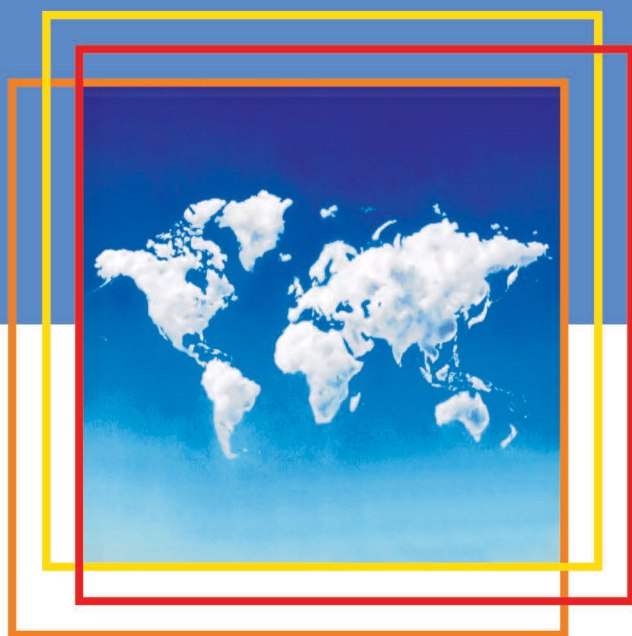


Руководство по



МЕЖДУНАРОДНЫМ ТРУДОВЫМ НОРМАМ

2018

Международная организация труда
Международный учебный центр МОТ
(Турин)

РУКОВОДСТВО ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ТРУДОВЫМ НОРМАМ



Copyright © Международный учебный центр Международной Организации Труда,
2018. Все права защищены.
Впервые опубликовано в 2018 году.

Авторские права публикаций Международного учебного центра МОТ охраняются в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Для получения права на переиздание, перевод или адаптацию части или всего содержания книги необходимо подать запрос в Международный учебный центр МОТ. Центр приветствует подачу таких запросов. Однако краткие извлечения из этих публикаций могут быть воспроизведены без получения разрешения при условии указания источника.

Руководство по международным трудовым нормам

ISBN 978-92-9049-819-3 (web pdf)

ISBN 978-92-9049-849-0 (epub)

Издание подготовлено при содействии Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии в Москве (Бюро МОТ в Москве).

Названия, использованные в публикациях Международного учебного центра МОТ и соответствующие практике Организации Объединенных Наций, а также представление материала не подразумевают выражения какого-либо мнения со стороны Учебного центра относительно юридического статуса какого-либо государства, района или территории, равно как и ее органов власти или разграничения государственных границ.

Ссылки на наименования компаний, коммерческих продуктов и процессов не подразумевают какого-либо одобрения со стороны Международного бюро труда, а отсутствие ссылки на конкретную компанию, коммерческий продукт или процесс не должно рассматриваться как знак неодобрения.

Международный учебный центр Международной Организации Труда

Международные трудовые нормы, права в сфере труда и гендерного равенства

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Турин, Италия

Телефон: +39 011 693 6600

Факс: +39 011 639 1913

E-mail: ilsngen@itcilo.org

Дизайн и верстка Международного учебного центра МОТ, Турин, Италия

ОГЛАВЛЕНИЕ

Страницы

ВВЕДЕНИЕ	1
----------------	---

Раздел 1	МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ	5
-----------------	---	----------



Глава 1

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	7
--	----------

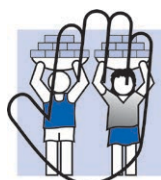
1. Основополагающие конвенции о свободе объединения и коллективных переговорах7
2. Свобода объединения в сельском хозяйстве9
3. Трудовые отношения11



Глава 2

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД	19
----------------------------------	-----------

- Основополагающие конвенции о принудительном труде (и соответствующие инструменты)19



Глава 3

ИСКОРЕНЕНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА И ЗАЩИТА ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ	23
---	-----------

1. Основополагающие конвенции о детском труде (и соответствующие рекомендации)23
2. Защита детей и подростков31



Глава 4

РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОБРАЩЕНИЯ....	35
---	-----------

1. Основополагающие конвенции о равенстве возможностей и обращения (и соответствующие рекомендации)35
2. Работники с семейными обязанностями39



Глава 5

ТРЕХСТОРОННИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ.....43

Директивная конвенция о трехсторонних консультациях
(и соответствующая рекомендация) 43



Глава 6

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДА И ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА47

1. Директивные конвенции об инспекции труда
(и соответствующие инструменты) 47
2. Регулирование вопросов труда 54



Глава 7

ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ 59

1. Директивная конвенция о политике в области
занятости (и соответствующие рекомендации) 59
2. Другие инструменты по вопросам политики и
содействия в области занятости 62



Глава 8

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА81



Глава 9

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.....85



Глава 10

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА89



Глава 11

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....99

1. Рабочее время, еженедельный отдых и
оплачиваемый отпуск. 99
2. Ночной труд 113



Глава 12

БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА121

1. Общие положения121
2. Защита от специфических рисков138
3. Охрана труда в отдельных отраслях деятельности ...156



Глава 13

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ169

1. Комплексные нормы169
2. Защита, обеспечиваемая в различных отраслях социального обеспечения175
3. Социальное обеспечение работников-мигрантов186



Глава 14

ОХРАНА МАТЕРИНСТВА.....189

1. Обеспечение по материнству189
2. Другие меры защиты191



Глава 15

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА195



Глава 16

РАБОТНИКИ-МИГРАНТЫ199



Глава 17

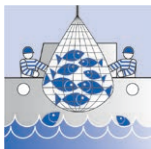
ВИЧ И СПИД209



Глава 18

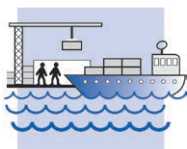
МОРЯКИ.....213

1. Общие положения213
2. Защита детей и молодежи220
3. Доступ к услугам трудоустройства221
4. Общие условия занятости224
5. Безопасность, здоровье и благополучие230
6. Гарантии занятости236
7. Социальное обеспечение238
8. Инспекции241



Глава 19

РЫБАКИ245



Глава 20

ПОРТОВЫЕ РАБОЧИЕ251



Глава 21

КОРЕННЫЕ НАРОДЫ И НАРОДЫ, ВЕДУЩИЕ ПЛЕМЕННОЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ255



Глава 22

ОСОБЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ.....261



Глава 23

ЕЩЁ НЕ ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ К ОПРЕДЕЛЁННОЙ КАТЕГОРИИ.....277

Раздел 2**ПРОЦЕДУРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ 279**

Международная организация труда	281
Принятие трудовых норм	284
Представление трудовых норм компетентным национальным органам	286
Ратификация конвенций.	288
Денонсация конвенций.	289
Пересмотр трудовых норм.	290
Контроль за применением трудовых норм	292

Раздел 3**ДЕКЛАРАЦИИ МОТ ОТНОСИТЕЛЬНО
МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ 307**

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.	309
Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	311
Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.	313

**Подробное содержание Руководства по
международным трудовым нормам.....317**

ВВЕДЕНИЕ

Международные трудовые нормы являются основным инструментом, с помощью которого Международная организация труда осуществляет свою деятельность с самого начала своего создания в 1919 году. Они имеют форму конвенций или рекомендаций. Международные договоры имеют обязательную силу для тех государств-членов, которые ратифицировали их. Тем самым, они официально берут на себя обязательство реализовать их положения как в законодательстве, так и на практике. Рекомендации не являются международными договорами. Устанавливая необязательные руководящие принципы для национальной политики и практики, они зачастую дополняют положения конвенций.

Государства, ратифицировавшие конвенции, должны периодически отчитываться о том, как они применяются в законодательстве и на практике. Согласно Уставу МОТ, они обязаны представлять доклады о мерах, принятых ими для претворения этих конвенций в жизнь. Организации работодателей и работников могут направлять МОТ свои замечания о применении конвенций, ратифицированных соответствующими странами.

Эти доклады рассматривает независимый орган МОТ – Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Его доклад является предметом ежегодного обсуждения на заседаниях трехстороннего комитета Международной конференции труда. Уставом МОТ также предусмотрена процедура подачи жалоб о нарушении государством-членом положений ратифицированных им конвенций и процедура рассмотрения таких жалоб. Кроме того, даже если правительство не ратифицировало конвенцию о свободе объединения, может быть применена специальная процедура проверки по рассмотрению жалоб о нарушении права на свободу объединения.

Значение международных трудовых норм зависит от их практической пользы. Они одновременно отражают то, что можно осуществить в настоящее время, и указывают путь к социальному и экономическому прогрессу. Именно поэтому они рассматриваются и принимаются на Международной конференции труда совместными усилиями представителей государств-членов МОТ и соответствующих организаций работодателей и работников.

Настоящая публикация предназначена, прежде всего, участникам мероприятий, проводимых Международным учебным центром МОТ. Однако она может быть также полезна представителям организаций работодателей или работников, государственных органов, НПО, занимающихся вопросами прав человека или социальной ответственности бизнеса, студентам, учителям, специалистам технического сотрудничества и всем, кто интересуется социальными вопросами.

Публикация содержит три части: 1) краткое описание международных трудовых норм; 2), процедуры МОТ, касающиеся международных трудовых норм; 3) содержание трех деклараций МОТ о международных трудовых нормах.

Краткое описание международных трудовых норм

В данном разделе приводится краткое описание международных трудовых норм, распределенных по разделам и темам в соответствии с классификацией МОТ. Приняты во внимание результаты труда Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, завершённые в марте 2002 года, а также события, которые произошли с того времени, включая принятие новых стандартов Международной конференцией труда.

Раздел охватывает 84 конвенции, 6 протоколов и 89 рекомендаций. В настоящее издание также включены некоторые конвенции, не являющиеся в полной мере актуальными, но целесообразные для ратификации теми государствами-членами, которые ратифицировали предыдущие конвенции на ту же тему. Конвенция № 158 и Рекомендация № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя также включены в издание несмотря на то, что Рабочая группа по политике, касающейся пересмотра норм, не сделала никаких выводов относительно этих документов.

Краткое описание приводится в форме «основных пунктов», которые отражают основные черты соответствующих документов. Если рекомендация связана с той или иной конвенцией, указываются только те положения, которых нет в тексте конвенции. При этом описание рекомендации набрано более мелким шрифтом и приводится отдельно от описания конвенции, к которой она относится.

Очевидно, что такое описание не может отражать все юридические тонкости и нюансы соответствующих норм и процедур. Поэтому специалистам следует обращаться к полному тексту международных трудовых норм, доступны в базе данных NORMLEX на сайте МОТ по адресу: <https://www.ilo.org/normlex>.

Процедуры МОТ, касающиеся международных трудовых норм

Это очень краткий раздел, где после основной информации о мандате и структуре МОТ приводится краткое объяснение каждой процедуры, касающейся международных трудовых норм, подкрепленное соответствующими статьями Устава МОТ и сводными или описательными таблицами.

Краткое описание деклараций МОТ о международных трудовых нормах

Этот раздел включает в себя три нормативные декларации МОТ: Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда; Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики; и Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Каждая Декларация приводится в обобщенном виде с выделением ключевых моментов.

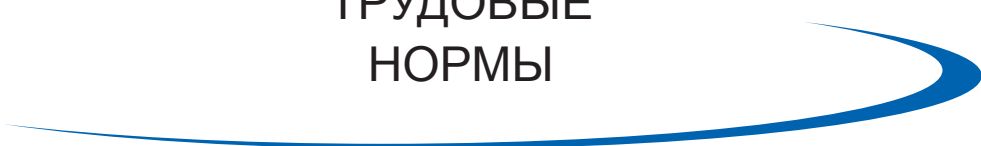
Признательность

Настоящее издание *Руководства по международным трудовым нормам* является результатом сотрудничества между Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (DWT/CO-Moscow) и Программой международных трудовых норм, прав в сфере труда и гендерного равенства (ILSGEN) Международного учебного центра МОТ в Турине (ITCILO)². Эта публикация была подготовлена под руководством Лео Сиббела (Старшего специалиста по международным трудовым нормам и трудовому законодательству, DWT/CO-Moscow) и Елены Важинской (Ответственного лица по учебным программам, ILSGEN/ITCILO-Turin). Особая благодарность выражается специалистам Департамента международных трудовых норм (NORMES) Международного бюро труда в Женеве, в частности Оксане Вольфсон (Старшему специалисту по правовым вопросам, Подразделения по вопросам свободы объединения, NORMES/ILO-Geneva). Неоценимую поддержку оказали Анна Соколова (Ассистент программы, DWT / CO-Moscow) и Федерика Морелло (Ассистент программы, ILSGEN/ITCILO).

¹ Более подробную информацию о деятельности Программы можно найти на сайте Международного учебного центра: www.itcilo.org

Раздел 1

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ





1. Основополагающие конвенции о свободе объединения и коллективных переговорах

Конвенция № 87

Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию

- ★ Работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации при единственном условии подчинения уставам этих последних в целях обеспечения и защиты своих интересов.
- ★ Тем не менее, степень, в которой гарантии, предусмотренные Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции, должны определяться национальными законами или правилами.
- ★ Работники и работодатели имеют право создавать федерации и конфедерации и вступать в них. Они также имеют право, помимо федераций и конфедераций, вступать в международные организации работников и работодателей.
- ★ Кроме того, эти организации, федерации и конфедерации имеют право:
 - ➔ разрабатывать свои уставы и административные регламенты;
 - ➔ свободно избирать своих представителей;
 - ➔ организовывать свой аппарат и деятельность; и
 - ➔ формулировать свою программу действий.
- ★ Государственные органы должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.
- ★ Приобретение прав юридического лица организациями, федерациями и конфедерациями работников и работодателей не может быть подчинено условиям, способным ограничить вышеперечисленные права. Кроме того, организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.
- ★ При осуществлении прав, предусмотренных настоящей Конвенцией, работники и работодатели и их соответствующие

организации должны соблюдать национальное законодательство. При этом законодательство должно применяться таким образом, чтобы не нарушать гарантии, предусмотренные Конвенцией.

- ★ В целом, государство, ратифицировавшее Конвенцию, обязуется принять все необходимые и надлежащие меры для обеспечения того, чтобы работники и работодатели могли свободно осуществлять свое право на объединение.

Конвенция № 98

Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров

- ★ Работники должны быть защищены от антипрофсоюзной дискриминации, в частности действий направленных на:
 - ➔ подчинение их трудоустройства условию, чтобы они не вступали в профсоюз или вышли из профсоюза;
 - ➔ увольнение или иной ущерб работникам по причине членства в профсоюзе или из-за участия в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.
- ★ Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, в частности, имеющих целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или иным образом с целью поставить такие организации под контроль работодателей или их организаций.
- ★ Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие 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.
- ★ Конвенция оставляет за национальным законодательством или правилами право определять, в какой степени она относится к вооруженным силам и полиции. Кроме того, она не распространяется на государственных служащих, которые непосредственно заняты управлением государством и ни в каких случаях не может быть истолкована как наносящая ущерб их правам или положению.

2. Свобода объединения в сельском хозяйстве

Конвенция № 141

Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся

Сельские трудящиеся – любые лица, занимающиеся сельским хозяйством, ремеслами или смежными профессиями, независимо от того, являются ли они лицами, работающими по найму, или, лицами, работающими за свой собственный счет, таким как арендатор, издольщик, или мелкий землевладелец.

- ★ Сельские работники должны иметь право создавать и вступать в организации по своему выбору без предварительного разрешения и в соответствии только с правилами данной организации.
- ★ Организации сельских трудящихся должны быть свободными от вмешательства, принуждения или репрессий.
- ★ Конвенция устанавливает принцип уважения свободы объединения и право на приобретение статуса юридического лица организациями этих категорий работников (см. выше Конвенцию № 87)
- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, должно способствовать созданию и развитию на добровольной основе сильных и независимых организаций для обеспечения участия сельских работников без какой-либо дискриминации в социально-экономическом развитии и более справедливом распределении национального дохода.
- ★ Оно должно устранить все препятствия на пути к созданию таких организаций и принять меры по недопущению любой дискриминации в отношении них или их членов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 149**Рекомендация 1975 года об организациях
сельских трудящихся**

- В Рекомендации содержатся подробные указания относительно той роли, которую должны играть организации сельских работников, в том числе:
 - представление и защита интересов сельских работников путем переговоров и консультаций, осуществляемых от их имени на всех уровнях;
 - представление их интересов в связи с разработкой, осуществлением и оценкой программ развития сельских районов;
 - содействие доступу сельских работников к таким услугам, как кредиты, питание, маркетинг и транспорт, а также техническому обслуживанию;
 - активная роль в улучшении общего и профессионального образования и подготовки кадров в сельских районах;
 - способствование улучшению условий труда и жизни сельских работников, в том числе охраны труда и здоровья;
 - содействие расширению социальной защиты и основных социальных услуг в таких областях, как жилье, здравоохранение и отдых.
- В Рекомендации указаны средства, направленные на стимулирование роста таких организаций, в том числе:
 - создание соответствующих механизмов таких, как инспекции труда, с тем, чтобы обеспечить эффективное осуществление законов и правил, касающихся организации сельских работников и их членства в них;
 - проведение эффективных консультаций с такими организациями по всем вопросам, связанным с условиями работы и жизни в сельских районах;
 - обучение руководителей и членов этих организаций.
- Принципы Конвенций № 87 и № 98 должны быть полностью эффективными и применимыми в сельском хозяйстве.
- Должны быть приняты надлежащие меры для того, чтобы сделать возможным эффективное участие таких организаций в разработке, осуществлении и оценке программ аграрной реформы.

3. Трудовые отношения

Конвенция № 135

Конвенция 1971 года о представителях работников

Представители работников – лица, признанные таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, вне зависимости от того, являются ли они:

- представителями, назначенными или избранными профсоюзами или членами профсоюзов; или
- представителями, свободно избранными работниками предприятия.

- ★ В той мере, в которой представители работников осуществляют деятельность в соответствии с действующим законодательством или коллективными договорами, они должны пользоваться эффективной защитой против всех действий, наносящих им вред, включая увольнение, на основании:
 - ➞ их статуса или деятельности в качестве представителя работников;
 - ➞ их членства в профсоюзе; или
 - ➞ их участия в профсоюзной деятельности.
- ★ Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции с учетом характера системы трудовых отношений в стране и возможностей данного предприятия. Предоставление таких возможностей не должно сказываться на эффективности работы предприятия.
- ★ Если на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители, должны быть приняты меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество этими двумя категориями представителей.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 143

Рекомендация 1971 года о представителях работников

- К мерам обеспечения эффективной защиты представителей работников могут относиться:
 - подробное и точное определение причин, оправдывающих прекращение трудовых отношений с представителями работников;
 - требование о консультации с независимым органом, государственным или частным, или с объединенным органом, или о получении его мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя работников станет окончательным;
 - специальную процедуру обжалования для представителей работников;
 - эффективные средства правовой защиты в случае необоснованного увольнения;
 - возложение на работодателя бремени доказательства обоснованности действий, в случае жалобы на дискриминационное увольнение или неблагоприятное изменение в условиях работы представителя работников;
 - признание приоритета представителей работников на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов.
- Эта защита должна также распространяться на работников, которые являются кандидатами, или были выдвинуты кандидатами для избрания или назначения в качестве представителей работников.
- Возможности, предоставляемые представителям рабочих, включают в себя:
 - свободное время без потери заработной платы или социальных и других пособий для выполнения представительских функций;
 - доступ по мере необходимости ко всем рабочим местам, к администрации предприятия и к представителям администрации, уполномоченным принимать решения;
 - разрешение производить сбор профсоюзных взносов в помещениях и на территории предприятия;
 - размещение профсоюзных уведомлений;
 - распределения документов среди работников;
 - материальные средства и информация, которые могут быть необходимы для осуществления их функций.
- Представителям профсоюза, которые не работают на предприятии, где заняты другие члены того же профсоюза, должен быть обеспечен доступ на это предприятие.

Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе

- ★ Конвенция применяется ко всем лицам, нанятым органами государственной власти. Национальное законодательство и правила устанавливают, в какой мере положения Конвенции будут применяться к:
 - ➔ государственным служащим, занимающим посты на высоком уровне, чьи функции обычно рассматриваются как относящиеся к определению политики или к управлению;
 - ➔ служащим, обязанности которых носят строго конфиденциальный характер;
 - ➔ вооруженным силам; и
 - ➔ полиции.
- ★ Государственные служащие пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения.
- ★ Государственные служащие пользуются, как и другие работники, гражданскими и политическими правами, необходимыми для нормального осуществления свободы объединения при единственном условии соблюдения обязательств, вытекающих из их статуса и характера выполняемых ими функций.

Организация государственных служащих: любая организация, независимо от ее состава, целью которой является поддержка и защита интересов государственных служащих.

- ★ Организации государственных служащих пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны государственных органов власти в их создание, деятельность или управление ими.
- ★ Представителям этих организаций должны быть предоставлены соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции, без ущерба для эффективной работы соответствующего ведомства или службы.
- ★ Участие представителей государственных служащих в определении условий их занятости должно поощряться либо посредством процедур ведения переговоров между государственными органами и организациями государственных служащих, либо посредством иных методов.
- ★ Урегулирование споров, возникающих в связи с определением условий занятости, достигается путем переговоров между сторонами или процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность, таких как посредничество, примирение и арбитраж.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 159**Рекомендация 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе**

- В случае применения процедур признания организаций государственных служащих с целью определения организаций, которые будут пользоваться на преимущественной или исключительной основе правами, предусмотренными Конвенцией № 151, такое определение должно основываться на объективных и заранее определенных критериях, касающихся представительного характера организаций.
- При определении характера и круга возможностей, которые должны предоставляться представителям организаций государственных служащих, следует учитывать Рекомендацию 1971 года о представителях трудящихся (№ 143) (см. выше).

Конвенция № 154**Конвенция 1981 года о коллективных переговорах**

Коллективные переговоры: любые переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной, или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях:

- определения условий труда и занятости; и (или)
- регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или)
- регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

При определенных условиях, коллективные переговоры могут распространяться как на представителей профессиональных союзов, так и на выборных представителей работников, как это определено в Конвенции № 135 (см. выше).

- ★ Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности. При этом национальное законодательство, правила или практика могут:
 - ➔ определять, в какой мере Конвенция распространяется на вооруженные силы и полицию;
 - ➔ устанавливать особые способы их применения на государственной службе.

- ★ Органы государственной власти должны принимать меры, направленные на распространение коллективных переговоров на основе консультаций с организациями работодателей и работников и, по мере возможности, по договоренности с ними.
- ★ Эти меры не могут ограничивать свободу коллективных переговоров. Их цели должны предусматривать:
 - ➔ возможность для всех работодателей и всех категорий работников, на которых распространяется Конвенция, принимать участие в коллективных переговорах;
 - ➔ постепенное распространение коллективных переговоров на 3 вышеуказанные сферы (см. вставку);
 - ➔ помощь в разработке регламента коллективных переговоров, согласованного между организациями работодателей и работников;
 - ➔ разработку процедур разрешения трудовых споров, которые содействовали бы коллективным переговорам.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 163

Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах

- Средства содействия коллективным переговорам, указанные в Рекомендации, включают в себя:
 - ➔ меры, содействующие созданию и развитию на добровольной основе свободных, независимых и представительных организаций работодателей и работников;
 - ➔ признание представительных организаций работодателей и работников в целях коллективных переговоров;
 - ➔ определение организаций, имеющих право вести коллективные переговоры, с учетом заранее установленных и объективных критериев представительности этих организаций;
 - ➔ возможность вести коллективные переговоры на любом уровне и координацию между этими уровнями;
 - ➔ меры, предусматривающие прохождение участниками таких переговоров соответствующей подготовки;
 - ➔ предоставление сторонам возможностей доступа к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров;
 - ➔ меры, способствующие тому, чтобы процедуры урегулирования помогали сторонам самостоятельно искать решения в связи со спорами, касающимися ведения переговоров, толкования и применения коллективных договоров.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 91

Рекомендация 1951 года о коллективных договорах

Коллективные договоры – любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной, или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, – представителями работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными в соответствии с национальными законами и правилами.

- В Рекомендации предлагается создать механизм либо для ведения переговоров, заключения, пересмотра и актуализации коллективных договоров, либо для содействия сторонам в достижении этих целей.
- Она также содержит положения о последствиях коллективных договоров. Всякий коллективный договор должен иметь обязательную силу для подписавших его сторон, а также лиц, от имени которых он заключен.
- Положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора. Положения трудовых договоров, которые более благоприятны для работников, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору.
- Если в коллективном договоре не предусмотрено иное, его положения должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых им предприятиях.
- В случае необходимости следует принимать меры, отвечающие существующим в стране условиям, для распространения всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора.
- Споры, вытекающие из толкования коллективного договора, подлежат разрешению в установленном порядке.
- Контроль за соблюдением коллективных договоров должен производиться:
 - участвующими в них организациями работодателей и работников; или

- существующими органами, или же органами, создаваемыми для этой цели в рабочем порядке.
- Наконец, национальное законодательство может предусматривать, в частности, обязанность работодателей доводить до сведения заинтересованных работников текст коллективного договора, распространяющегося на их предприятия.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 113

Рекомендация 1960 года о консультациях в отраслевом и в национальном масштабе

- В Рекомендации предлагается принимать меры для содействия в отраслевом и в национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между органами государственной власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями.
- Указанные меры должны применяться без какой-либо дискриминации против этих организаций и между ними по таким признакам, как раса, пол, вероисповедание, политические взгляды или национальное происхождение их членов.
- Предусмотренные Рекомендацией консультации и сотрудничество не должны нарушать ни свободу объединения, ни права организаций работодателей и работников, в том числе их право на коллективные переговоры.
- Общей целью таких консультаций и сотрудничества должно быть:
 - содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями, с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня;
 - совместное изучение организациями работодателей и работников вопросов, представляющих для них взаимный интерес, с целью достижения как можно более согласованных решений; и
 - обеспечение того, чтобы компетентные органы власти запрашивали мнение организаций работодателей и работников и обращались к ним за советами и помощью в таких областях, как подготовка и применение законодательства, затрагивающего их интересы.



Основопологающие конвенции о принудительном труде (и соответствующие инструменты)

Конвенция № 29

Конвенция 1930 года о принудительном труде

Принудительный или обязательный труд: всякая работа или служба, требуемые от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которых это лицо не предложило своих услуг добровольно.

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.
- ★ Незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду преследуется в уголовном порядке, и каждое государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию, обязано обеспечить действительную эффективность и строгое соблюдение санкций, предписываемых законом.
- ★ Однако, некоторые виды труда исключаются из сферы действия Конвенции:
 - ➔ работа чисто военного характера, требуемая в силу законов об обязательной воинской службе;
 - ➔ работа, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан;
 - ➔ работа, требуемая от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что:
 - эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и
 - указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;
 - ➔ работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (война или бедствие и вообще обстоятельства, которые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения);

- работы общинного характера (работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ).

Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Протокол, обязуется принимать эффективные меры для предотвращения и искоренения принудительного труда, защиты жертв и обеспечения их доступа к средствам правовой защиты, таким как компенсация и доступ к правосудию и наказанию виновных. С этой целью каждое ратифицирующее государство должно разработать национальную политику и национальный план действий по борьбе с принудительным трудом в координации с организациями работодателей и работников.
- ★ Протокол подчеркивает обоснованность определения принудительного труда, предусмотренного Конвенцией № 29, а также подтверждает, что это определение включает в себя торговлю людьми с целью последующего принудительного труда и требует, чтобы государства предприняли конкретные действия против торговли людьми.
- ★ Меры, предложенные Протоколом для последующего принятия государствами в целях предотвращения принудительного или обязательного труда, включают:
 - образовательные и информационные мероприятия;
 - укрепление органов инспекции труда и других служб, ответственных за соблюдение закона;
 - меры защиты от злоупотреблений или мошенничества во время найма;
 - должную поддержку в государственных и частном секторах.
- ★ С точки зрения защиты, государства должны принять соответствующие меры с целью:
 - определения, освобождения и защиты жертв, обеспечения их восстановления и реабилитации, а также оказания помощи и поддержки.
 - обеспечения того, чтобы компетентные органы имели право не привлекать к ответственности жертв принудительного труда или обязательного труда и не налагать на них санкций за их участие в противоправных деяниях, которые были совершены не по своей воле – а непосредственно в силу их вынужденного участия в принудительном или обязательном труде.

- ★ Что касается компенсаций, государства должны обеспечить всем жертвам принудительного или обязательного труда, независимо от их физического присутствия или правового статуса на национальной территории, доступ к адекватным и эффективным средствам правовой защиты, таким как возмещение ущерба.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 35

Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду

- Рекомендация содержит ряд принципов, призванных направлять формирование политики государствами-членами во избежание косвенного принуждения к труду, которое наложило бы слишком тяжелое бремя на население.
- В частности, в ней предлагается избегать косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население с целью заставить последнее искать работу по найму, и в особенности введение таких ограничений на владение и занятие земли или пользование ею, которые создали бы серьезные затруднения для работников, пытающихся заработать средства к существованию путем самостоятельной обработки земли.
- В Рекомендации предлагается не ограничивать добровольное перемещение рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, что могло бы иметь косвенным результатом принуждение работников поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы, за исключением тех случаев, когда такие ограничения считаются необходимыми в интересах соответствующего населения или трудящихся.

Конвенция № 105

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда

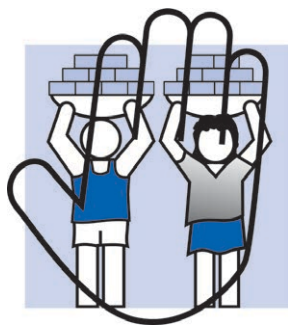
- ★ Каждое государство-член Международной организации труда, ратифицирующее Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:
 - ➞ в качестве средства политического воздействия или воспитания, или в качестве меры наказания за наличие или за выражение 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;
- ➔ в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 203

Рекомендация 2014 года о принудительном труде (дополнительные меры)

- Рекомендация содержит руководящие принципы, призванные помочь государствам принять меры по укреплению своего законодательства и национальной политики в том, что касается предотвращения принудительного труда, защиты жертв, доступа к правосудию и других средств правовой защиты и международного сотрудничества.
- Профилактические меры должны включать, в частности:
 - ➔ уважение, поощрение и реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда;
 - ➔ содействие свободе объединения и коллективным переговорам;
 - ➔ программы борьбы с дискриминацией, которая повышает уязвимость к принудительному труду;
 - ➔ инициативы по борьбе с детским трудом и поощрение образовательных возможностей.
- В тех случаях, когда речь идет о защите, государства должны принять меры для устранения злоупотреблений и мошеннической практики с помощью рекрутеров и агентств по трудоустройству, таких как:
 - ➔ устранение взимания платы с работников ни на одном из этапов процесса найма на работу;
 - ➔ требование прозрачных контрактов, которые четко объясняют условия занятости и условия труда;
 - ➔ создание адекватных и доступных механизмов подачи жалоб;
 - ➔ введение соответствующих штрафных санкций; и
 - ➔ регулирование или лицензирование услуг по трудоустройству.
- Защитные меры должны учитывать особые потребности и наилучшие интересы детей. Они должны предоставляться работникам-мигрантам, независимо от их правового статуса на национальной территории.



1. Основополагающие конвенции о детском труде (и соответствующие рекомендации)

Конвенция № 138

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте

Национальная политика

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию № 138, обязуется осуществлять национальную политику, направленную на:
 - эффективное упразднение детского труда; и
 - постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Минимальный возраст для приема на работу

	Общий минимальный возраст	Легкая работа	Тяжелая работа
Общее правило Не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не менее:	15 лет	13 лет	18 лет (16 лет при определенных условиях)
При низком уровне развития экономики и системы образования Первоначально не менее:	14 лет	12 лет	18 лет (16 лет при определенных условиях)

Общий минимальный возраст

- ★ Общий минимальный возраст для приема на работу должен быть указан в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации. Впоследствии допускается повышать общий минимальный возраст путем направления дополнительных заявлений.
- ★ На основе консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников компетентный орган может в отдельных случаях допускать исключения из запрещения приема на работу по найму в таких целях, как участие детей в художественных выступлениях. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа.

Повышенный минимальный возраст для выполнения тяжелых работ

Тяжелая работа: Любой тип занятости или работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка.

Такие виды работ должны быть определены на национальном уровне путем консультаций с организациями работодателей и работников.

- ★ Трудоустройство молодых людей в возрасте 16 лет может быть разрешено после консультаций с организациями работодателей и работников, при условии, что:
 - ➔ здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены; и
 - ➔ подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку в соответствующей сфере деятельности.

Сниженный минимальный возраст для выполнения легких работ

- ★ Легкая работа – это такая работа, которая не кажется вредной для здоровья или развития ребенка и не наносит ущерба посещаемости им школы, его участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки, или его способности воспользоваться полученным обучением.
- ★ Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

Сфера применения Конвенции

- ★ Конвенция распространяется на любой тип занятости или работы.
- ★ Страны, экономика и административный аппарат которых недостаточно развиты могут на основе консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников первоначально ограничить сферу применения настоящей Конвенции, указав в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, отрасли экономики или типы предприятий, на которые не будут распространяться положения настоящей Конвенции.
- ★ В этом случае положения Конвенции распространяются, как минимум, на работу в:
 - ➔ шахтах и карьерах
 - ➔ обрабатывающей промышленности
 - ➔ строительстве
 - ➔ службах электро-, газо- и водоснабжения
 - ➔ санитарно-технической службе
 - ➔ транспорте, складах и службах связи
 - ➔ на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных работников.
- ★ По мере необходимости компетентный орган власти может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, исключать из сферы применения Конвенции ограниченные категории работы по найму или другой работы, в отношении которых возникают особые и существенные проблемы, связанные с ее применением. Исключенные категории должны быть перечислены в первом докладе о применении Конвенции. При этом исключение не может распространяться на тяжелые работы.
- ★ Наконец, Конвенция не распространяется на:
 - ➔ работу, выполняемую детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях,
 - ➔ работу, выполняемую на предприятиях лицами в возрасте не менее четырнадцати лет, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти после консультаций с организациями работников и работодателей, и является неотъемлемой частью:
 - а) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;

- б) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;
- в) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Исполнение Конвенции

- ★ Компетентным органом власти принимаются все необходимые меры, в том числе определение соответствующих наказаний, для обеспечения эффективного проведения в жизнь положений Конвенции.
- ★ Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти:
 - ➔ определяются лица, ответственные за соблюдение положений, обеспечивающих выполнение Конвенции;
 - ➔ определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться работодателем.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 146

Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте

- Для обеспечения успеха национальной политики следует уделять первоочередное внимание планам и мерам по удовлетворению потребностей детей и молодежи в рамках национальной политики и национальных программ развития, а также постепенному расширению взаимосвязанных мероприятий, необходимых для обеспечения детям и подросткам, по возможности, лучших условий для физического и умственного развития.
- Минимальный возраст должен устанавливаться на одном и том же уровне для всех отраслей экономической деятельности.
- При определении видов работы по найму или другой работы, к которым применяются положения Конвенции № 138, следует полностью учитывать соответствующие международные трудовые нормы, как например нормы, касающиеся опасных веществ, поднятия тяжестей и подземных работ.
- Должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы был достигнут и сохранялся удовлетворительный уровень условий, в которых дети и подростки моложе восемнадцати лет работают по найму или иначе. Эти условия должны строго контролироваться.
- При установлении правил, касающихся разрешения заниматься легкой работой, компетентный национальный орган должен

обратить особое внимание на ряд аспектов, связанных с оплатой труда, продолжительностью рабочего времени, социальным обеспечением и нормами гигиены труда.

- Наконец, в Рекомендации перечислен ряд мер по обеспечению соблюдения Конвенции, в том числе укрепление инспекции труда и соответствующих служб в целях улучшения профессиональной подготовки на предприятиях.

Конвенция № 182

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда

Ребенок: все лица в возрасте до 18 лет.

Термин «наихудшие формы детского труда» включает в себя:

- все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;
- использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

- ★ Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, обязано:
 - ➞ немедленно принять эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда;
 - ➞ после консультаций с соответствующими правительственными ведомствами и организациями работодателей и трудящихся разрабатывает и осуществляет программы действий по искоренению в приоритетном порядке наихудших форм детского труда;
 - ➞ после консультаций с организациями работодателей и трудящихся создает или указывает соответствующие механизмы для осуществления контроля за применением положений, проводящих в жизнь Конвенцию;

- принимает все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений, проводящих в жизнь Конвенцию, в том числе посредством введения и применения уголовных или, в зависимости от обстоятельств, других санкций.
- ★ Кроме того, каждое государство-член обязано принять в установленные сроки эффективные меры, направленные на:
 - недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда;
 - оказание необходимого и должного прямого содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции;
 - предоставление всем детям, освобожденным от наихудших форм детского труда, доступа к бесплатному базовому образованию, а также, по мере возможности и необходимости, к профессионально-технической подготовке;
 - выявление и охват детей, находящихся в особо уязвимом положении; и
 - учет особенностей положения девочек.

Эти меры должны быть реализованы, принимая во внимание важность процесса образования.

- ★ Государства-члены принимают необходимые меры с целью оказания друг другу помощи в проведении в жизнь положений настоящей Конвенции, используя для этого более широкое международное сотрудничество и (или) помощь, включая поддержку социально-экономического развития, программ по борьбе с бедностью и всеобщего образования.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 190

Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда

- Рекомендация содержит руководство по осуществлению программ действий, предусмотренных Конвенцией № 182, целью которых, в частности, является:
 - ➔ выявление и осуждение наихудших форм детского труда;
 - ➔ недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда или прекращение их занятия таким трудом, защиту их от репрессалий;
 - ➔ обеспечение реабилитации и социальной интеграции детей;
 - ➔ привлечение особого внимания: к детям младшего возраста и к девочкам-подросткам;

- информирование общественности и заинтересованных групп, включая детей и их семьи.
- При определении тяжелых видов работ необходимо в частности учитывать:
 - работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию;
 - работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;
 - работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную;
 - работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ или процессов, или температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью;
 - работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, например, с большой продолжительностью рабочего времени или работой ночью, а также работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении, принадлежащем работодателю.
- Рекомендация также предусматривает сбор данных о характере и масштабах детского труда и о нарушениях положений национального законодательства по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда. Эти данные должны доводиться до сведения МОТ на регулярной основе.
- Государства-члены также должны:
 - создавать или указывать соответствующие национальные механизмы для осуществления контроля за применением положений национального законодательства, нацеленных на запрещение и искоренение наихудших форм детского труда, после консультаций с организациями работодателей и трудящихся;
 - определять, какие лица несут ответственность в случае невыполнения положений национального законодательства.
- Первые три категории наихудших форм детского труда (см. вставку выше) должны рассматриваться как уголовное преступление. Что касается опасных видов работ (последняя категория), то государства-члены должны обеспечивать применение наказаний, включая, в случае необходимости, уголовные наказания за нарушения положений национального законодательства, в целях запрещения и искоренения таких работ.

- Среди других возможных мер предусматривается:
 - подготовка инспекторов и работников правоохранительных органов, а также других соответствующих специалистов
 - упрощение судебных и административных процедур;
 - установление специальных процедур рассмотрения жалоб и разработку положений о защите от дискриминации и репрессалии тех, кто в соответствии с законом указывает на нарушения положений Конвенции, а также установление телефонных линий или пунктов помощи и назначение посредников.
- Международное сотрудничество и (или) помощь стран друг другу в деле запрещения и эффективного искоренения наихудших форм детского труда должно включать в себя:
 - мобилизацию ресурсов для национальных или международных программ;
 - взаимную правовую помощь;
 - техническое содействие, включая обмен информацией;
 - поддержку социально-экономического развития, программ по искоренению бедности и всеобщего образования.

2. Защита детей и подростков

Конвенция № 77

Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков в промышленности

- ★ Конвенция применяется к детям и подросткам, занятым или работающим на частных или государственных промышленных предприятиях.
- ★ На промышленные предприятия дети и подростки моложе восемнадцати лет на работу не принимаются, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для работы, на которой они должны быть использованы.
- ★ При длительном использовании на работе ребенка или подростка моложе восемнадцати лет медицинское освидетельствование проводится периодически, не менее одного раза в год.
- ★ В профессиях, связанных с большим риском для здоровья, освидетельствование и переосвидетельствование с целью выяснения пригодности к работе проводятся по крайней мере до достижения возраста в двадцать один год.
- ★ Они не влекут за собой расходов ни со стороны детей и подростков, ни со стороны их родителей.
- ★ Компетентный национальный орган власти принимает соответствующие меры для профориентации, лечения и профессионального переобучения детей и подростков, признанных в результате медицинского освидетельствования непригодными для использования на отдельных видах работ.

Конвенция № 78

Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах

- ★ Конвенция № 78 устанавливает в отношении непромышленных работ – то есть, всех, не относящихся к промышленным, сельскохозяйственным и морским – те же правила, что и Конвенция № 77.
- ★ Однако в силу национальных законов или правил из сферы применения Конвенции могут быть исключены те работы на семейных предприятиях, где заняты только родители и их дети профессии, которые признаны как не опасные для здоровья детей или подростков.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 79**Рекомендация 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков**

- Рекомендация № 79 дополняет Конвенции № 77 и № 78. В то время как эти две конвенции оставляют на усмотрение национальных законов или правил выбор практических методов применения их положений, Рекомендация призвана обеспечить относительно единообразное применение их положений с целью поддержания высокого уровня защиты детей и подростков.
- В Рекомендации уточняется понятие «непромышленные работы», на которые распространяются положения Конвенции № 78. Они, в частности, включают в себя:
 - коммерческие предприятия, включая службы доставки;
 - почтовые службы и службы электросвязи, включая службы доставки;
 - учреждения и административные службы, работники которых заняты главным образом канцелярской работой;
 - газетные предприятия (издание, распределение, доставка и продажа газет на улицах или в общественных местах);
 - гостиницы, пансионаты, рестораны, клубы, кафе и другие заведения, в которых продаются кушанья и напитки, и работа домашней прислуги в частных домах за заработную плату;
 - учреждения по лечению и уходу за больными, престарелыми или нуждающимися и сиротами;
 - театры и другие места зрелищ и развлечений;
 - передвижная торговля, торговля вразнос различного рода предметами и всякая другая работа или обслуживание, выполняемые на улицах или в общественных местах;
 - все другие виды работ, занятий и обслуживания, которые не являются ни промышленными, ни сельскохозяйственными, ни морскими.
- В ней уточняются положения, касающиеся медицинского осмотра подростков, который предлагается проводить, как минимум, до достижения ими 21 года.
- Среди мер, которые должны приниматься национальными органами власти в отношении детей и подростков с выявленными в результате медицинского освидетельствования физическими недостатками или ограничениями или которые вообще непригодны к труду, указаны: соответствующее медицинское лечение, поощрение к возвращению в школу, ориентация на другие подходящие профессии и предоставление в случае необходимости финансовой помощи.

- Для обеспечения полной эффективности медицинского освидетельствования работников подростков, должны приниматься меры для обучения штата врачей, производящих это освидетельствование, получивших квалификацию в области промышленной санитарии и имеющих большой опыт в медицинских вопросах, относящихся к здравоохранению детей и подростков.
- Работодатели должны направлять компетентному органу власти уведомления об использовании на работах всех молодых работников, возраст которых находится в пределах, установленных правилами медицинского освидетельствования.
- Наконец, в Рекомендации предусмотрено принятие конкретных мер, включая систему индивидуальных разрешений, имеющих целью обеспечить регулярное медицинское освидетельствование для выяснения пригодности к труду детей и подростков, работающих как на свой собственный счет, так и на счет своих родителей в передвижной торговле или занятых другой работой, выполняемой на улицах или в общественных местах.

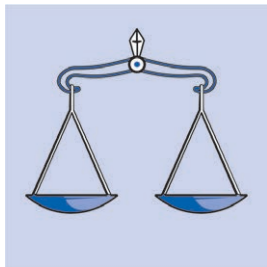
Конвенция № 124

Конвенция 1965 года о медицинском освидетельствовании молодых людей для подземных работ

- ★ Для приема на подземные работы в шахтах и рудниках или для работы там лиц моложе 21 года требуются тщательный медицинский осмотр и периодические осмотры не реже одного раза в год с целью выявления пригодности их к работе.
- ★ Однако разрешается принимать другие меры в целях медицинского контроля в тех случаях, когда компетентный орган власти, получив медицинскую консультацию, после проведения консультации и достижения соглашения с наиболее представительными соответствующими организациями работодателей и работников считает, что такие меры равнозначны или более эффективны, чем те, которые требуются в отношении молодых работников в возрасте от 18 до 21 года.
- ★ Медицинские осмотры не влекут за собой расходов для молодых людей или их родителей.
- ★ Компетентный орган власти принимает все необходимые меры, включая введение соответствующих санкций с тем, чтобы обеспечить эффективное применение положений настоящей Конвенции.
- ★ Каждая страна, ратифицирующая Конвенцию, обязуется создать соответствующую систему инспекции для контроля за применением ее положений.
- ★ Работодатели ведут учет и предоставляют в распоряжение инспекторов данные в отношении лиц моложе 21 года, которые приняты на подземные работы или выполняют их.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 125**Рекомендация 1965 года об условиях труда молодых людей на подземных работах**

- Программы обучения для молодых работников, принятых или принимаемых на подземные работы в шахтах и рудниках, должны включать практический и теоретический инструктаж в отношении тех опасностей для здоровья, которым работники подвергаются в шахтах и рудниках, в отношении гигиены труда и первой помощи, а также в отношении необходимых мер предосторожности.
- Должностные лица, ответственные за безопасность труда, уполномоченные по охране труда, комитеты по охране и гигиене труда и все другие органы охраны здоровья и безопасности труда в шахтах и рудниках, а также национальные службы инспекции должны уделять особое внимание мерам, направленным на охрану жизни и здоровья молодых людей, принятых на подземные работы или работающих под землей в шахтах и рудниках.
- Лица моложе 18 лет, принятые на подземные работы или работающие под землей в шахтах и рудниках, должны иметь право на:
 - непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее 36 часов в течение каждого семи дней (этот период должен постепенно увеличиваться с целью достижения по крайней мере 48 часов);
 - ежегодным оплачиваемым отпуском продолжительностью не менее 24 рабочих дней за 12 месяцев работы.
- Компетентные органы власти должны принимать необходимые меры для обеспечения того, чтобы молодым людям, занятым на подземных работах в шахтах и рудниках или поступающим на такую работу, предоставлялись профессиональное обучение, возможности для дополнительного технического обучения, а также для развития своих индивидуальных способностей.



1. Основопологающие конвенции о равенстве возможностей и обращения (и соответствующие рекомендации)

Конвенция № 100

Конвенция 1951 года о равном вознаграждении

Вознаграждение: обычная, основная или минимальная заработная плата или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы.

Термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» для целей Конвенции относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

- ★ Каждое государство-член при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и, в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
- ★ Одним из средств, рекомендуемых в целях эффективного применения Конвенции, является объективная оценка различных должностных обязанностей на основе выполняемой работы.
- ★ Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
- ★ Государство должно сотрудничать с организациями работодателей и работников в целях введения в действие положений Конвенции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 90

Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении

- На основе консультаций с организациями работников государство принимает необходимые меры с тем, чтобы:
 - обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в отношении всех служащих центральных государственных учреждений и организаций;
 - поощрять применение этого принципа по отношению к служащим государственных учреждений провинций и органов местного управления, когда установление ставок вознаграждения находится в ведении этих органов, учреждений и организаций;
 - принимать меры для обеспечения возможно скорейшего проведения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности во всех других видах занятий, для которых ставки вознаграждения устанавливаются законодательными постановлениями или находятся в ведении государственных органов
- В соответствующих случаях и в свете методов установления ставок вознаграждения должны приниматься в законодательном порядке положения, направленные на общее применение принципа на законодательном уровне, о котором работодатели и работники должны быть в полной мере проинформированы.
- Если по итогам консультаций с организациями работников и работодателей немедленное проведение в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности будет признано неосуществимым, должны быть как можно скорее приняты соответствующие меры для их постепенного осуществления.
- Там, где это целесообразно, государство должно на основе консультаций с организациями работодателей и работников создать или стимулировать создание методов объективной оценки работы в соответствии с положениями Конвенции № 100.
- В Рекомендации также предлагаются другие меры, такие как доступ женщин к услугам профориентации, обеспечение уровня благосостояния и социального обслуживания, отвечающего их потребностям, особенно если у работающих женщин есть семейных обязанностей, а также поощрение равенства мужчин и женщин в отношении доступа к различным занятиям.

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий

Дискриминация: всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения (а также другие, которые могут быть определены государством), приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

- ★ Каждая страна, ратифицирующая конвенцию, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий для искоренения всякой дискриминации в отношении:
 - ➔ доступа к профессиональному обучению,
 - ➔ доступа к труду и к различным занятиям,
 - ➔ оплаты и условий труда.
- ★ В частности, необходимо:
 - ➔ стремиться обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников, а также других надлежащих органов в деле содействия принятию и соблюдению этой политики;
 - ➔ отменить все законодательные и административные положения, которые несовместимы с этой политикой;
 - ➔ отменять любые законодательные положения и изменять административные инструкции или практику, несовместимые с этой политикой;
 - ➔ обеспечивать соблюдение установленной политики в области занятости, профориентации, профессиональной подготовки и трудоустройства под руководством государственной власти;
 - ➔ указывать в своем ежегодном докладе о применении Конвенции на мероприятия, проведенные согласно упомянутой политике.
- ★ В Конвенции указаны три типа мер, которые не считаются дискриминацией:
 - ➔ меры, направленные на удовлетворение особых требований к конкретной работе;
 - ➔ меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства,
 - ➔ меры защиты или помощи.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 111

Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий

- В Рекомендации указаны области, в которых все лица должны пользоваться без дискриминации равенством возможностей и обращения в отношении защиты занятости, оплаты за труд равной ценности и условий труда (таких как рабочее время, безопасность и гигиена труда и социальное обеспечение)
- В ней также подчеркивается, что работодатели не должны ни применять, ни допускать дискриминацию при найме или подготовке какого-либо лица к работе, при его продвижении или сохранении на работе, или при определении условий его труда.
- Принцип равенства возможностей и обращения должен соблюдаться в коллективных переговорах и производственных взаимоотношениях.
- Более того, организации предпринимателей и трудящихся не должны ни применять, ни допускать дискриминации в отношении членства или участия в их деятельности.
- Государствам следует создать соответствующие учреждения с целью поощрения применения антидискриминационной политики во всех областях общественной и частной занятости и, в частности, дальнейшего рассмотрения жалоб.
- Органы власти, ведающие мероприятиями по недопущению дискриминации в области труда и занятий, должны осуществлять тесное и непрерывное сотрудничество с органами власти, ведающими мероприятиями по недопущению дискриминации в других областях, с целью координации принимаемых ими мер.

2. Работники с семейными обязанностями

Конвенция № 156

Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями

Работники с семейными обязанностями: работники обоих полов, имеющие обязанности в отношении находящихся у них на иждивении детей или других ближайших родственников-членов их семьи, действительно нуждающихся в уходе или помощи, если такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

- ★ Конвенция № 156 имеет целью создание действительного равенства возможностей и обращения в области труда и занятий:
 - ➞ между мужчинами и женщинами, имеющими семейные обязанности; и
 - ➞ между этими и другими работниками.
- ★ Каждое государство-участник Конвенции должно сделать так, 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.
- ★ В этой связи должны быть приняты все возможные меры для того, чтобы:
 - ➞ работники с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы;
 - ➞ принимались во внимание их потребности в области условий занятости, социального обеспечения и общественного планирования;
 - ➞ развивать или содействовать развитию общественных услуг, например, по уходу за детьми.
- ★ Компетентные национальные органы должны способствовать:
 - ➞ более широкому пониманию общественностью принципа равного обращения и равных возможностей для работников мужчин и женщин и проблем работников с семейными обязанностями;

- ➞ поощрению общественного мнения, содействующему разрешению этих проблем.
- ★ Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений.
- ★ Организации работодателей и работников должны иметь право участвовать в разработке и применении мер, предусмотренных Конвенцией.
- ★ Положения Конвенции с учетом национальных условий могут при необходимости применяться поэтапно при условии, что меры, принимаемые для их реализации, в любом случае распространяются на всех работников, имеющих на иждивении детей.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 165

Рекомендация 1981 года о работниках с семейными обязанностями

- В Рекомендации предлагается принять и применять меры по недопущению прямой или косвенной дискриминации, основанной на признаках семейного положения или семейных обязанностей.
- Компетентные органы каждой страны должны принимать меры, содействующие совместному участию мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей с тем, чтобы позволить соответствующим работникам лучше выполнять свои профессиональные и семейные обязанности.
- Работникам с семейными обязанностями должны предоставляться возможности профессиональной подготовки и, где это возможно, оплачиваемый учебный отпуск. Они также должны иметь доступ к услугам, способствующим выходу или возвращению на рынок труда.
- Особое внимание должно быть уделено общим мерам по улучшению условий труда и качества трудовой жизни, в том числе мерам, направленным на постепенное сокращение ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращение сверхурочной работы и более гибкое регулирование графиков работы, периодов отдыха и отпусков.
- Должны быть приняты меры для защиты работников, занятых неполный рабочий день, временных и домашних работников, многие из которых имеют семейные обязанности.
- В Рекомендации предлагается ввести родительский отпуск, а также отпуск для работника, чей ребенок-иждивенец или другой ближайший родственник-член семьи действительно нуждается в уходе или помощи.

- В Рекомендации также предусматривается, что работникам с семейными обязанностями в случае необходимости должны предоставляться пособия социального обеспечения, налоговые льготы или другие соответствующие меры.
- Наконец, компетентные органы должны содействовать мерам государственного и частного характера с тем, чтобы облегчить работникам бремя выполнения семейных обязанностей, в частности, путем развития социальной помощи семье и услуг на дому.



Директивная конвенция о трехсторонних консультациях (и соответствующая рекомендация)

Конвенция № 144

Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)

- ★ Каждое государство-участник обязано осуществлять процедуры, обеспечивающие эффективные консультации между представителями правительства, работодателей и работников по следующим вопросам, относящимся к деятельности МОТ:
 - ➔ ответы правительств на вопросники о пунктах повестки дня Международной конференции труда, а также замечания правительств к предлагаемым текстам, которые будут обсуждаться МКТ;
 - ➔ предложения компетентному органу или компетентным органам власти в связи с представлением конвенций и рекомендаций в соответствии со статьей 19 Устава МОТ;
 - ➔ повторное рассмотрение через соответствующие промежутки времени не ратифицированных конвенций и рекомендаций, которые еще не применяются, с целью определения мер, которые могли бы быть приняты для содействия их применению и, в соответствующих случаях, ратификации;
 - ➔ вопросы, возникающие в связи с докладами, которые должны представляться Международному бюро труда согласно статье 22 Устава МОТ;
 - ➔ предложения о денонсировании ратифицированных конвенций.
- ★ Консультации должны проводиться через соответствующие промежутки времени, установленные по согласию, но не реже одного раза в год.
- ★ Представители работодателей и работников свободно выбираются своими представительными организациями.
- ★ Компетентный орган власти:
 - ➔ несет ответственность за административное обеспечение процедур, предусмотренных Конвенцией.

- заключает надлежащие договоренности с представительными организациями в целях финансирования любой необходимой подготовки участников таких процедур.
- выпускает ежегодный доклад об осуществлении процедур, предусмотренных Конвенцией, когда это будет сочтено необходимым после консультаций с представительными организациями.
- выпускает ежегодный доклад об осуществлении процедур, когда это считается целесообразным после консультаций с представительными организациями.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 152

Рекомендация 1976 года о трехсторонних консультациях (деятельность Международной Организации Труда)

- Работодатели и работники должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации.
- В Рекомендации приводятся различные процедуры, с помощью которых могут проводиться трехсторонние консультации, включая:
 - ➔ комитет, специально созданный для рассмотрения вопросов, относящихся к деятельности МОТ;
 - ➔ орган с общей компетенцией в экономической и социальной областях или в области труда;
 - ➔ ряд органов, несущих особую ответственность за специфические области; или
 - ➔ переписку, при условии согласия сторон, занятых в процедуре консультаций, что такая переписка отвечает потребностям и является достаточной.
- Каждое государство должно осуществлять процедуры, которые обеспечивают эффективные консультации между представителями правительства, работодателей и работников по подготовке и реализации мер для претворения в жизнь конвенций и рекомендаций, в частности, ратифицированных конвенций МОТ.
- Компетентный орган власти обязан путем консультации с представительными организациями определять степень, в какой следует использовать данные процедуры с целью проведения консультаций по другим вопросам, представляющим взаимный интерес, таким как:
 - ➔ подготовка, осуществление и оценка деятельности по техническому сотрудничеству, в которой МОТ принимает участие;

- меры, которые должны быть приняты в отношении резолюций и других заключений, принятых Международной конференцией труда, региональными конференциями, отраслевыми комитетами и другими совещаниями, созванными МОТ;
- содействие лучшему ознакомлению с деятельностью МОТ для использования в экономических и социальных политике и программах.



1. Директивные конвенции об инспекции труда (и соответствующие инструменты)

Конвенция № 81

Конвенция 1947 года об инспекции труда

- ★ Целью Конвенции № 81 является создание системы инспекций труда, отвечающих за обеспечение применения положений законодательства об условиях и охране труда работников промышленных предприятий (при возможном исключении из них предприятий горной промышленности и транспорта) и доведение до сведения компетентного органа возможных пробелов в этих положениях.
- ★ Действие Конвенции также распространяется на торговые предприятия, если они не были исключены из сферы ее применения при ее ратификации.
- ★ В этой связи основными функциями системы инспекции труда являются:
 - ➔ обеспечение применения положений законодательства, в частности, путем инспектирования, рассмотрение жалоб и изучение материально-технических и административных вопросов;
 - ➔ обеспечение работодателей, работников и их соответствующие организации технической информацией и рекомендациями;
 - ➔ доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующего законодательства.
- ★ Структура системы инспекции труда состоит в основном из центрального органа и служб, находящихся в его подчинении. Кроме того, компетентный орган должен принять соответствующие меры с тем, чтобы способствовать:
 - ➔ эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими государственными службами, а также между государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность,— с другой;
 - ➔ сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями.

- ★ Для создания системы инспекций труда необходимо передать в их распоряжение соответствующие людские и материальные ресурсы. В состав персонала инспекций труда могут назначаться как мужчины, так и женщины с учетом:
 - ➔ важности выполняемых задач (количества, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции);
 - ➔ численности и категорий работников, занятых на этих предприятиях;
 - ➔ количества и сложности законодательных положений, применение которых им надлежит обеспечить;
 - ➔ практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.
- ★ Помещения инспекционных служб должны быть оборудованы соответствующим образом и доступны всем заинтересованным лицам. Кроме того, инспекторам труда должны предоставляться необходимые транспортные средства и возмещаться все расходы по перемещению и любые дополнительные расходы, необходимые для осуществления ими своих функций.
- ★ Набор инспекторов труда должен осуществляться, исходя из их пригодности для выполнения своих функций, методы проверки которой определяет компетентный орган. При этом инспекторы должны проходить соответствующую подготовку.
- ★ Статус и условия работы инспекторов должны обеспечивать стабильность занятия ими должности и делать их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.
- ★ Инспекторы труда:
 - ➔ не могут участвовать ни прямо, ни косвенно в делах предприятий, которые находятся под их контролем;
 - ➔ под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер обязуются не разглашать, даже после ухода с должности, производственные или коммерческие тайны или производственные процессы, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;
 - ➔ обязаны считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы;
 - ➔ представлять центральному органу инспекционной службы не реже одного раза в год доклады о результатах проведенных проверок.
- ★ Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб,

находящихся под его контролем и направляет доклад в Международное бюро труда. Доклады должны содержать информацию о законах и постановлениях, относящихся к деятельности инспекции труда, а также статистические данные о предприятиях, находящихся под ее контролем, количестве работников этих предприятий, инспекционных посещениях, имевших место нарушениях и примененных санкциях, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

- ★ В целях эффективного выполнения своих функций контроля на рабочих местах инспекторы труда также должны иметь право:
 - ➔ беспрепятственного прохода на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции, без предварительного уведомления и в любое время суток;
 - ➔ проводить расследования и задавать вопросы работодателю, представителям работодателя и персоналу предприятия;
 - ➔ брать с собой или изымать в целях анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя или его представителя;
 - ➔ требовать вывешивания объявлений в соответствии с тем, что предусмотрено законодательными положениями.
- ★ Инспекторам труда также разрешается прямо или косвенно путем обращения в компетентный орган требовать принятия мер в целях устранения недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые могут угрожать здоровью или безопасности работников.
- ★ Эти требования об исполнении положений закона об охране и безопасности труда работников имеют форму предписаний, исполняемых либо в установленный срок, либо подлежащих немедленному исполнению в случае непосредственной угрозы здоровью и безопасности работников.
- ★ Применение этих полномочий обусловлено предусмотренным по закону правом обжалования в судебные или административные органы.
- ★ В принципе любое нарушение положений законодательства, входящих в сферу применения Конвенцией, может быть предметом судебного преследования, если инспектор не примет решение о том, чтобы сделать предупреждение или дать совет.

Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Протокол, обязуется распространить применение положений Конвенции 1947 года об инспекции труда на деятельность в секторе некоммерческих

служб, на предприятия и в организации всех категорий, которые не рассматриваются как промышленные или торговые применительно к Конвенции № 81.

- ★ Государство, ратифицирующее Протокол, может в декларации, прилагаемой к ратификационной грамоте, полностью или частично исключить из сферы его действия:
 - ➔ важнейшие национальные (федеральные) органы государственной администрации;
 - ➔ вооруженные силы, включая как военнослужащих, так и гражданский персонал;
 - ➔ полицию и другие органы общественной безопасности;
 - ➔ исправительные учреждения, включая как персонал тюрем, так и заключенных, занятых выполнением работ;
- ★ Государство, сделавшее такое исключение, должно, по мере возможности, предусмотреть проведение альтернативных инспекционных мероприятий в отношении всех исключенных таким образом объектов.
- ★ Государство может вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в важнейших национальных (федеральных) органах государственной власти, вооруженных сил, полиции и других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях, с тем, чтобы регулировать или ограничивать предусмотренные Конвенцией полномочия инспекторов труда.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 81

Рекомендация 1947 года об инспекции труда

- В Рекомендации предлагается отводить инспекторам труда профилактическую роль в области охраны здоровья и безопасности труда при открытии нового промышленного или торгового предприятия, открытии новой производственной линии на таких предприятиях, установки нового оборудования или внедрения нового производственного процесса.
- Государству предлагается содействовать созданию механизмов сотрудничества между работодателями и работниками в целях улучшения условий, влияющих на здоровье и безопасность труда работников, и рекомендуется не вменять в обязанность инспекторов труда выполнение функций посредника или арбитра при разрешении трудовых споров.
- Наконец, в Рекомендации содержатся указания о существовании и подробностях тех сведений, которые должны быть включены в ежегодные отчеты о работе служб инспекции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 82

Рекомендация 1947 года об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятиях

- Конвенция № 81 позволяет принимать национальные законы или правила, исключаящие предприятия горной промышленности и транспорта из сферы действия этой Конвенции. В Рекомендации государствам-членам предлагается оперативно, насколько это позволяют национальные условия, распространить на предприятия указанных категорий надлежащие системы инспекции труда с целью обеспечить применение положений законодательства об условиях труда и охране труда работников в процессе их трудовой деятельности.

Конвенция № 129

Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, должно иметь системы инспекции труда в сельском хозяйстве, применяемые к сельскохозяйственным предприятиям, на которых работают трудящиеся по найму или ученики, независимо от вида их вознаграждения и типа, форм или продолжительности их трудового договора.

Сельскохозяйственное предприятие: предприятия или части предприятий, занимающиеся обработкой земли, животноводством, включая разведение скота и уход за ним, лесным хозяйством, садоводством, первичной переработкой продуктов сельского хозяйства самим земледельцем или любыми другими видами сельскохозяйственной деятельности.

- ★ В дополнение к основным функциям системы контроля, изложенным в Конвенции № 81, Конвенция № 129 предусматривает возложение на инспекторов труда в сельском хозяйстве функций контроля за применением положений, относящихся к условиям жизни трудящихся и их семей.
- ★ Конвенция закрепляет за инспекторами труда в сельском хозяйстве обязанность проводить предупредительный контроль новых установок, новых материалов или веществ и новых процессов обработки или переработки продуктов, могущих угрожать здоровью или безопасности труда, в порядке и в случаях, установленных компетентным органом. Рекомендуются также, чтобы инспектора труда участвовали в любом расследовании на месте причин наиболее серьезных несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

- ★ Предлагается распространить систему инспекции труда в сельском хозяйстве на одну или несколько категорий лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях (арендаторы, не использующие наемный труд, издольщики и сельскохозяйственные трудящиеся аналогичных категорий, члены кооператива, члены семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия).
- ★ Работа системы инспекции труда в сельском хозяйстве находится под наблюдением и контролем центрального органа, которым может быть:
 - ➔ единым органом инспекции труда, отвечающим за все секторы хозяйственной деятельности;
 - ➔ единым органом инспекции труда с внутренней функциональной специализацией;
 - ➔ специализированной службой инспекции сельского хозяйства, деятельность которой будет контролироваться центральным органом, располагающим теми же полномочиями в отношении инспекции труда в других областях, как это определено Конвенцией № 81.
- ★ При необходимости выполнение некоторых функций инспекции труда может быть поручено государственным службам или общественным учреждениям на местном или региональном уровне в порядке вспомогательной работы, либо эти службы или учреждения могут быть приобщены к выполнению этих функций при условии, что это не нанесет ущерба применению принципов, установленных Конвенцией.
- ★ Конвенция также предусматривает, насколько это совместимо с национальным законодательством или практикой, включение в систему инспекции труда в сельском хозяйстве сотрудников или представителей профессиональных организаций, которым должна гарантироваться стабильность их функций и независимость. Кроме того, предусматривается принятие необходимых мер для привлечения квалифицированных технических экспертов и специалистов.
- ★ В дополнение к надлежащей подготовке, которую должны проходить инспекторы труда при приеме на работу, Конвенция также требует принимать меры в целях их надлежащего дополнительного обучения в процессе работы.
- ★ Наконец, полномочия и обязанности инспекторов труда регулируют положения, аналогичные положениям Конвенции № 81.

Рекомендация 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве

- В Рекомендации предлагается расширить функции инспекции труда в сельском хозяйстве, чтобы включить сотрудничество с компетентными техническими службами с целью оказания помощи сельскохозяйственному производителю, независимо от его статуса, для улучшения его хозяйства и условий жизни и труда работающих в нем лиц.
- Рекомендуется, чтобы инспекция труда в сельском хозяйстве участвовала в применении законоположений в следующих областях:
 - профессиональная подготовка трудящихся;
 - социальные службы в сельском хозяйстве;
 - кооперативы; и
 - обязательное школьное обучение.
- В Рекомендации также содержатся указания о проведении просветительских кампаний, предназначенных для информирования заинтересованных сторон в целях строгого применения положений закона, в частности, касающихся угрозы жизни или здоровью лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях.

2. Регулирование вопросов труда

Конвенция № 150

Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда

Регулирование вопросов труда: деятельность по государственному управлению в области национальной трудовой политики

Система регулирования вопросов труда: все органы государственного управления, несущие ответственность за регулирование вопросов труда и (или) занимающиеся этими вопросами, а также любая организационная структура, созданная для координации деятельности таких органов и для обеспечения консультаций с работодателями и работниками и их организациями.

- ★ Государство-участник Конвенции должно обеспечить организацию и эффективное функционирование на своей территории системы регулирования вопросов труда, функции и обязанности которой должным образом скоординированы.
- ★ Оно проводит мероприятия для обеспечения в рамках системы регулирования вопросов труда консультаций, сотрудничества и переговоров между органами власти и наиболее представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Оно может передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда неправительственным организациям, в частности, организациям работодателей и работников или, при необходимости, представителям работодателей и работников.
- ★ Оно может рассматривать отдельные области национальной трудовой политики как вопросы, которые, в соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой, регулируются путем использования прямых переговоров между организациями работодателей и работников.
- ★ Основными функциями компетентных органов в рамках системы регулирования вопросов труда являются:
 - ☞ участие в подготовке, проведении, координации, проверке и пересмотре национальной политики в области занятости;

- изучение положения полностью и не полностью занятых и безработных с учетом национального законодательства, правил и национальной практики, выявление недостатков и нарушений, наблюдаемых в этой области, а также направление предложений относительно средств их исправления;
- предоставление услуг работодателям и работникам и их соответствующим организациям с целью содействия эффективным консультациям и сотрудничеству между органами власти и учреждениями и организациями работодателей и работников, а также между такими организациями;
- предоставление технических рекомендаций работодателям и работникам и их соответствующим организациям по их просьбе.
- ★ С учетом национальных условий каждое государство-участник Конвенции должно способствовать распространению функций системы регулирования вопросов труда с тем, чтобы включить в них деятельность, касающуюся условий труда и жизни тех категорий работников, которые по закону не являются лицами, работающими по найму.
- ★ Персонал системы регулирования вопросов труда должен состоять из лиц, которые имеют соответствующую квалификацию для выполнения порученной им работы, имеют доступ к профессиональной подготовке, необходимой для такой работы, и не зависят от ненадлежащего внешнего влияния.
- ★ Персонал должен иметь статус, материальные средства и финансовые ресурсы, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 158

Рекомендация 1978 года о регулировании вопросов труда

- В Рекомендации подчеркивается, что система регулирования вопросов труда должна включать в себя как службы инспекции труда, так и бесплатные государственные службы найма.
- Компетентные органы в системе регулирования вопросов труда должны:
 - ➔ принимать активное участие в подготовке, разработке, принятии, применении и пересмотре трудовых норм в консультации с организациями работодателей и работников;
 - ➔ участвовать в определении и применении таких мер, которые могут потребоваться для обеспечения свободного осуществления работодателями и работниками права на объединение;

- нести ответственность за подготовку, проведение, координацию, проверку и пересмотр национальной политики в области занятости.
- Компетентные органы в системе регулирования вопросов труда должны содействовать полному развитию и использованию механизма добровольных переговоров. В случае коллективных споров компетентные органы должны иметь возможность предоставлять примирительные и посреднические услуги, соответствующие национальным условиям.
- Должны быть приняты меры по регулированию вопросов труда в органах, которые занимаются сбором информации, рассмотрением мнений, подготовкой и принятием решений, а также разработкой практических мер в отношении социальной и экономической политики.
- Следует предусмотреть соответствующие механизмы предоставления системе регулирования вопросов труда необходимых финансовых ресурсов и достаточного числа сотрудников, имеющих соответствующую квалификацию, чтобы содействовать ее эффективной деятельности.
- Система регулирования вопросов труда, как правило, должна включать в себя специализированные подразделения по каждому из основных направлений регулирования сферы труда, находящихся в их ведении в соответствии с национальным законодательством или правилами.

Конвенция № 160

Конвенция 1985 года о статистике труда

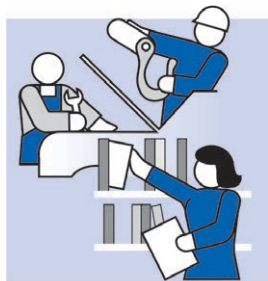
- ★ Государство-участник Конвенции обязуется регулярно собирать, обрабатывать и публиковать, а также направлять в МОТ основные статистические данные о труде, которые в соответствии с его возможностями будут постепенно расширяться, с тем чтобы охватывать следующие разделы:
 - ➡ экономически активное население, занятость, безработица, где таковая существует, и, по возможности, видимая неполная занятость;
 - ➡ структура и распределение экономически активного населения для целей подробного анализа и в качестве базисных данных;
 - ➡ средние заработки и средняя продолжительность рабочего времени;
 - ➡ структура и распределение заработной платы;

- ➞ стоимость рабочей силы;
- ➞ индексы цен на потребительские товары;
- ➞ расходы на ведение домашних хозяйств или, если необходимо, расходы семей и, по возможности, доходы от ведения домашних хозяйств, или, если необходимо, доходы семей;
- ➞ производственный травматизм и, по мере возможности, профессиональные заболевания;
- ➞ трудовые конфликты.
- ★ При разработке (пересмотре) понятий, определений и методологии, используемых в этих целях, государства-участники должны:
 - ➞ учитывать самые последние нормы и руководящие принципы, установленные под эгидой Международной организации труда; и
 - ➞ консультироваться с представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Государство, ратифицирующее Конвенцию, принимает обязательства в отношении одной или нескольких статей, содержащихся в Разделе II. Это предполагает сбор некоторых статистических данных по мере необходимости, характеризующих все основные категории работающих по найму и все основные отрасли экономической деятельности, основные профессии или группы профессий в основных отраслях экономической деятельности, основные группы населения или страну в целом.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 170

Рекомендация 1985 года о статистике труда

- В Рекомендации содержатся указания в отношении частоты и классификации статистических данных в различных областях. В ней также предлагается всем государствам постепенно развивать национальную инфраструктуру статистики в целях сбора и обобщения данных статистики труда.



1. Директивная конвенция о политике в области занятости (и соответствующие рекомендации)

Конвенция № 122

Конвенция 1964 года о политике в области занятости

- ★ Целью Конвенции № 122 является стимулирование экономического роста на основе полной, продуктивной и свободно избранной занятости.
- ★ С целью достижения этой цели, каждое государство-участник Конвенции должно определить и проводить политику, направленную на:
 - ➔ стимулирование экономического роста и развития;
 - ➔ повышение уровня жизни;
 - ➔ удовлетворение потребностей в рабочей силе и ликвидацию безработицы и неполной занятости.
- ★ Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:
 - ➔ имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;
 - ➔ такая работа была как можно более продуктивной;
 - ➔ 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 пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения.
- ★ Она также должна учитывать:
 - ➔ стадию и уровень экономического развития страны; и
 - ➔ взаимную связь между целями в области занятости и другими социально-экономическими целями.
- ★ Каждое государство-участник определяет и периодически пересматривает в рамках скоординированной социально-экономической политики меры, которые требуется принять для достижения вышеуказанных целей, и принимает шаги, необходимые для применения этих мер.

- ★ При применении Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности представители работодателей и работников, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости, для того, чтобы заручиться их полным сотрудничеством в формулировании такой политики.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 122

Рекомендация 1964 года о политике в области занятости

- В Рекомендации определены цели и общие принципы политики в области занятости, а также меры, которые должны быть приняты в контексте этой политики.
- Она направлена на решение проблемы занятости, связанной с недостаточным экономическим развитием, и предусматривает меры, которые должны быть приняты работодателями и работниками государственного и частного сектора и их организациями для содействия достижению, а также обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости.
- Государствам-членам при этом предлагается участвовать в международных мероприятиях, направленных на достижение целей политики в области занятости.
- Наконец, в Приложении к Рекомендации приводятся подробные предложения, касающиеся методов применения этой политики.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 169

Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения)

- Содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости должно быть первоочередной задачей социально-экономической политики государств, а полное признание права на труд должно быть связано с реализацией политики, принятой в этих целях.
- Государства должны принять меры, чтобы:
 - эффективно бороться с незаконной занятостью и принимать меры, позволяющие постепенно переводить работников из неформального сектора в формальный;
 - поощрять многонациональные предприятия содействовать проведению такой политики в области занятости, которая предусмотрена Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (1977), с тем, чтобы избегать отрицательного

влияния и содействовать положительному влиянию их капиталовложений на занятость.

- принимать меры, отвечающие потребностям всех категорий лиц, часто испытывающих трудности в поисках стабильной работы, таких, как некоторые группы женщин и молодых работников, инвалиды и пожилые работники, лица, продолжительное время не имеющие работы, и работники-мигранты, находящиеся на законном основании на территории этих государств.
- Политика в области технологии должна с учетом уровня экономического развития страны содействовать улучшению условий труда и сокращению продолжительности рабочего времени, а также включать в себя меры, препятствующие потере рабочих мест.
- Государства должны признать важность сбалансированного регионального развития как средства смягчения социальных проблем и проблем занятости, а также как средства устранения неравномерности развития и распространения занятости по районам и зонам одной и той же страны.
- Государствам рекомендуется также осуществлять экономически и социально жизнеспособные программы государственных капиталовложений и специальные программы общественных работ, особенно в целях создания и сохранения рабочих мест и увеличения доходов, повышения уровня жизни беднейших слоев населения и более полного удовлетворения основных потребностей населения районов, где широко распространены безработица и неполная занятость.
- Государствам также рекомендуется сотрудничать в международных органах, в задачу которых входит способствовать постоянному и взаимовыгодному развитию международной торговли, технической помощи и капиталовложений.
- Взаимозависимость государств, возникающая в результате углубления их интеграции в мировую экономику, должна способствовать созданию такого климата, в котором государства могли определять совместную политику, направленную на содействие справедливому международному распределению дохода и богатств.
- Другие меры включают в себя, например, передачу технологий и уменьшение долгового бремени развивающихся стран.
- Государствам, подверженным значительному притоку мигрантов, необходимо с учетом конвенций и рекомендаций МОТ о работниках-мигрантах проводить политику, направленную на:
 - создание более широких возможностей занятости и улучшение условий труда в странах происхождения мигрантов с тем, чтобы уменьшить потребность в миграции в целях поисков работы;
 - обеспечение того, чтобы международная миграция происходила в условиях, способствующих полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Другие инструменты по вопросам политики и содействия в области занятости

Конвенция № 159

Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов

- ★ Конвенция № 159 появилась после принятия Организацией объединенных наций Всемирной программы действий в отношении инвалидов, целями которой были обеспечить инвалидам равенство и полное участие в социальной жизни и развитии. Цель Конвенции заключается в том, чтобы обеспечить подходящую занятость и социальную интеграцию лицам с ограниченными физическими возможностями.

Инвалид: лицо, возможности которого получать и сохранять подходящую работу, а также продвигаться по службе значительно ограничены в связи с физическим или психическим дефектом, подтвержденным надлежащим образом.

- ★ Целью профессиональной реабилитации является обеспечение инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя тем самым его социальной интеграции или ре-интеграции.
- ★ Каждое государство разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает национальную политику в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов в соответствии с национальными условиями, практикой и возможностями.
- ★ Эта политика должна быть направлена на:
 - ➔ обеспечение того, чтобы соответствующие меры в области профессиональной реабилитации распространялись на все категории инвалидов; и
 - ➔ расширение возможностей трудоустройства для лиц с ограниченными физическими возможностями на свободном рынке труда.
- ★ Политика должна быть основана на следующих принципах:
 - ➔ равенство возможностей инвалидов и работников в целом (специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других работников, не считаются дискриминационными в отношении других работников);

- равенство обращения и возможностей для работников мужчин и женщин, являющихся инвалидами.
- ★ По вопросам осуществления такой политики должны проводиться консультации с представительными организациями работодателей и работников, консультации с представительными организациями инвалидов, а также с организациями по делам инвалидов.
- ★ Компетентные органы должны принимать меры для организации и оценки служб профориентации, профессионального обучения, трудоустройства, занятости, а также других связанных с ними служб, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе; существующие службы для работников в целом должны применяться там, где это возможно и целесообразно, при условии необходимой адаптации.
- ★ Государства-члены должны принимать меры для содействия созданию и развитию служб профессиональной реабилитации и занятости инвалидов в сельских районах и в отдаленных местностях.
- ★ Государства также должны обеспечивать подготовку и наличие консультантов по реабилитации и другого, имеющего соответствующую квалификацию персонала, отвечающего за профессиональную ориентацию, профессиональное обучение, трудоустройство и занятость инвалидов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 168

Рекомендация 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов

- При предоставлении услуг в области профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов необходимо по мере возможности использовать и приспособлять для инвалидов службы, существующие для работников.
- При содействии занятости лиц с ограниченными физическими возможностями должны быть приняты меры содействия занятости инвалидов, соответствующие нормам занятости и заработной платы, которые применяются к работникам в целом.
- В городских и сельских районах, а также в отдаленных местностях необходимо организовывать службы профессиональной реабилитации и осуществлять их работу по возможности при более полном участии общественности, особенно представителей организаций работодателей, работников и инвалидов. Услуги в области профессиональной реабилитации в сельских районах и отдаленных местностях должны оказываться инвалидам на том же уровне и на тех же условиях, что и в городских районах.
- Подготовка, квалификация и оплата труда персонала, занятого профессиональной реабилитацией и обучением инвалидов,

должны соответствовать подготовке, квалификации и оплате труда лиц, занятых общим профессиональным обучением. Кроме того, этот персонал должен проходить специальную подготовку.

- Организации работодателей и работников совместно с инвалидами и их организациями должны иметь возможность содействовать разработке политики, касающейся организации и развития служб профессиональной реабилитации, а также проведению исследований и внесению законодательных предложений в этой области. Также должны быть приняты меры, направленные на поощрение участие инвалидов и их организаций в развитии этих услуг.
- Схемы социального обеспечения должны предусматривать или содействовать развитию профессионального обучения, трудоустройства и занятости и служб профессиональной реабилитации инвалидов. Эти схемы должны также предусматривать стимулирование инвалидов к поискам работы и меры, содействующие их постепенному переходу на свободный рынок труда.
- Необходимо принимать меры для обеспечения, насколько это практически осуществимо, того, чтобы политика и программы профессиональной реабилитации были скоординированы с политикой и программами социально-экономического развития.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 99

Рекомендация 1955 года о переквалификации инвалидов

Переквалификация – часть постоянного и координированного процесса переобучения, которая включает в себя предоставление инвалидам обслуживания, дающего им возможность получить и сохранить подходящую работу, причем это обслуживание включает в себя, в частности, профориентацию, профессиональную подготовку и предоставление подходящей работы.

- Рекомендация № 99 основана на идее, что реабилитация лиц с ограниченными физическими возможностями имеет важное значение и необходима для того, чтобы восстановить в максимальной степени их физические и умственные способности и дать им возможность внести свой вклад в социальную, профессиональную и экономическую жизнь.
- Профессиональная реабилитация для физически неполноценных детей и подростков школьного возраста должны создаваться и развиваться в тесном сотрудничестве между органами власти, ведающими образованием, и органом или органами власти, ведающими вопросами реабилитации инвалидов.

- Образование, профориентация, профессиональное обучение и трудоустройство физически неполноценных детей и подростков должны обеспечиваться в общих рамках таких мер, предназначенных для физически полноценных детей и подростков, и должны осуществляться всегда, когда это возможно и целесообразно, в тех же условиях, которыми пользуются физически полноценные дети и подростки, и совместно с ними. Должны приниматься особые меры в отношении тех физически неполноценных детей и подростков, которые по причине инвалидности не могут пользоваться этими службами в тех же условиях, что и физически полноценные дети и подростки, и совместно с ними.
- Службы профессиональной реабилитации инвалидов должны приспособливаться к особым нуждам и условиям каждой страны и развиваться прогрессивно в соответствии с ними. Главными задачами этого прогрессивного развития должны быть: выявление и развитие трудовых качеств инвалидов; предоставление им, в наибольшей степени, возможности получения подходящей работы; устранение в области профессиональной подготовки или найма любой дискриминации против инвалидов на основании их инвалидности.
- Службы профессиональной реабилитации должны быть доступными любому инвалиду, независимо от возраста и от причины и характера его инвалидности, при условии, что он может быть подготовлен к подходящей работе и что он имеет разумную перспективу на получение и сохранение такой работы.
- Должны приниматься все необходимые и осуществимые меры для создания или развития специализированных служб профориентации инвалидов, нуждающихся в помощи при выборе или изменении своей профессии.
- Инвалиды должны во всех случаях, когда это возможно, получать подготовку совместно с трудоспособными рабочими и в одинаковых с ними условиях. Обучение инвалидов должно, по возможности, сделать их способными заняться такой экономической деятельностью, в которой они смогут использовать свою профессиональную квалификацию или способности, учитывая перспективу получения работы.
- Должны быть приняты меры для поощрения работодателей в деле обеспечения профессиональной подготовки инвалидов; такие меры должны включать, в зависимости от обстоятельств, финансовую, техническую, медицинскую или профессиональную помощь.
- Государства должны принять меры для эффективного трудоустройства лиц с ограниченными физическими возможностями.
- В Рекомендации предлагается соблюдать определенные правила, относящиеся к административной организации служб профессиональной реабилитации и самому тесному сотрудничеству и координации деятельности между медицинскими учреждениями

и учреждениями по профессиональной реабилитации инвалидов. Кроме того, она содержит перечень мер, облегчающих использование этих услуг лицами с ограниченными физическими возможностями, в том числе информацию и оказание финансовой помощи.

- Лица, утратившие свою трудоспособность, в том числе получающие пособие по инвалидности, не должны подвергаться дискриминация в области заработной платы и других условий труда на основании своей инвалидности, если их труд является равноценным труду физически полноценных работников.
- В тесном сотрудничестве с организациями работодателей и работников должны приниматься меры с целью предоставления инвалидам максимальных возможностей для получения и сохранения подходящей работы.
- Компетентным органом или органами власти в сотрудничестве, если это необходимо, с частными организациями должны приниматься меры к созданию и расширению льготных условий обучения и предоставления работы для инвалидов, не способных поступить на работу и работать в обычных условиях конкуренции на рынке занятости.

Конвенция № 181

Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости

Частное агентство занятости – любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

- услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;
- услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;
- другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

- ★ Конвенция № 181 опирается на признание той роли, которую частные агентства занятости могут играть в условиях нормально функционирующего рынка труда, напоминая о необходимости защиты работников от злоупотреблений.
- ★ Каждое государство-участник Конвенции определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости.
- ★ Оно должно:
 - ➞ обеспечить, чтобы частные агентства занятости не подвергали работников дискриминации, основанной на различиях в расе, цвете кожи, поле, вероисповедании, политических убеждениях, национальной принадлежности, социальном происхождении, или любой иной форме дискриминации, предусмотренной национальным законодательством и практикой, такой как возраст или физические возможности работников;
 - ➞ принимать все необходимые и надлежащие меры после консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников для обеспечения адекватной защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными агентствами занятости.
 - ➞ принимать меры, обеспечивающие, чтобы частные агентства занятости не использовали детский труд или не предоставляли его.
 - ➞ обеспечить наличие соответствующих механизма и процедур с привлечением наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся для расследования жалоб и заявлений о якобы имеющих место злоупотреблениях и обманной практике, касающихся деятельности частных агентств занятости.
- ★ Частные агентства занятости должны:
 - ➞ обрабатывать личные данные работников, обеспечивая уважение личной жизни;
 - ➞ не взыскивать с работников никаких гонораров или других сборов ни прямо, ни косвенно, ни полностью, ни частично.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, принимает необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работникам, нанятым частными агентствами занятости, в отношении:
 - ➞ свободы объединения;
 - ➞ ведения коллективных переговоров;
 - ➞ минимальной заработной платы;
 - ➞ продолжительности рабочего времени и других условий труда;

- ➔ пособий по предусмотренному законодательством социальному обеспечению;
- ➔ доступа к профессиональной подготовке;
- ➔ охраны здоровья и безопасности труда;
- ➔ возмещения в случае несчастного случая на производстве (профессионального заболевания);
- ➔ возмещения в случае банкротства и защиты требований работников;
- ➔ охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также защиты родителей ребенка и пособий им.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 188

Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости

- Трехсторонние органы или организации работодателей и трудящихся должны в максимально возможной степени привлекаться к разработке и применению положений, проводящих Конвенцию в жизнь.
- Государства-члены должны:
 - ➔ принимать все необходимые и надлежащие меры для недопущения и пресечения неэтичной практики в деятельности частных агентств занятости;
 - ➔ вести борьбу против недобросовестной рекламной практики и ложных объявлений;
 - ➔ запрещать или препятствовать иным образом составлять и публиковать объявления о вакантных рабочих местах или предложения о приеме на работу, которые прямо или косвенно влекут за собой дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального происхождения, этнического происхождения, наличия инвалидности, семейного положения или семейного статуса, сексуальных склонностей или членства в какой-либо организации трудящихся.
- Частные агентства занятости:
 - ➔ не должны предоставлять работников в распоряжение предприятия-пользователя для замены работников этого предприятия, которые проводят забастовку;
 - ➔ не должны сознательно производить набор, трудоустройство или найм работников для работ, связанных с неприемлемыми опасностями или рисками, или для работ, где эти работники

могут стать жертвами злоупотреблений или дискриминации любого рода;

- должны информировать трудящихся-мигрантов о характере предлагаемой работы и действующих условиях найма;
 - должны обеспечить защиту личных данных работника;
 - должны принимать меры, способствующие использованию надлежащих, справедливых и эффективных методов отбора
- Работники, нанятые частными агентствами занятости, должны, в случае необходимости, иметь письменный трудовой договор, в котором указываются условия их найма. Эти работники должны, как минимум, быть информированы об условиях их найма до того, как они практически приступят к выполнению своих обязанностей.
 - Агентство не должно препятствовать предприятию-пользователю нанимать работника, переданного в его распоряжение агентством, ограничивать профессиональную мобильность работника с должным учетом прав и обязанностей, предусмотренных в национальном законодательстве о прекращении трудовых договоров.
 - Следует поощрять сотрудничество между государственной службой занятости и частными агентствами занятости в связи с осуществлением национальной политики по организации рынка труда.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 189

Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях

- Государства-члены должны, консультируясь с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, определять малые и средние предприятия, исходя из критериев, которые могут быть сочтены приемлемыми в национальных условиях.
- Они должны принять меры, отвечающие национальным условиям и соответствующие национальной практике, направленные на признание и укрепление той основополагающей роли, которую малые и средние предприятия могут играть в отношении:
 - содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
 - расширения доступа к возможностям получения дохода и создания благосостояния, ведущего к продуктивной и устойчивой занятости;

- профессиональной подготовки и развития людских ресурсов;
 - доступа к труду и условиям труда более высокого качества, что может способствовать улучшению качества жизни, а также открыть доступ к социальной защите для широкого круга населения;
 - укрепления нормальных отношений между работодателями и трудящимися.
- Для этой цели государства-члены должны принять меры для защиты интересов работников таких предприятий, предоставляя им основную защиту, предусматриваемую другими действующими актами.
- Они также должны принять меры, направленные на содействие эффективным и конкурентоспособным малым и средним предприятиям, способных создавать продуктивную и устойчивую занятость при надлежащих социальных условиях.
- Для этого государства-члены должны проводить обзор трудового и социального законодательства, консультируясь при этом с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, в целях определения:
- отвечает ли такое законодательство нуждам малых и средних предприятий, обеспечивая одновременно надлежащую защиту и условия труда их работникам;
 - имеется ли необходимость в проведении дополнительных мер в отношении социальной защиты, таких как введение добровольных систем, инициативы кооперативного характера и другие;
 - распространяется ли такая социальная защита на работников малых и средних предприятий и существуют ли надлежащие положения для обеспечения соблюдения законодательства о социальном обеспечении.
- В период экономических трудностей государство должно стремиться оказывать активную и эффективную помощь малым и средним предприятиям и их работникам.
- Формулируя указанную политику, государства-члены:
- могут осуществлять консультации, помимо наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся, с другими заинтересованными и компетентными сторонами, с которыми они считают необходимым провести консультации;
 - должны принимать во внимание другую политику в таких областях, как налоговая и денежно-кредитная сфера, торговля и промышленность, занятость, рабочая сила, социальная защита, равенство между мужчинами и женщинами, безопасность и гигиена труда и развитие профессиональной

пригодности посредством общеобразовательной и профессиональной подготовки;

→ должны создавать механизмы с целью пересмотра и обновления такой политики, консультируясь при этом с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся.

- Государства-члены должны, консультируясь с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, принимать меры, направленные на создание и укрепление культуры предприятия, благоприятствующей инициативности, созданию предприятий, повышению производительности, осознанию важности охраны окружающей среды, повышению качества продукции, гармоничным трудовым отношениям и надлежащей социальной практике, имеющей справедливый характер.
- В целях усиления роста малых и средних предприятий, укрепления их способности создавать рабочие места и повышения их конкурентоспособности следует предусмотреть возможность предоставления комплекса услуг прямой и косвенной поддержки и обеспечения доступа к ним для этих предприятий и их работников.
- Организации работодателей и трудящихся должны предусмотреть возможность своего участия в развитии малых и средних предприятий, например, путем участия в мониторинге и анализе социальных тенденций и тенденций в области рынка труда, затрагивающих малые и средние предприятия и касающихся таких аспектов, как условия занятости, условия труда, социальная защита и профессионально-техническая подготовка, а также содействия, в зависимости от обстоятельств, в проведении коррективных мер.
- Должны приниматься меры, способствующие должному представительству малых и средних предприятий и их работников при полном соблюдении принципа свободы объединения. В связи с этим организации работодателей и трудящихся должны принять меры по расширению своей членской базы с целью охвата малых и средних предприятий.
- Необходимо поощрять соответствующее международное сотрудничество, в том числе в отношении обмена информацией о передовой практике в отношении политики и программ, направленных на создание рабочих мест и повышение качества занятости на малых и средних предприятиях, а также проведения исследований, посвященных ключевым факторам успеха в деле содействия таким малым и средним предприятиям, которые одновременно эффективны и способны создавать рабочие места, обеспечивая при этом работникам хорошие условия труда и надлежащую социальную защиту.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 193

Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов

Кооперативы: самостоятельная ассоциация людей, которые объединились на добровольной основе для удовлетворения своих общих экономических, социальных и культурных потребностей и устремлений посредством совместного владения предприятием, контролируемым на основе демократических принципов.

- Рекомендация распространяется на кооперативы всех типов и форм.
- Развитие и укрепление самобытности кооперативов следует поощрять на основе:
 - кооперативных ценностей (личная ответственность, демократия, равенство, солидарность, этические нормы, основанные на открытости и социальной ответственности);
 - кооперативных принципов (добровольный и открытый характер членства, демократический контроль со стороны членов, участие членов кооперативов в экономической деятельности, их самостоятельность и независимость, забота об обществе).
- Следует принимать меры, направленные на содействие укреплению потенциала кооперативов во всех странах, независимо от уровня их развития.
- Правительства должны проводить политику поддержки и формировать правовые рамки, соответствующие характеру и функциям кооперативов и базирующиеся на кооперативных ценностях и принципах.
- Содействие развитию кооперативов с учетом ценностей и принципов, изложенных в пункте 3, следует рассматривать в качестве одной из основ политики национального и международного экономического и социального развития.
- Условия, предоставляемые кооперативам в соответствии с национальным законодательством и практикой, должны быть не менее благоприятными, чем условия, в которых действуют предприятия и социальные организации других форм.
- Государства-члены принимают конкретное законодательство и нормативные акты о кооперативах, руководствуясь кооперативными ценностями и принципами, и, в зависимости от обстоятельств, осуществляют пересмотр этого законодательства и нормативных актов. При разработке и пересмотре применяемых в отношении кооперативов законодательства, политики и нормативных актов государственные органы должны проводить

консультации с кооперативными организациями, а также с заинтересованными организациями работодателей и работников.

- Организации работодателей и работников, признавая значение кооперативов в достижении целей устойчивого развития, должны вместе с кооперативными организациями осуществлять поиск путей и средств, содействующих развитию кооперативов.
- Следует содействовать международному сотрудничеству посредством:
 - а) обмена информацией о политических мерах и программах, доказавших свою эффективность с точки зрения расширения занятости и повышения возможностей для получения доходов членами кооперативов;
 - б) поощрения и укрепления связей между национальными и международными организациями и институтами, занимающимися проблемами развития кооперативов,
 - в) обеспечения доступа кооперативов к национальным и международным данным в таких областях, как информация о рынках, вопросы законодательства, методы и приемы профессиональной подготовки, технологии и производственные стандарты;
 - г) разработки, по мере необходимости и возможности, и на основе консультаций с кооперативами и заинтересованными организациями работодателей и работников, единых региональных и международных директивных и законодательных актов в поддержку кооперативов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 198

Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении

- В Рекомендации содержатся руководящие принципы о том, как определять наличие трудовых правоотношений в условиях неясности прав и обязательств заинтересованных сторон, попыток скрыть трудовые правоотношения или же наличия неточностей или пробелов в нормативно-правовой базе, ее толковании и применении.

Национальная политика защиты работников в условиях индивидуальных трудовых правоотношений

- Государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, направленную на пересмотр через надлежащие периоды времени и, в случае необходимости, внесение ясности в сферу применения законодательства и нормативных правовых актов и их адаптацию с тем, чтобы гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения.

- Характер и масштабы защиты определяются национальным законодательством или практикой, либо и тем и другим. При этом они должны четко и адекватно учитывать соответствующие международные трудовые нормы.
- Национальная политика должна:
 - разрабатываться и осуществляться на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников;
 - включать в себя, как минимум, меры, направленные на:
 - разработку рекомендаций об установлении факта существования индивидуального трудового правоотношения и о проведении различий между наемными и самостоятельно занятыми работниками;
 - ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений, то есть когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус;
 - гарантирование норм, применяемых ко всем формам контрактных договоренностей, включая те из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, с тем чтобы наемным работникам обеспечивалась защита;
 - эффективное обеспечение доступа заинтересованным сторонам, в частности работодателям и работникам, к надлежащим, быстрым, недорогостоящим, справедливым и действенным процедурам и механизмам разрешения споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения;
 - обеспечение соблюдения и эффективного применения законодательства о трудовых правоотношениях
 - проведение надлежащей и адекватной подготовки кадров по вопросам соответствующих международных трудовых норм, сравнительного и прецедентного права – для членов судейского корпуса, арбитров, посредников, инспекторов по труду и других лиц, несущих ответственность за решение вопросов, связанных с урегулированием споров и надзором за соблюдением национальных законодательных актов и норм в области занятости.
- Кроме того, национальная политика следует уделять особое внимание:
 - обеспечению эффективной защиты работников, особенно тех из них, которые страдают по причине отсутствия определенности в отношении существования трудового правоотношения наиболее уязвимых категорий работников: молодые работники, пожилые работники, работники неформальной экономики, трудящиеся-мигранты и трудящиеся-инвалиды;

- гендерным аспектам с учетом того, что трудящиеся женщины составляют большинство работников некоторых профессий и отдельных секторов, в которых широко применяется практика скрытых трудовых отношений или где отмечается отсутствие ясности в отношении существования трудового правоотношения;
 - проведению четкой политики по вопросам гендерного равенства и соблюдению соответствующего законодательства и соглашений на национальном уровне.
- В условиях транснациональных передвижений работников:
- государства-члены должны рассмотреть вопрос о принятии надлежащих мер в пределах своей юрисдикции, где это уместно в сочетании с другими членами, для того чтобы предусмотреть действенную защиту трудящихся-мигрантов, находящихся на их территории, которые могут пострадать в результате неопределенности в отношении существования трудового правоотношения, и не допускать ущемления их прав;
 - в том случае если работники нанимаются в одной стране для работы в другой стране, заинтересованные государства-члены могут рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений в целях предотвращения злоупотреблений и мошеннической практики, основная цель которых заключается в обходе существующего порядка, предусмотренного в целях защиты работников в рамках трудового правоотношения.
- Национальная политика не должна противоречить подлинно гражданским и коммерческим отношениям и при этом должна обеспечивать лицам, которые являются сторонами трудового правоотношения, защиту, на которую они имеют право.

Определение существования индивидуального трудового правоотношения

- Для целей национальной политики существование индивидуального трудового отношения определяется в первую очередь на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом данное трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами;
- Чтобы облегчить определение трудового правоотношения, государства-члены должны содействовать:
- применению четких методов, позволяющих ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования трудового правоотношения.
 - в рамках политики рассмотреть возможность:
 - выделения более обширного набора средств для определения существования трудового правоотношения;

- установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков;
 - определения, на основе предварительных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, что работники, обладающие определенными характеристиками, должны в целом или в рамках отдельного сектора считаться либо наемными работниками, либо самостоятельно занятыми работниками.
- предусмотреть четкое определение условий, применяемых для установления факта существования трудового правоотношения, например таких, как подчиненность или зависимость;
- предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения, относящихся к способу выполнения работы и выплате вознаграждения.

Примеры показателей

а) **работа** выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается ее заказчиком; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление заказчиком соответствующих инструментов, материалов и механизмов;

б) периодическая выплата работнику **вознаграждения**, являющегося основным или единственным источником его дохода; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата заказчиком работы поездок, предпринимаемых работником для выполнения работы; отсутствие у работника финансового риска.

- Разрешение споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения, должно быть прерогативой судов по трудовым вопросам или иных трибуналов, либо осуществляться арбитражными органами, к которым работники и работодатели должны иметь беспрепятственный

доступ, в соответствии с национальным законодательством и практикой.

- Для обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативных актов о различных аспектах, рассматриваемых в Рекомендации, должны быть приняты соответствующие меры, например, посредством служб инспекции труда и их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами.
- Национальные органы регулирования вопросов труда и подчиненные им структуры должны осуществлять регулярный мониторинг своих программ и процедур надзора за соблюдением законодательства, уделяя особое внимание профессиям и секторам, в которых значительную долю составляют трудящиеся женщины.
- Должны быть разработаны эффективные меры, нацеленные на искоренение побудительных причин, способствующих сокрытию факта существования трудового правоотношения;
- Необходимо содействовать повышению роли коллективных переговоров и социального диалога в качестве средств нахождения решений вопросам, затрагивающим сферу трудового правоотношения на национальном уровне.

Мониторинг и осуществление

- Государства-члены должны сформировать надлежащий механизм или использовать существующий механизм для мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда, а также для разработки рекомендаций относительно принятия и осуществления мер, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в рамках своей национальной политики.
- Наиболее представительные организации работодателей и работников должны быть представлены на равной основе в рамках механизма мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда. Кроме того, в рамках данного механизма с этими организациями следует проводить консультации по мере необходимости, а в случае возможности и целесообразности – на основе докладов экспертов или технических исследований.
- По мере возможности государства-члены должны проводить сбор информации и статистических данных, а также проводить исследования по вопросу об изменении структуры и условий труда на национальном и отраслевом уровне, в которых бы учитывались факторы, влияющие на распределение мужчин и женщин, а также другие соответствующие аспекты.
- Государства-члены должны создать специальные национальные механизмы в целях обеспечения эффективного установления факта существования трудовых отношений в рамках транснационального предоставления услуг. Следовало бы предусмотреть возможность поддержания систематических

контактов и обмен информацией по данному вопросу с другими государствами.

Заключительные положения

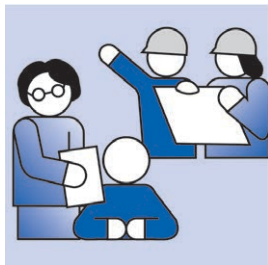
- Рекомендация не вносит никаких изменений в Рекомендацию 1997 года о частных агентствах занятости (№ 188) и не может изменять Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181).

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 205

Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия

- Рекомендация предоставляет государствам рекомендательные ориентиры относительно мер, которые предстоит принять по расширению занятости и достойного труда в целях предотвращения, восстановления и обеспечения мира и потенциала противодействия в контексте кризисных ситуаций, возникающих в результате конфликтов и бедствий.
- Ее область применения распространяется на всех работников и лиц в поисках работы, а также ко всем работодателям во всех секторах экономики, прямо или косвенно затронутых кризисными ситуациями. В равной степени Рекомендация относится к лицам, участвующим в волонтерских работах в рамках мер реагирования на кризис.
- Рекомендация предлагает государствам рассмотреть 14 руководящих принципов при принятии мер по предотвращению и реагированию на кризисные ситуации. Эти принципы являются следующими:
 - признать необходимость поощрять полную, продуктивную, свободно избранную занятость и достойный труд, уважать, поощрять и реализовывать основополагающие принципы и права в сфере труда, другие права человека и другие соответствующие международные трудовые нормы;
 - подчеркнуть важность эффективного административного управления, социального диалога, национального примирения и справедливого перехода к экологически устойчивой экономике;
 - подчеркнуть необходимость соблюдения национальных законов и использования местных знаний, потенциала и ресурсов;
 - подтвердить необходимость борьбы с дискриминацией и уделить особое внимание группам населения и отдельным лицам, которые стали особенно уязвимыми в результате кризиса;

- призвать к международной солидарности, распределению обязанностей и разделению ответственности и сотрудничества, а также к тесной координации и согласованности усилий в области гуманитарной помощи и помощи в целях развития.
- Рекомендация призывает государства принять последовательный многоплановый подход при реализации стратегий реагирования на кризисы, включая неотложные чрезвычайные меры и долгосрочные меры.
- Принимая во внимание разнообразие национальных условий и приоритетов, Рекомендация предлагает практические рекомендации по разработке и внедрению мер по предотвращению кризисов и реагированию в различных областях политики. В частности, в ней содержатся рекомендации касательно:
 - занятости, возможности получения доходов и устойчивости предприятий;
 - прав, равенства и недопущения дискриминации;
 - образования, профессиональной ориентации и подготовки;
 - социальной защиты;
 - трудового законодательства, регулирования вопросов труда и информации о рынке труда;
 - социального диалога и роли организаций работодателей и работников; а также
 - мигрантов, затронутых кризисными ситуациями, а также беженцев и репатриантов.
- В Рекомендации также описываются действия по предотвращению, смягчению последствий и обеспечению готовности к кризисам таким образом, чтобы поддерживать экономическое и социальное развитие и достойный труд.
- Наконец, в ней подчеркивается необходимость укрепления международного сотрудничества и расширения взаимодополняемости между гуманитарными инициативами и инициативами в области развития, призывая МОТ играть ведущую роль в реагировании на кризисы, делая основной акцент на аспекты занятости и достойного труда.

**Конвенция № 142****Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов**

- ★ Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, принимает и совершенствует всесторонние и координированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости.
- ★ Эти политика и программы должны:
 - учитывать потребности, возможности и проблемы, уровень развития страны, а также ее экономические, социальные и культурные цели;
 - осуществляться при помощи методов, соответствующих национальным условиям.
 - позволять всем лицам, на основе равенства и без какой-либо дискриминации, развивать и применять свои способности к труду в своих собственных интересах и в соответствии со своими стремлениями, учитывая потребности общества.
 - подготавливаются и осуществляются в сотрудничестве с организациями работодателей и работников, и, – когда необходимо и в соответствии с национальным законодательством и практикой – с другими заинтересованными органами.
- ★ Для этого, каждое государство-участник Конвенции должно:
 - разрабатывать и совершенствовать системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;
 - постепенно расширяет свои системы профессиональной ориентации и системы постоянной информации относительно занятости, включая соответствующие программы для лиц с физическими и умственными недостатками.
 - постепенно расширяет, приспосабливает и гармонизирует свои системы профессиональной подготовки с тем, чтобы они отвечали потребностям молодых людей и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни, во всех секторах экономики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 195

Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов

- Рекомендация содержит руководство для стран-членов по тому, как, формулировать, проводить в жизнь и пересматривать национальную политику в области развития людских ресурсов, образования, подготовки кадров и непрерывного обучения, которая была бы совместима с политикой, проводимой в экономической, финансовой и социальной областях, опираясь на социальный диалог.

Непрерывное обучение охватывает всю учебную деятельность, предпринимаемую в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации;

Компетентность охватывает знания, навыки и производственный опыт, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях;

Квалификация означает официальное выражение технических или профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях;

Потенциал к трудоустройству означает уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда.

- Страны-члены должны определить политику в области развития ресурсов человека, которая:
 - входит в широкий перечень мер, направленных на создание достойных рабочих мест и на достижение устойчивого экономического и социального развития;
 - учет в равной степени экономических и социальных целей, повышение значения устойчивого экономического развития в контексте глобальной экономики;
 - повышение значения нововведений, конкурентоспособности, и производительности;
 - решение задачи преобразования деятельности в неформальной экономике в достойный труд, в полной мере интегрированный в основное русло экономической жизни;

- содействие устойчивым государственным и частным инвестициям в инфраструктуру, необходимую для использования информационных и телекоммуникационных технологий в области образования и подготовки кадров;
 - снижение уровня неравенства в участии в процессах образования и подготовки кадров.
- Страны-члены должны признать право каждого гражданина на образование и подготовку и обеспечивать доступность непрерывного обучения для всех, а также признавать, что реализация процесса непрерывного обучения должна иметь в основе твердую приверженность, которую правительства проявляют посредством инвестирования средств и создания условий для дальнейшего развития образования и подготовки кадров на всех уровнях; предприятия – посредством обеспечения подготовки своих наемных работников; и отдельные граждане – посредством использования возможностей для развития своей компетентности и профессиональной карьеры.
- Рекомендация перечисляет ряд мер и вопросов, которые должны быть учтены при формировании национальной стратегии. Эти меры охватывают следующие области:
- разработка и осуществление политики в области образования и подготовки кадров;
 - образование и предварительная профессиональная подготовка;
 - развитие компетентности;
 - подготовка кадров к достойному труду и социальной интеграции;
 - рамки для признания и аттестации квалификации;
 - образовательные учреждения;
 - развитие карьеры и профессиональная ориентация;
 - исследования в области развития людских ресурсов, образования, подготовки кадров и непрерывного обучения;
 - международное и техническое сотрудничество.

Конвенция № 140

Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках

Оплачиваемый учебный отпуск – отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения.

- ★ Целью Конвенции № 140 является продвижение непрерывного образования и профессиональной подготовки работников.
- ★ Каждый член Организации методами, соответствующими национальным условиям и практике, и в случае необходимости поэтапно, разрабатывает и осуществляет политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей:
 - ➔ подготовки на любом уровне;
 - ➔ общего, социального и гражданского образования;
 - ➔ профсоюзной учебы
- ★ Тем не менее, условия предоставления права на оплачиваемый учебный отпуск могут изменяться, когда такой отпуск предназначен для любой из указанных выше целей.
- ★ Политика должна:
 - а) учитывать стадию развития и особых нужд страны;
 - б) быть скоординированной с общей политикой в области занятости, образования, подготовки, продолжительности рабочего времени;
- ★ разрабатываться и применяться с привлечением организаций работодателей и работников, а также государственных органов власти, предоставляющим образование и подготовку. Работникам не может быть отказано в оплачиваемом учебном отпуске по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности.
- ★ Период оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав.

**Конвенция № 158****Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений**

- ★ Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех лиц, работающих по найму. Каждый Член Организации может исключать из сферы применения всех или некоторых положений Конвенции следующие категории лиц, работающих по найму: работников, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы; работников, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность; работников, нанятых на непродолжительный срок для выполнения случайной работы.
- ★ Прекращение трудовых отношений означает прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя.
- ★ 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.
- ★ Следующие причины не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений:
 - ➔ членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;
 - ➔ намерение стать представителем работников, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя работников;
 - ➔ подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя, по обвинению в нарушении законодательства или обращение в компетентные административные органы;
 - ➔ 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 материнству.
- ★ Временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой не является законным основанием для увольнения.
- ★ Конвенция предусматривает наличие процедуры обжалования работниками прекращения их занятости. Работник, который считает, что его уволили необоснованно, имеет право обжаловать

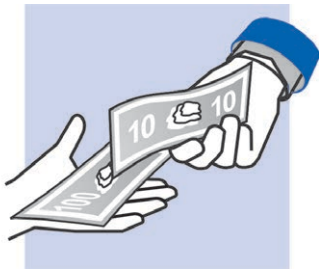
это решение, обратившись в такой беспристрастный орган, как суд, трибунал по трудовым вопросам, арбитражный комитет или к арбитру, в течение разумного периода времени. Этот орган должен быть уполномочен рассматривать причины увольнения и другие обстоятельства дела, а также выносить решение об обоснованности увольнения.

- ★ Конвенция устанавливает возможности для определения бремени доказывания.
- ★ Работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения.
- ★ Работник, трудовые отношения с которым были прекращены, имеет право на:
 - ➔ выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений; либо
 - ➔ пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или других форм социального обеспечения; либо
 - ➔ сочетание таких пособий и выплат.
- ★ Когда работодатель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он:
 - ➔ своевременно предоставляет соответствующим представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях работников, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены;
 - ➔ как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательствам и практике; соответствующим представителям работников провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы.
- ★ Работодатель, который планирует произвести увольнение работника по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, обязан в соответствии с национальными законодательствами и практикой как можно раньше сообщить об этом компетентному органу, предоставляя ему соответствующую информацию.

Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений

- Рекомендация распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму лиц. Каждый Член Организации может исключать из сферы применения положений Рекомендации всех или некоторых категории работающих по найму лиц.
- В Рекомендации упоминается ряд дополнительных причин, которые не являются законными для прекращения трудовых отношений:
 - возраст в зависимости от национальных законодательства и практики, касающихся выхода на пенсию;
 - отсутствие на работе в связи с прохождением обязательной военной службы или выполнением других гражданских обязанностей в соответствии с национальными законодательством и практикой.
- В Рекомендации подробно описаны процедуры, которым необходимо следовать до и во время прекращения трудовых отношений.
 - Трудовые отношения с работникам не должны прекращаться в связи с проступком, который в соответствии с национальными законодательством или практикой служил бы основанием для прекращения трудовых отношений только в случае одно- или многократного повторения, если только работодатель не сделал работнику соответствующего письменного предупреждения.
 - Трудовые отношения с работникам не должны прекращаться в связи с неудовлетворительным выполнением им профессиональных обязанностей, если только работодатель соответствующим образом не указал ему на это и письменно не предупредил его и если только работник продолжает неудовлетворительно выполнять свои обязанности после истечения разумного срока, установленного для исправления положения.
 - Считается, что работодатель отказался от своего права прекратить трудовые отношения с работникам за совершенный последний проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.
 - Уведомление о прекращении должно быть дано в письменной форме.
- Можно предусмотреть применение процедуры примирения до или в ходе обжалования решения о прекращении трудовых отношений.

- Органы государственной власти, представители работников, а также организации работников должны прилагать усилия, чтобы всесторонне информировать работников об имеющихся у них возможностях обжалования.
- Работник, с которым были прекращены трудовые отношения, должен иметь право на получение от работодателя, по своей просьбе, удостоверения о работе, которую он выполнял.
- Рекомендация предусматривает выходное пособие, на тех же условиях, которые изложены в Конвенции № 158.
- Все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего работника или работников.
- Когда работодатель планирует осуществить значительные изменения, которые могут привести к прекращению трудовых отношений, он должен как можно раньше провести консультации с соответствующими представителями работников.
- Рекомендацию содержит перечень мер, которые должны быть рассмотрены в целях предотвращения прекращений трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, которые могут включать ограничения найма на работу, растягивание сокращения численности работников на определенный период времени, либо сокращение нормальной продолжительности рабочего времени.
- Отбор работодателем работников, трудовые отношения с которыми прекращаются по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, должен производиться на основе критериев, определяемых по возможности заблаговременно и должным образом учитывающих как интересы предприятия, так и интересы работников.
- Рекомендация предусматривает, что работникам, с которыми трудовые отношения прекращены по причинам экономического характера, должно предоставляться определенное преимущество первоочередного обратного приема на работу.
- Предусматриваются меры по смягчению последствий прекращения трудовых отношений, в частности содействие скорейшему устройству уволенных работников на другой работе и, при необходимости, получение профессиональной подготовки или переподготовки. Также должна быть обеспечена защита доходов в течение любого срока профессиональной подготовки или переподготовки и частичная или полная компенсация соответствующих расходов.

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

- ★ Целью Конвенции № 94 является обеспечение соблюдения минимальных трудовых норм при исполнении государственных договоров.

Государственные договоры: договоры, где, по крайней мере, одна из сторон является государственным органом власти, выполнение договора связано с расходованием фондов государственным органом власти и наймом работников другой стороной договора; договор заключается с целью:

- строительства, переделки, ремонта или сноса общественных сооружений;
- производства, сборки, содержания или перевозки материалов, инструментов или оборудования; или
- выполнения или предоставления услуг.

- ★ Конвенция также применяется к работам, осуществляемым субподрядчиками, и к договорам, заключенным с организациями, не являющимися государственными органами власти, на условиях, определяемых компетентными органами.
- ★ Конвенция не распространяется на договоры, связанные с условиями труда государственных служащих или сотрудников правительства.
- ★ Компетентный орган власти может после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников исключить из сферы применения Конвенции:
 - ➔ договоры, влекущие за собой расходы государственных фондов в сумме, не превышающей предела, установленного компетентным органом власти;
 - ➔ лиц, которые занимают руководящие должности или работа которых носит технический или научный характер и которые обычно не выполняют физическую работу.
- ★ Государственные договоры должны содержать статьи, гарантирующие соответствующим работникам заработную плату, продолжительность рабочего времени и другие условия труда, которые не менее благоприятны, чем условия, установленные

в данном районе в отношении работы аналогичного характера в соответствующей профессии или отрасли промышленности:

- ➔ коллективным договором;
- ➔ арбитражным решением; или
- ➔ законодательством страны.

- ★ Положения статей, подлежащих включению в договоры, устанавливаются компетентным органом власти таким образом, который наиболее соответствует условиям страны, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников.
- ★ Для реализации Конвенции также предусматривается принятие надлежащих мер, таких как:
 - ➔ публикация мер, обеспечивающих ее эффективное осуществление ;
 - ➔ обеспечение системы инспекции;
 - ➔ применение санкций в случае несоблюдения и неприменения положений трудовых статей, включенных в договоры государственных органов;
 - ➔ меры, призванные обеспечить соответствующим работникам возможность получать заработную плату, на которую они имеют право – например, путем удержания из платежей, причитающихся согласно условиям договора.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 84

Рекомендация 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти

- В Рекомендации указывается, что трудовые статьи в договорах, заключаемых государственными органами, должны предусматривать:
 - ➔ основные ставки заработной платы и вознаграждения за сверхурочную работу, причитающиеся различным категориям работников;
 - ➔ порядок нормирования продолжительности рабочего времени;
 - ➔ положения относительно оплачиваемых отпусков и отпусков по болезни.
- Также предусмотрено, что в тех случаях, когда частные работодатели пользуются субсидиями или лицензиями на эксплуатацию общественно полезных служб, применяются положения, по существу аналогичные трудовым статьям договоров, заключаемых государственными органами.

Конвенция 1949 года об охране заработной платы

- ★ Целью Конвенции № 95 является обеспечение выплаты заработной платы в полном объеме и своевременно.

Заработная плата: означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны.

- ★ Конвенция применяется ко всем лицам, которым выплачивается или причитается заработная плата. Компетентный орган власти может после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников исключить из сферы применения Конвенции в целом или некоторых ее положений категории лиц, которые работают при таких обстоятельствах и на таких условиях, что применение к ним всех или некоторых из упомянутых положений нецелесообразно, и которые:
 - не заняты на физических работах; или
 - заняты в домашнем хозяйстве.
- ★ Работники должны быть уведомлены об условиях, касающихся заработной платы, согласно которым они наняты на работу, и о различных составных частях своей заработной платы, поскольку они могут подлежать изменению.
- ★ Денежная заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране. Тем не менее, компетентный орган власти может разрешить выплату заработной платы банковскими чеками ввиду особых обстоятельств. Кроме того, выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него. Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах или других подобных заведениях.
- ★ Частичная выплата заработной платы в виде пособия натурой может быть разрешена при соблюдении следующих условий:
 - такая выплата является обычной или желательной в данной отрасли или профессии;
 - она не осуществляется в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков;

- ➔ выплаты подобного рода способствуют личному потреблению работника и его семьи или приносят ему пользу;
- ➔ стоимость такой выдачи пособия была справедливой и разумной.
- ★ Заработная плата должна выплачиваться регулярно. По прекращении действия трудового договора окончательный расчет в связи со всей причитающейся заработной платой должен производиться в течение разумного периода времени.
- ★ Заработная плата должна выплачиваться непосредственно заинтересованному работнику. Работодателям запрещается в какой бы то ни было мере стеснять работников в свободном распоряжении своей заработной платой.
- ★ Работники не должны принуждаться пользоваться магазинами, расположенными на предприятиях. Когда доступ к другим магазинам невозможен, магазины должны осуществлять свои функции не с целью получения предприятием прибыли, а в интересах занятых на нем работников.
- ★ Вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями. Отчисления с целью обеспечить себе получение или сохранение работы запрещены.
- ★ Заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством, и охраняется от ареста и цессии в той мере, в какой это считается необходимым для обеспечения содержания работника и его семьи.
- ★ В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов:
 - ➔ либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным законодательством;
 - ➔ либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.
- ★ Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, определяется национальным законодательством.
- ★ Законодательство, вводящее в действие положения Конвенции, должно:
 - ➔ доводиться до сведения заинтересованных лиц;
 - ➔ определять лиц, являющихся ответственными за его соблюдение; и
 - ➔ предписывать соответствующие меры в случае его нарушения.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 85

Рекомендация 1949 года об охране заработной платы

- Рекомендация предусматривает принятие всех необходимых мер в целях ограничения удержаний из заработной платы, и, в частности, удержаний из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, нанесенного принадлежащим работодателю продуктам, товарам или оборудованию.
- Она также содержит положения о максимальных интервалах выплаты заработной платы.
- В ней указана информация об условиях получения заработной платы, которая должна быть доведена до сведения работников как до трудоустройства, так и при каждой выплате заработной платы.
- Наконец, в ней содержится призыв принимать соответствующие меры в целях поощрения участия представителей заинтересованных работников в общем управлении заводскими магазинами.

Конвенция № 131

Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы

Минимальная заработная плата: минимальная сумма, выплачиваемая работнику за работу или услуги, выполненную в течение определенного периода, которая рассчитана по затратам времени или по результату выполненной работы и которая не может быть уменьшена на основании индивидуального или коллективного договора. Минимальная заработная плата гарантируется законом и устанавливается таким образом, чтобы покрывать минимальные потребности работника и его семьи в свете национальных экономических и социальных условий.

- ★ Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий Конвенцию, обязуется:
 - ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным;
 - создавать, поддерживать или изменять механизм установления и регулирования минимальной заработной платы с непосредственным участием и после исчерпывающих

консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников для этих групп работающих по найму.

- ★ Компетентный орган власти каждой страны с согласия или после исчерпывающих консультаций с организациями работодателей и работников, определяет группы работающих по найму лиц, на которых распространяется эта система.
- ★ Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие санкции.
- ★ Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо:
 - ➔ потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
 - ➔ экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.
- ★ Для обеспечения эффективного применения всех положений о минимальной заработной плате принимаются соответствующие меры, например надлежащая инспекция.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 135

Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы

- Установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей. Ее основной целью должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.
- В ней предлагается свести до минимума число и группы лиц, работающих по найму, не охваченных системой установления минимальной заработной платы в соответствии с Конвенцией № 131.
- Консультации с представительными организациями работодателей и работников должны касаться следующих вопросов:
 - ➔ отбор и применение критериев для определения уровня минимальной заработной платы;

- ставка (ставки) минимальной заработной платы, подлежащие определению;
 - регулирование время от времени ставки (ставок) минимальной заработной платы;
 - проблемы, возникающие при проведении в жизнь законодательства о минимальной заработной плате;
 - сбор данных и проведение исследований для информирования органов власти, занимающихся установлением минимальной заработной платы.
- Минимальная заработная плата должна время от времени регулироваться с учетом изменений в стоимости жизни и других экономических условиях.
- В Рекомендации приводятся меры по эффективному проведению в жизнь всех положений о минимальной заработной плате, включая:
- использование достаточного числа инспекторов;
 - введение соответствующих санкций за нарушение положений, касающихся минимальной заработной платы;
 - упрощение законодательных положений и процедур, позволяющих работникам эффективно осуществлять свои права;
 - участие организаций работодателей и работников в усилиях, направленных на защиту работников от злоупотреблений;
 - должную защиту работников от преследований.

Конвенция № 173

Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя

Неплатежеспособность: ситуации, при которых в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов работодателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе.

Применительно к Конвенции государство-член может распространить определение термина «неплатежеспособность» на другие ситуации, в которых требования работников не могут быть удовлетворены в силу финансового положения работодателя, например, если сумма активов работодателя признается несоответствующей требованиям, установленным для открытия процедуры, касающейся неплатежеспособности.

- ★ В принципе Конвенция охватывает всех наемных работников и все области экономической деятельности. Однако компетентный орган может после консультаций с организациями работодателей и работников исключать из сферы применения ее положений определенные категории работников, в частности государственных служащих, в силу особого характера их трудовых отношений или в случае наличия других видов гарантий, обеспечивающих им защиту, равную той, которая вытекает из Конвенции.
- ★ В случае неплатежеспособности работодателя требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, должны быть защищены:
 - ➔ на основе привилегий, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного работодателя о того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов;
 - ➔ при помощи гарантийного учреждения (Раздел III).
- ★ Каждое государство-член, ратифицирующее Конвенцию, принимает на себя либо обязательства, вытекающие из Раздела II, либо обязательства, вытекающие из Раздела III, или обязательства, вытекающие из обоих разделов. Государство-член, принявшее вначале только один из разделов, может впоследствии принять обязательства и по другому разделу Конвенции.
- ★ Привилегия, подлежащая защите, распространяется как минимум на требования трудящихся:
 - ➔ по заработной плате за установленный период времени, предшествующий неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;
 - ➔ по выплатам за оплачиваемые отпуска;
 - ➔ по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе;
 - ➔ по выходным пособиям, причитающимся работникам в связи с прекращением трудовых отношений.
- ★ Государство может ограничивать объем привилегированных требований трудящихся установленной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня, и которая должна периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость сохранялась.
- ★ В том случае, если защита осуществляется на основе привилегии, национальное законодательство или регламенты предоставляют требованиям трудящихся более высокий приоритет по сравнению с большинством других привилегированных требований и, в частности, с требованиями государства и системы социального обеспечения. Если же защита требований осуществляется с помощью гарантийных учреждений, то они могут получить более

низкую очередность по сравнению с требованиями государства и системы социального обеспечения.

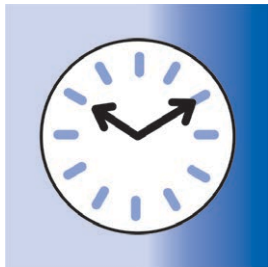
- ★ В случае защиты при помощи гарантийного учреждения принципы организации управления, функционирования и финансирования гарантийных учреждений определяются компетентными государственными органами.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 180

Рекомендация 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя

- Рекомендация расширяет список требований, которые должны быть защищены посредством привилегий или гарантийного учреждения, а именно, требований:
 - по причитающимся премиям;
 - по выплатам компенсации, причитающейся работнику вместо предупреждения об увольнении;
 - по компенсации в связи с увольнением без уважительной причины;
 - по компенсации в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, выплачиваемой непосредственно работодателем.
- Она также предусматривает установление процедуры ускоренной выплаты по требованиям трудящихся.
- В тех случаях, когда защита обеспечивается посредством привилегии и предприятие, являющееся объектом судебной процедуры о неплатежеспособности, получает право на продолжение деятельности, то требования трудящихся в отношении заработной платы за работу, выполненную в течение периода после даты, когда было принято решение о продолжении его деятельности, не должны рассматриваться в рамках данной процедуры, а должны удовлетворяться по их предъявлению за счет существующих фондов.
- В Рекомендации перечисляются принципы функционирования гарантийных учреждений:
 - они должны быть с административной, финансовой и юридической точек зрения независимы от работодателя;
 - работодатели должны участвовать в финансировании этих учреждений, если только они не финансируются полностью государственными органами;

- они должны принимать на себя ответственность в отношении работников, подлежащих защите, независимо от выполнения работодателем своих обязательств по участию в их финансировании;
- они должны принимать на себя субсидарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных работодателей и в порядке суброгации иметь возможность предъявлять от своего имени требования заинтересованных работников.
- фонды, управляемые гарантийными учреждениями, помимо тех, которые образованы за счет государственных средств, могут использоваться только для тех целей, для которых они были созданы.



1. Рабочее время, еженедельный отдых и оплачиваемый отпуск

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 116

Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени

- Рекомендация не распространяется на сельское хозяйство, морской транспорт и морское рыболовство. Для этих отраслей экономики должны быть разработаны особые положения.
- Каждый член Организации должен выработать и по мере возможности проводить в жизнь национальную политику, направленную на поощрение принятия принципов постепенного сокращения нормальной продолжительности рабочего времени до 40-часовой рабочей недели без какого бы то ни было сокращения заработной платы.
- Там, где продолжительность нормальной рабочей недели превышает 48 часов, должны приниматься немедленные меры для сокращения этой продолжительности до указанного уровня без какого бы то ни было сокращения заработной платы.
- Такие меры должны учитывать:
 - достигнутый уровень экономического развития и степень, в которой данная страна способна осуществить сокращение продолжительности рабочего времени без сокращения валовой продукции или снижения производительности труда и не подвергая опасности свое экономическое развитие;
 - достигнутые успехи и успехи, которых можно будет достигнуть в деле повышения производительности труда путем применения современной техники;
 - необходимость для стран, еще находящихся в процессе развития, повышать жизненный уровень своих народов; и
 - предпочтение, отдаваемое организациями работодателей и работников в различных соответствующих отраслях народного хозяйства тому или иному способу осуществления сокращения продолжительности рабочего времени.
- В первую очередь следует проводить данные мероприятия по тем отраслям промышленности и видам деятельности, в которых работники подвергаются особо тяжелому физическому или умственному напряжению или опасности для здоровья.

- В Рекомендации также содержатся подробные положения о методах применения принципа сокращения продолжительности рабочего времени, включая исчисление средней нормальной продолжительности рабочего времени на основе периода, превышающего одну неделю, работы, непрерывный характер которых, в силу характера производственного процесса, требует выполнения их чередующимися сменами, возможные исключения из нормальной продолжительности рабочего времени и сверхурочные часы, включая ставку оплаты сверхурочной работы.
- Компетентный орган власти должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников по вопросам, связанным с применением Рекомендации.
- Должны быть предприняты соответствующие меры контроля в целях:
 - обеспечения правильного применения положений, относящихся к продолжительности рабочего времени, путем надлежащей инспекции или другими способами;
 - введения санкций, соответствующих тому способу, посредством которого положения Рекомендации проводятся в жизнь.
- Работодатели обязаны предоставлять работникам соответствующую информацию, касающуюся рабочего времени, периодов отдыха и заработной платы.

Конвенция № 14

Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности

- ★ Работники, занятые на государственном или частном промышленном предприятии (организации), имеют в течение каждых семи дней период отдыха, включающий не менее 24 последовательных часов.
- ★ Этот период еженедельного отдыха, по возможности, должен:
 - предоставляться одновременно всему персоналу данного предприятия;
 - совпадать с днями, уже установленными традициями или обычаями страны или района.
- ★ Тем не менее, государство может:
 - не применять положения Конвенции к лицам, занятым на промышленных предприятиях, где работают члены только одной семьи;

- ➔ разрешать полные или частичные исключения (включая отсрочки или сокращения), с особым учетом: всех необходимых соображений гуманности и экономических факторов и после консультаций с организациями работодателей и работников.
- ★ Если разрешаются отсрочки или сокращения периода еженедельного отдыха, то по мере возможности государством должны быть предусмотрены компенсационные периоды отдыха.
- ★ Работодатели обязаны:
 - ➔ если еженедельный отдых предоставляется одновременно всему персоналу: сообщать о днях и часах отдыха посредством объявления, помещенного на видном месте на предприятии; и
 - ➔ в других случаях – уведомлять о времени отдыха с помощью специально составленного расписания.

Конвенция № 106

Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях

- ★ Конвенция применяется ко всем работникам, включая учеников, занятым на следующих предприятиях, независимо от того, являются ли они частными или общественными:
 - ➔ торговые предприятия;
 - ➔ предприятия, учреждения и административные службы, персонал которых занят главным образом канцелярской работой;
 - ➔ другие подобные услуги или учреждения смешанного коммерческого и промышленного характера, которые не подпадают под действие национальных постановлений или других положений о еженедельном отдыхе в промышленности, в горном деле, на транспорте или в сельском хозяйстве.
- ★ Конвенция применяется также к лицам, занятым на тех из указанных ниже категорий предприятий, которые могут быть перечислены ратифицирующим ее членом Организации в заявлении, приложенном им к документу о ратификации, или сообщены впоследствии МОТ.
- ★ Решением компетентных властей в каждой стране могут приниматься меры для исключения из сферы действия Конвенции:

- ➔ предприятий, где заняты лишь члены семьи работодателя, которые не являются наемными работниками или не могут считаться таковыми;
- ➔ лиц, занимающих высокие руководящие посты.
- ★ Все лица, к которым применяется Конвенция, в течение каждого семидневного периода имеют право на непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее суток.
- ★ По мере возможности еженедельный отдых:
 - ➔ предоставляется одновременно всем заинтересованным лицам, работающим на одном и том же предприятии;
 - ➔ должен совпадать с днем, признанным днем отдыха согласно традициям или обычаям страны или района; и
 - ➔ уважает традиции и обычаи религиозных меньшинств.
- ★ Если характер работы, род выполняемых предприятием заданий, численность обслуживаемого населения или число занятых лиц делают применение общего правила неосуществимым, то решением компетентных властей могут приниматься меры для применения к определенным категориям лиц или к определенным категориям предприятий особого режима еженедельного отдыха с надлежащим учетом со ответствующих соображений социального и экономического порядка.
- ★ Все лица, к которым применяется особый режим, в течение каждого семидневного периода имеют право на отдых общей продолжительностью не менее 24 часов.
- ★ Меры, касающиеся применения положений об особом режиме еженедельного отдыха, принимаются на основе консультаций с соответствующими представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Каждая страна может осуществлять полные или частичные временные изъятия (включая временную отмену или сокращение периода отдыха):
 - ➔ при несчастном случае, при возникновении обстоятельств непреодолимой силы или при необходимости срочных работ в отношении помещения и оборудования, но лишь постольку, поскольку это необходимо для избежания серьезного нарушения нормальной деятельности предприятия;
 - ➔ при необычном увеличении рабочей нагрузки в силу особых обстоятельств, поскольку нельзя ожидать от работодателя принятия иных мер в обычных условиях; и
 - ➔ для предотвращения потери скоропортящихся продуктов.

За исключением несчастного случая, обстоятельств непреодолимой силы или необходимости срочных работ, случаи, при которых допускаются временные изъятия, определяются с учетом мнения соответствующих представительных организаций работодателей и работников.

- ★ В случае допущения временных изъятий заинтересованным лицам предоставляется компенсационный отдых общей продолжительностью не менее 24 часов в течение каждого семидневного периода.
- ★ Поскольку заработная плата регулируется законодательством или зависит от административных властей, проведение мероприятий по применению правил о еженедельном отдыхе не должно приводить к какому бы то ни было сокращению дохода работников.
- ★ Соответствующие меры с целью обеспечения должного соблюдения предписаний о еженедельном отдыхе должны приниматься с помощью надлежащей инспекции или иным образом, дополняемым адекватными мерами наказания.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 103

Рекомендация 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях

- Еженедельный отдых, предусмотренный в Конвенции № 106, должен быть по мере возможности увеличен как минимум до 36 часов и охватывать непрерывный период.
- Подросткам моложе 18 лет необходимо по мере возможности предоставлять непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее двух суток. Кроме того, исключения из правил не должны распространяться на подростков, не достигших 18 лет.
- Особые режимы отдыха, допускаемые Конвенцией № 106, должны обеспечивать:
 - чтобы лица, на которых распространяется особый режим отдыха, не работали больше трех недель без получения периодов отдыха, на которые они имеют право;
 - чтобы там, где нет возможности представлять для отдыха непрерывные периоды продолжительностью в 24 часа, эти периоды составляли не менее 12 часов непрерывного отдыха. На каждом предприятии, где период еженедельного отдыха не соответствует установленному национальной практикой, заинтересованные работники должны извещаться работодателем о еженедельном отдыхе.
- Следует принять соответствующие меры для ведения документации, необходимой для правильного осуществления мероприятий в отношении еженедельного отдыха, и в частности документации, отражающей механизмы, установленные для лиц, на которых распространяется особый режим еженедельного отдыха или к которым применяются временные исключения.

- Следует принять меры для того, чтобы мероприятия по применению положений о еженедельном отдыхе не привели к сокращению дохода заинтересованных лиц, в том числе в случае, если заработная плата не регулируется законодательством или правилами и не подлежит контролю со стороны административных органов.

Конвенция № 132

Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках

- ★ Конвенция применяется ко всем работающим по найму лицам, за исключением моряков. Однако по мере необходимости после консультаций с организациями работодателей и работников компетентным органом власти могут быть приняты меры с целью исключения из сферы применения Конвенции отдельных категорий лиц, работающих по найму, в отношении которых возникают особые серьезные проблемы, касающиеся ее применения или законодательных или конституционных вопросов.
- ★ Каждый член Организации, ратифицирующий Конвенцию, может принимать свои обязательства отдельно в отношении лиц, работающих по найму в секторах экономики, иных чем сельское хозяйство, с одной стороны, и в отношении лиц, работающих по найму в сельском хозяйстве, с другой стороны.
- ★ Каждое лицо, к которому применяется Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, который ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.
- ★ Лицо, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, имеет право за такой год на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.
- ★ Для получения права на ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы, продолжительность которого, определяемая компетентным органом власти, не должна превышать 6 месяцев.
- ★ Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти в каждой стране. Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного лица, работающего по найму, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель.
- ★ Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна предоставляться и использоваться не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

- ★ Любая часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на определенный период, превышающий 18 месяцев.
- ★ Отсутствие на работе по причинам, не зависящим от заинтересованного лица, работающего по найму (например, болезнь), засчитывается в стаж работы в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти.
- ★ В счет минимального трехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются:
 - ➞ официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни;
 - ➞ периоды нетрудоспособности, вызываемой болезнью или несчастным случаем, в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти в каждой стране
- ★ Каждое лицо, пользующееся отпуском, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свою нормальную или среднюю заработную плату, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного лица, работающего по найму.
- ★ Период, когда предоставляется отпуск, определяется работодателем после консультаций с заинтересованным лицом, работающим по найму, или с его представителями. При определении периода, когда предоставляется отпуск, следует учитывать требования работы и возможности для отдыха, имеющиеся у лиц, работающих по найму.
- ★ При прекращении трудоустройства лицо, проработавшее по найму минимальный период, должно получить:
 - ➞ оплачиваемый отпуск пропорционально продолжительности периода работы, за который отпуск еще не был получен;
 - ➞ компенсацию, выплачиваемую вместо этого; или
 - ➞ эквивалентное право на будущий отпуск.
- ★ Соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией признаются недействительными или запрещаются.
- ★ Компетентный орган власти в каждой стране может устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда лицо, работающее по найму, занимается в период отпуска деятельностью, связанной с получением дохода и противоречащей цели отпуска.
- ★ Для обеспечения надлежащего применения и проведения в жизнь положений об оплачиваемых отпусках должны быть приняты эффективные меры, например, с помощью надлежащей инспекции.

Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени

Трудящийся, занятый неполное рабочее время: работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, а именно которое:

- имеет такой же тип трудовых отношений;
- имеет такие же или аналогичные вид работы или профессию; и
- работает в том же структурном подразделении или, если в нем не имеется работников, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то на том же предприятии или в той же отрасли экономической деятельности.

Трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы: трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам.

Трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы, не считаются работниками, занятыми неполное рабочее время.

- ★ Конвенция применяется ко всем трудящимся, занятым неполное рабочее время. Однако каждое государство-член может после консультации с представительными организациями заинтересованных работодателей и работников полностью или частично исключить из сферы ее применения отдельные категории трудящихся или предприятий, если ее применение к ним вызывает особые проблемы существенного характера.
- ★ Должны быть приняты меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, не получали единственно по причине того, что они заняты неполное рабочее время, основную зарплату, рассчитываемую на почасовой основе, по итогам работы предприятия или сдельно, которая была бы меньше, чем рассчитываемая теми же методами основная заработная плата трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.
- ★ Кроме того, должны быть приняты меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как и находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время, в отношении:

- ➔ права на организацию, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей работников;
- ➔ безопасности и гигиены труда;
- ➔ дискриминации в области труда и занятий.
- ★ Должны быть приняты меры для обеспечения того, чтобы трудящимся, занятым неполное рабочее время, были предоставлены условия, эквивалентные тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих областях:
 - ➔ установленные законом системы социального обеспечения, основанные на профессиональной деятельности;
 - ➔ защита материнства;
 - ➔ прекращение трудовых отношений;
 - ➔ ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни; и
 - ➔ отпуск по болезни.
- ★ Тем не менее, денежные выплаты могут рассчитываться пропорционально продолжительности рабочего времени или заработкам.
- ★ Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, продолжительность рабочего времени или заработка которых ниже установленной минимальной нормы, могут быть исключены государством-членом из сферы действия любых систем социального обеспечения, кроме:
 - ➔ пособий в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;
 - ➔ мер по защите материнства, кроме тех, которые определены предусмотренными законом системами социального обеспечения.
- ★ Эти минимальные нормы должны быть достаточно низкими, чтобы не исключать неоправданно большое число трудящихся, занятых неполное рабочее время. Конвенция также предусматривает периодический пересмотр действующих минимальных норм на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся.
- ★ Наконец, должны быть приняты меры:
 - ➔ облегчающие доступ к производительной и свободно избранной работе на условиях неполного рабочего времени
 - ➔ обеспечивающие, чтобы переход с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот осуществлялся добровольно

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 182

Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени

- Работодатели должны консультироваться с представителями заинтересованных трудящихся по поводу широкомасштабного введения или расширения масштаба применения работы на условиях неполного рабочего времени, соответствующих правил и процедур, и возможных мер защиты и поощрения такой работы.
- Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны быть проинформированы об особенностях условий их найма.
- Должны быть предприняты меры, направленные на:
 - постепенное снижение условий доступа к предусмотренной законом системе социального обеспечения и/или частным системам, основанным на профессиональной деятельности, в виде минимальных норм заработков или продолжительности рабочего времени;
 - предоставление трудящимся, занятым неполное рабочее время, минимальных или фиксированных выплат, в частности, пособий по старости, по болезни, по инвалидности и по материнству, а также семейного обеспечения;
 - признание того, что трудящиеся, занятые неполное рабочее время, трудовые отношения которых были прекращены и которые ищут только работу на условиях неполного рабочего времени, удовлетворяют условию готовности приступить к работе, требуемому для выплаты пособия по безработице.
- Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны на равноправной основе пользоваться соответствующими льготами, включая доступ к социально-бытовым услугам и службам предприятия, а также всеми видами отпусков, предоставляемых трудящимся, занятым полное рабочее время и находящимся в сравнимой ситуации.
- К трудящимся, занятым неполное рабочее время, должны применяться те же правила относительно планирования ежегодного отпуска и работы в официальные выходные и праздничные дни, которые действуют в отношении трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.
- Продолжительность и график рабочего времени трудящихся, занятых неполное рабочее время, устанавливаются с учетом как интересов трудящихся, так и потребностей предприятия.
- В случае необходимости следует принимать меры для преодоления конкретных препятствий, затрудняющих доступ трудящихся, занятых неполное рабочее время, к профессиональной подготовке, возможностям профессионального роста и профессиональной мобильности.

- Работодателям следует предусматривать принятие мер, способствующих доступу к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия.
- Работодатели должны рассматривать заявления работников о переводе с работы на условиях полного рабочего времени на открывшуюся на предприятии работу на условиях неполного рабочего времени и наоборот.

Конвенция № 153

Конвенция 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте

Продолжительность рабочего времени: время, затраченное водителями, работающими по найму, на:

- вождение и другие работы во время передвижения транспортного средства;
- вспомогательную работу, связанную с транспортным средством, пассажирами или грузом.

Периоды простоя или ожидания на транспортном средстве или на рабочем месте, когда водители не располагают свободно своим временем, могут рассматриваться как часть рабочего времени в размере, определяемом в каждой стране компетентными властями.

- ★ Конвенция применяется к водителям, работающим по найму на автомобилях, используемых профессионально для внутренних или международных автомобильных перевозок товаров или пассажиров.
- ★ Компетентные органы в каждой стране могут исключать из сферы применения Конвенции или из сферы применения некоторых ее положений лиц, занятых вождением городского транспорта, автомобилей скорой помощи, автомобилей спасательных и противопожарных служб, автомобилей полиции и такси. Эти органы устанавливают соответствующие нормы времени вождения и периодов отдыха водителей, полностью или частично исключенных из сферы применения Конвенции.
- ★ В целом компетентные органы в каждой стране должны консультироваться с организациями работодателей и работников до принятия решения по любым вопросам, на которые распространяются положения Конвенции.
- ★ Каждый работающий по найму водитель имеет право на перерыв после:
 - ➞ непрерывного периода работы продолжительностью пять часов;

- ➔ непрерывного периода вождения более четырех часов (в данном случае, перерыв является обязательным).
- ★ Что касается периода вождения, после которого перерыв является обязательным, то компетентные органы в каждой стране:
 - ➔ могут с учетом национальных условий разрешать превышение периода не более, чем на один час;
 - ➔ должны определить продолжительность предполагаемого перерыва;
 - ➔ могут указывать, в каких случаях положения не будут применяться ввиду того, что водители имеют достаточные перерывы.
- ★ Максимальная общая продолжительность вождения, включая сверхурочную работу, не должна превышать девять часов в день или 48 часов в неделю. Общая продолжительность вождения может подсчитываться в среднем по числу дней или недель, что устанавливается компетентными органами в каждой стране.
- ★ Общая продолжительность вождения должна быть сокращена при перевозках, осуществляемых в особо трудных условиях.
- ★ Ежедневный отдых водителей составляет не менее десяти последовательных часов в течение любого 24-часового периода. Ежедневный отдых может подсчитываться в среднем за периоды, которые определяются компетентными органами в каждой стране; однако продолжительность такого отдыха составляет в любом случае не менее восьми часов и не сокращается до восьми часов более двух раз в неделю.
- ★ Компетентные органы в каждой стране могут разрешать временные исключения, но лишь в той степени, в которой это требуется для выполнения необходимых работ, путем продления времени вождения, продления непрерывного рабочего времени, а также сокращения продолжительности ежедневного отдыха:
 - ➔ при несчастном случае, неисправности, непредвиденной задержке, неполадках с обслуживанием или при перерыве в движении;
 - ➔ в случае чрезвычайных обстоятельств; и
 - ➔ в случае срочной и исключительной необходимости обеспечить работу коммунальных учреждений.
- ★ Каждый работодатель ведет и представляет в распоряжение контрольных органов ведомость с указанием часов работы и отдыха каждого работающего у него водителя. Традиционные средства контроля, если это окажется необходимым в отношении некоторых категорий транспорта, заменяются или дополняются, по мере возможности, современными средствами, такими, например, как тахографы.

- ★ Компетентные органы каждой страны должны предусмотреть:
 - наличие индивидуальной контрольной книжки, которая хранится у водителей;
 - процедуру объявления отработанных часов в условиях действия временных исключений;
 - соответствующую систему инспекции, включающую проведение контроля на предприятиях и на дорогах; и
 - соответствующие санкции на случай несоблюдения требований.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 161

Рекомендация 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте

- Рекомендация применяется к водителям, их помощникам, сопровождающим и другим лицам, занятым работой, связанной с автомобильным транспортом.
- Рекомендация предусматривает, что время, затраченное работниками на свою профессиональную подготовку и усовершенствование, если это согласовано между заинтересованными организациями работодателей и работников, может также рассматриваться, как часть рабочего времени в размере, определяемом в каждой стране компетентными органами.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При определенных условиях, эта норма может определяться из расчета в среднем за максимальный период в четыре недели.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать в среднем восемь часов.
- В случае, когда нормальная продолжительность рабочей недели распределяется неравномерно по разным дням недели, нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать десять часов.
- Компетентные органы в каждой стране должны предписывать для различных отраслей дорожного транспорта максимальное количество часов, которое может разделять два последовательных периода отдыха.
- Общая продолжительность вождения, включая сверхурочную работу, может подсчитываться в среднем за максимальный период продолжительностью четыре недели.

- Ежедневный отдых должен составлять не менее 11 последовательных часов в течение любого 24-часового периода.
- Рекомендация также предусматривает, что минимальная продолжительность еженедельного отдыха должна составлять 24 последовательных часа, которым предшествует или за которыми следует ежедневный отдых. При перевозках на большие расстояния время еженедельного отдыха может объединяться за две последовательные недели или за более длительный период.
- В дополнение к временным исключениям, предусмотренным Конвенцией № 153, Рекомендация предусматривает, что компетентные органы в каждой стране могут предусматривать исключения, если это необходимо для того, чтобы экипаж мог достигнуть ближайшего пункта остановки или конечного пункта своего маршрута, при условии, что дорожная безопасность при этом не ставится под угрозу.
- Компетентные органы в каждой стране могут давать разрешение на увеличение нормальной продолжительности рабочего времени в случае необычно большого объема работы. Кроме того, они должны устанавливать порядок получения разрешения в отношении часов работы, которая может осуществляться в таких случаях, а также количества часов, на которое может быть выдано такое разрешение, в соответствии с характером перевозок и методом подсчета продолжительности рабочего времени.
- Часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени рассматриваются как сверхурочное время и оплачиваются как таковое по более высокой ставке или компенсироваться иным образом.
- Положения Рекомендации, непосредственно связанные с обеспечением дорожной безопасности, должны предпочтительно применяться путем законодательства или правил.

2. Ночной труд

Конвенция № 171

Конвенция 1990 года о ночном труде

- ★ Конвенция применяется ко всем лицам, работающим по найму, за исключением тех, кто занят в сельском хозяйстве, животноводстве, рыболовстве, морском и речном транспорте.
- ★ Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, может после консультаций с представительными организациями работодателей и работников исключать полностью или частично из сферы ее действия ограниченные категории работников, когда применение к ним Конвенции могло бы повлечь за собой особые проблемы существенного характера.

Ночной труд: любая работа, осуществляемая в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра.

Работник, работающий в ночное время: лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления трудовой функции в ночное время в течение значительного количества часов сверх установленного предела.

Эти два элемента (период и установленный предел) устанавливаются компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников или коллективными договорами.

- ★ С целью постепенного распространения положений Конвенции на работников, работающих в ночное время, должны быть приняты конкретные меры.
- ★ Эти меры направлены на:
 - ➞ охрану их здоровья;
 - ➞ содействие им в выполнении их семейных и общественных обязанностей;
 - ➞ предоставление им возможностей для профессионального роста;
 - ➞ выплату соответствующей компенсации;
 - ➞ обеспечение безопасности труда; и
 - ➞ охрану материнства.

- ★ Они должны включать:
 - ➔ бесплатное медицинское обследование и получение консультаций по просьбе работников, работающих в ночное время;
 - ➔ надлежащие возможности получения первой помощи;
 - ➔ компенсации таким работникам, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплаты труда или аналогичных льгот, которые должны учитывать особенности ночного труда;
 - ➔ соответствующие социально-бытовые услуги.
- ★ Кроме того, Конвенция требует, чтобы до введения рабочих графиков, требующих использования ночного труда, работодатель консультировался с представителями заинтересованных работников относительно конкретного содержания таких графиков и форм.
- ★ При этом должны быть приняты конкретные меры, гарантирующие работнику, работающему в ночное время и признанному временно непригодным для ночного труда:
 - ➔ такую же защиту от увольнения или предупреждения об увольнении, как и другим работникам, которые не допускаются к работе по состоянию здоровья;
 - ➔ переводы, по мере возможности, на сходную работу, которую они способны выполнять;
 - ➔ если перевод на такую работу практически неосуществим, получение такими работниками таких же пособий, как и другие работники, которые являются нетрудоспособными или не могут найти работу.
- ★ Что касается охраны материнства, Конвенция предусматривает предоставление работы, альтернативной ночному труду:
 - ➔ до и после рождения ребенка в течение периода продолжительностью по крайней мере 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка;
 - ➔ во время беременности и в течение дополнительных периодов (сверх периода в 16 недель), в отношении которых выдается медицинское свидетельство.
- ★ Эта альтернатива может включать перевод на работу в дневное время, если это возможно, предоставление пособий по социальному обеспечению или продление отпуска по беременности и родам.
- ★ В течение различных периодов работник женщина не может быть уволена и не может получить предупреждение об увольнении, за исключением случая наличия законных оснований, не связанных с беременностью или рождением ребенка.

- ★ Доход работника женщины поддерживается на уровне, достаточном для содержания ее самой и ее ребенка в соответствии с надлежащим уровнем жизни.
- ★ Работник женщина не теряет льгот, связанных со своим положением, выслугой лет и возможностями профессионального продвижения, которые могут предоставляться ей в силу того, что она работает в ночное время.
- ★ Вышеуказанные меры не должны иметь следствием снижение уровня защищенности и льгот, связанных с отпуском по беременности и родам.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 178

Рекомендация 1990 года о ночном труде

- Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, работающих в ночное время, не должна превышать восемь часов в течение любого 24-часового периода. Она как правило должна быть меньше, чем средняя продолжительность рабочего времени работников, выполняющих такую же работу в дневное время.
- Общие меры, которые направлены на сокращение нормальной продолжительности рабочей недели и увеличение числа дней оплачиваемых отпусков, должны распространяться на работников, работающих в ночное время, по крайней мере, в той же степени, что и на других работников.
- В Рекомендации также призывается по возможности исключать сверхурочные для работников, работающих в ночное время, и организовывать перерывы.
- Работники, работающие в ночное время, должны пользоваться наряду с другими работниками возможностями для получения профессиональной подготовки, в том числе оплачиваемыми учебными отпусками.
- Работа в ночное время должна, как правило, служить основанием для выплаты денежной компенсации, которая должна соответствовать принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за одинаковую работу или за труд равной ценности. Эта компенсация по договоренности может быть заменена сокращением продолжительности рабочего времени
- Рекомендация предусматривает ряд мер, относящихся к технике безопасности и гигиене труда, включая возможность для представителей работодателей и работников консультироваться со службами гигиены труда.

- В Рекомендации указаны социальные услуги, которые необходимо предоставить работающим в ночное время, в частности, касающиеся проезда между местом работы и местом жительства, обеспечения питанием и напитками, повышение качества отдыха, а также организации детских яслей, отвечающих потребностям работников, работающих в ночное время.
- Что касается охраны материнства, то беременные женщины, работающие в ночное время, должны назначаться по их просьбе на работу в дневное время, если это практически осуществимо.
- В целом, работники должны быть извещены о необходимости работать в ночное время в разумный срок за исключением случаев действия непреодолимой силы или производственной аварии.
- Работникам, проработавшим в ночное время определенное число лет, должны предоставляться преимущества в отношении вакантных рабочих мест в дневное время, для которых у них имеется необходимая квалификация.
- Для такого перевода следует проводить подготовительную работу, оказывая, если необходимо, содействие в подготовке работников, работающих в ночное время, к операциям, обычно выполняемым в дневное время. Работникам, проработавшим значительное число лет в ночное время, должны предоставляться преимущества в отношении возможностей для добровольного досрочного или ступенчатого выхода на пенсию, если такие возможности существуют.
- Наконец, работники, работающие в ночное время и выполняющие функции профсоюзного активиста или представителя работников, должны, как и другие работники, выполняющие эти функции, иметь возможность осуществлять их в соответствующих условиях.

Конвенция № 89

Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин

- ★ Согласно Конвенции, женщины, независимо от их возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты лишь члены одной семьи.
- ★ Конвенция не распространяется на:
 - ➡ женщин, занимающих ответственные посты административного или технического характера, и

- ☞ женщин, работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом.

Ночь: период продолжительностью по крайней мере в 11 последовательных часов, охватывающий непрерывный промежуток времени продолжительностью по крайней мере в семь последовательных часов между десятью часами вечера и семью часами утра.

Этот промежуток времени устанавливается компетентным органом власти, который обязан проводить консультации с организациями работодателей и работников в том случае, если этот промежуток времени начинается после одиннадцати часов вечера.

- ★ Ночной период может быть сокращен:
 - ☞ до десяти часов в течение шестидесяти дней в году на промышленных предприятиях, подверженных сезонным влияниям, и во всех случаях, когда этого требуют чрезвычайные обстоятельства;
 - ☞ в странах, где в силу климатических условий работа в дневное время особенно тяжела, при условии, что отдых компенсируется в течение дня.
- ★ Запрет работы в ночное время не применяется:
 - ☞ при форс-мажорных обстоятельствах, когда на каком-либо предприятии имеет место перерыв в работе, который невозможно было предвидеть и который не носит периодического характера;
 - ☞ в случаях, когда работа связана с сырьем, которое подвержено быстрой порче, и когда ночной труд необходим во избежание его потери.

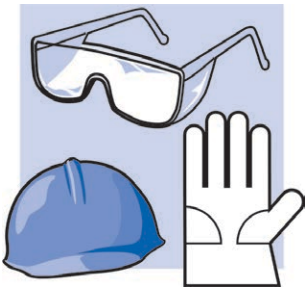
Протокол 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин

- ★ Протокол расширяет возможности для изъятий из сферы действия запрета на работу женщин в ночное время и регулирования продолжительности ночного периода, как это предусмотрено в Конвенции № 89.
- ★ Национальные законы или регламенты, принятые после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, могут предусматривать, что изменения продолжительности ночного

периода и изъятия из запрета на работу в ночное время могут вводиться по решению компетентного органа:

- а) в отдельной области деятельности или профессии при условии, что представительные организации заинтересованных работодателей и работников заключили договор или дали свое согласие;
 - б) на одном или более конкретных предприятиях, не подпадающих под решение, принятое согласно абзацу а), при условии, что:
 - i. между заинтересованными работодателями и работниками соответствующего предприятия заключен договор;
 - ii. проведены консультации с представительными организациями работодателей и работников в соответствующей области деятельности или профессии, или с наиболее представительными организациями работодателей и работников;
 - в) на конкретном предприятии, не подпадающем под решение, принятое согласно абзацу а), и если не был достигнут какой-либо договор в соответствии с абзацем б) i), при условии, что:
 - i. проведены консультации с представителями работников на предприятии, а также с представительными организациями работодателей и работников в соответствующей области деятельности или профессии или с наиболее представительными организациями работодателей и работников;
 - ii. компетентный орган удостоверился, что на предприятии имеются должные гарантии в отношении безопасности и гигиены труда, социально-бытовых служб и равенства возможностей и обращения для трудящихся женщин; и
 - iii. решение компетентного органа действует в течение определенного периода времени, который может быть возобновлен с помощью процедуры, предусмотренной в абзацах i) и ii).
- ★ Протокол запрещает применение изменений и изъятий в отношении трудящихся женщин в течение периода до и после рождения ребенка продолжительностью по крайней мере шестнадцать недель, из которых по крайней мере восемь недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка.
 - ★ Тем не менее, этот запрет может быть снят в случае наличия явно выраженной просьбы со стороны заинтересованной трудящейся женщины, при условии, что под угрозу не ставятся ни ее здоровье, ни здоровье ее ребенка.

- ★ Запрет охватывает также дополнительные периоды, в отношении которых выдается медицинское свидетельство, удостоверяющее, что это необходимо для здоровья матери и ребенка:
 - ➔ во время беременности; или
 - ➔ в течение определенного отрезка времени, продлевающего период после рождения ребенка, указанный выше.
- ★ Протокол также предусматривает другие меры защиты материнства (запрет увольнения, поддержание дохода на достаточном уровне), которые практически идентичны мерам, изложенным в Конвенции № 171.



1. Общие положения

Конвенция № 155

Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда

- ★ Конвенция распространяется на всех работников, работающих во всех отраслях экономической деятельности.
- ★ При возникновении особых трудностей, касающихся применения Конвенции, государство может на основе консультаций с организациями работодателей и работников полностью или частично исключить из сферы ее применения:
 - отдельные отрасли экономической деятельности;
 - отдельные категории работников.

Принципы национальной политики

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику с целью предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, сводя к минимуму причины опасности, насколько это обоснованно и практически осуществимо.
- ★ При проведении политики принимаются во внимание, в той степени, в какой они оказывают влияние на безопасность и гигиену труда и производственную среду, следующие основные сферы деятельности:
 - материальные элементы труда (рабочих мест, производственной среды, инструментов, механизмов и оборудования, химических, физических и биологических веществ и агентов, трудовых процессов);
 - связь между материальными элементами труда и лицами, которые выполняют работу или контролируют ее;
 - приспособление механизмов, оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам работников;
 - профессиональная подготовка, в том числе необходимая последующая подготовка, квалификация и стимулирование лиц, занятых обеспечением соответствующего уровня безопасности и гигиены труда;

- ➔ связь и сотрудничество на уровне рабочей группы и предприятия и на любом другом соответствующем уровне до национального уровня включительно;
- ➔ защита работников и их представителей от дисциплинарных мер в результате предпринятых ими надлежащим образом действий в соответствии с вышеупомянутой политикой.
- ★ Указываются соответствующие функции и обязанности государственных органов, работодателей, работников и других лиц.
- ★ В соответствующие сроки пересматривается положение в области безопасности и гигиены труда и производственной среды – полностью или только отдельные аспекты с целью:
 - ➔ определения основных проблем,
 - ➔ выявления эффективных методов их решения и очередности принятия мер;
 - ➔ оценки результатов.

Мероприятия на национальном уровне

- ★ Государства должны:
 - ➔ обеспечивать надлежащую и соответствующую систему инспекции;
 - ➔ принимать меры по консультированию работодателей и работников.
- ★ Национальные компетентные органы должны обеспечить постепенное выполнение следующих функций:
 - ➔ планировку предприятий, ввод их в эксплуатацию и безопасность используемого в ходе работы технического оборудования;
 - ➔ определение производственных процессов и веществ, контакт с которыми необходимо запретить или ограничить;
 - ➔ установление и применение процедур объявления о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях;
 - ➔ ежегодная публикация информации о принятых мерах и о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и о всех других повреждениях здоровья, возникающих в ходе работы или в связи с ней.
- ★ Должны приниматься меры в целях обеспечения того, чтобы лица, которые занимаются разработкой, изготовлением, ввозом, поставкой или передачей механизмов, оборудования или веществ для профессионального использования:
 - а) убеждались в той мере, насколько это обоснованно и практически осуществимо, что механизмы, оборудование или

вещества не представляют угрозы безопасности и здоровью лиц, правильно пользующихся ими;

- б) представляли информацию о правильном использовании механизмов и оборудования, информацию о правильном применении опасных веществ, а также инструктировали о том, как следует избегать известных опасностей;
- в) следили за развитием научно-технических знаний, необходимых для выполнения положений пунктов а) и в).
- ★ Должны приниматься меры для содействия включению вопросов безопасности и гигиены труда и производственной среды в программы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях.
- ★ В целях обеспечения согласованности национальной политики и мер по ее проведению каждое государство на основе как можно более заблаговременных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также при необходимости с другими органами принимает соответствующие национальным условиям и практике меры по обеспечению необходимой координации между различными органами и организациями, уполномоченными осуществлять положения разделов Конвенции. Если этого требуют обстоятельства и позволяют национальные условия и практика, эти меры должны включать создание центрального органа.

Мероприятия на уровне предприятия

- ★ Работодатели должны:
 - ➞ обеспечивать, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью, и, чтобы находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными для здоровья, когда принимаются соответствующие защитные меры;
 - ➞ в случае необходимости, предоставлять соответствующие защитные одежду и средства;
 - ➞ принимать меры при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве
- ★ В случаях, когда два или более предприятия одновременно осуществляют деятельность на одном месте работы, они должны сотрудничать в деле применения положений Конвенции.
- ★ Работники и/или их представители на предприятии должны получать адекватную информацию и надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда и должны сотрудничать с работодателем.
- ★ Работник обязан немедленно известить своего непосредственного начальника о любой ситуации, о которой

у него есть достаточное основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью.

- ★ До тех пор, пока работодателем в случае необходимости не приняты меры по устранению угрозы, он не может требовать, чтобы работники возобновили работу, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья.
- ★ Работник, который отстранился от рабочей ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью, должен быть защищен от неоправданных последствий.
- ★ Работники не должны нести никаких расходов в связи с мерами, касающимися техники безопасности и гигиены труда.

Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда

- ★ Каждое государство-член, ратифицирующее Протокол должно после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников устанавливать и периодически пересматривать требования и процедуры, касающиеся:
 - ➔ регистрации несчастных случаев;
 - ➔ регистрации профессиональных заболеваний; и
 - ➔ в зависимости от обстоятельств, аварийных ситуаций, несчастных случаев в пути на работу и с работы, а также предполагаемых случаев профессиональных заболеваний.
- ★ Оно также должно ежегодно публиковать собранные статистические данные.
- ★ Требования и процедуры, касающиеся регистрации, определяют ответственность работодателей, меры, предпринимаемые с целью уведомления, а также критерии, в соответствии с которыми создаются уведомления.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 164

Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда

- В максимально возможной степени:
 - ➔ положения Конвенции № 155, а также настоящей Рекомендации должны распространяться на все отрасли экономической деятельности и на все категории работников;
 - ➔ аналогичная защита должна распространяться на работников, работающих не по найму.

- В Рекомендации указаны сферы, в которых должны быть приняты дополнительные меры в соответствии с политикой, предусмотренной Конвенцией № 155, в том числе следующие:
 - рабочие места, а также средства подхода к ним и выхода из них
 - освещение и температура на рабочем месте;
 - опасные вещества и средства;
 - шум и вибрация;
 - пожары и взрывы;
 - средства индивидуальной защиты.
- В Рекомендации налагаются дополнительные обязательства на работодателей, в частности, в отношении рабочих мест и профессиональной подготовки и средства защиты, предоставляемые работникам.
- Меры, принятые для содействия сотрудничеству, должны включать, когда это уместно и необходимо, назначение представителей работников в службы техники безопасности труда и создание комитетов работников по безопасности и гигиене труда (или иных аналогичных органов); функции таких комитетов должны быть перечислены.
- Когда этого требует деятельность предприятия и его размеры позволяют практически осуществлять это, необходимо предусматривать организацию службы гигиены труда и службы безопасности труда на предприятии совместно с другими предприятиями или по соглашению со сторонним органом.
- Наконец, разрабатывая и осуществляя политику, предусмотренную в Конвенции № 155, Члены Организации должны руководствоваться международными конвенциями и рекомендациями по труду, которые содержатся в приложении, без ущерба для обязательств, принятых ими по ратифицированным ими конвенциям.

Конвенция № 161

Конвенция 1985 года о службах гигиены труда

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, должно разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать согласованную национальную политику в отношении служб гигиены труда.

Службы гигиены труда: службы, на которые возложены в основном профилактические функции и ответственность за консультирование работодателя, работников и их представителей на предприятии по вопросам:

- требований относительно создания и поддержания безопасности и здоровой производственной среды, которая будет содействовать оптимальному физическому и психическому здоровью в связи с трудовым процессом;
- приспособления трудовых процессов к способностям работников с учетом состояния их физического и психического здоровья.

- ★ Каждый Член Организации обязуется постепенно развивать службы гигиены труда для всех работников во всех отраслях экономической деятельности и на всех предприятиях.
- ★ Эти службы могут быть организованы как служба для одного предприятия или для ряда предприятий и должны иметь следующие функции:
 - ➔ выявление и оценка риска от воздействия опасных для здоровья факторов, возникающих на рабочем месте;
 - ➔ наблюдение за факторами производственной среды и производственных операций, которые могут неблагоприятно влиять на здоровье работников;
 - ➔ участие в разработке программ по совершенствованию производственных операций и содействие адаптации трудовых процессов к работодателям;
 - ➔ консультирование по вопросам охраны здоровья работников, безопасности и гигиены труда, а также эргономики и средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - ➔ наблюдение за состоянием здоровья работников в связи с трудовым процессом;
 - ➔ участие в осуществлении мер по профессиональной реабилитации;
 - ➔ осуществление сотрудничества в обеспечении информацией, в организации обучения и просвещения в отношении опасностей, присущих их работе;
 - ➔ организация первой и неотложной медицинской помощи;
 - ➔ участие в анализе несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- ★ Конвенция устанавливает условия деятельности этих служб, особенно в связи с персоналом и предоставляемой им информацией.

- ★ Наблюдение за состоянием здоровья работников в связи с трудовым процессом не влечет для них каких-либо потерь в их зарплате, осуществляется бесплатно и, по возможности, в рабочее время.
- ★ Компетентный орган обязан консультироваться с наиболее представительными организациями работодателей и работников о мерах, которые необходимо принять в целях осуществления положений Конвенции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 171

Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда

- В Рекомендации содержатся подробные положения о функциях, которые будут выполнять службы гигиены труда, особенно в связи с наблюдением за производственной средой (выявление и оценка опасностей), и полномочиями, которыми они должны быть наделены (свободный доступ к рабочим местам, возможность брать пробы и доступ к информации).
- В мероприятиях по наблюдению здоровья работников следует включать все оценки, необходимые для защиты здоровья работников, в число которых могут входить:
 - оценка здоровья работников перед назначением на определенные виды работ, которые могут создать угрозу для их здоровья или здоровья других лиц;
 - оценка состояния здоровья через периодические промежутки времени в течение работы по найму, которая представляет конкретную угрозу для здоровья;
 - оценка состояния здоровья при возобновлении работы после продолжительного перерыва по состоянию здоровья в целях выявления возможных профессиональных причин ухудшения здоровья, выдачи рекомендаций по соответствующим мерам защиты работников, а также в целях определения пригодности работника к данной работе и необходимости перевода его на другую работу и восстановления трудоспособности;
 - оценка состояния здоровья в момент и после прекращения выполнения видов работ, связанных с опасными для здоровья факторами, которые могут вызвать ухудшение состояния здоровья.
- Если работнику по состоянию здоровья противопоказано постоянное выполнение определенной работы, то службе гигиены труда следует участвовать в поиске для него другой равноценной работы на предприятии или другого приемлемого решения.

- Рекомендация также содержит подробные положения о функциях служб гигиены труда в отношении информации и подготовки по вопросам охраны здоровья и гигиены труда в связи с трудовым процессом и эргономикой, и содержится призыв обеспечить наличие достаточного числа технических работников со специальной подготовкой и опытом, которые обязаны соблюдать профессиональную тайну.
- Следует принять меры для защиты частной жизни работников, а также для того, чтобы исключить возможность использования медицинских осмотров работников в дискриминационных или любых других целях, затрагивающих их интересы.
- Работодатель, работники и их представители должны сотрудничать и участвовать на равноправной основе в осуществлении организационных и иных мер, касающихся службы гигиены труда.
- Службы гигиены труда национального или многонационального предприятия, насчитывающего более, чем одно подразделение, должны предоставлять без дискриминации самый высокий уровень услуг работникам всех подразделений, независимо от места или страны, где они расположены.

Конвенция № 187

Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

Национальная политика: национальная политика в области безопасности и гигиены труда и производственной среды, разработанная в соответствии с принципами, заложенными в статье 4 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155).

Национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда: культура, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет.

- ★ Каждое государство-член должно содействовать постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки национальной политики, национальной системы и национальной программы на основе

консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

- ★ Каждое государство-член должно принимать активные меры в целях постепенного создания безопасной и здоровой производственной среды посредством национальной системы и национальных программ в области безопасности и гигиены труда, принимая во внимание принципы, заложенные в соответствующих актах МОТ.
- ★ Каждое государство-член, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, периодически рассматривает меры, которые можно было бы предпринять в целях ратификации соответствующих конвенций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда.

Национальная политика

- ★ Каждое государство-член содействует безопасной и здоровой производственной среде посредством разработки национальной политики.
- ★ Каждое государство-член на всех соответствующих уровнях содействует и стремится к достижению реализации права работников на безопасную и здоровую производственную среду.
- ★ При разработке своей национальной политики каждое государство-член, с учетом своих национальных условий и практики, а также на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, содействует основополагающим принципам, таким как: оценка профессиональных рисков или опасностей; борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения; развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку.

Национальная система

- ★ Каждое государство-член должно создавать, поддерживать, постепенно развивать и периодически пересматривать национальную систему безопасности и гигиены труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Национальная система безопасности и гигиены труда включает, помимо прочего:
 - ➡ законодательные и нормативные правовые акты, коллективные договоры, в соответствующих случаях, и любые другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;
 - ➡ органы или ведомство, либо органы или ведомства, отвечающие за вопросы безопасности и гигиены труда, созданные в соответствии с национальным законодательством и практикой;

- ➔ механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;
- ➔ меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.
- ★ Национальная система безопасности и гигиены труда в соответствующих случаях включает:
 - ➔ национальный трехсторонний консультативный орган или органы, занимающиеся вопросами безопасности и гигиены труда;
 - ➔ информационные и консультативные услуги по вопросам безопасности и гигиены труда;
 - ➔ профессиональную подготовку по вопросам безопасности и гигиены труда;
 - ➔ службы гигиены труда в соответствии с национальными законодательством и практикой;
 - ➔ научно-исследовательские работы в области безопасности и гигиены труда;
 - ➔ механизм, позволяющий осуществлять сбор и анализ данных о случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимая во внимание соответствующие акты МОТ;
 - ➔ положения, предусматривающие сотрудничество с соответствующими системами страхования или социального обеспечения, охватывающими случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - ➔ вспомогательные механизмы, направленные на постепенное улучшение условий в области безопасности и гигиены труда на микропредприятиях, а также на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике.

Национальная программа

- ★ Каждое государство-член должно разрабатывать, проводить, следить за выполнением, оценивать и периодически пересматривать национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Национальная программа должна:
 - ➔ содействовать развитию национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда;

- вносить вклад в защиту работников благодаря ликвидации или сведению к минимуму, насколько это практически возможно, производственных рисков и опасностей, в соответствии с национальными законодательством и практикой, в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве, а также в целях содействия безопасности и гигиене труда на рабочем месте;
 - разрабатываться и пересматриваться на основе анализа национальной ситуации в сфере безопасности и гигиены труда, включая анализ национальной системы безопасности и гигиены труда;
 - включать задачи, цели и показатели результативности;
 - подкрепляться, насколько это возможно, другими дополнительными национальными программами и планами, содействующими постепенному обеспечению безопасной и здоровой производственной среды.
- ★ Национальная программа должна быть предана широкой гласности и, по мере возможности, утверждаться и запускаться в действие высшими органами государственной власти.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 197

Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

Национальная политика

- В рамках национальной политики должны учитываться соответствующие положения Конвенции № 155, касающиеся прав, обязанностей и ответственности работников, работодателей и правительств.

Национальная система

- При создании, поддержании, постепенном развитии и периодическом пересмотре национальной системы обеспечения безопасности и гигиены труда государства-члены:
 - ➔ должны принимать во внимание акты МОТ, перечисленные в Приложении к Рекомендации, в частности, Конвенции № 155, 81, 129.
 - ➔ могут также расширять сферу консультаций, распространяя ее на другие заинтересованные стороны.
- Национальная система должна предусматривать надлежащие меры защиты для всех работников, в частности, работников, занятых в секторах повышенного риска, а также уязвимых категорий работников, таких как работники неформальной

экономики, трудящиеся-мигранты и молодые работники; государства-члены также должны принимать меры в целях обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, как мужчин, так и женщин, включая меры защиты репродуктивного здоровья работников.

- В процессе содействия национальной культуре профилактики в области безопасности и гигиены труда государства-члены должны стремиться к:
 - повышению уровня осознания на рабочем месте и понимания общественностью остроты проблем безопасности и гигиены труда посредством проведения национальных кампаний, увязываемых, в соответствующих случаях, с инициативами на рабочем месте и с международными инициативами;
 - содействию механизмам проведения обучения и подготовки по вопросам безопасности и гигиены труда, в частности, в интересах руководителей старшего и среднего звена, работников и их представителей, а также правительственных должностных лиц, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда;
 - внедрению концепций и, в соответствующих случаях, компетенции по вопросам безопасности и гигиены труда в программы общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведений;
 - содействию обмену статистическими данными и информацией по безопасности и гигиене труда между соответствующими органами власти, работодателями, работниками и их представителями;
 - предоставлению информационных и консультативных услуг работодателям и работникам, а также их соответствующим организациям и содействию сотрудничеству между ними или стимулированию его в целях искоренения или сведения к минимуму, насколько это практически осуществимо, производственных рисков и опасностей;
 - содействию разработке на уровне рабочего места политики в области безопасности и гигиены труда и учреждению комитетов по вопросам безопасности и гигиены труда, а также назначению представителей работников, отвечающих за вопросы безопасности и гигиены труда, в соответствии с национальным законодательством и практикой;
 - решению проблем, с которыми сталкиваются микропредприятия, а также малые и средние предприятия и подрядчики в ходе проведения политики и соблюдения нормативных правовых актов, касающихся безопасности и гигиены труда, в соответствии с национальным законодательством и практикой.
- Государства-члены должны содействовать применению системного подхода к управлению вопросами безопасности и

гигиены труда, такого как подход, изложенный в Руководящих принципах МОТ по системам управления вопросами безопасности и гигиены труда (МОТ-БГТ 2001).

Национальная программа

- Национальная программа по безопасности и гигиене труда:
 - должна быть основана на принципах оценки факторов опасностей и рисков и управления ими, особенно на уровне рабочего места;
 - следует выделять приоритетные направления действий, которые должны периодически пересматриваться и обновляться;
 - активно содействовать мерам и мероприятиям профилактического характера на рабочем месте, предусматривающим участие работодателей, работников и их представителей;
 - должна координироваться в соответствующих случаях с другими национальными программами и планами, в частности с теми, которые касаются общественного здравоохранения и экономического развития.
- При разработке и пересмотре национальной программы государства-члены должны принимать во внимание соответствующие акты МОТ, перечисленные в Приложении к Рекомендации, а также могут расширять консультации с прочими заинтересованными сторонами.

Национальный профиль

- Государства-члены должны формировать и регулярно обновлять национальный профиль, в котором кратко описывается текущее положение дел в области безопасности и гигиены труда и прогресс, достигнутый в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды. Этот профиль должен использоваться в качестве основы при разработке и пересмотре национальной программы.
- Национальный профиль в области безопасности и гигиены труда должен включать информацию относительно следующих элементов:
 - законодательные и нормативные правовые акты, коллективные договоры, в соответствующих случаях, а также любые другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;
 - орган или ведомство, либо органы или ведомства, отвечающие за вопросы безопасности и гигиены труда, наделенные надлежащими полномочиями, в соответствии с национальными законодательством и практикой;
 - механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;

- меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики, связанных с производством;
 - национальный трехсторонний консультативный орган или органы, занимающиеся вопросами безопасности и гигиены труда;
 - информационные и консультативные услуги по вопросам безопасности и гигиены труда;
 - профессиональная подготовка в области безопасности и гигиены труда;
 - службы гигиены труда в соответствии с национальными законодательством и практикой;
 - научно-исследовательские работы в области безопасности и гигиены труда;
 - механизм, позволяющий осуществлять сбор и анализ данных о случаях производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также их причин, принимая во внимание соответствующие акты МОТ;
 - положения, предусматривающие сотрудничество с соответствующими системами страхования или социального обеспечения, охватывающими случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - вспомогательные механизмы, направленные на постепенное улучшение условий в области безопасности и гигиены труда на микропредприятиях, а также на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике.
- Кроме того, национальный профиль в области безопасности и гигиены труда должен в соответствующих случаях включать информацию относительно следующих элементов:
- механизмы координации и сотрудничества на национальном уровне и на уровне предприятия, включая механизмы пересмотра национальной программы;
 - технические стандарты, своды практических правил и руководящие принципы по безопасности и гигиене труда;
 - общеобразовательные механизмы и информационно-просветительские меры, включая инициативы содействия;
 - специализированные технические, медицинские и научные институты и учреждения, занимающиеся различными аспектами безопасности и гигиены труда, в том числе научно-исследовательские институты и лаборатории, работающие над проблемами безопасности и гигиены труда;
 - персонал, занятый в области безопасности и гигиены труда, включая инспекторов, специалистов по безопасности и гигиене труда, врачей-профилактикологов и врачей-гигиенистов;

- статистические данные по производственному травматизму и профессиональным заболеваниям;
- политика и программы в области безопасности и гигиены труда, проводимые организациями работодателей и работников;
- регулярная или текущая деятельность, связанная с безопасностью и гигиеной труда, включая международное сотрудничество;
- финансовые и бюджетные ресурсы, направляемые на обеспечение безопасности и гигиены труда; и
- данные, имеющиеся в наличии и касающиеся демографической обстановки, уровня грамотности, экономической ситуации и положения в области занятости, а также любая другая соответствующая информация.

Соответствующие акты МОТ

Конвенции № 81 (и Протокол 1995 года), 115, 120, 121, 129, 139, 148, 152, 155 (и протокол 2002 года), 161, 162, 167, 170, 176, и 184 и Рекомендации №: 81, 82, 97, 102, 114, 115, 120, 121, 133, 147, 156, 160, 164, 171, 172, 175, 177, 181, 183, 192 и 194.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 97

Рекомендация 1953 года об охране здоровья работников

- Законодательство должно предусматривать средства предупреждения, уменьшения или устранения на местах работы вредных для здоровья условий.
- В Рекомендации приводится ряд технических мер для создания на местах работы условий, способствующих надлежащей защите здоровья работников и указывается, что работники должны получать информацию и участвовать в консультациях о необходимых мероприятиях, а также отмечается их обязанность сотрудничества.
- Компетентный орган должен:
 - обращать внимание заинтересованных работодателей и работников на особую опасность, которой подвергаются работники, и на меры предосторожности для ее избежания;
 - предусматривать консультации в общегосударственном масштабе между инспекцией труда или другими органами управления по охране здоровья работников на местах работы, с одной стороны, и соответствующими организациями работодателей и работников – с другой.

- Законодательство каждой страны должно содержать особые положения о медицинском осмотре работников, занятых на особо вредных работах.
- Медицинский осмотр, производимый согласно Рекомендации, не должен вводить в какие-либо расходы заинтересованного работника.
- Законодательство каждой страны должно требовать, чтобы инспекции труда или другому органу, ведающему охраной здоровья работников на местах работы, направлялось извещение об установленных или подозреваемых случаях профессионального заболевания. В Рекомендации также указываются сведения, которые должны содержаться в таком извещении.
- Надлежащий орган власти должен на основе консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников составить список профессиональных заболеваний или категорий случаев, подлежащих извещению, и вносить время от времени в этот список необходимые изменения.
- На местах работы должны предусматриваться средства первой помощи при несчастных случаях, профессиональных заболеваниях, отравлениях или недомоганиях.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 102

Рекомендация 1956 года о бытовом обслуживании

- Рекомендация применяется к работникам как физического, так и нефизического труда, занятым на государственных или частных предприятиях, за исключением работников сельского хозяйства и морского транспорта.
- Она предназначена для определения некоторых принципов и введения норм в отношении бытового обслуживания, касающегося:
 - питания на предприятии или поблизости от него (столовые, буфеты и помещения для приготовления пищи и прочие, и т.д.);
 - организации отдыха на предприятии или поблизости от него и культурных развлечений, за исключением оплачиваемых отпусков;
 - средств транспорта к месту работы и обратно, когда обычный общественный транспорт недостаточен или труднодоступен.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 194

Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний

- Рекомендация имеет целью укрепить процедуры идентификации, уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также упростить процедуры актуализации Перечня профессиональных заболеваний.
- При создании, пересмотре и применении систем для уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации, компетентный орган должен принимать во внимание Свод практических правил 1996 года об уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации, а также другие своды практических правил и рекомендации, которые в будущем могут быть разработаны Международной организацией труда.
- Регулярно обновляемый Перечень профессиональных заболеваний, установленный на национальном уровне, должен включать:
 - по крайней мере, заболевания, перечисленные в Таблице I Конвенции № 121;
 - по мере возможности, другие заболевания, содержащиеся в Перечне профессиональных заболеваний, прилагаемом к Рекомендации; и
 - по мере возможности, раздел, озаглавленный «Предполагаемые профессиональные заболевания».
- Каждое государство-член должно ежегодно направлять МОТ исчерпывающие статистические данные о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и, в зависимости от обстоятельств, об аварийных ситуациях и несчастных случаях в пути на работу и с работы.

2. Защита от специфических рисков

Конвенция № 115

Конвенция 1960 года о защите от радиации

- ★ Каждый член Международной организации труда, ратифицирующей Конвенцию, обязуется при применении ее положений консультироваться с представителями работодателей и работников.
- ★ Конвенция распространяется на все виды деятельности, влекущие воздействие ионизирующей радиации на работников в процессе их работы.
- ★ Прилагаются все усилия к тому, чтобы ограничить воздействие ионизирующей радиации на работников до возможно минимального уровня, и все заинтересованные стороны избегают всякого воздействия радиации, не являющегося неизбежным.
- ★ В свете новейших знаний применяются все необходимые меры для обеспечения эффективной защиты работников, непосредственно занятых на работе, связанной с ионизирующей радиацией, в отношении их здоровья и безопасности труда.
- ★ Ни один работник моложе 16 лет не должен допускаться к работе, связанной с ионизирующей радиацией.
- ★ Максимально допустимые дозы ионизирующей радиации устанавливаются и постоянно пересматриваются в свете новых знаний. Пределы должны быть установлены отдельно для работников, не достигших возраста 18 лет, и для тех, кому 18 лет и более.
- ★ Осуществляется соответствующее наблюдение для измерения уровня действия ионизирующей радиации и радиоактивных веществ на работников с тем, чтобы проверить соблюдение установленных уровней.
- ★ Все работники, непосредственно занятые на работе, связанной с ионизирующей радиацией, соответственно инструктируются как до, так и во время работы относительно мер предосторожности, которые они должны соблюдать для защиты своего здоровья и безопасности; при этом они должны проходить соответствующее медицинское освидетельствование непосредственно до или вскоре после приема на такую работу, а впоследствии – периодическое медицинское освидетельствование через соответствующие промежутки времени.
- ★ Ни один работник не должен допускаться к работе или к продолжению работы, в результате которой он может подвергнуться воздействию ионизирующей радиации, вопреки авторитетному медицинскому заключению.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 114

Рекомендация 1960 года о защите от радиации

- Как работодателями, так и работниками должны прилагаться все усилия для обеспечения наиболее тесного сотрудничества в осуществлении мероприятий по защите от ионизирующей радиации.
- Ввиду того что использование труда женщин в возрасте, когда они способны к деторождению, на связанных с радиацией работах затрагивает особые медицинские проблемы, должны применяться все возможные меры предосторожности с тем, чтобы они не подвергались большому риску действия радиации.
- Уровни, предусмотренные Конвенцией № 115, должны устанавливаться с учетом соответствующих числовых значений, рекомендуемых Международной комиссией по защите от радиоактивного излучения.
- В Рекомендации также содержатся подробные положения о коллективных (предпочтительно) и индивидуальных средствах защиты. Методы защиты должны быть выбраны с целью уменьшения возможности попадания в организм радиоактивных веществ и распространения риска радиоактивного заражения.
- В ней также содержатся положения о проверке рабочих мест, об инспекции и наблюдении за приборами, оборудованием и о медицинском освидетельствовании.
- Каждое государство должно также предусмотреть принятие мер для контроля за распространением и использованием источников ионизирующей радиации, в частности, путем уведомления компетентного органа власти.

Конвенция № 139

Конвенция 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязано среди других мер:
 - ➔ 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 канцерогенных веществ и агентов;
 - ➔ сократить до минимума число работников, подвергающихся воздействию канцерогенных веществ или агентов, а также продолжительность и степень такого воздействия;

- определить меры защиты работников от воздействия канцерогенных веществ или агентов и обеспечить создание соответствующей системы регистрации;
 - принимать меры к тому, чтобы работники, которые подверглись, подвергаются или могут подвергаться воздействию канцерогенных веществ и агентов, были обеспечены всей имеющейся информацией о связанных с этим опасностях и мерах, которые должны приниматься;
 - принимать меры по обеспечению того, чтобы работники проходили медицинские обследования или биологические, или другие анализы или исследования в период работы и после него;
 - принимать меры для обеспечения соответствующей инспекции.
- ★ При определении канцерогенных веществ и агентов, подвергать воздействию которых на производстве запрещено или допускается только с разрешения или под контролем, принимаются во внимание последние данные, содержащиеся в сводах практических правил или руководствах, которые могут разрабатываться МБТ, а также информация, поступающая от других компетентных органов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 147

Рекомендация 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях

- Работодатели должны прилагать все усилия для того, чтобы применять производственные процессы, которые не вызывают создания и, в особенности, выделения в производственную среду канцерогенных веществ или агентов.
- Работники и другие лица, участвующие в производственной деятельности, связанной с опасностью воздействия канцерогенных веществ или агентов, должны соблюдать установленные правила безопасности и надлежащим образом использовать все оснащение, предоставленное для их защиты или для защиты других.
- В Рекомендации определены условия для отдельных исключений из запрета воздействия и указываются меры, которые будут приняты в отношении веществ и агентов, применение которых допускается только с разрешения или под контролем.
- В ней содержится призыв контролировать состояние здоровья работников путем медицинского обследования до назначения на работу, а затем периодического медицинского обследования.

- Если в результате любого действия, предпринятого во исполнение Рекомендации, нежелательно подвергать работника дальнейшему воздействию канцерогенных веществ или агентов в процессе выполнения этим работником его обычной работы, следует предпринять все надлежащие усилия для предоставления такому работнику другой подходящей работы.
- Компетентный орган власти должен создать и сохранять в сотрудничестве с работодателями и представителями работников систему профилактики профессиональных раковых заболеваний и контроля за ними.
- Компетентный орган власти должен распространять информацию, относящуюся к риску профессиональных раковых заболеваний, прибегая в соответствующих случаях к помощи международных и национальных организаций, включая организации работодателей и работников. Он должен разрабатывать справочные пособия по веществам и агентам, которые могут вызвать профессиональные раковые заболевания
- Работодатели должны:
 - искать информацию об опасности раковых заболеваний, которая может возникнуть в связи с любым веществом или агентом, применяемым или намечаемым к применению на предприятии;
 - обеспечить, чтобы, при наличии любого вещества или агента, обладающего канцерогенными свойствами, было соответствующее указание о вероятной опасности любому работнику, который может подвергаться их воздействию;
 - инструктировать своих работников относительно опасности воздействия таких веществ и относительно мер, которые должны приниматься.
- Организации работодателей и работников должны принимать позитивные меры для осуществления программ информации и деятельности просветительного характера по вопросам опасности профессиональных раковых заболеваний и должны поощрять своих членов к полному участию в программах профилактики таких заболеваний и контроля за ними.

Конвенция № 148

Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)

- ★ Конвенция применяется ко всем отраслям экономической деятельности.
- ★ Государство может, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников, исключить из сферы применения Конвенции

отдельные отрасли экономической деятельности, в отношении которых ее применение вызывает особые проблемы, имеющие существенный характер.

- ★ Оно также может, в момент ратификации и после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, принимать предусмотренные Конвенцией обязательства отдельно в отношении:
 - ➔ загрязнение воздуха;
 - ➔ шума; и
 - ➔ вибрации.
- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию должно:
 - ➔ законодательно или любым другим методом в соответствии с национальной практикой и условиями принять необходимые меры, включая соответствующие меры наказания, для проведения в действие положений Конвенции;
 - ➔ поручить соответствующим инспекционным службам контроль за применением положений Конвенции или проверить, что надлежащая инспекция проводится.
- ★ Применяя положения Конвенции и, в частности, при разработке и применении мер (технических и связанных с организацией работы), направленных на предотвращение опасностей, компетентный орган власти действует после консультаций с наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников.
- ★ Работодатели несут ответственность за применение предписанных мер, а работники обязаны соблюдать правила техники безопасности.
- ★ Если эти меры не приводят к снижению загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах до указанных уровней, работодатель обязан обеспечить работников соответствующими средствами индивидуальной защиты.
- ★ Компетентный орган власти должен:
 - ➔ установить критерии, позволяющие определять опасность вредного воздействия загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах;
 - ➔ указать на основе этих критериев допустимые уровни воздействия.
- ★ Состояние здоровья работников, которые подверглись или могут подвергнуться профессиональному риску, вызываемому загрязнением воздуха, шумом или вибрацией на рабочих местах, контролируется через соответствующие промежутки времени, в том числе посредством предварительного медицинского обследования перед назначением на работу и периодических осмотров.

- ★ Если нахождение работника на рабочем месте, где он подвергается воздействию, противопоказано с медицинской точки зрения, должны быть предприняты все меры, чтобы в соответствии с национальной практикой и условиями перевести заинтересованного работника на другое подходящее место работы или сохранить его доход с помощью мер социального обеспечения или любых других мер.
- ★ Меры, принимаемые для осуществления Конвенции, не должны неблагоприятно отражаться на правах работников, предоставляемых на основании законодательства о социальном обеспечении или о социальном страховании.
- ★ Работники или их представители имеют право давать предложения, получать информацию и профессиональную подготовку и обращаться в соответствующие органы для обеспечения защиты от профессиональных рисков, включенных в Конвенцию.
- ★ Компетентный орган власти извещается о применении процессов, веществ, механизмов и оборудования, определяемых компетентным органом власти, которые подвергают работников профессиональным рискам вследствие загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах, и, в случае необходимости, компетентный орган власти может на установленных условиях разрешать или запрещать их применение.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 156

Рекомендация 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)

- Положения Конвенции № 148 и Рекомендации должны по мере возможности применяться ко всем отраслям экономической деятельности.
- Должны приниматься меры для обеспечения работников, работающих не по найму, защитой в производственной среде, аналогичной той, которая предусматривается в упомянутых документах.
- Компетентный орган власти должен предписывать характер, частоту и другие условия контроля за загрязнением воздуха, шумом и вибрацией в производственной среде, ответственность за проведение которого несет работодатель.
- В Рекомендации указываются профилактические и защитные меры, которые должны быть предприняты, например, особый контроль, когда механизмы или установки впервые вводятся в эксплуатацию или значительно модифицируются, или когда вводятся новые процессы, когда происходит замена, запрет или ограничение использования некоторых веществ.

- Работодатель должен информировать работников и их представителей о рисках, проектах, мерах и решениях, которые могут иметь вредные последствия для здоровья работников.
- Организации работодателей и работников должны принимать конкретные меры для осуществления программ информации и подготовки в области профилактики и ограничения существующих и потенциальных профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также в области защиты против таких рисков.
- Положения Рекомендации относительно проектирования, производства и поставок механизмов и оборудования должны немедленно применяться ко вновь созданным механизмам и оборудованию. Компетентный орган власти должен в возможно кратчайшее время указать соответствующие сроки модификации существующих механизмов и оборудования.

Конвенция № 162

Конвенция 1986 года об асбесте

- ★ Конвенция охватывает все виды деятельности, связанные с воздействием асбеста на работников в процессе работы.
- ★ После консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также на основании оценки опасностей для здоровья и принятых мер безопасности, государство может исключать из сферы применения некоторых положений Конвенции отдельные отрасли экономической деятельности или отдельные предприятия, если оно убеждено, что в их применении к этим отраслям или предприятиям нет необходимости.
- ★ Компетентный орган обязан консультироваться с наиболее представительными организациями работодателей и работников относительно мер, которые следует принять для приведения в действие положений Конвенции.
- ★ Национальным законодательством или правилами должны быть предписаны меры, которые следует принимать для предупреждения, контроля и защиты работников в связи с воздействием опасных для здоровья факторов, возникающих при работе с асбестом. Они должны периодически пересматриваться с учетом технического прогресса и достижений в области научных знаний.
- ★ Они должны предусматривать предупреждение воздействия асбеста или защиту от него с помощью технических мер защиты, надлежащих методов работы, а также установления специальных правил и процедур, включая разрешение.

- ★ В тех случаях, когда это необходимо и технически осуществимо, национальное законодательство должно предусматривать замену асбеста иными материалами, а также полное или частичное запрещение его использования в некоторых производственных процессах.
- ★ Компетентный орган имеет полномочия, после консультаций с соответствующими наиболее представительными организациями работодателей и работников, на определенное время разрешать частичные исключения из мер, предписанных национальным законодательством или правилами.
- ★ Соблюдение законодательства и правил должно быть обеспечено надлежащей и соответствующей системой инспекции.
- ★ Компетентный орган должен предписывать, устанавливать и пересматривать предельно допустимые уровни воздействия асбеста в свете технического прогресса и расширения научно-технических знаний.
- ★ Он должен разработать систему уведомления о профессиональных заболеваниях, вызываемых асбестом.
- ★ Работодатель должен принять все необходимые меры, чтобы:
 - предотвратить или контролировать попадание асбестовой пыли в воздух;
 - обеспечивать, чтобы соблюдались предельно допустимые уровни;
 - сократить воздействие до минимального практически осуществимого уровня;
- ★ Работодатели несут ответственность за выполнение предписанных мер.
- ★ Если меры не приводят к снижению воздействия асбеста до предельно допустимых уровней, работодатель обязан обеспечить наличие, эксплуатацию и замену, по мере необходимости, надлежащих респираторных защитных устройств и специальной защитной одежды без расходов со стороны работников.
- ★ Респираторные защитные устройства должны использоваться только как дополнительная, временная, чрезвычайная или исключительная мера, а не как альтернатива техническому контролю.
- ★ Работники обязаны в рамках своей ответственности выполнять инструкции по безопасности и гигиене труда и осуществлять, по возможности, самое тесное сотрудничество с работодателем.
- ★ Работники, подвергающиеся или подвергшиеся воздействию асбеста, должны без потери заработка и, по возможности, в рабочее время проходить такие медицинские осмотры, которые необходимы для наблюдения за состоянием их здоровья и

для диагностики профессиональных заболеваний, вызванных воздействием асбеста.

- ★ Если продолжение работы, связанной с воздействием асбеста, считается с медицинской точки зрения нежелательным, должны быть приняты все возможные меры для обеспечения соответствующим работникам других средств сохранения их дохода.
- ★ Компетентный орган, после консультаций и в сотрудничестве с наиболее представительными организациями работодателей и работников, должен проводить мероприятия с целью содействия распространению информации и просвещения всех соответствующих лиц о вредных для здоровья факторах, возникающих при контакте с асбестом, и о методах их предупреждения и контроля за ними.
- ★ Работодатели должны извещать компетентный орган об определенных видах работ, связанных с воздействием асбеста, в соответствии с порядком и в пределах, установленных им.
- ★ Производители и поставщики несут ответственность за должную маркировку тары и, если необходимо, изделий, содержащих асбест.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 172

Рекомендация 1986 года об асбесте

- В Рекомендации указано, что следует принимать меры, предоставляющие лицам, работающим не по найму, защиту, аналогичную той, которая предусмотрена в Конвенции № 162.
- Особое внимание следует уделять найму на работу лиц моложе 18 лет в связи с опасностью воздействия производственных факторов, вызываемых асбестом.
- Компетентный орган должен периодически пересматривать предписанные меры, учитывая опубликованный МБТ Свод практических правил по охране труда при использовании асбеста, другие своды практических правил или руководства, которые могут быть подготовлены МБТ, а также заключения совещаний экспертов и информацию, поступающую от других компетентных органов, относительно асбеста и заменяющих его материалов.
- Работодатель, после консультаций и в сотрудничестве с заинтересованными работниками или их представителями, и с учетом рекомендаций компетентных органов, включая службы гигиены труда, должен принимать все соответствующие меры для предупреждения воздействия асбеста или контроля за ним.

- Работник, покинувший место работы, которое, как он обоснованно считает, представляет для его жизни или здоровья серьезную опасность, должен предупредить об этом своего непосредственного руководителя и быть огражден от санкций или дисциплинарных мер, в соответствии с национальными условиями и практикой.
- В Рекомендации также указаны меры, которые должны быть предприняты, в том числе в отношении:
 - предупреждения и защиты от воздействия асбеста;
 - определения продуктов, на использование которых следует давать разрешение, а также использование которых следует полностью или частично запретить;
 - замены асбеста другими материалами-заменителями;
 - предельно допустимых уровней;
 - респираторных средств защиты;
 - системы инспекции, предусмотренной в Конвенции № 162;
 - осуществления программы профилактики и контроля за воздействием асбеста на работников;
 - сноса сооружений, в которых использованы асбестосодержащие материалы;
 - поощрения исследования технических и медицинских проблем, относящихся к воздействию асбеста, материалам-заменителям и альтернативным технологиям;
 - маркировки тары или изделия.
- Также указываются меры, относящиеся к наблюдению за производственной средой (включая концентрацию содержащейся в воздухе асбестовой пыли) и состоянием здоровья работников (медицинский осмотр, уведомление о профессиональных заболеваниях).
- Национальная и многонациональная компания, имеющая более чем одно предприятие, обязана осуществлять меры безопасности, касающиеся предупреждения, ограничения и защиты от вредных для здоровья факторов, связанных с производственным воздействием асбеста, охватывающие без дискриминации работников на всех ее предприятиях, независимо от места или страны, где они расположены.
- Наконец, в Рекомендации указываются меры с целью содействия обучению и информированию всех заинтересованных лиц.

Конвенция № 170

Конвенция 1990 года о химических веществах

- ★ Конвенция применяется ко всем отраслям экономической деятельности, в которых используются химические вещества.
- ★ При этом государство, после консультаций с наиболее представительными заинтересованными организациями работодателей и работников и на основании оценки существующих рисков и применяемых защитных мер, может исключить из сферы применения Конвенции или отдельных ее положений определенные отрасли экономической деятельности, предприятия или продукцию, если:
 - ➔ возникают особые проблемы существенного характера; и
 - ➔ общая предоставляемая согласно национальному законодательству и практике защита не ниже той, которая была бы обеспечена при полном применении положений Конвенции.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, разрабатывает специальные положения для защиты конфиденциальной информации, раскрытие которой конкурирующей стороне может нанести ущерб деловой стороне деятельности работодателя, если при этом не ставятся под угрозу здоровье и безопасность работников.
- ★ Государство должно разработать, осуществить и периодически пересматривать последовательную политику по безопасности при использовании химических веществ на производстве, консультируясь с наиболее представительными организациями работодателей и работников.
- ★ Компетентный орган имеет полномочия, если это оправдано соображениями охраны здоровья и безопасности труда, запрещать или ограничивать использование определенных опасных химических веществ или требовать заблаговременного уведомления и разрешения до того, как такие химические вещества будут применяться.
- ★ Он вводит системы классификации всех химических веществ по виду и степени присущих им опасностей для здоровья и физических опасностей.
- ★ Все химические вещества маркируются таким образом, чтобы давалась основная информация об их характере. Опасные химические вещества дополнительно снабжаются этикетками таким образом, чтобы информация о них легко понималась работниками и чтобы давалась основная информация относительно их классификации, представляемой ими опасности и мер предосторожности, которые следует предпринимать.

- ★ Поставщики химических веществ должны обеспечить, чтобы:
 - ➔ они были классифицированы в соответствии с положениями Конвенции;
 - ➔ они маркировались таким образом, чтобы указывался их основной характер;
 - ➔ они были снабжены этикетками в соответствии с положениями Конвенции и сопровождалась картами данных по безопасности химических веществ.
- ★ Работодатели должны:
 - ➔ обеспечить, чтобы все химические вещества, используемые на производстве, были промаркированы или снабжены этикетками, и чтобы карты данных направлялись и предоставлялись в распоряжение работников и их представителей;
 - ➔ обеспечить, чтобы использовались только классифицированные или идентифицированные и промаркированные химические вещества, и чтобы при их использовании соблюдались необходимые меры предосторожности;
 - ➔ вести учет опасных химических веществ, используемых на рабочем месте;
 - ➔ осуществлять контроль за воздействием на работников опасных химических веществ;
 - ➔ оценивать, контролировать и ограничивать (посредством мер профилактики и безопасности) степень воздействия опасных химических веществ на работников;
 - ➔ обеспечивать оказание первой помощи и предусматривать мероприятия, осуществляемые в аварийных ситуациях;
 - ➔ информировать работников об опасностях, связанных с воздействием химических веществ, а также инструктировать их о способах получения и использования информации, указанной на этикетках и в картах данных по безопасности химических веществ.
- ★ При выполнении своих обязанностей работодатели осуществляют по возможности самое тесное сотрудничество с работниками или их представителями в том, что касается безопасности при использовании химических веществ на производстве.
- ★ Работники должны принимать все разумные меры к тому, чтобы полностью исключить или свести до минимума риск, грозящий им самим и другим лицам, в связи с использованием химических веществ на производстве.

- ★ Работники должны иметь право:
 - покинуть место работы при наличии достаточно веских оснований считать, что их безопасность или здоровье подвергаются непосредственной и серьезной угрозе; при этом они должны быть защищены от ненадлежащих последствий;
 - получить информацию об используемых химических веществах.
- ★ Если в экспортирующем государстве использование опасных химических веществ запрещается целиком или частично по соображениям безопасности и гигиены труда, то данный факт и причины для этого должны быть сообщены каждой импортирующей стране.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 177

Рекомендация 1990 года о химических веществах

- Положения Рекомендации должны также применяться к лицам, работающим не по найму, как это может быть установлено национальным законодательством или правилами.
- Компетентный орган должен указывать, каким категориям работников не разрешается по причинам безопасности и здоровья использовать определенные химические вещества или разрешается их использовать только в условиях, предписанных в соответствии с национальным законодательством или правилами.
- В Рекомендации также указаны подробные положения о порядке классификации, этикетирования и маркировки химических веществ и приводится необходимая информация, которая должна содержаться в карте данных по безопасности химических веществ.
- Если работники подвергаются воздействию опасных химических веществ, то работодатель обязан:
 - ➔ ограничить воздействие таких химических веществ;
 - ➔ оценивать, измерять и регистрировать в случае необходимости концентрацию химических веществ, находящихся в воздухе рабочей зоны. Работники и их представители должны иметь доступ к этим регистрационным данным.
- Национальная или многонациональная корпорация, имеющая более одного предприятия, должна осуществлять меры по охране труда, касающиеся предупреждения, контроля и защиты от опасностей, связанных с воздействием на рабочем месте опасных химических веществ, охватывающие без дискриминации

работников на всех ее предприятиях, независимо от места или страны, где они расположены.

- В Рекомендации также приводятся критерии безопасности при использовании, хранении, транспортировке, утилизации и переработки вредных химических веществ.
- В ней содержатся указания в отношении мер медицинского контроля для оценки здоровья работников и диагностики заболеваний и травм, вызванных воздействием опасных химических веществ.
- Работники должны иметь право:
 - получать карты данных по безопасности химических веществ и другую информацию с тем, чтобы принимать надлежащие меры предосторожности;
 - участвовать в обследовании потенциальных опасностей, возникающих в связи с использованием химических веществ на производстве;
 - привлекать внимание своих представителей, работодателя или компетентные органы к потенциальным опасностям, возникающим в связи с использованием химических веществ на производстве;
 - покинуть место, ставшее опасным в результате использования химических веществ, если они имеют достаточно веские основания считать, что их безопасность или здоровье подвергаются непосредственной и серьезной угрозе, и при этом должны немедленно информировать об этом своего непосредственного руководителя;
 - на альтернативную работу при повышенной чувствительности к химическому веществу, в результате чего возрастает риск для здоровья, и на компенсацию в случае потери рабочего места;
 - на должное медицинское обслуживание и компенсацию за травмы и заболевания, полученные в результате использования химических веществ на производстве.
- Работники женщины должны иметь право, будучи беременными или имея грудного ребенка, на получение альтернативной работы, на которой отсутствует воздействие химических веществ, опасных для здоровья плода или грудного ребенка, если такая работа имеется, а также право на возвращение на предыдущее место работы по прошествии соответствующего времени.

Конвенция № 174

Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий

Объект повышенной опасности: объект, на котором производится, перерабатывается, загружается или разгружается, используется, размещается или складировается постоянно или временно одно или несколько опасных веществ или категорий веществ в количествах, превышающих предельно допустимые количества;

Крупная авария: внезапное происшествие – такое как крупный выброс, пожар или взрыв – в ходе эксплуатации объекта повышенной опасности, вызываемое одним или несколькими опасными веществами и приводящее к серьезной как немедленной, так и отложенной опасности для трудящихся, населения или окружающей среды.

- ★ Цель Конвенции состоит в предотвращении крупных аварий, вызываемых опасными веществами, и в ограничении последствий таких аварий.
- ★ В сферу ее применения входят объекты повышенной опасности с некоторыми исключениями, такими как ядерные и военные объекты.
- ★ Государство может после консультаций с представительными организациями работодателей и работников, исключать из сферы ее применения такие объекты или отрасли экономической деятельности, на которых обеспечены равнозначные меры безопасности.
- ★ После консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и с другими заинтересованными сторонами, которых это может касаться, каждое государство должно разработать, осуществить и периодически пересматривать согласованную национальную политику, направленную на защиту трудящихся, населения и окружающей среды от опасности крупных аварий.
- ★ Такая политика должна способствовать использованию наиболее безопасной технологии.
- ★ После консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников и с другими заинтересованными сторонами, которых это может касаться, компетентный орган должен разработать систему идентификации объектов повышенной опасности, исходя из перечня опасных веществ или категорий опасных веществ, или из того и другого одновременно.

- ★ Работодатели должны:
 - идентифицировать и уведомить компетентный орган о любых объектах повышенной опасности в пределах их контроля;
 - уведомлять компетентный орган перед окончательным закрытием каждого объекта повышенной опасности;
 - создавать и обеспечивать функционирование документированной системы контроля за факторами повышенного риска;
 - готовить, пересматривать и обновлять доклад по безопасности на объектах и предоставлять компетентному органу;
 - информировать компетентный орган о произошедшей крупной аварии;
 - после имевшей место крупной аварии предоставлять компетентному органу подробный отчет, который включает подробные рекомендации, касающиеся практических мер по предотвращению новой аварии.
- ★ Компетентный национальный орган должен обеспечить:
 - составление и обновление планов действий в аварийных ситуациях, предусматривающих соответствующие процедуры вне территории каждого объекта повышенной опасности;
 - распространение информации о мерах безопасности и правильном поведении в случае крупной аварии среди населения;
 - оповещение в случае возникновения крупной аварии в возможно сжатые сроки;
 - направление предусмотренной выше информации заинтересованным странам, если последствия крупной аварии могут приобрести трансграничный характер.
- ★ Он должен располагать достаточно квалифицированным персоналом, имеющим соответствующие навыки, а также достаточным техническим и профессиональным обеспечением для проведения инспекции, расследования, оценки и консультаций по вопросам, рассматриваемым в Конвенции, и для обеспечения соблюдения национального законодательства.
- ★ Он должен иметь право приостановить любую деятельность, которая несет в себе неминуемую опасность крупной аварии.
- ★ Для обеспечения безопасности труда на объекте повышенной опасности должны проводиться консультации с работникам и их представителями. В частности, рабочие и их представители должны:
 - получать информацию о всех факторах риска и инструкциях, поступающих от компетентного органа;

- привлекаться для консультаций при подготовке докладов по безопасности, планов действий в аварийных ситуациях и соответствующих процедур, отчетов об авариях;
 - проходить инструктаж и профессиональную подготовку по практическим действиям и процедурам, связанным с предотвращением крупных аварий, а также по аварийным процедурам в случае возникновения крупной аварии, следовать этим процедурам;
 - в рамках своих служебных обязанностей предпринимать исправляющие действия, а в случае необходимости прерывать работу при наличии оснований считать, что существует неминуемая опасность крупной аварии, уведомлять свое руководство или поднимать тревогу;
 - обсуждать с предпринимателем все потенциальные опасности, которые способны привести к крупной аварии, и иметь право уведомлять компетентный орган о таких опасностях.
- ★ Если в экспортирующем государстве использование опасных веществ, технологий или процессов запрещено в связи с тем, что они являются потенциальным источником возникновения крупной аварии, информация о таком запрете и его причинах должны предоставляться каждой импортирующей стране.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 181

Рекомендация 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий

- МОТ в сотрудничестве с другими соответствующими международными межправительственными и неправительственными организациями должна организовать международный обмен информацией:
 - ➔ о правильной практике безопасной эксплуатации объектов повышенной опасности;
 - ➔ о крупных авариях;
 - ➔ о технологиях и процессах, запрещенных по причинам угрозы для безопасности и здоровья;
 - ➔ об используемых компетентными органами механизмах и процедурах, обеспечивающих применение Конвенции № 174 и Рекомендации.

- Государства-члены должны разрабатывать политику, имеющую целью решение вопросов, связанных с опасностями возникновения крупных аварий, рисками и их последствиями в тех секторах и видах деятельности, которые исключены из сферы применения Конвенции № 174.
- В Рекомендации также содержится призыв создавать системы, позволяющие предоставлять трудящимся компенсацию в возможно кратчайшие после аварии сроки и должным образом решать вопросы, касающиеся ее последствий для населения и окружающей среды.
- Наконец, национальная или многонациональная корпорация, состоящая из более чем одного предприятия, должна проводить меры безопасности в отношении всех без исключения трудящихся на равноправной основе на всех ее предприятиях, независимо от места их расположения или страны, в которой они находятся.

3. Охрана труда в отдельных отраслях деятельности

Конвенция № 120

Конвенция 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях

- ★ Конвенция направлена на сохранение здоровья и благополучия работников и предписывает элементарные меры гигиены труда.
- ★ Она применяется:
 - ➔ к торговым предприятиям;
 - ➔ к предприятиям, учреждениям или административным управлениям, в которых работники выполняют главным образом канцелярскую работу;
 - ➔ к любым другим предприятиям, поскольку они не охвачены национальным законодательством или другими положениями о гигиене в конкретных секторах.
- ★ Однако компетентный орган власти может по консультации с непосредственно заинтересованными организациями работодателей и работников исключить из применения всех или некоторых положений Конвенции определенные категории предприятий, учреждений, административных управлений или их отделений, когда обстоятельства и условия труда таковы, что применение к ним всех или некоторых из указанных положений было бы нецелесообразным.
- ★ Меры гигиены, предусмотренные в Конвенции, касаются:
 - ➔ порядка и чистоты всех помещений и оборудования, используемых работниками;
 - ➔ вентиляции;
 - ➔ освещения;
 - ➔ температуры;
 - ➔ расположения и установки рабочих мест и оборудования, обеспечивающих отсутствие вредного влияния на здоровье работников;
 - ➔ предоставления питьевой воды;
 - ➔ соответствующих санитарных сооружений;
 - ➔ предоставления сидений;
 - ➔ приспособлений, позволяющих работникам сменить, оставить или высушить одежду, которую они не носят во время работы;

- ➡ гигиенического состояния подвальных и безоконных помещений;
- ➡ защиты от воздействия раздражающих, вредных, ядовитых, опасных веществ, процессов и методов;
- ➡ защиты от шума и вибрации;
- ➡ средств первой помощи.
- ★ Законы или постановления, вводящие в силу положения Конвенции, и где это возможно, положения Рекомендации № 120, разрабатываются по консультации с представительными организациями заинтересованных работодателей и работников.
- ★ Должны быть приняты соответствующие меры для обеспечения, посредством надлежащей инспекции или иными способами, эффективного применения таких законов и постановлений, в том числе, эффективность применения этих законов и постановлений должна быть обеспечена путем введения соответствующей системы санкций.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 120

Рекомендация 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях

- Должен быть установлен взаимный контакт между компетентным органом, работодателями и работниками для обеспечения работникам надлежащих санитарных условий в связи с выполняемой ими работой.
- Сфера применения Рекомендации шире, чем Конвенции № 120, и включает в себя почтовые услуги, гостиницы, рестораны и места общественного отдыха.
- На предприятиях, в отношении которых компетентный орган может счесть это желательным с учетом наличия возможного риска, должна быть создана санитарная комиссия.
- Помимо подробного описания мер, которые должны быть приняты в каждой из сфер, охватываемых Конвенцией № 120, в Рекомендации также содержится призыв принять меры, касающиеся:
 - ➔ столовых;
 - ➔ комнат отдыха;
 - ➔ проектирования и строительства;
 - ➔ противодействия распространению болезней;
 - ➔ популяризации санитарно-гигиенических норм.

- Должны быть также приняты меры для того, чтобы механизация или методы ускорения операций не требовали такого темпа работы, который может оказать вредное воздействие на работников. Компетентный орган должен установить минимальной возраст допуска к работе по выполнению таких операций, если этого требуют условия работы.

Конвенция № 167

Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве

Строительство: строительство, гражданское строительство, монтажные и демонтажные работы, включая любые процессы, операции или транспортировку на строительной площадке, от подготовки площадки до завершения объекта.

- ★ Конвенция охватывает все виды строительной деятельности. Тем не менее, государство, ратифицирующее Конвенцию, может, после консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников исключать из сферы применения Конвенции или из сферы применения некоторых ее положений отдельные отрасли экономической деятельности или отдельные предприятия, в отношении которых возникают особые проблемы существенного характера, при условии обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды.
- ★ Государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется, что оно в консультации с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников и должным образом учитывая соответствующие нормы, принятые признанными международными организациями в области установления норм, будет сохранять в силе законодательство или правила, которые обеспечивают применение положений Конвенции.
- ★ Это законодательство или правила предусматривают:
 - ➞ право и обязанность работников соблюдать меры безопасности и гигиены труда;
 - ➞ обязанность работодателей:
 - соблюдать предписанные меры, касающиеся безопасности и гигиены труда на рабочем месте;
 - принимать немедленные меры для прекращения работ и эвакуации работников в случае необходимости, если возникает неминуемая угроза их безопасности;
 - предоставлять работникам необходимые средства индивидуальной защиты бесплатно, если защита не может быть обеспечена с помощью других средств;

- обеспечить доступность для работников средств первой помощи.
- ➞ обязанность работников:
 - как можно более тесно сотрудничать с работодателем в осуществлении предписанных мер безопасности и гигиены труда, выполнять предписанные меры безопасности и гигиены труда, немедленно информировать своего непосредственного руководителя и представителя работников, если таковые имеются, о любой ситуации, которая может представлять определенную опасность;
 - проявлять разумную осторожность для обеспечения безопасности и охраны своего здоровья и здоровья других лиц, которым может быть причинен ущерб в связи с их действиями или ошибками в работе;
 - использовать предоставленные им средства;
- ➞ право работников выйти из опасной зоны при наличии оснований полагать, что возникает неминуемая и серьезная угроза безопасности или здоровью;
- ➞ уведомление компетентного органа в предписанные сроки о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.
- ★ Государство должно принимать меры для обеспечения сотрудничества между работодателями и работниками в целях содействия безопасности и гигиене труда на строительных площадках.
- ★ Конвенция предусматривает разделение обязанностей, когда два работодателя или более ведут одновременно работы на одной строительной площадке:
 - ➞ главный подрядчик несет ответственность за координацию предписанных мер, касающихся безопасности и гигиены труда и, в соответствии с национальным законодательством и правилами, за обеспечение соблюдения таких мер;
 - ➞ каждый работодатель постоянно несет ответственность за соблюдение предписанных мер в отношении работников, находящихся в его подчинении.
- ★ Лица, ведущие проектирование и строительного объекта и планирование строительных работ, должны учитывать безопасность и гигиену труда работников-строителей.
- ★ Технические профилактические и защитные меры касаются:
 - ➞ безопасности на рабочих местах;
 - ➞ подмостей и лестниц;
 - ➞ подъемно-транспортных механизмов и подъемного оборудования;

- ➔ транспортного, землеройного и погрузочно-разгрузочного оборудования;
- ➔ установок, механизмов, оборудования и ручного инструмента,
- ➔ работ на высоте, включая крыши;
- ➔ котлованов, колодцев, земляных и подземных сооружений и тоннелей;
- ➔ перемычек и кессонов;
- ➔ работы в сжатом воздухе;
- ➔ несущих рамных конструкций и опалубка;
- ➔ работы над водой;
- ➔ работы по сносу;
- ➔ освещения;
- ➔ электричества;
- ➔ взрывчатых веществ;
- ➔ опасностей для здоровья;
- ➔ пожарной безопасности;
- ➔ средств индивидуальной защиты и защитной одежды;
- ➔ первой помощи;
- ➔ санитарно-бытовых условий;
- ➔ информирования и обучения;
- ➔ уведомления о несчастных случаях и заболеваниях

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 175

Рекомендация 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве

- Меры, принимаемые для обеспечения организованного сотрудничества между работодателями и работниками в целях содействия безопасности и гигиене труда на строительных площадках, должны включать:
 - ➔ создание комитетов по технике безопасности и гигиене труда, в которых были бы представлены работодатели и работники,
 - ➔ выборы или назначение рабочих делегатов по технике безопасности.
- Строительные работы должны планироваться, готовиться и проводиться таким образом, чтобы:
 - ➔ опасности, возникновение которых возможно на рабочем месте, предотвращались незамедлительно;

- исключались излишне или без необходимости напряженные рабочие положения и движения;
 - организация работ учитывала требования безопасности и гигиены труда работников;
 - использовались такие материалы и изделия, которые пригодны с точки зрения безопасности и гигиены труда;
 - применялись методы работы, которые защищают работающих от вредного воздействия химических веществ, физических и биологических факторов.
- Изготовители и поставщики используемых в строительной отрасли изделий должны предоставлять вместе с изделиями информацию о рисках для здоровья, связанных с этими изделиями, а также о необходимых мерах предосторожности.
 - Опасные вещества должны иметь четкую маркировку и быть снабжены этикеткой с описанием соответствующих свойств и с инструкциями по их использованию. Погрузочно-разгрузочные работы должны производиться в соответствии с условиями, предписанными законодательством и правилами, или компетентным органом власти
 - Компетентный орган власти должен определять, применение каких опасных веществ в строительной отрасли подлежит запрету.
 - Следует избегать поднятия больших тяжестей вручную, представляющего риск для безопасности и здоровья работников.
 - В отношении строительных рабочих, занятых любой работой, в особенности в атомной энергетике, если присутствует риск облучения ионизирующей радиацией, компетентный орган должен разрабатывать и применять строгие правила техники безопасности.

Конвенция № 176

Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах

- ★ Конвенция применяется на всех шахтах. Однако компетентный орган власти после консультации с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников может исключать определенные категории шахт, если общая защита, предоставляемая на этих шахтах в соответствии с национальным законодательством и практикой, не ниже той, которая предоставлялась бы в результате полного применения положений Конвенции.

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, после консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных работодателей и работников, должно разработать, осуществить и периодически пересматривать согласованную политику в области безопасности и гигиены труда на шахтах.
- ★ Меры по обеспечению применения Конвенции предписываются национальным законодательством. В случае необходимости, это национальное законодательство дополняется:
 - ➔ техническими стандартами, руководствами или сводами правил; или
 - ➔ другими средствами применения, отвечающими национальной практике.
- ★ В национальном законодательстве должен быть определен компетентный орган для осуществления надзора и регулирования различных аспектов безопасности и гигиены труда на шахтах.
- ★ Законодательство должно предусматривать:
 - ➔ контроль за состоянием безопасности и гигиены труда на шахтах, инспекцию;
 - ➔ процедуры уведомления и расследования смертельных и тяжелых несчастных случаев, опасных происшествий и катастроф на шахтах;
 - ➔ сбор и публикацию статистических данных о несчастных случаях, профессиональных заболеваниях и опасных происшествиях;
 - ➔ предоставление компетентному органу полномочий приостанавливать или ограничивать производственную деятельность на шахте по причинам плохого состояния безопасности и гигиены труда;
 - ➔ установление эффективных процедур, обеспечивающих консультации с работниками и их представителями.
- ★ Законодательство должно обеспечивать, чтобы производство, хранение, транспортировка и использование взрывчатых веществ и инициирующих устройств на шахте осуществлялись лицами, имеющими квалификацию и необходимое для этого разрешение, или под их непосредственным контролем.
- ★ Национальное законодательство должно устанавливать:
 - ➔ требования в отношении горноспасательных работ, первой медицинской помощи и соответствующего медицинского обеспечения;
 - ➔ обязательство обеспечивать и адекватным образом содержать самоспасатели для трудящихся, занятых на подземных работах в угольных шахтах.
- ★ Наконец, оно должно предусматривать, что работодатель, ответственный за шахту, обеспечивает подготовку соответствующих

планов горных выработок до введения их в эксплуатацию, а в случае осуществления любых существенных изменений, периодическое обновление таких планов и их доступность на шахте для ознакомления с ними.

★ Работодатели должны:

- ➔ оценивать, устранять, контролировать или сводить риски до минимума;
- ➔ если риск сохраняется, обеспечивать применение средств индивидуальной защиты;
- ➔ подготавливать для каждой шахты план чрезвычайных мероприятий;
- ➔ предоставлять информацию и проводить программы подготовки по вопросам безопасности и гигиены труда;
- ➔ предоставлять работникам, пострадавшим в результате травмы или заболевания на рабочем месте, первую медицинскую помощь и доступ в соответствующие медицинские учреждения;
- ➔ проводить расследования и принимать соответствующие корректирующие меры в связи со всеми несчастными случаями и опасными происшествиями;
- ➔ обеспечивать проведение регулярного медицинского наблюдения за работниками, на которых на их рабочем месте воздействуют факторы повышенной опасности, характерные для горной промышленности.

★ Работники должны иметь право:

- ➔ уведомлять о несчастных случаях, опасных происшествиях и опасностях работодателя и компетентный орган;
- ➔ требовать, в случае наличия опасений в отношении состояния безопасности и гигиены труда, проведения инспекции и расследований работодателем и компетентным органом;
- ➔ знать об опасностях на рабочем месте, которым могут подвергаться их безопасность или здоровье;
- ➔ покидать любое место в шахте в случае возникновения такой ситуации, которая, по их мнению, дает достаточное основание считать, что возникла серьезная угроза для их безопасности или здоровья;
- ➔ коллективом выбирать представителей по безопасности и гигиене труда.

★ Представители работников по безопасности и гигиене труда должны иметь право:

- ➔ представлять работников по всем вопросам безопасности и гигиены труда на рабочем месте;
- ➔ участвовать в проведении инспекции и в расследованиях, проводимых работодателем и компетентным органом на рабочем месте;

- ➔ пользоваться услугами консультантов и независимых экспертов;
 - ➔ своевременно проводить консультации с работодателем по вопросам безопасности и гигиены труда;
 - ➔ получать уведомление о несчастных случаях и опасных происшествиях.
- ★ Работники обязаны:
- ➔ соблюдать предписанные меры по безопасности и гигиене труда;
 - ➔ принимать разумные меры по обеспечению собственной безопасности и охране своего здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц, которым может быть нанесен ущерб в результате их действий или бездействия в работе;
 - ➔ немедленно информировать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, которая может ставить под угрозу их безопасность или здоровье или безопасность или здоровье других лиц;
 - ➔ сотрудничать с работодателями, с тем чтобы выполнять возложенные на них обязанности.
- ★ Должны приниматься меры, поощряющие сотрудничество между работодателями и работниками и их представителями с целью повышения уровня безопасности и гигиены труда на шахтах.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 183

Рекомендация 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах

- Консультации, предусмотренные в Конвенции № 176, должны включать консультации по вопросам воздействия продолжительности рабочего времени, работы в ночную смену и посменной работы на безопасность труда работников и их здоровье. После таких консультаций государство-член должно принимать необходимые меры в отношении рабочего времени.
- Следует принимать меры, поощряющие:
 - ➔ оказание компетентным органом конкретной помощи малым шахтам;
 - ➔ программы или системы реабилитации и реинтеграции трудящихся, ставших жертвами производственных травм или профессиональных заболеваний.
- Работодатели должны проводить оценку опасных факторов и анализ риска и затем разрабатывать и применять, в случае необходимости, системы для управления этим риском.
- Рекомендация также содержит подробные положения об осуществлении различных мер, предусмотренных в Конвенции.

Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве

Сельское хозяйство: сельскохозяйственная и лесоводческая деятельность, осуществляемая на сельскохозяйственных предприятиях, включая растениеводство, лесоводство, животноводство, пчеловодство, первичную переработку продукции растительного и животного происхождения собственником предприятия или от его имени, а также использование и обслуживание машин, оборудования, приспособлений, инструментов и сельскохозяйственных агрегатов, включая любые процессы, хранение, операции или транспортировку на сельскохозяйственном предприятии, которые непосредственно связаны с сельскохозяйственным производством

- Этот термин не включает:
- натуральное хозяйство;
- промышленные процессы, использующие сельскохозяйственную продукцию в качестве сырья, и связанные с ними службы; и
- промышленную эксплуатацию лесов.

- ★ Компетентный орган может исключать отдельные сельскохозяйственные предприятия или ограниченные категории работников из сферы действия Конвенции или некоторых ее положений в случае возникновения особых проблем существенного характера. В случае таких исключений, составляют планы для последующего охвата сферой ее действия всех предприятий и всех категорий работников.
- ★ После консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и работников государство, ратифицирующее Конвенцию, должно разработать, провести в жизнь и периодически пересматривать согласованную национальную политику в области безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве.
- ★ Эта политика имеет своей целью профилактику несчастных случаев и вреда здоровью, которые возникают в связи с работой или происходят в процессе работы, путем устранения или сведения к минимуму производственных рисков в сельском хозяйстве или установления контроля за ними.
- ★ В этих целях в национальном законодательстве предусматривается:
 - ➡ назначение компетентного органа, ответственного за проведение политики и применение национального

законодательства по вопросам безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве;

- ➔ конкретное определение прав и обязанностей работодателей и трудящихся по соблюдению требований безопасности и гигиены труда в сельском хозяйстве;
- ➔ формирование механизмов межотраслевой координации между соответствующими органами власти и учреждениями в интересах сельскохозяйственной отрасли, а также определение их функций и обязанностей.

★ Национальное законодательство или компетентный орган предусматривает, что если на сельскохозяйственном производстве осуществляют деятельность два или несколько работодателей, или, если такую деятельность осуществляют один или несколько работодателей и один или несколько самостоятельно занятых лиц, то они обеспечивают выполнение требований по вопросам безопасности и гигиены труда на основе сотрудничества.

★ Государство, ратифицирующее Конвенцию, должно образовать соответствующую и надлежащую систему инспекции рабочих мест на сельскохозяйственных предприятиях. Она должна быть оснащена всеми средствами, необходимыми для проведения инспекций.

★ Работодатель должен:

- ➔ обеспечивать безопасность и гигиену труда работников в отношении всех аспектов, связанных с производственной деятельностью;
- ➔ осуществлять надлежащую оценку рисков для безопасности и здоровья работников и принимать соответствующие меры профилактики и защиты;
- ➔ обеспечить, чтобы сельскохозяйственные работники проходили надлежащую подготовку и получали указания, необходимые для выполнения работы, включая информацию о видах опасности и о рисках, связанных с работой;
- ➔ прекратить любую операцию при наличии непосредственной и серьезной угрозы для безопасности и здоровья работников, а также для их эвакуации, в зависимости от обстоятельств.

★ Работники сельского хозяйства имеют право:

- ➔ на получение информации и консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда;
- ➔ на участие в применении и пересмотре мер в области безопасности и гигиены труда;
- ➔ на выбор в соответствии представителей по охране и гигиене труда или своих представителей в комитетах по охране и гигиене труда; и

- на отказ от выполнения опасной работы, когда существует непосредственная и серьезная угроза для их безопасности и здоровья, о чем они немедленно информируют своего руководителя. Эти действия не должны иметь для них неблагоприятных последствий.
- ★ Работники сельского хозяйства и их представители обязаны соблюдать предписанные меры по безопасности и гигиене труда и сотрудничать с работодателями, чтобы последние могли выполнять возложенные на них обязанности и функции.
- ★ Конвенция также предусматривает принятие мер, касающихся:
 - безопасности машин, оборудования и эргономики;
 - погрузочно-разгрузочных операций и транспортировки материалов;
 - обеспечения безопасного использования химических веществ;
 - ухода за животными и защиты от рисков биологического характера;
 - социально-бытовых и жилищных условий.
- ★ Установка, обслуживание и ремонт сельскохозяйственных машин осуществляются в соответствии с национальными или другими принятыми нормами и стандартами безопасности и гигиены труда.
- ★ Минимальный возраст для направления на работу в сельском хозяйстве, которая в силу своего характера или условий, в которых она выполняется, может представлять угрозу для безопасности и здоровья молодых работников, должен быть установлен на уровне не ниже 18 лет.
- ★ Тем не менее, национальное законодательство или компетентный орган может, после консультаций с заинтересованными представительными организациями работодателей и трудящихся, разрешать выполнение упомянутых работ лицам в возрасте от 16 лет при условии проведения предварительного профессионального обучения и всемерного обеспечения безопасности и гигиены труда молодых работников.
- ★ Должны быть приняты меры для обеспечения того, чтобы:
 - уровень безопасности и гигиены труда временных и сезонных работников был не ниже уровня защиты сопоставимых категорий работников сельского хозяйства, занятых на постоянной основе;
 - принимались во внимание особые потребности работниц сельского хозяйства в предродовой период, в период кормления ребенка грудью и в связи с сохранением их репродуктивного здоровья.

- ★ Рабочее время, ночной труд и периоды отдыха для работников сельского хозяйства должны быть установлены в соответствии с национальным законодательством или коллективными соглашениями.
- ★ Работники сельского хозяйства охватываются системой социального обеспечения для защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний со смертельным и несмертельным исходом, а также от инвалидности и других связанных с производством рисков для здоровья, обеспечивающей им защиту, по крайней мере равную той, которая предоставляется работникам в других отраслях.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 192

Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве

- Меры, предусмотренные Конвенцией № 184, касающиеся инспекции труда в сельском хозяйстве, должны приниматься с учетом положений Конвенции № 129 и Рекомендации № 133 (1969) года об инспекции труда в сельском хозяйстве.
- Многонациональные корпорации должны обеспечивать надлежащую охрану труда и здоровья работников сельского хозяйства на всех своих предприятиях без дискриминации и независимо от места или страны, где они расположены, в соответствии с национальным законодательством и практикой, а также с положениями Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.
- В Рекомендации также указаны меры, которые должны применяться в отношении контроля за состоянием здоровья работников, профилактики и защиты.
- В Рекомендации подчеркивается, что должны приниматься меры для обеспечения оценки любых связанных с производством рисков для безопасности и здоровья беременных женщин и кормящих матерей, а также для репродуктивного здоровья женщин.
- Наконец, в ней предусматривается, что государства-члены должны предусмотреть постепенное распространение сферы действия защиты, предусмотренной Конвенцией № 184, на самостоятельно занятых фермеров.



1. Комплексные нормы

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 67

Рекомендация 1944 года об обеспечении дохода

- В Рекомендации содержится призыв предпринимать дальнейшие шаги в отношении обеспечения дохода с помощью:
 - унификации или координации систем социального страхования;
 - расширения таких систем для всех работников и их семей, в том числе для сельского населения и samozанятых лиц;
 - ликвидации неравноправных аномалий.
- В этой связи государствам рекомендуется постепенно осуществить ряд общих руководящих принципов.
- Системы обеспечения дохода должны уменьшать нуждаемость и предотвращать нищету путем восстановления до приемлемых размеров дохода, утраченного по причине нетрудоспособности (включая старость).
- Обеспечение дохода по возможности должно быть организовано на основе обязательного социального страхования. Обеспечение потребностей лиц, не охваченных обязательным социальным страхованием, должно производиться системой социального вспомоществования.
- В Рекомендации также определена совокупность случаев, которые должны быть охвачены системой социального страхования с одной стороны, для лиц, работающих за вознаграждение и, с другой стороны, лиц, работающих на свой собственный счет.
- Она содержит ряд положений, касающихся финансирования, администрирования и управления системами социального страхования.
- Наконец, в Приложении к Рекомендации содержится ряд предложений в целях применения этих руководящих принципов.

Конвенция № 102

Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения

- ★ Конвенция направлена на обеспечение минимального уровня защиты в следующих девяти отраслях социального обеспечения:
 - а) медицинское обслуживание;
 - б) обеспечение по болезни;
 - в) обеспечение по безработице;
 - г) обеспечение по старости;
 - д) обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием;
 - е) семейное обеспечение;
 - ё) обеспечение по материнству;
 - ж) обеспечение по инвалидности;
 - з) обеспечение по случаю потери кормильца.
- ★ Некоторые из конвенций и рекомендаций, принятые в последствии на основе тех же понятий и принципов, предоставляют более высокий уровень защиты с точки зрения охваченных лиц, типов обеспечения и их продолжительности. Данный раздел включает только представление общих принципов Конвенции № 102.
- ★ Обеспечение, представленное Конвенцией и каждым иным документом, будет описано в следующих разделах данной главы с тем, чтобы сравнить положения Конвенции № 102 с положениями последующих конвенций, относящимися к соответствующим отраслям. Кроме того, обеспечение по материнству будет рассмотрено в отдельной главе, «Охрана материнства», так как некоторые положения соответствующих документов выходят за рамки вопросов социального обеспечения и охватывают, например, право на отпуск по беременности и родам.

Гибкие положения

- ★ Конвенция № 102 предусматривает определенную степень гибкости в целях учета разнообразия национальных контекстов. Например, государство, экономика и (или) медицинские службы которого недостаточно развиты, может определить категории лиц, подлежащих защите, указав лишь количество работников на промышленных предприятиях определенного размера².
- ★ Кроме того, государство может, в качестве временного исключения и в некоторых отраслях, предоставить обеспечение более низкого уровня или в течение более короткого периода.

² Кроме того, Конвенция не распространяется на моряков или работников морского рыболовства.

- ★ Гибкие положения также охватывают разные категории лиц, подлежащих защите, согласно конвенциям и рекомендациям о социальном обеспечении. Государство обязано обеспечить защиту определенной доли лиц той или иной категории и может выбирать между двумя или тремя методами, касающимися, соответственно, работающих по найму, экономически активного населения и жителей страны.
- ★ Гибкой является и методика расчета размера денежного обеспечения. Для любого государства минимум определяется в зависимости от уровня оплаты труда. Кроме того, Конвенция № 102³ предоставляет государству выбор из трех методов расчета. Решение установить минимальные нормы обеспечения может быть принято:
 - а) в виде определенного процента от прежнего заработка бенефициара или его кормильца;
 - б) по единой ставке или включая минимальную сумму, определенную по отношению к заработной плате наемного работника мужского пола; или
 - в) в соответствии с установленной шкалой, которая может зависеть от уровня других ресурсов семьи бенефициара (при условии охвата всех жителей).
- ★ Независимо от выбранного метода, норма для «типового бенефициара» (стандартный получатель) должна составлять определенный процент от стандартной заработной платы. Стандартный получатель определяется в установленном порядке для каждого покрываемого риска. Государство имеет право установить свои собственные правила и методы расчета нормы обеспечения при условии, что полученная норма, по меньшей мере, равна изложенной в Конвенции.

Общая обязанность государства

- ★ Независимо от выбранной системы администрирования (государственная или частная), государство должно нести общую ответственность за надлежащее управление учреждениями социального обеспечения.
- ★ Чтобы гарантировать предоставление обеспечения, независимо от принятого способа финансирования, компетентные органы обязаны гарантировать проведение актуарных обследований периодически и во всяком случае до любого изменения обеспечения, ставок страховых взносов или налогов, идущих на покрытие данных рисков.

³ Эти формулы касаются всех отраслей социального обеспечения, за исключением семейного обеспечения. Что касается инструментов третьего поколения, то лишь Конвенции №168 (пособия по безработице) и № 183 (пособия по материнству) содержат другие правила со своей спецификой.

Участие застрахованных лиц

- ★ Если администрирование не поручено учреждению, контролируемому органами государственной власти, или государственному ведомству, ответственному перед законодательным органом, то представители подлежащих обеспечению лиц должны участвовать в управлении им или участвовать в его работе в качестве консультантов.
- ★ Конвенция также предусматривает участие представителей работодателей и органов государственной власти.

Финансирование обеспечения⁴

- ★ Затраты на все виды обеспечения и затраты на их администрирование должны финансироваться коллективно путем страховых взносов или налогообложения.
- ★ Методы финансирования должны учитывать экономическую ситуацию в стране и ситуацию лиц, подлежащих защите.
- ★ Общая сумма страховых взносов, подлежащих к уплате защищенными лицами, работающими по найму, не должна превышать 50 процентов всех финансовых ресурсов, выделяемых на социальную защиту.

Право на апелляцию

- ★ Каждый, обращающийся за обеспечением, должен иметь право на апелляцию в случае отказа в обеспечении и право на подачу жалобы относительно качества или количества обеспечения.

Приостановление обеспечения

- ★ Обеспечение, на которое защищенное лицо имело бы право, может быть приостановлено если заинтересованное лицо:
 - ➔ отсутствует на территории данного государства;
 - ➔ содержится за счет государственных средств или средств учреждения или службы социального обеспечения, или получает другую выплату по социальному обеспечению;
 - ➔ пыталось получить обеспечение обманным путем, причиной наступления покрываемого риска явился преднамеренный проступок, совершенный им, или заинтересованное лицо пренебрегает услугами соответствующих служб.
- ★ Кроме того, обеспечение по безработице может быть приостановлено, удержано или в нем может быть отказано, если потеря работы заинтересованным лицом является прямым результатом прекращения работы ввиду трудового конфликта, или если это лицо добровольно оставило работу без уважительной причины.

⁴ Конвенции № 121, 128, 130 и 168, рассмотренные ниже, не содержат положений по этому вопросу. В Конвенции № 183 предусматриваются конкретные правила, направленные на то, чтобы предотвратить удорожание женского труда для работодателей, что привело бы к сокращению занятости женщин.

Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты

- Рекомендация предоставляет основные ориентиры, касающиеся установления и поддержания минимальных уровней социальной защиты в рамках стратегий расширения сферы охвата социального обеспечения. Цель этих стратегий заключается в гарантии более высокого уровня социального обеспечения для максимально широких слоев населения с учетом норм МОТ по социальному обеспечению.
- Минимальные уровни социальной защиты представляют собой установленную в национальных масштабах систему основных социальных гарантий, которые обеспечивают минимальный уровень доходов и доступ к основной медицинской помощи, а также другие социальные услуги для всех лиц.
- В Рекомендации признается первостепенная ответственность государства за ее претворение в жизнь и зависимость этого от соблюдения следующих принципов: всеобщий характер защиты; право на получение пособий и льгот предусмотренных законодательством; адекватный характер и прогнозируемость пособий и льгот; недопущение дискриминации, обеспечение гендерного равенства и реагирование на особые потребности лиц; социальную интеграцию, в том числе лиц, занятых в неформальном секторе; уважение прав и достоинства лиц, охваченных социальными гарантиями; последовательный характер реализации; солидарность в области финансирования; рассмотрение разнообразных методов и принципов; прозрачный, подотчетный и рациональный характер ведения финансовых дел; финансовая, налогово-бюджетная и экономическая устойчивость при надлежащем учете принципов социальной справедливости и равенства; согласованность с социально-экономической политикой и политикой в области занятости; согласованность действий учреждений, отвечающих за функционирование систем социального обеспечения; высококачественные государственные услуги, гарантирующие расширение систем социального обеспечения; эффективность и доступность процедур подачи и рассмотрения жалоб и апелляций; регулярный мониторинг соблюдения и периодическую оценку; неукоснительное соблюдение принципов ведения коллективных переговоров и свободы объединения для всех работников; трехстороннее участие с привлечением представительных организаций работодателей и работников, а также консультации с представителями других соответствующих и представительных организаций заинтересованных лиц.
- Государства-члены должны в максимально сжатые сроки внедрять и поддерживать свои минимальные уровни социальной защиты, включающие основные социальные гарантии, обеспечивавшие, чтобы в течение всей своей жизни все нуждающиеся лица имели:

- доступ к основным видам медицинского обслуживания;
- доступ к базовым гарантиям получения доходов, которые обеспечивают фактический доступ к товарам и услугам, определяемым как необходимые на национальном уровне;
- Минимальные уровни социальной защиты должны включать, как минимум, следующие основные социальные гарантии:
 - доступ к национально установленным видам товаров и услуг, составляющим важнейшие медицинские услуги, в том числе по охране материнства, соответствующие критериям наличия, доступности, приемлемости и качества;
 - основные гарантированные доходы на детей не ниже национально установленного минимального уровня, позволяющие обеспечить доступ к питанию, образованию, уходу и любым другим необходимым товарам и услугам;
 - основные гарантированные доходы не ниже национально установленного минимального уровня для лиц экономически активного возраста, не способных получать достаточный доход, в частности, в результате болезни, безработицы, беременности и родов и утраты трудоспособности;
 - основные гарантированные доходы не ниже национально установленного минимального уровня для лиц пожилого возраста.
- В Рекомендации указаны подробные положения о том, каким образом она будет осуществляться, оговаривается номенклатура и размер пособий, определяющие реализацию гарантий, и условия их получения. Она также содержит положения о процедурах рассмотрения жалоб.
- Государства-члены должны формировать и осуществлять национальные стратегии расширения сферы охвата социального обеспечения, основываясь на национальных консультациях и действенном социальном диалоге и участии. В Рекомендации указано, какими при этом должны быть их приоритеты.
- Стратегии расширения сферы охвата социального обеспечения должны равным образом распространяться на лиц, занятых в неформальной экономике, и должны обеспечивать поддержку незащищенных групп населения и лиц с особыми потребностями.
- Государства-члены должны осуществлять мониторинг прогресса в области обеспечения соблюдения минимальных уровней социальной защиты и достижения других целей национальных стратегий расширения сферы охвата социального обеспечения, благодаря установленным на национальном уровне надлежащим механизмам, в том числе в рамках трехстороннего участия с привлечением представительных организаций работодателей и работников, а также консультаций с другими соответствующими и представительными организациями заинтересованных лиц.
- Необходимо установить законодательные основы для обеспечения секретности и защиты личной информации, содержащейся в базах данных по социальному обеспечению.

2. Защита, обеспечиваемая в различных отраслях социального обеспечения

2.1 Медицинское обслуживание

*Конвенция № 102, раздел II,
Конвенция № 130 и Рекомендация № 134*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемые риски, служащие основанием для предоставления обеспечения, включает:
 - ➔ любое болезненное состояние, независимо от вызвавшей его причины, требующее медицинской помощи;
 - ➔ медицинская помощь профилактического характера;
 - ➔ медицинская помощь в случае беременности и родов и их последствий (только Конвенция № 102).

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 130
Характер обеспечения	• Профилактика • медицинские услуги общего характера, включая надомное обслуживание; • услуги врачей-специалистов в стационаре и за его пределами; • предоставление основных фармацевтических средств по предписанию; • госпитализация в случае необходимости; • помощь до, во время и после родов, оказываемая врачом или дипломированной акушеркой, и госпитализация в случае необходимости.	• Обеспечение, перечисленное в Конвенции № 102, а также: • зубоврачебная помощь; • медицинская реабилитация.
Условия получения	• Могут зависеть от стажа.	• То же самое.

	Конвенция № 102	Конвенция № 130
Срок получения	- В течение всей продолжительности покрываемого риска - Могут ограничиваться 26 неделями - Медицинская помощь оказывается до тех пор, пока бенефициар сохраняет право получать обеспечение по болезни (см. ниже), а также в случае установленных заболеваний, признанных как требующие длительного лечения.	- То же самое. - Продолжительность может быть ограничена 26 неделями, если получатель перестает принадлежать к одной из категорий лиц, подлежащих защите в случае заболевания, начавшегося в период, когда данное лицо еще относилось к указанной категории. - То же самое.

2.2 Обеспечение по болезни

Конвенция № 102, раздел III

Конвенция № 130 и Рекомендация № 134

Покрываемый риск

- ★ Покрываемый риск должен включать нетрудоспособность, вызванную болезненным состоянием и влекущую за собой приостановку заработка.
- ★ В Рекомендации № 134 также предлагается предоставлять денежное пособие в тех случаях, когда отсутствие на работе является оправданным, в частности, в связи с помещением бенефициара под медицинское наблюдение с целью реабилитации или предоставлением отпуска для выздоравливающих.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 130
Характер обеспечения	Периодические выплаты в размере не менее 45% от прежнего заработка	- Периодические выплаты в размере не менее 60% от прежнего заработка - В случае смерти бенефициара – пособие на погребение
Условия получения	Могут зависеть от стажа.	То же самое
Срок получения	- В течении всей продолжительности покрываемого риска; - Могут не выплачиваться за первые три дня приостановки заработка. - Могут ограничиваться 26 неделями для каждого случая болезни.	- То же самое - То же самое - Может быть ограничено 52 неделями для каждого случая болезни

2.3 Обеспечение по безработице

*Конвенция № 102, раздел IV,
Конвенция № 168 и Рекомендация № 176*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемый риск должен включать в себя приостановку или потерю заработка, вызванную невозможностью для защищенного лица, способного и готового работать, получить подходящую работу.
- ★ Конвенция № 168 содержит определенные правила:
 - ➡ заинтересованное лицо должно действительно искать работу, чтобы получить обеспечение;
 - ➡ государства-члены должны стремиться включать в сферу действия конвенции потери заработка в результате частичной безработицы, а также приостановку или сокращение заработка в результате временной приостановки работы.
- ★ Они также должны предусмотреть социальные пособия для некоторых категорий ищущих работу лиц, которые в прошлом никогда не признавались или перестали признаваться безработными, или которые никогда не охватывались или перестали охватываться системами защиты безработных.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 168
Характер обеспечения	Периодические выплаты в размере не менее 45% от прежнего заработка	- Периодические выплаты в размере не менее 50% от прежнего заработка - По истечении начального периода могут действовать специальные правила расчета. Общая сумма пособий, на которые застрахованные лица могут иметь право, должна обеспечивать им здоровые и достаточные условия жизни, отвечающие национальным нормам.
Условия получения	Могут зависеть от стажа	То же самое.
Срок получения	- Может не выплачиваться за первые семь дней приостановки заработка. - В принципе предоставляется в течении всей продолжительности покрываемого риска - Однако в пределах 12-месячного периода выплаты в зависимости от случая могут ограничиваться 13-26 неделями.	- То же самое. - То же самое. - Первоначальный период выплаты пособия может быть ограничен 26 неделями в каждом периоде безработицы или 39 неделями в течение любого 24-месячного периода - Если безработица длится сверх такого первоначального периода, продолжительность выплаты пособия может быть ограничена предписываемым периодом и начисляться с учетом доходов получателя и его семьи.

2.4 Обеспечение по старости

*Конвенция № 102, Раздел V,
Конвенция № 128 и Рекомендация № 131*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемым риском является превышение установленного возраста, который обычно не превышает 65 лет.
- ★ Однако компетентные органы могут установить более высокий возраст с учетом работоспособности пожилых лиц (Конвенция

№ 102) или демографических, экономических и социальных критериев, подтверждаемых статистикой (Конвенция № 128).

- ★ Если установленный возраст равен 65 годам или старше, то Конвенцией № 128 предусматривается его снижение для лиц, занятых на работах, которые считаются тяжелыми или вредными.
- ★ В Рекомендации № 131 предлагается снизить пенсионный возраст в отношении категорий лиц, для которых такая мера оправдана на социальной основе.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 128
Характер обеспечения	- Периодические выплаты в размере не менее 40% от прежнего заработка. - Размер периодических выплат подлежит пересмотру в случае значительных изменений в общем уровне заработка и (или) стоимости жизни.	- Периодические выплаты в размере не менее 45% от прежнего заработка. - То же самое.
Условия получения	- Установленный возраст не должен превышать 65 лет. - Возможность установить более высокий возраст с учетом работоспособности пожилых лиц. - Могут зависеть от наличия: страхового стажа или стажа работы не менее 30 лет, либо периода проживания не менее 20 лет. - Если выплаты обусловлены стажем, должно быть гарантировано пенсионное обеспечение в сокращенном размере при наличии 15 лет страхового стажа или стажа работы.	- То же самое. - Возможность установить более высокий возраст с учетом демографических, экономических и социальных критериев, подтверждаемых статистикой. Если установленный возраст равен 65 годам или старше, он должен быть снижен для лиц, занятых на работах, которые считаются тяжелыми или вредными. - То же самое. - То же самое.
Срок получения	Выплаты производятся до окончания страхового случая.	То же самое.

2.5 Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием

*Конвенция № 102, Раздел VI,
Конвенция № 121 и Рекомендация № 121*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемые риски включают в себя болезненное состояние, нетрудоспособность, инвалидность или функциональную полноценность, если они вызваны несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
- ★ Также включается потеря материальной поддержки в результате смерти кормильца, если она вызвана несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
- ★ Конвенция № 121 возлагает на государство обязанность установить определение «несчастного случая на производстве», включая условия, при которых несчастный случай в пути считается несчастным случаем на производстве.
- ★ Что касается профессиональных заболеваний, то государству предлагаются три варианта действий:
 - ➞ законодательно установить перечень заболеваний, содержащий, как минимум, заболевания, перечисленные в Таблице I к Конвенции № 121, которые будут признаваться как профессиональные заболевания;
 - ➞ включить в свое законодательство общее определение профессиональных заболеваний, которое будет достаточно широким, чтобы охватывать, как минимум, заболевания, перечисленные в Таблице;
 - ➞ совместить оба указанных метода.
- ★ В Таблице I к Конвенции № 121 устанавливаются, с одной стороны, категории профессиональных заболеваний, а также виды работ, предполагающие воздействие соответствующих рисков. Защищенное лицо, которое пострадало от одного из этих заболеваний, и привлекаемое к работам, связанными с воздействием того или иного риска, пользуется презумпцией профессионального происхождения заболевания.⁵
- ★ В Рекомендации № 121 указываются ситуации, при которых несчастные случаи должны быть признаны в национальном законодательстве как производственный травматизм, а также условия, при которых соответствующие заболевания следует считать профессиональными в силу презумпции.

⁵ Таблица была пересмотрена в 1980 г. См. также положения Рекомендации о перечне профессиональных заболеваний (№ 194), 2002 (Глава «Охрана труда и здоровья»).

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 121
Характер обеспечения	• Услуги медицинской помощи (перечень указан в Конвенции). • Периодические выплаты в размере не менее 50% от прежнего заработка в случае нетрудоспособности или инвалидности. • В случае смерти кормильца выплаты (периодические в размере не менее 40% от прежнего заработка) получают вдова и дети. • Обязательный пересмотр размера периодических выплат (кроме пособий по нетрудоспособности) в случае значительных изменений в стоимости жизни. • Периодические выплаты могут быть заменены единовременной в случае: 1) незначительной степени потери трудоспособности; 2) получения компетентным органом гарантии того, что единовременная выплата будет использована по назначению.	• То же самое. • Периодические выплаты в размере не менее 60% от прежнего заработка в случае нетрудоспособности или инвалидности. • В случае смерти кормильца выплаты (периодические в размере не менее 50% от прежнего заработка) получают вдова, вдовец (если он инвалид и находится на иждивении), дети, находящиеся на иждивении, и другие лица в соответствии с национальным законодательством. В принципе должно предоставляться пособие на погребение. • Обязательное определение минимального размера периодических выплат. • То же самое. • Периодические выплаты могут быть заменены единовременной в случае: 1) незначительной степени потери трудоспособности; 2) в исключительных обстоятельствах и по договоренности с пострадавшим, если компетентный орган имеет основание считать, что единовременная выплата будет использована образом, наиболее выгодным для пострадавшего. • Выплата дополнительных пособий пострадавшим, нуждающимся в постоянной помощи другого лица.

Условия получения	• Выплаты не могут зависеть от стажа. • Право вдовы на обеспечение может быть обусловлено презумпцией того, что она неспособна содержать себя.	• То же самое. Выплаты могут зависеть от периода подверженности профессиональным заболеваниям. • Компетентным органом могут быть установлены условия, при которых вдова может претендовать на обеспечение.
Срок получения	• Период отсрочки отсутствует, кроме пособий по нетрудоспособности (не более трех дней). • Выплаты производятся в течении всей продолжительности покрываемого риска.	• Возможен период отсрочки в случае нетрудоспособности, если он был предписан законодательством на момент вступления Конвенции в силу и причины для этого по-прежнему существуют. • То же самое.

2.6 Семейное обеспечение

Конвенция № 102, Раздел VII

Покрываемый риск

- ★ Покрываемым риском является содержание детей, как это установлено Конвенцией. Термин «ребенок» означает лицо моложе возраста окончания обязательного школьного образования или младше 15 лет.
- ★ Согласно Конвенции, право определять количество детей, в отношении которых производится выплата пособий, остается за национальным законодательством или постановлениями.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Инструменты третьего поколения отсутствуют
Характер обеспечения	а) Периодические выплаты; б) предоставление питания, одежды, жилья, условий для отдыха или помощи по дому; в) сочетание видов обеспечения, указанных в пунктах а) и б). - Установление минимального совокупного размера обеспечения, предоставляемых в стране.	/
Условия получения	Выплата обеспечения может зависеть от наличия страхового стажа или стажа работы (3 месяца) или периода проживания в стране (1 год).	/
Срок получения	Когда обеспечение является периодической выплатой, оно должно предоставляться в течение всей продолжительности покрываемого риска.	/

2.7 Обеспечение по инвалидности

*Конвенция № 102, Раздел IX,
Конвенция № 128 и Рекомендация № 131*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемый риск должен включать неспособность в установленной степени заниматься какой-либо оплачиваемой деятельностью, когда эта неспособность может приобрести постоянный характер или сохраняется после прекращения обеспечения по болезни.
- ★ Кроме того, в Рекомендации № 131 содержится призыв принимать во внимание неспособность заниматься деятельностью, связанной с существенным заработком.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 128
Характер обеспечения	• Периодические выплаты в размере не менее 40% от прежнего заработка. • Размер периодических выплат подлежит пересмотру в случае значительных изменений в общем уровне заработка и (или) стоимости жизни.	• Периодические выплаты в размере не менее 50% от прежнего заработка. • То же самое. • Обязательство предоставить услуги реабилитации и содействовать устройству инвалидов на подходящую работу.
Условия получения	• Выплата обеспечения может зависеть от наличия страхового стажа или стажа работы (15 лет), или периода проживания в стране (10 лет). • В этом случае при наличии 5 лет страхового стажа или стажа работы гарантируется выплата обеспечения в сокращенном размере.	• То же самое. • При наличии 5 лет страхового стажа, стажа работы или периода проживания в стране гарантируется выплата обеспечения в сокращенном размере.
Срок получения	• Обеспечение должно предоставляться в течение всей продолжительности покрываемого риска или до начала выплаты обеспечения по старости.	• То же самое.

2.8 Обеспечение по случаю потери кормильца

*Конвенция № 102, Раздел X,
Конвенция № 128 и Рекомендация № 131*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемый риск должен включать потерю содержания вдовой или ребенком в результате смерти кормильца.
- ★ Термин «ребенок» означает ребенка младше возраста окончания обязательного школьного образования или младше 15 лет (Конвенция № 102).

- ★ Конвенция № 128 предусматривает более старший возраст, если ребенок является учеником или студентом, или страдает хроническим заболеванием или физическим недостатком, не позволяющим ему заниматься деятельностью, приносящей доход.

Обеспечение

	Конвенция № 102	Конвенция № 128
Характер обеспечения	• Периодические выплаты в размере не менее 40% от прежнего заработка • Размер периодических выплат подлежит пересмотру в случае значительных изменений в общем уровне заработка и (или) стоимости жизни	• Периодические выплаты в размере не менее 45% от прежнего заработка • То же самое.
Условия получения	• Выплата может зависеть от наличия у кормильца страхового стажа или стажа работы (15 лет) или периода проживания в стране (10 лет). • В этом случае при наличии у кормильца 5 лет страхового стажа или стажа работы гарантируется выплата обеспечения в сокращенном размере. • Право вдовы на обеспечение может быть обусловлено презумпцией того, что она неспособна содержать себя. • Право на обеспечение в случае бездетной вдовы, признанной неспособной содержать себя, может зависеть от наличия у нее минимального периода жизни в браке с умершим.	• То же самое. Однако альтернативным условием может быть наличие у вдовы определенного периода проживания в стране. • То же самое. • Право вдовы на обеспечение (кроме тех случаев, когда она является инвалидом или воспитывает ребенка, состоявшего на иждивении умершего) может быть обусловлено достижением указанного возраста, который не может быть больше возраста, установленного для получения обеспечения по старости. • Может требоваться наличие у вдовы минимального периода жизни в браке с умершим.
Срок получения	• Обеспечение должно предоставляться в течение всей продолжительности покрываемого риска.	• То же самое.

3. Социальное обеспечение работников-мигрантов

Конвенция № 118, Конвенция № 157 и Рекомендация № 167

- ★ Эти три документа направлены на решение специфических проблем, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты в области социального обеспечения. Они содержат положения, касающиеся всех девяти отраслей социального обеспечения. Однако:
 - ➔ государство, которое ратифицирует Конвенцию № 118, может ограничить ее применение определенными отраслями;
 - ➔ государство, которое применяет Конвенцию № 157 и в котором действующее законодательство охватывает определенную отрасль, обязано распространить действие Конвенции на эту отрасль.
- ★ Конвенций № 118 и № 157 образуют систему, основанную на ряде нижеописанных основных принципов. При условии их соблюдения государствам разрешается делать изъятия из положений Конвенции посредством специальных соглашений, заключенных между ними, если они регулируют сохранение прав в положениях, которые, в целом, являются по меньшей мере такими же благоприятными, как и положения Конвенции.
- ★ Кроме того, с целью содействия заключению соглашений, предусмотренных этими документами и их координации на международном уровне, Рекомендация № 167 содержит в приложении к ней типовое соглашение для заключения двусторонних и многосторонних актов в области социального обеспечения.

Равноправие

- ★ Каждый участник Конвенции № 118 обязуется предоставить на своей территории гражданам любого другого государства, ратифицировавшего ее, одинаковые права со своими гражданами в сфере социального обеспечения (в отношении охвата и права на пособия).
- ★ Однако участник Конвенции может отступать от этого правила, если любое другое государство не уважает этот принцип.
- ★ Кроме того, принцип равноправия распространяется на беженцев и лиц без гражданства.

Сохранение приобретенных прав и выплата пособий за границей

- ★ Сохранение прав, приобретенных работниками-мигрантами, позволяет получить пособия, причитающиеся им от любого государства, даже если они перестают проживать на его территории.

Долгосрочные пособия

(в частности, по инвалидности, по старости и пособие по случаю потери кормильца, пособия в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием)

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию № 118, должно обеспечить предоставление пособий за рубежом в конкретной отрасли для своих граждан и граждан любого другого государства, которое приняло на себя обязательства по Конвенции по той же отрасли, независимо от места жительства бенефициара.
- ★ В Конвенции № 157 установлено аналогичное обязательство. Однако она не делает исключения для каких-либо отраслей на момент ратификации, так как сохранение приобретенных прав должно быть обеспечено для граждан других государств-участников в любой отрасли социального обеспечения, где у данного государства действует соответствующее законодательство.
- ★ Как в Конвенции № 118, так и в Конвенции № 157 предусмотрено, что указанное правило распространяется также на беженцев и лиц без гражданства.

Краткосрочные пособия

- ★ Государства-участники Конвенции № 118 или Конвенции № 157 должны стремиться принимать участие в системе сохранения приобретаемых прав.
- ★ Переговоры должны проводиться добросовестно, но отказ заключить договор не может быть интерпретирован как несоблюдение этого обязательства.
- ★ В любом случае данное обязательство возлагается только на заинтересованные государства, то есть такие, между которыми происходит перемещение лиц, что оправдывает заключение таких соглашений.

Сохранение прав, находящихся в процесс приобретения

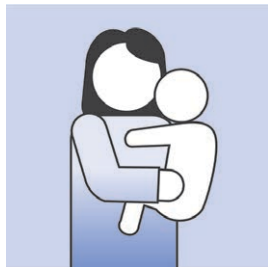
- ★ Сохранение прав, находящихся в процессе приобретения, позволяет суммировать стаж работников-мигрантов в соответствии с законодательством о социальном обеспечении различных стран, в которых они жили.
- ★ Государства-участники Конвенции № 118 или Конвенции № 157 должны стремиться принимать участие в системе сохранения прав, находящихся в процессе приобретения, аналогичной вышеописанной системе сохранения приобретенных прав.

Применимое законодательство

- ★ В Конвенции № 157 предусмотрено, что заинтересованные государства должны определить применимое законодательство по взаимному соглашению. Это правило имеет целью избежать коллизии правовых норм и нежелательные последствия, которые могут возникнуть для заинтересованных лиц либо в связи с отсутствием защиты, либо в результате неправомерного суммирования взносов или пособий.
- ★ Применимым законодательством для экономически активного населения является, как правило, законодательство государства, где они работают, или – в случае тех, кто не относится к экономически активному населению – законодательство того государства, на территории которого они проживают.
- ★ Однако соответствующие государства могут устанавливать исключения из правил в интересах соответствующих лиц.

Административная взаимопомощь и помощь бенефициарам

- ★ Государства, ратифицировавшие Конвенцию № 118, бесплатно оказывают друг другу помощь в целях содействия применению Конвенции и соответствующего законодательства о социальном обеспечении.
- ★ Конвенция № 157 также предусматривает оказание бесплатной взаимопомощи при условии возмещения определенных расходов.
- ★ Кроме того, государства-участники Конвенции № 157 обязуются содействовать развитию социальных служб, призванных оказывать заинтересованным лицам помощь в их сношениях с государственными инстанциями.



1. Обеспечение по материнству

*Конвенция № 102, Разделы II и VIII,
Конвенция № 183 и Рекомендация 191*

Покрываемый риск

- ★ Покрываемые риски должны включать:
 - ➔ медицинскую помощь в случае беременности и родов, их последствий
 - ➔ вызванную этими обстоятельствами приостановку заработка.

Обеспечение

	Конвенция 102	Конвенция № 183
Характер обеспечения	• Медицинская помощь включает, как минимум, помощь до, во время и после родов, оказываемую врачом или дипломированной акушеркой, а также госпитализацию при необходимости. • Периодические выплаты в размере не менее 45% процентов от прежнего заработка.	• Медицинские услуги включают в себя помощь до, во время и после родов, и госпитализацию при необходимости. • Размер денежных пособий (не менее 2/3 от прежнего заработка) должен обеспечивать женщине надлежащий уровень жизни и возможность содержать себя и своего ребенка в достойных санитарно-гигиенических условиях.
Условия получения	• Могут зависеть от стажа. • Выплаты должны гарантироваться женам мужчин из защищенных категорий, при наличии установленного рабочего стажа мужчин.	• Условия получения должны быть выполнимы для большинства женщин, попадающих в сферу действия Конвенции. Если женщина не отвечает условиям выплаты денежных пособий, она должна иметь право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проверки нуждаемости, требуемой для получения такой помощи.

	Конвенция 102	Конвенция № 183
Срок получения	- Обеспечение должно предоставляться в течение всей продолжительности покрываемого риска. - Периодические выплаты могут быть ограничены 12 неделями или более длительным периодом отсутствия на работе, который будет не меньшим, чем тот, который требуется или допускается по национальному законодательству.	Обеспечение должно предоставляться в течение всей продолжительности покрываемого риска.- (14 недель или более в случае заболеваний или осложнений).

2. Другие меры защиты

- ★ Если Конвенция № 102 посвящена исключительно социальному обеспечению, то Конвенция № 183 (и Рекомендация № 191) связаны с охраной материнства в целом и содержит положения, которые выходят за рамки законодательства о социальном обеспечении.

Отпуск по беременности и родам

- ★ По представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина, в отношении которой применяется Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. В Рекомендации № 191 предлагается продлить отпуск по беременности и родам до 18 недель и увеличить его в случае многоплодных родов.
- ★ Такой отпуск включает обязательный период продолжительностью в шесть недель после рождения ребенка, если на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и работников не согласованы иные сроки.
- ★ Часть отпуска по беременности и родам, предшествующая родам, продлевается на период, прошедший между предполагаемым сроком родов и фактической датой родов.
- ★ В случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды, предоставляется дополнительный отпуск.

Другие виды соответствующих отпусков

- ★ Рекомендацией № 191 также предусматриваются другие виды отпусков:
 - ➔ отпуск для отца ребенка в случае смерти матери новорожденного, в случае заболевания или госпитализации матери после родов до истечения послеродового отпуска;
 - ➔ родительский отпуск после истечения отпуска по беременности и родам;
 - ➔ отпуск в случае усыновления (удочерения) ребенка.

Перерывы для кормления ребенка

- ★ Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию № 183, должно предоставить женщине право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления своего ребенка грудью.
- ★ Эти перерывы или повседневное сокращение рабочего времени засчитываются, как рабочее время и оплачиваются соответствующим образом.

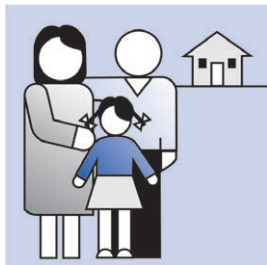
- ★ В Рекомендации № 191 предусмотрено, что, по мере необходимости и с согласия работодателя и заинтересованной женщины, следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени.

Охрана здоровья

- ★ Каждое государство-участник Конвенции № 183 принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая, по определению компетентных органов, является вредной для здоровья матери или ребенка.
- ★ В Рекомендации № 191 предусматриваются меры для проведения оценки любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери и ее ребенка. Если обнаружен существенный риск, должны приниматься меры для предоставления альтернативы такой работе в форме:
 - ➔ ликвидации риска;
 - ➔ адаптации условий труда самой женщины;
 - ➔ перевода на другую работу без потери в заработке, если нельзя осуществить такую адаптацию на практике; или
 - ➔ предоставления оплачиваемого отпуска, если нельзя осуществить такой перевод на практике.
- ★ В Рекомендации указаны виды работ, в отношении которых такие меры должны быть приняты: тяжелые виды работ, работы, подвергающие женщину воздействию биологических, химических или физических веществ, работа, требующая особого равновесия или связанная с физическим напряжением.
- ★ Беременная женщина или кормящая мать не должна быть обязана выполнять работу в ночное время, если в соответствии с медицинской справкой такая работа несовместима с беременностью или кормлением грудного ребенка.
- ★ Наконец, в Рекомендации предусмотрено, что женщине должно быть разрешено в случае необходимости уходить со своего рабочего места после уведомления своего работодателя для прохождения медицинского осмотра в связи с ее беременностью.

Недопущение дискриминации

- ★ Каждое государство-член, которое ратифицирует Конвенцию № 183, принимает необходимые меры, обеспечивающие, чтобы беременность и роды не служили поводом для дискриминации в области занятости, включая доступ к занятости.
- ★ Увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском, или в период после ее возвращения на работу, является незаконным, кроме увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. Бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами, возлагается на работодателя.
- ★ Наконец, по окончании отпуска по беременности и родам, женщине гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда в прежнем размере.

**Конвенция № 117****Конвенция 1962 года об основных целях и нормах социальной политики**

- ★ Конвенция № 117 пересматривает Конвенцию 1947 года о социальной политике на территориях вне метрополии с целью прежде всего сделать возможными ее ратификацию или дальнейшее применение для независимых государств.
- ★ Она требует, чтобы всякая политика прежде всего направлялась на достижение благосостояния и развитие населения. Кроме того, политика более общего применения должна определяться с учетом влияния на благосостояние населения.

Повышение жизненного уровня

- ★ Повышение жизненного уровня должно рассматриваться в качестве основной цели при планировании экономического развития.
- ★ При планировании экономического развития должны приниматься все практически осуществимые меры в целях сочетания такого развития со здоровой эволюцией соответствующих групп населения. В частности, предпринимаются усилия с целью избежать разрушения семейной жизни и традиционных социальных единиц.
- ★ В Конвенции также перечисляются меры, которые должны приниматься в целях повышения уровня жизни сельскохозяйственных производителей.
- ★ Наконец, должны быть приняты меры в целях обеспечить минимальные стандарты жизни независимых производителей и наемных работников, принимая во внимание такие основные потребности семей работников, как продукты питания и их калорийность, жилище, одежда, медицинское обслуживание и образование.

Положения о работниках-мигрантах

- ★ Условия занятости работников-мигрантов должны учитывать обычные потребности их семей.
- ★ Необходимо принимать меры для поощрения передачи части заработной платы и сбережений работников из района использования их труда в тот район, который предоставляет рабочую силу.

- ★ Компетентные органы власти стран, когда это необходимо или целесообразно, должны вступать в соглашения с целью урегулирования взаимно интересующих их вопросов, возникающих в связи с применением положений Конвенции.
- ★ Эти соглашения должны гарантировать, что работники пользуются защитой и преимуществами не в меньшей степени, чем работники, проживающие в районах использования труда.

Вознаграждение работников

- ★ Поощряется установление минимума заработной платы в коллективных договорах, свободно заключаемых между профсоюзами, представляющими заинтересованных работников, и работодателями или организациями работодателей.
- ★ Если это не возможно, минимальные ставки заработной платы устанавливаются при консультации с представителями работодателей и работников.
- ★ Принимаются необходимые меры для обеспечения того, чтобы заработная плата не выплачивалась в меньшем размере, чем минимальные ставки.
- ★ Заработная плата обычно должна выплачиваться только законными средствами платежа, регулярно и непосредственно каждому работнику.
- ★ Работодатели обязаны вести реестры выплаты заработной платы и выдавать работникам отчетность по таким платежам. Кроме того, должны приниматься все возможные меры для того, чтобы информировать работников об их правах в области заработной платы и не допускать каких-либо неразрешенных вычетов из заработной платы.

Запрещение дискриминации

- ★ Целью социальной политики должно быть упразднение всякой дискриминации среди работников по признакам расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, принадлежности к племени или профсоюзного членства в отношении:
 - ➔ трудового законодательства и соглашений, которые предоставляют равные экономические условия для всех законно проживающих и работающих в данной стране;
 - ➔ допуска на государственную или частную службу;
 - ➔ условий найма и продвижения по службе;
 - ➔ возможностей для профессионального обучения;
 - ➔ условий труда;
 - ➔ мероприятий по здравоохранению, охране труда и обеспечению благосостояния работников;
 - ➔ дисциплины;

- ➡ участия в переговорах о заключении коллективных договоров;
- ➡ ставок заработной платы (определяемых в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности).
- ★ Эти положения применяются без ущерба для мероприятий, которые компетентный орган сочтет необходимыми или целесообразными для охраны материнства и для обеспечения здоровья, безопасности и благосостояния работников-женщин.

Просвещение и профессиональное обучение

- ★ В той степени, в которой это допускается местными условиями, должны быть приняты меры в целях постепенного развития широкой системы просвещения, профессионального обучения и ученичества с целью эффективной подготовки детей и подростков обоего пола к полезной деятельности.
- ★ Законы и правила страны должны устанавливать:
 - ➡ возраст окончания школы;
 - ➡ минимальный возраст приема на работу; и
 - ➡ условия найма.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 115

Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для работников

- Целью национальной политики должно быть:
 - ➡ содействие строительству жилых домов;
 - ➡ обеспечение ремонта, улучшения и модернизации существующих жилищ;
 - ➡ обеспечение того, чтобы стоимость соответствующего и удовлетворительного жилища не превышала разумной части дохода работника.
- Компетентные национальные органы должны создать центральный орган, который должен нести ответственность за изучение и оценку нужд в области жилищного строительства и за выработку программ жилищного строительства в соответствии с практикой планирования развития города, страны и региона при участии представительных организаций работодателей и работников, а также иных заинтересованных организаций.
- Должно быть в целом признано нежелательным, чтобы работодатели непосредственно предоставляли жилища своим работникам, за исключением тех случаев, когда это необходимо из-за особых условий, например, когда предприятие находится на большом расстоянии от обычных населенных пунктов или

когда характер работы работника требует, чтобы он мог явиться по срочному вызову.

- В тех случаях, когда жилая площадь предоставляется работодателем, должны признаваться основные права человека работников, особенно свобода объединения.
- Также должны полностью соблюдаться законы и обычаи страны при расторжении договора об аренде или сроке жительства на такой жилой площади по прекращении трудовых договоров.
- Взимаемая квартирная плата не должна превышать разумной части дохода работника, и ни в коем случае не должна включать в себя спекулятивную прибыль.
- Предоставление жилой площади и коммунального обслуживания работодателями в качестве платы за работу работников должно запрещаться или регулироваться в той мере, в какой это необходимо для защиты интересов работников.
- В Рекомендации также содержатся подробные предложения в отношении методов применения ее положений.



Конвенция № 97

Конвенция (пересмотренная) 1949 года о
работниках-мигрантах

Работник-мигрант: лицо, мигрирующее из одной страны в другую с намерением получить работу, в том числе лицо, которому в соответствии с законом разрешается официальное трудоустройство в качестве работника-мигранта.

- Конвенция не распространяется на:
- пограничных работников;
- въехавших на короткий срок лиц свободных профессий и артистов; и
- моряков.

★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, обязуется предоставлять в распоряжение Международного бюро труда и любого другого государства:

- ➞ сведения о политике и законодательстве его страны в области эмиграции и иммиграции;
- ➞ сведения об особых положениях, касающихся миграции в целях трудоустройства, а также об условиях труда и жизненных условиях работников-мигрантов;
- ➞ сведения о соглашениях по этим вопросам.

★ Оно также обязуется:

- ➞ учредить бесплатную службу помощи работникам-мигрантам, в частности снабжающую их точной информацией;
- ➞ принимать соответствующие меры против всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции;
- ➞ принимать меры для облегчения отъезда, переезда и приема работников-мигрантов;
- ➞ предусмотреть соответствующие медицинские службы для работников-мигрантов и членов их семей;
- ➞ обеспечить бесплатное оказание услуг работникам-мигрантам государственными службами трудоустройства;

- ➔ с учетом законодательно установленных пределов для вывоза и ввоза валюты разрешать перевод в иностранную валюту части заработка или сбережений работника-мигранта.
- ★ Оно обязуется предоставлять без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантам, законно пребывающим на его территории, условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане в отношении следующих вопросов:
 - ➔ в той мере, в которой такие вопросы регламентируются законодательством или подлежат контролю административных органов:
 - а) заработная плата, рабочее время; сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст принятия на работу; ученичество и профессиональное обучение; женский труд и труд подростков;
 - б) принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;
 - в) жилищный вопрос.
 - ➔ социальное обеспечение при соблюдении следующих условий:
 - а) наличие соглашений для сохранения уже приобретенных прав или прав, находящихся в процессе приобретения;
 - б) наличие специальных мер (законодательство страны иммиграции может предписывать особые положения относительно пособий или каких-либо частей пособий, покрываемых полностью из общественных фондов, и пособий, выплачиваемых лицам, не отвечающим условиям, необходимым для получения нормальной пенсии).
 - ➔ налоги, сборы или взносы, уплачиваемые за работника.
 - ➔ судопроизводство по вопросам, упомянутым в Конвенции.
- ★ Каждый Член Организации, для которого Конвенция находится в силе, обязуется обеспечить бесплатное оказание услуг работникам-мигрантам государственными службами трудоустройства.
- ★ Работник-мигрант, допущенный в страну на постоянное жительство, а также члены его семьи, которым было разрешено его сопровождать или присоединиться к нему, не должны высылаться в страну происхождения или в ту страну, из которой они эмигрировали, на том основании, что данный мигрант не в состоянии продолжать исполняемую им работу по болезни или в результате телесного повреждения, полученного после его приезда, кроме тех случаев, когда:
 - ➔ заинтересованный работник сам этого желает, или

- это предусматривается в каком-либо международном соглашении, в котором участвует данный Член Организации.
- ★ Когда число мигрантов, отправляющихся с территории одного государства-члена на территорию другого, достаточно велико, компетентные органы власти заинтересованных стран заключают, когда это является необходимым или желательным, соглашения в целях регулирования вопросов, представляющих взаимный интерес и возникающих в связи с применением положений Конвенции.
- ★ С учетом пределов, установленные законодательством о вывозе и ввозе валюты, работникам-мигрантам должно быть разрешено переводить в иностранную валюту часть заработка или сбережений.
- ★ Наконец, в Конвенции содержатся три приложения. Каждый Член Организации, ратифицирующий ее, может посредством письменного заявления, приложенного к документу о ратификации, исключить все или некоторые приложения, которые включают:
 - вербовку, трудоустройству и условия труда работников-мигрантов: а) которые завербованы иным путем, чем по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемых под контролем правительства (Приложение I); или б) которые завербованы по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемых под контролем правительства;
 - освобождение личного имущества, рабочих инструментов и оборудования, принадлежащих завербованным работникам-мигрантам, от уплаты таможенных пошлин при прибытии на территорию иммиграции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 86

Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о работниках-мигрантах

- В Рекомендации содержится руководство, среди прочего, в отношении организации бесплатных услуг помощи мигрантам, видов оказываемой помощи и информации, которую государства должны предоставлять МОТ.
- Она предусматривает меры регулирования работы посредников, осуществляющих вербовку, ввоз или трудоустройство работников-мигрантов.
- В ней содержится призыв:
 - ➔ упростить миграцию, в том числе с помощью профессиональной подготовки и доступа к учебным заведениям;

- принять меры, разрешающие взять с собой или выписать к себе членов своей семьи;
- дать работникам-мигрантам, получившим разрешение поселиться на какой-либо территории, и членам их семьи, получившим разрешение сопровождать их или присоединиться к ним, право работать по найму наравне с гражданами страны или, как минимум, сократить имеющиеся ограничения такого права.
- Государство должно по мере возможности воздерживаться от выселения работника-мигранта, законно допущенного на его территорию (и в соответствующих случаях членов его семьи), на основании недостаточности ресурсов или положения рынка занятости, за исключением случаев наличия соответствующего соглашения между органами власти заинтересованных территорий эмиграции и иммиграции.
- Если сохранившие свое гражданство работники-мигранты возвращаются на родину, данное государство должно предоставлять им право на любые находящиеся в силе виды помощи, а также право воспользоваться мероприятиями по трудоустройству путем освобождения их от всякого предварительного условия проживания или работы в данной стране или местности.
- Государства-члены должны в соответствующих случаях дополнять Конвенцию № 97 и Рекомендацию № 86 двусторонними договорами, определяющими методы применения их принципов. В этой связи в Приложении к Рекомендации приводится типовое соглашение, предназначенное для использования государствами в качестве руководства.

Конвенция № 143

Конвенция 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения)

- ★ Конвенция предназначена для:
 - ➔ борьбы с злоупотреблениями в области миграции;
 - ➔ обеспечения работникам-мигрантам равенства возможностей и обращений.

Злоупотребления в области миграции (Раздел I)

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, обязуется соблюдать основные права человека всех работников-мигрантов.

- ★ Оно должно стремиться систематически определять на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников:
 - ➞ имеются ли на его территории незаконно нанятые работники-мигранты;
 - ➞ является ли его территория местом начала, транзита или назначения любых перемещений работников-мигрантов, в процессе которых они оказываются в условиях, противоречащим соответствующим международным соглашениям или национальному законодательству и правилам.
- ★ Государства должны принимать все необходимые меры для пресечения тайного передвижения мигрантов, ищущих работу, и незаконного найма мигрантов, против организаторов незаконного или тайного передвижения мигрантов, а также против тех, кто нанимает работников, иммигрировавших в незаконных условиях. Одной из целей таких мер должно быть преследование лиц, ответственных за незаконную миграцию, независимо от страны, из которой они осуществляют свою деятельность.
- ★ Они также должны обеспечить систематический обмен информацией по данному вопросу с другими государствами на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников.
- ★ В соответствии с национальным законодательством или правилами должны быть предусмотрены меры эффективного выявления незаконной занятости работников-мигрантов и наказания за:
 - ➞ незаконное использование труда работников-мигрантов;
 - ➞ организацию миграции работников с целью получения работы, определяемой как связанной со злоупотреблениями;
 - ➞ сознательное оказание помощи в целях такой миграции.
- ★ Представительные организации работодателей и работников должны участвовать в консультациях о законодательстве, правилах и других мерах, предусматриваемых Конвенцией и направленных на предотвращение или устранение злоупотреблений, а также иметь возможность для принятия инициатив с этой целью.
- ★ Работник-мигрант, который проживал на законных основаниях в стране и который потерял работу:
 - ➞ не рассматривается, как лицо, находящееся на незаконном или нарушающем правовые нормы положении;
 - ➞ пользуется равенством обращения с местным населением, в частности в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки.

- ★ В тех случаях, когда его положение не может быть регламентировано, работник-мигрант пользуется в отношении себя и своей семьи равенством обращения в отношении прав, вытекающих в связи с его прошлой работой, касающихся:
 - ➔ вознаграждения;
 - ➔ социального обеспечения; и
 - ➔ других пособий.
- ★ В случае возникновения спора о правах работник имеет возможность представлять свое дело, лично или через своего представителя, компетентному органу.
- ★ В случае высылки из страны работник и его семья не должны нести расходов.

Равенство возможностей и обращения (Раздел II)

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, обязуется разработать и осуществлять при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, национальную политику, направленную на содействие и гарантию равенства возможностей и обращения в отношении:
 - ➔ труда и занятий;
 - ➔ социального обеспечения;
 - ➔ профсоюзных и культурных прав; и
 - ➔ индивидуальных и коллективных свобод.
- ★ Оно должно:
 - ➔ стремиться обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников и других соответствующих органов в деле содействия принятию и применению политики;
 - ➔ вводить соответствующие законы и содействовать соответствующим учебным программам;
 - ➔ принимать меры, поощрять программы образования и развивать прочую деятельность, направленную на возможно более полное ознакомление работников-мигрантов с принятой политикой, с их правами и обязанностями, а также с деятельностью, направленной на оказание им эффективной помощи в деле осуществления их прав и для их защиты;
 - ➔ отменять любые законоположения и изменять любые административные распоряжения или практику, которые несовместимы с такой политикой;
 - ➔ на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, разрабатывать и проводить социальную политику, позволяющую работникам-мигрантам и их семьям с учетом особых потребностей (что не должно неблагоприятно отражаться на принципе равенства

возможностей и обращения) в равной мере пользоваться преимуществами, предоставляемыми гражданам страны;

- принимать все меры с целью содействия и поощрения усилий работников-мигрантов и их семей к сохранению их национальной и этнической сущности и их культурных связей со страной происхождения, включая возможность предоставления детям определенных знаний их родного языка;
- гарантировать равенство обращения в плане условий труда всем работникам-мигрантам, выполняющим одинаковую работу.
- ★ Государство может:
 - обусловить свободный выбор работы работникам-мигрантам проживанием на его территории в течение предписанного периода (не более двух лет);
 - после соответствующих консультаций с представительными организациями работодателей и работников ввести правила признания профессиональной квалификации.
- ★ Государства должны сотрудничать между собой для содействия воссоединению семей всех работников-мигрантов, проживающих на их территории на законном основании.
- ★ Каждый Член Организации может посредством декларации, прилагаемой к своей ратификации, исключить любой из разделов Конвенции. В этом случае он может в любое время аннулировать эту декларацию последующей декларацией.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 151

Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах

Равенство возможностей и обращения

- Работники-мигранты и члены их семей, находящиеся на законных основаниях на территории любого государства или получившие для себя официальный статус, должны пользоваться действительным равенством возможностей и обращения с гражданами данной страны в отношении:
 - ➔ доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;
 - ➔ доступа к профессиональной подготовке и работе по их собственному выбору;
 - ➔ продвижения по работе;

- гарантии и предоставления другой работы;
 - вознаграждения (за труд равной ценности);
 - условий труда;
 - членства в профсоюзах.
- Должны быть приняты соответствующие меры, в частности, с целью:
- поощрения понимания и признания этих принципов общественностью;
 - изучения жалоб на несоблюдение этих принципов и исправления с помощью мер примирения или других соответствующих мер любой практики, которая считается несовместимой с такими принципами;
 - информирования работников-мигрантов и членов их семей на знакомом им языке;
 - улучшения их знания языка или языков страны, предоставляющей работу;
 - содействия адаптации к обществу страны, предоставляющей работу, а также помощи в сохранении национальной и этнической сущности и культурных связей со страной происхождения.
- Работники-мигранты, положение которых не может быть регламентировано, как указано в Конвенции № 143, должны пользоваться равенством обращения относительно прав, касающихся членства в профсоюзах и профсоюзных прав.

Социальная политика

- Каждое государство должно по консультации с представительными организациями работодателей и работников разрабатывать и проводить социальную политику, позволяющую работникам-мигрантам и их семьям в равной мере пользоваться преимуществами, предоставляемыми гражданам страны.
- В этом контексте необходимо учитывать особые потребности, которые работники-мигранты могут испытывать до тех пор, пока не приспособятся к обществу страны, предоставляющей работу (что не должно неблагоприятно отражаться на принципе равенства возможностей и обращения).
- Такая политика должна периодически изучаться, оцениваться и пересматриваться в случае необходимости.
- Она должна включать:
- меры содействия воссоединению семей;
 - меры по охране здоровья работников-мигрантов; и
 - социальные услуги, к которым работники-мигранты и члены их семей должны иметь доступ.

Занятость и проживание

- Работник-мигрант, который был законно допущенный на территорию государства и который потерял работу:
 - имеет право на продление вида на жительство с целью поиска альтернативной занятости;
 - имеет право на восстановление или компенсацию в случае необоснованного увольнения.
- Работник-мигрант, включенный в ордер на выселение из страны, должен иметь право на апелляцию, которая должна приостановить выполнение этого ордера при условии соблюдения обоснованных требований национальной безопасности или общественного порядка.
- Работник-мигрант, который покидает страну, предоставляющую работу, должен иметь право, независимо от законности его пребывания в этой стране, на:
 - любое неполученное вознаграждение за выполненную работу, включая обычно полагающееся выходное пособие;
 - пособие, на которое он может иметь право в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями;
 - компенсацию за накопленный, но неиспользованный ежегодный отпуск;
 - возмещение взносов в систему социального обеспечения, не дающие права на пособия.
- Если какое-либо требование является предметом спора, работник должен иметь возможность представлять свои интересы перед компетентным органом.



РЕКОМЕНДАЦИЯ № 200

Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда

- Рекомендация имеет очень широкую сферу применения. Она охватывает всех работников, независимо от характера или места их работы, а также все секторы экономической деятельности, в том числе государственный и частный, формальную и неформальную экономику, армию и силовые ведомства.
- В Рекомендации ВИЧ/СПИД считается проблемой, влияющей на рабочие места и создающей серьезные препятствия для достойного труда и устойчивого развития, и в этой связи указанные в ней меры должны стать одним из важнейших элементов национальной, региональной и международной политики противодействия этой эпидемии.
- В Рекомендации определены общие принципы, цель которых состоит в защите прав человека на рабочем месте. В частности, в ней признается, что дискриминация работников на основе их действительного или приписываемого им статуса ВИЧ-инфицированных является препятствием для их доступа к услугам профилактики, лечения и ухода. В Рекомендации также установлены основные принципы в целях предотвращения распространения вируса и смягчения его воздействия на рабочие места.
- В Рекомендации указано на недопустимость дискриминации работников, особенно лиц, ищущих работу, и претендентов на рабочие места, на основе действительного или приписываемого им статуса ВИЧ-инфицированных или их принадлежности к регионам мира или группам населения, которые считаются в большей степени подверженными риску стать ВИЧ-инфицированными или более уязвимыми к ВИЧ-инфекции.
- В ней указывается, что с целью предотвращения дискриминации работников на основе действительного или приписываемого им статуса ВИЧ-инфицированных государства-члены после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников должны рассмотреть вопрос о предоставлении защиты, равной той, которая предусматривается в соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).
- В Рекомендации предусматривается, что необходимо принимать меры на рабочих местах, чтобы обеспечить соблюдение прав человека, гендерное равенство, а также расширение прав

женщин. Необходимо принять меры в целях предотвращения и запрещения насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах, а также содействовать участию и расширению прав и возможностей всех работников.

- В Рекомендации предусматривается, что профилактика всех средств передачи ВИЧ-инфекции должна быть одним из основополагающих приоритетов.
- В Рекомендации предусмотрено, что работники и их семьи и иждивенцы должны иметь доступ к услугам профилактики, лечения, ухода и поддержки в отношении ВИЧ/СПИДа и пользоваться этими услугами, и что рабочие места должны сыграть роль в облегчении доступа к таким услугам. Программы по уходу и поддержке должны включать меры по обеспечению приемлемых условий жизни и труда на рабочих местах для лиц, живущих с ВИЧ или связанными с ВИЧ заболеваниями.
- Прямая связь между работой и существованием риска инфекции ВИЧ/СПИД должна признаваться в качестве профессионального заболевания или несчастного случая на производстве.
- В Рекомендации предусматривается, что от работников, включая претендентов на рабочие места и трудовых мигрантов, лиц, ищущих работу, не следует требовать прохождения анализов или других форм скрининга на ВИЧ.
- Результаты анализов на ВИЧ должны быть конфиденциальной информацией и не должны ставить под угрозу доступ к рабочим местам, непрерывность трудового стажа, стабильность рабочих мест и возможности продвижения по службе.
- Работникам, их семьям и иждивенцам следует обеспечить неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность сведений в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных. От работников не следует требовать сообщать информацию об их ВИЧ-статусе
- Производственная среда должна быть здоровой и безопасной с учетом принципов и положений Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155). Сходным образом, должны быть приняты меры, чтобы предотвратить распространение ВИЧ-инфекции на рабочем месте, с учетом Конвенции № 155 и Рекомендации № 161 о безопасности и гигиене труда (1981). Для этого необходимо внедрять программы профилактики риска распространения ВИЧ-инфекции и передаваемых заболеваний, являющихся специфическими для данной профессии.
- В целях осуществления указанных положений государствам предлагается принять национальные стратегии и программы, касающиеся ВИЧ/СПИДа и сферы труда, а также здоровья и безопасности на рабочем месте, и включить их в планы развития и стратегии по сокращению бедности, в частности, стратегий, способствующих распространению достойного труда

и развитию устойчивых предприятий. Такие программы должны планироваться в соответствии с принципами Рекомендации, Свода практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и сфере труда (2001), другими соответствующими актами МОТ, а также международными документами по этому вопросу. Также следует проводить консультации с организациями работодателей и работников и организациями, представляющими интересы лиц, живущих с ВИЧ.

- В целях осуществления указанных положений в Рекомендации также предлагается наращивать международное сотрудничество, в частности, в рамках Совместной программы ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС). Государства должны сотрудничать на основе двухсторонних или многосторонних соглашений при участии органов и структур по вопросам ВИЧ/СПИДа, а также соответствующих международных организаций.
- На национальном уровне предусмотрено создание соответствующего механизма для мониторинга изменений в отношении национальной политики по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда. На международном уровне предполагается включать регулярный обзор мер, предпринятых на основе Рекомендации, в национальные доклады, представляемые программе ЮНЭЙДС, а также в доклады, направляемые согласно соответствующим международным актам.



1. Общие положения

Конвенция № 147

Конвенция 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется иметь в отношении судов, зарегистрированных на его территории, законодательство или правила, а также осуществлять эффективную юрисдикцию или контроль над ними (контроль государства флага) касательно:
 - ➞ норм безопасности;
 - ➞ соответствующих мер социального обеспечения;
 - ➞ условий труда на борту; и
 - ➞ условий жизни на борту.
- ★ Оно также должно удостовериться, что положения такого законодательства и правил в основе своей эквивалентны Конвенциям, приведенных в приложении к Конвенции. Акты, указанные в Приложении, охватывают вопросы, касающиеся:
 - ➞ права на организацию и на ведение коллективных переговоров;
 - ➞ минимального возраста трудоустройства или работы;
 - ➞ социального обеспечения;
 - ➞ безопасности, здоровья и благополучия моряков;
 - ➞ свидетельства квалификации офицеров;
 - ➞ укомплектованности;
 - ➞ репатриации моряков.
- ★ Принцип существенной эквивалентности должен применяться до тех пор, пока заинтересованное государство не обязуется иным образом принять в исполнение рассматриваемые Конвенции по причине их ратификации.
- ★ Оно должно:
 - ➞ гарантировать процедуры набора моряков на суда, зарегистрированные на его территории, и рассмотрения жалоб, возникающих в этой связи;

- ➔ проводить официальные расследования в отношении любой жалобы, поданной в связи с наймом моряков, являющихся его гражданами, на суда, зарегистрированные в иностранном государстве;
- ➔ гарантировать, что такая жалоба, как и любая жалоба, поданная в связи с наймом иностранных моряков на суда, зарегистрированные в иностранном государстве, была немедленно доведена его компетентным органом до сведения компетентного органа власти той страны, в которой судно зарегистрировано, а копия была направлена МОТ;
- ➔ гарантировать, что моряки, нанятые на суда, зарегистрированные на его территории, имеют достаточную квалификацию для выполнения обязанностей, для которых они были наняты.
- ★ Государство должно проверять путем инспектирования или с помощью других соответствующих средств, что суда, зарегистрированные на его территории, отвечают:
 - ➔ требованиям ратифицированных Конвенций МОТ;
 - ➔ законам и правилам, принятым в соответствии с требованиями Конвенции; и
 - ➔ применимым коллективным договорам в соответствующих случаях.
- ★ Оно также обязуется проводить официальные расследования в отношении любого серьезного морского происшествия с судами, зарегистрированными на его территории; окончательный доклад о таком расследовании обычно доводится до сведения общественности.
- ★ Государство должно по мере возможности обращать внимание своих граждан на возможные проблемы в связи с наймом на судно, зарегистрированное в государстве, не ратифицировавшем Конвенцию № 147 и не применяющем данные нормы.
- ★ Конвенцией также предусматривается факультативный (необязательный) контроль со стороны государства порта, аналогичный контролю со стороны государства флага. Если государство, ратифицировавшее Конвенцию, в порт которого заходит судно, получает жалобу или имеет доказательство того, что судно не соответствует нормам Конвенции, то оно может:
 - ➔ подготовить доклад правительству страны, в которой зарегистрировано такое судно, и направить копию МОТ; и
 - ➔ принять необходимые меры для улучшения любых условий на борту судна, которые явно угрожают безопасности или здоровью, без необоснованного задержания судна.

Протокол 1996 года к Конвенции 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте

- ★ Каждое государство-член, которое ратифицирует Протокол, обязуется расширять список Конвенций, приведенный в Приложении к основной Конвенции № 147, включив в него Конвенции из Протокола. Последний относится к ряду более поздних документов, указанных в Приложении к Конвенции № 147. Он также охватывает два новых вопроса: время работы моряков и документы моряков, удостоверяющих личность.
- ★ Однако для группы Конвенций, указанных в Приложении к Протоколу, такое расширение ограничивается теми Конвенциями, которые государство принимает в декларации, сопровождающей документ о ратификации Протокола.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 155

Рекомендация 1976 года об улучшении норм в торговом флоте

- Согласно Рекомендации, государствам следует обеспечить, чтобы положения законов, правил и коллективных договоров, регулирующих условия труда и условия жизни на борту судна, были как минимум эквивалентны Конвенциям, указанным в приложении к Конвенции № 147.
- В приложении к Рекомендации также содержится перечень документов. По сравнению с Конвенцией № 147 они охватывают два дополнительных вопроса: оплачиваемый отпуск и профессиональную подготовку моряков.
- Следует принимать меры, при необходимости поэтапно, для того, чтобы такие законодательство или правила, или коллективные соглашения содержали положения, как минимум, эквивалентные положениям актов, указанных в Приложении.
- Наконец, при применении Конвенции № 147 и Рекомендации № 155 следует после консультаций с наиболее представительными организациями судовладельцев и моряков принимать во внимание любые изменения актов, которые перечислены там в соответствующих приложениях.

Конвенция № 185

**Конвенция (пересмотренная) 2003 года об
удостоверениях личности моряков**

- ★ Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, обязано выдать на основании заявления любого из своих граждан, являющегося моряком, удостоверение личности моряка. Такое удостоверение может быть выдано лицам, постоянно проживающим на его территории.
- ★ Документ, удостоверяющий личность моряка является тем документом, который удостоверяет личность, а не проездным документом.
- ★ Удостоверение личности моряка должно содержать специфические данные и соответствовать шаблону, содержащемуся в Приложении I, с тем, чтобы они были легко различимы иммиграционными органами.
- ★ Удостоверение личности должно включать биометрические данные, которые в настоящее время должны представлять собой биометрический шаблон отпечатка пальца в качестве номера в виде штрих-кода и в соответствии с международным стандартом. Биометрический элемент – это электронная запись, уникальный физический идентификатор, позволяющий иммиграционным властям автоматически сопоставлять документ и его владельца.
- ★ В дополнение к стандартизированному шаблону документа Конвенция содержит два важных набора положений:
 - о требованиях, направленных на улучшение надежной идентификации моряков;
 - о возможностях, предоставляемых морякам.
- ★ Включенные в Конвенцию требования касаются надежности самого физического документа и надежности базовой инфраструктуры выдачи и проверки.
- ★ Что касается надежности инфраструктуры, то изготовление и выдача документов должны соответствовать строгим требованиям в отношении порядка и процедур такой выдачи. Эти обязательные требования содержатся в приложении III вместе с руководством по их выполнению.
 - Государства обязаны регулярно проводить оценку управления своей системой выдачи удостоверений личности моряков, в том числе процедур контроля качества, а также направлять соответствующие доклады МОТ, которая должна опубликовать перечень государств, ратифицировавших Конвенцию, полностью соблюдающих минимальные требования Конвенции.

- ➞ Каждое государство должно обеспечить, чтобы записи о любом выданном, приостановленном или изъятом им удостоверении личности моряка, хранились в электронной базе данных. Информация, указанная в Конвенции, должна быть доступна компетентным органам в любое время либо в электронном виде, либо через координатора.
- ★ Возможности, предоставляемые морякам, касаются увольнения на берег, транзита и перехода моряков на другое судно в соответствии с Конвенцией.
 - ➞ Каждое государство должно разрешать доступ на свою территорию моряку, имеющему документ, удостоверяющий личность, если увольнение требуется для временного отпуска на берег во время нахождения судна в порту. При этом должно быть подано предварительное уведомление о прибытии, а допуск предоставляется при отсутствии оснований для отказа в разрешении на увольнение на берег по соображениям охраны общественного здоровья, общественной безопасности, общественного порядка или национальной безопасности.
 - ➞ Доступ для транзита, перехода на другое судно или репатриации разрешается при условии отсутствия оснований для отказа в разрешении на такой доступ по соображениям охраны общественного здоровья, общественной безопасности, общественного порядка или национальной безопасности. В таких случаях к удостоверению моряка прилагается паспорт.

Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве

В целом, Конвенция:

- ★ представлена в новом для конвенций МОТ стиле и содержит статьи и правила, изложенные «простым языком». В ней также имеется Кодекс, состоящий из двух частей: А (обязательные «Правила») и В (необязательные «Положения» (которым должно быть уделено «надлежащее внимание»)), которые описывают технические аспекты реализации широко изложенных правил. Конвенция имеет «вертикально интегрированную» структуру и взаимосвязанную нумерацию, при которой каждое правило сопровождается соответствующим положением Кодекса на данную тему. Она охватывает практически всю тематику существующих конвенций о труде в морском судоходстве, в том числе минимальный возраст, время работы и отдыха, ежегодный отпуск, трудовые договоры с моряками, репатриацию, медицинскую помощь, нормы размещения, социальную защиту, и устанавливает новую важную систему контроля и обеспечения

соблюдения норм, при которой соответствующие обязанности возлагаются на дополнительное государство флага, государство порта и государство, предоставляющее рабочую силу;

- ★ позволяет изменять технические аспекты Кодекса в упрощенном и ускоренном порядке в целях отражения изменений в отрасли;
- ★ устанавливает твердые обязательства, касающиеся принципов и прав, при этом давая государствам-членам, ратифицировавшим Конвенцию, большую, чем прежде степень свободы в отношении способов реализации данных принципов и прав в национальном законодательстве и практике;
- ★ устанавливает определение моряков таким образом, чтобы все, кто занят на борту судна, были защищены как можно в большей степени;
- ★ устанавливает определение судовладельцев в соответствии с известными в сфере морского судоходства определениями для того, чтобы было возможно определить единого ответственного работодателя даже в случае субподрядных обязанностей;
- ★ применяется ко всем судам обычно занятым в коммерческих операциях, кроме рыболовных судов или судов традиционной постройки. Она не распространяется на военные корабли;
- ★ предполагает учет национальных особенностей в целях решения проблемы малых судов (водоизмещением менее 200 тонн), которые не совершают международные рейсы и экипажи которых защищены национальным законодательством;
- ★ отражает принципы прозрачности и подотчетности. Если государству необходимы гибкие правила в связи с малыми судами, ему следует провести консультации с организациями моряков и судовладельцев и по их результатам направить доклад, который будет разослан МОТ другим странам;
- ★ устанавливает комплексную систему контроля и обеспечения соблюдения норм, основанную на сертификации государством флага требований Конвенции о судах (водоизмещением 500 тонн и более), выполняющих международные рейсы под его флагом, которая поддерживается инспекционным контролем государства порта и механизмом подачи жалоб как на борту судна, так и на берегу;
- ★ требует от государства флага выдавать «свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве» судам, которые по итогам инспекции считаются соответствующими требованиям Конвенции. Указанное свидетельство дополняется «Декларацией о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве», которая выдается государством флага под свою ответственность и которую частично составляет заинтересованный судовладелец. Это свидетельство, как и связанная с ним декларация, содержащая подробное описание мер, принятых (выполненных) судовладельцем в целях обеспечения неуклонного соблюдения норм Конвенции, должна

находиться на борту любого судна водоизмещением 500 тонн или более, которое выполняет международные рейсы;

- ★ позволяет другим судам запрашивать указанное свидетельство;
- ★ требует считать свидетельство, дополненное декларацией, презумпцией того, что условия труда на борту судна удовлетворяют требованиям Конвенции. Это может помочь судам избежать задержек в результате профилактических осмотров в иностранных портах;
- ★ вводит принцип «отсутствия благоприятного режима» для судов тех государств, которые не ратифицировали Конвенцию. Так как эти суда не имеют свидетельства, предусмотренного Конвенцией, они будут подлежать проверке условий труда на борту, находясь в портах государств-членов, которые ратифицировали Конвенцию;
- ★ официально признает частные организации («признанные организации»), которые часто занимаются инспекциями и сертификацией в судоходной отрасли от имени национальных управлений морского судоходства. Опираясь на существующие руководящие принципы Международной морской организации (ММО), Конвенция устанавливает обязательные стандарты касательно компетенции и независимости, которыми должны обладать такие организации, прежде чем государство сможет передать им функции инспекции труда и сертификации;
- ★ требует от государств-членов осуществлять контроль качества их инспекционных и сертификационных систем и включать соответствующую информацию в свои доклады для МОТ в соответствии со статьей 22 Устава МОТ.

2. Защита детей и молодежи

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 153

Рекомендация 1976 года о защите молодых моряков

Молодой моряк: все лица, не достигшие 18 лет, работающие в любом качестве на морском судне, за исключением военного корабля и судна, занятого рыболовством или непосредственно связанными с ним операциями, или китобойным промыслом или аналогичными операциями.

- В каждой стране, где зарегистрированы суда, на которых работают молодые моряки, должны быть предусмотрены положения для:
 - эффективной защиты таких моряков, включая охрану их здоровья, нравственности и безопасности, а также улучшения их общего благосостояния;
 - их профессиональной ориентации, образования и профессиональной подготовки
- В Рекомендации также предлагается:
 - на море и в порту применять положения, касающиеся допустимого рабочего времени и периодов отдыха, что не освобождает молодых моряков от общей обязанности работать под руководством капитана в случае крайней необходимости;
 - учитывать право молодого моряка на репатриацию не за свой счет, среди прочих причин, с целью отпуска;
 - принимать нормативные акты в отношении безопасности молодых моряков.

3. Доступ к услугам трудоустройства

Конвенция № 179

Конвенция 1996 года о найме и трудоустройстве моряков

Служба найма и трудоустройства: любое лицо, компания, учреждение, агентство или иная организация в государственном или частном секторе, которая занимается набором моряков по поручению работодателей или трудоустройством моряков у работодателей.

- ★ Конвенция:
 - не препятствует государству иметь бесплатную государственную службу найма и трудоустройства для моряков;
 - не возлагает на государство обязанности вводить систему частных служб по найму и трудоустройству;
 - не ограничивает право государства применять свое законодательство и правила найма и трудоустройства моряков к судам, плавающим под его флагом;
 - не препятствует моряку пользоваться основными правами человека, включая профсоюзные права.
- ★ Если созданы или создаются частные службы по найму и трудоустройству, то они должны действовать на территории государства только в соответствии с системой лицензирования, сертификации или иной формой регулирования
- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, должно:
 - обеспечить, чтобы на моряков не возлагалась оплата сборов или иных издержек в связи с наймом или предоставлением работы;
 - определить условия, при которых службы найма и трудоустройства могут трудоустраивать или осуществлять набор моряков за рубежом;
 - указать условия, при которых персональные данные моряков могут обрабатываться службами найма и трудоустройства;
 - определить условия, при которых лицензирование, сертификация или выдача аналогичных разрешений может приостанавливаться или отменяться в случае нарушения соответствующего законодательства.

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется обеспечить, чтобы компетентный орган:
 - ➔ тщательно контролировал все службы найма и трудоустройства;
 - ➔ выдавал лицензии или продлевал срок их действия, только удостоверившись, что данная служба найма и трудоустройства удовлетворяет требованиям национального законодательства;
 - ➔ требовал, чтобы аппарат управления и персонал таких служб состоял из должным образом подготовленных лиц, имеющих соответствующие знания в области морского транспорта;
 - ➔ запрещал таким службам использовать средства, имеющие целью помешать или отвратить моряка от получения рабочего места;
 - ➔ требовал от таких служб принятия мер, обеспечивающих наличие средств у работодателя для защиты моряков от опасности оказаться оставленными в затруднительном положении в иностранном порту;
 - ➔ обеспечивал, чтобы моряки имели компенсацию денежного ущерба, который они могут понести по причине невыполнения службой найма и трудоустройства своих обязательств перед ними.
- ★ Все службы найма и трудоустройства должны обеспечить, чтобы:
 - ➔ все моряки, нанятые или трудоустроенные ими, имели квалификацию и располагали документами, необходимыми для выполнения соответствующих функций;
 - ➔ трудовые договоры соответствовали действующему законодательству и коллективным договорам;
 - ➔ моряки как минимум в процессе трудоустройства были информированы о своих правах и обязанностях, указанных в трудовом договоре, и могли ознакомиться со своим трудовым договором и получить его копию.
- ★ Должны быть обеспечены адекватные механизмы и процедуры расследования деятельности служб найма и трудоустройства с привлечением, в зависимости от обстоятельств, представителей судовладельцев и моряков. Все службы найма и трудоустройства должны рассматривать и давать ответ на все жалобы, касающиеся их деятельности, и сообщать компетентному органу о любой неудовлетворенной жалобе.

Рекомендация 1996 года о найме и трудоустройстве моряков

- Компетентный орган должен:
 - принимать меры, способствующие эффективному сотрудничеству между службами найма и трудоустройства, как государственными, так и частными;
 - иметь постоянно действующую систему по сбору и анализу всей соответствующей информации о морском рынке труда;
 - предписывать или одобрять рабочие нормативы и поощрять принятие кодексов поведения и этических норм для этих служб.
- Международное сотрудничество между государствами-членами и соответствующими организациями должно поощряться и может включать:
 - обмен информацией о морском трудовом законодательстве;
 - гармонизацию политики, практических методов и законодательства, регулирующего найм и трудоустройство моряков.

4. Общие условия занятости

Конвенция № 180

Конвенция 1996 года о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

- ★ Государство, ратифицирующее Конвенцию, признает, что нормальная продолжительность рабочего времени моряков, как и других трудящихся, должна рассчитываться на основе 8-часового рабочего дня при одном выходном дне в неделю и отдыхе в праздничные дни. Однако это не препятствует установлению государством более благоприятного рабочего времени.
- ★ Государство должно определить, что:
 - ➔ максимальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 14 часов в течение любого 24-часового периода и 72 часов в течение любой семидневки; или
 - ➔ минимальная продолжительность времени отдыха не должна быть менее десяти часов в течение любого 24-часового периода и 77 часов в течение любой семидневки.
- ★ Допускаются отступления от установленных пределов при возможности учитывать компенсационные отгулы.
- ★ Государство должно требовать, чтобы на борту судна вывешивалась таблица с указанием внутреннего трудового распорядка, в которой по каждой должности должны указываться режим работы в море и работы в порту, часы работы и часы отдыха.
- ★ Капитан судна:
 - ➔ должен принять все необходимые меры для обеспечения соблюдения требований к продолжительности рабочего времени и времени отдыха моряков;
 - ➔ может требовать от моряка, чтобы он работал необходимое количество часов для непосредственного обеспечения безопасности судна, лиц, находящихся на борту, или груза, а также для оказания помощи другим судам или лицам, терпящим бедствие в море. Как только после восстановления нормальной ситуации появляется практическая возможность, капитан обязан принять меры к тому, чтобы моряку, работавшему в течение предусмотренного графиком времени отдыха, был предоставлен адекватный период времени отдыха.

- ★ В случае нарушений компетентный орган должен требовать во избежание будущих нарушений принятия соответствующих мер, включая, если необходимо, изменение состава судового экипажа.
- ★ Моряки в возрасте до 18 лет не должны работать в ночное время, если только это не сказывается отрицательно на проведении эффективного профессионального обучения моряков в возрасте от 16 до 18 лет.

Укомплектование судов экипажем

- ★ Лица в возрасте до 16 лет не должны работать на борту судна.
- ★ Каждое судно, к которому применяется Конвенция, должно быть укомплектовано достаточным по численности и эффективно работающим экипажем, способным обеспечить безопасное плавание. При укомплектовании должна учитываться необходимость предотвращения или сведения до минимума сверхурочного рабочего времени в целях обеспечения достаточного отдыха и уменьшения усталости.
- ★ Судовладелец обеспечивает, чтобы капитан имел необходимые ресурсы, включая ресурсы для обеспечения должного укомплектования судна экипажем, с целью соблюдения обязательств по Конвенции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 187

Рекомендация 1996 года о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами

Заработная плата

- В Рекомендации содержится призыв соблюдать определенные правила, касающиеся, с одной стороны, оплаты труда моряков, вознаграждение которых включает отдельную компенсацию за выполненную сверхурочную работу, и, с другой стороны, тех, чья заработная плата консолидируется (при этом термин консолидированная заработная плата означает заработную плату, которая включает в себя основную заработную плату и другие льготы, связанные с оплатой труда).
- Она также предусматривает, что принцип «равного вознаграждения за труд равной ценности» должен применяться ко всем морякам, занятым на одном судне, без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.
- Заработная плата должна выплачиваться законными платежными средствами через регулярные промежутки времени и непосредственно моряку или на его банковский счет.

- Кроме некоторых отчислений из оплаты труда, разрешенных Рекомендацией, судовладелец не должен ограничивать свободу моряка по распоряжению своей заработной платой.
- Компетентный орган должен налагать соответствующие санкции или другие соответствующие средства правовой защиты, если судовладельцы неоправданно задерживают или не производят выплату всего причитающегося вознаграждения.
- Претензии моряков в отношении заработной платы и других сумм, причитающихся в отношении их занятости, должны быть защищены привилегией.
- Без ущерба принципу свободного ведения коллективных переговоров в Рекомендации предлагается вводить процедуры определения минимальной оплаты труда моряков. В этом отношении должное внимание должно быть уделено международным трудовым нормам, касающимся установления минимальной заработной платы.
- Основная заработная плата за календарный месяц службы квалифицированного матроса должна быть не меньше суммы, периодически устанавливаемой Паритетной морской комиссией или другим органом, уполномоченным Административным советом МОТ.

Конвенция № 146

Конвенция 1976 года о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам

- ★ Моряки имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого должна быть указана каждым государством в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, и который в любом случае составляет не менее 30 дней в течение одного года службы.
- ★ Моряк, продолжительность работы которого составляет менее одного года, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.
- ★ Любое соглашение, которое отменяет это право, должно считаться недействительным.
- ★ В соответствии с условиями, определяемыми на национальном уровне, отсутствие на работе для прохождения утвержденных курсов морской профессиональной подготовки или по таким не зависящим от заинтересованного моряка причинам, как болезнь, несчастный случай или беременность и роды, засчитываются в стаж работы.

- ★ Не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска:
 - ➔ официальные и традиционные праздники, признанные как таковые в стране флага;
 - ➔ периоды нетрудоспособности в результате болезни, несчастного случая или беременности;
 - ➔ временный отпуск на берегу, предоставляемый моряку;
 - ➔ компенсационный отпуск любого рода.
- ★ Каждый моряк, пользующийся ежегодным отпуском, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свое обычное вознаграждение.
- ★ Моряк, оставляющий службу или увольняемый до того, как он воспользовался положенным ему ежегодным отпуском, получает за такой положенный ему отпуск вознаграждение.
- ★ Отпуск должен состоять из непрерывного периода, если:
 - ➔ иное не предусмотрено в соглашении, касающемся работодателя и заинтересованного моряка; или
 - ➔ разбивка ежегодного отпуска на части или объединение разрешено на национальном уровне.
- ★ В исключительных случаях может быть предусмотрена замена положенного на основании Конвенции ежегодного отпуска наличной выплатой в сумме, по крайней мере равной вознаграждению.
- ★ Время предоставления отпуска определяется работодателем после консультаций и, насколько это возможно, по соглашению с заинтересованным моряком или его представителями.
- ★ Моряк, уходящий в ежегодный отпуск, отзывается только в случаях особой срочности посредством соответствующего уведомления.
- ★ Ни один моряк не обязан без его согласия брать положенный ему ежегодный отпуск в ином месте, чем то, где он поступил или был нанят на работу, если только положениями коллективного соглашения или национальным законодательством или правилами не предусматривается иное.

Конвенция № 166**Конвенция (пересмотренная) 1987 года о
репатриации моряков**

- ★ Моряк пользуется правом на репатриацию в следующих случаях;
 - ➔ по истечении за границей срока найма на конкретный период или конкретный рейс;
 - ➔ по истечении периода, указанного в уведомлении, выданном в соответствии с положениями статей соглашения о найме или заключенного с моряком договора о найме;
 - ➔ в случае заболевания или травмы, или по иной медицинской причине, которые влекут за собой репатриацию;
 - ➔ в случае кораблекрушения;
 - ➔ в случае, если судовладелец не способен далее выполнять свои обязательства по закону или по контракту, как наниматель моряка, по причине банкротства или по любой другой аналогичной причине;
 - ➔ в случае, если судно без согласия моряка направляется в зону военных действий
 - ➔ в случае прекращения или приостановки действия трудового контракта.
- ★ Национальные законодательство или правила, или коллективные договоры должны предписывать максимальные сроки службы на борту судна, дающие моряку право на репатриацию; продолжительность таких сроков не превышает 12 месяцев.
- ★ Государство должно предусмотреть места назначения, куда моряки могут быть репатриированы, которые включают:
 - ➔ пункт, в котором моряк дал согласие на наем;
 - ➔ пункт, оговоренный в коллективном договоре;
 - ➔ страну проживания моряка; или
 - ➔ любой другой такой пункт, взаимно согласованный в момент найма.
- ★ Моряк имеет право выбрать из предписанных мест репатриации пункт, в который он должен быть репатриирован.

Порядок репатриации

- ★ Судовладелец несет ответственность за организацию репатриации.

- ★ Если судовладелец оказался не в состоянии организовать репатриацию или оплатить расходы в связи с репатриацией моряка, имеющего право на нее, то компетентный орган государства, на территории которого зарегистрировано судно, организует и оплачивает расходы по репатриации (причем расходы по репатриации подлежат удержанию с судовладельца).
- ★ Если указанное государство не в состоянии это сделать, то репатриация может быть организована государством, гражданином которого является моряк (причем расходы по репатриации подлежат удержанию с государства, на территории которого зарегистрировано судно).
- ★ Расходы по репатриации ни при каких обстоятельствах не должны быть за счет моряка, кроме как в случаях, когда моряк допускает серьезные нарушения своих обязанностей по трудовому договору.
- ★ Моряки, подлежащие репатриации, имеют право получить свои паспорта и другие документы, удостоверяющие их личность, для целей репатриации.
- ★ Каждое государство-участник Конвенции способствует репатриации моряков, служащих на судах, которые заходят в его порты или проходят через его территориальные или внутренние воды, а также их замене на борту судна.
- ★ Компетентный орган каждого государства обеспечивает соблюдение положений Конвенции владельцами судов, зарегистрированных на его территории, при помощи должного контроля.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 174

Рекомендация 1987 года о репатриации моряков

- Если моряк имеет право быть репатриированным, а судовладелец и государство, на территории которого зарегистрировано судно, не в состоянии выполнить свои обязательства, то государство, откуда должен быть репатриирован моряк, или государство, гражданином которого является моряк, должно организовать его репатриацию и взыскать расходы с государства, на территории которого зарегистрировано судно.

5. Безопасность, здоровье и благополучие

Конвенция № 163

Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется обеспечить морякам как в порту, так и на борту судна предоставление должных социально-бытовых услуг, а также услуг по организации досуга и предоставлению информации.
- ★ Это обслуживание:
 - ➔ предоставляется всем морякам, независимо от их национальности, расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических убеждений или социального происхождения, а также независимо от государства регистрации судна, на котором они служат;
 - ➔ предоставляется всем морякам на борту каждого морского судна, будь оно в государственной или частной собственности, которое зарегистрировано на его территории;
 - ➔ должно регулярно изменяться в соответствии с нуждами моряков.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 173

Рекомендация 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков

- В дополнение к перечисленным удобствам и услугам, предусмотренным в Конвенции № 163, государства должны принимать меры, обеспечивающие морякам должную защиту при выполнении ими своих профессиональных обязанностей.
- Проводя эти меры, государства должны учитывать особые нужды моряков, особенно во время их нахождения в иностранных государствах и при вхождении в зоны военных действий, в том что касается безопасности труда, охраны здоровья и организации досуга.
- В Рекомендации перечисляются социально-бытовые услуги, которое должны быть предоставлены морякам в портах.
- В ней также предлагается принимать все соответствующие меры для информирования прибывающих в порт моряков:

- об особых опасностях и болезнях и о том, как их избегать;
- о законах и обычаях, нарушение которых может поставить под угрозу их свободу.
- Другие положения затрагивают:
 - доступ к получению медицинских услуг;
 - доступ к консульским службам;
 - возможность для моряков сохранить и передать свои сбережения семьям.

Конвенция № 164

Конвенция 1987 года о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков

- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию:
 - возлагает на судовладельцев ответственность за должное санитарно-гигиеническое состояние судов;
 - обеспечивает принятие мер по охране здоровья и медицинскому обслуживанию моряков на борту судна.
- ★ Эти меры должны включать:
 - применение к морякам общих положений об охране здоровья и медицинском обслуживании на производстве, применимых к морякам, а также специальных положений, прямо относящихся к работе на борту судна;
 - обеспечение охраны здоровья и медицинского обслуживания, сравнимые, по мере возможности, с теми, которые обычно предоставляются работодателям на берегу;
 - право безотлагательного обращения к врачу в порту захода, если это практически осуществимо;
 - бесплатное оказание медицинской помощи;
 - меры профилактического характера.
- ★ Суда в море должны получать медицинскую консультацию по радио или по спутниковой связи в любой час дня или ночи.
- ★ Все суда, к которым применяется Конвенция, должны иметь:
 - аптечку, которая находится в надлежащем состоянии и осматривается через регулярные промежутки времени, не превышающие 12 месяцев;
 - судовое медицинское руководство, одобренное компетентным органом.

- ★ Все суда, на которые распространяется действие Конвенции, предоставляют всю возможную медицинскую помощь, если это практически осуществимо, другим судам, которые могут запросить ее.
- ★ Все суда, на которые распространяется действие Конвенции, численность команды которых составляет 100 и более человек и обычно находящиеся в международном плавании более трех дней, должны иметь в составе команды врача, отвечающего за оказание медицинской помощи.
- ★ Все суда водоизмещением 500 и более тонн, имеющие на борту 15 или более человек и находящиеся в плавании более трех дней, должны иметь отдельное госпитальное помещение.
- ★ Все моряки должны получить знания относительно неотложных мер, которые следует принимать при несчастных случаях или в случае возникновения других чрезвычайных медицинских обстоятельств на борту.
- ★ Компетентный орган разрабатывает для моряков стандартную форму медицинской карты.
- ★ Государства, для которых Конвенция имеет силу, сотрудничают друг с другом в деле развития охраны здоровья моряков и медицинского обслуживания на борту судов.

Конвенция № 92

Конвенция (пересмотренная) 1949 года о помещениях для экипажа

- ★ Следующее должно быть представлено на утверждение компетентному органу:
 - ➔ план судна до начала строительства;
 - ➔ подробные чертежи каждого расположения до начала постройки или до размещения экипажа на борту в случае временных изменений или перестройки.
- ★ Компетентный орган власти обязан произвести осмотр судна и убедиться в том, что помещения для экипажа соответствуют требованиям законодательства, в каждом случае, когда:
 - ➔ судно регистрируется или перерегистрируется;
 - ➔ помещения для экипажа судна подвергаются значительным изменениям или реконструкции;

- ➔ компетентному органу в установленном порядке и в срок, предотвращающий любые задержки судна, была подана жалоба:
 - признанным bona fide профсоюзом моряков, представляющим весь или часть экипажа; или
 - предписанным числом или предписанной частью членов экипажа судна.
- ★ Каждое государство, для которого Конвенция находится в силе, обязано сохранить в силе законы или правила, которые, среди других мер:
 - ➔ требуют, чтобы компетентный орган власти доводил до сведения всех заинтересованных лиц содержание этих законов или правил;
 - ➔ определяют лиц, ответственных за соблюдение этих законов или правил;
 - ➔ предусматривают надлежащие санкции за всякого рода нарушения;
 - ➔ предусматривают содержание системы инспекции, способной обеспечить их действительное проведение в жизнь;
 - ➔ требуют, чтобы компетентный орган власти консультировался с организациями судовладельцев и (или) судовладельцами) и признанными bona fide профсоюзами моряков в отношении выработки правил и, по мере возможности, сотрудничал с этими заинтересованными сторонами в вопросах применения этих законов или правил.
- ★ Конвенция содержит подробные положения о требованиях к размещению экипажа, в частности, в отношении используемых материалов, вентиляции, отопления, освещения, кают, столовых, комнат отдыха, санитарного оборудования и госпитального помещения.
- ★ Она предусматривает, что помещения для экипажа содержатся в чистоте и в условиях, нормально пригодных для жизни, и в них не хранится ни имущество, ни материалы, не являющиеся личной собственностью занимающих эти помещения лиц.
- ★ Она содержит специальные правила, касающиеся применения ее положений к существующим судам.

Конвенция № 133**Конвенция 1970 года о помещениях для экипажа
(дополнительные положения)**

- ★ Конвенция призвана дополнить Конвенцию № 92 в свете быстро меняющихся характеристик строительства и эксплуатации современных судов.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию № 133, обязуется соблюдать положения раздела II (Планирование помещений для экипажа и контроль над выполнением) и раздела III (Предписания, относящиеся к новым помещениям для экипажа) Конвенции № 92.
- ★ Раздел II Конвенции № 133 содержит подробные положения по следующим вопросам: площади кают на человека; площадь пола и оборудование столовых; комнаты отдыха; санитарные сооружения; высота в помещениях для экипажа; осветительные приборы.
- ★ Допускаются определенные исключения с учетом различных религиозных и социальных привычек и обычаев экипажа при условии, что такие отклонения не приведут к созданию общих условий, менее благоприятных чем те, которые были бы созданы в результате применения положений Конвенции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 140**Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа
(кондиционирование воздуха)**

- Рекомендация предусматривает, что все суда в 1000 брутто-регистрационных тонн и более, построенные после принятия Рекомендации, за исключением судов, совершающих регулярные плавания в районах, климатические условия которых этого не требуют, должны быть оборудованы установками кондиционирования воздуха в помещениях для экипажа.
- В Рекомендации также предлагается изучить возможность установки оборудования для кондиционирования воздуха на борту других типов судов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 141

Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа (борьба с шумами)

- Компетентные органы власти в каждой морской стране совместно с компетентными международными органами и представителями организаций судовладельцев и моряков должны исследовать проблемы шумов на борту судов с целью выработки положений, направленных на защиту моряков от вредного действия шума.
- В свете этих исследований должны быть разработаны положения, направленные на уменьшение чрезмерного и вредного шума на борту судов и на защиту моряков от этого шума.
- В Рекомендации также перечислены меры, которые должны быть предусмотрены для снижения шума на борту судна.

6. Гарантии занятости

Конвенция № 145

Конвенция 1976 года о непрерывности занятости моряков

- ★ Конвенция применяется к лицам, которые постоянно готовы работать в качестве моряков и которые зависят от своей работы в этом качестве, как источника своего основного ежегодного дохода.
- ★ Национальной политикой каждого государства, имеющего морское судоходство, должно быть поощрение всех заинтересованных сторон в обеспечении, по мере возможности, непрерывной или регулярной занятостью квалифицированных моряков, при этом обеспечивая судовладельцев стабильной и компетентной рабочей силой.
- ★ Должны прилагаться все усилия с целью обеспечения морякам минимального периода занятости или как минимального дохода, так и денежного пособия.
- ★ Моряки, внесенные в реестр или список, пользуются преимуществом при найме в качестве моряков.
- ★ Численность моряков в реестрах или списках периодически пересматривается с целью достижения уровней, соответствующих потребностям морского судоходства.
- ★ В случаях, когда сокращение в таком реестре или списке становится необходимым, принимаются все соответствующие меры с целью недопущения или сведения к минимуму отрицательных последствий для моряков.
- ★ Каждое государство должно обеспечить, чтобы соответствующие правила по безопасности и гигиене труда, благосостоянию и профессиональной подготовке применялись к морякам.

Рекомендация 1976 года о непрерывности занятости моряков

- По мере возможности системы распределения работы должны сохранять за моряком право на выбор судна, на которое он будет нанят, и право судовладельца на выбор моряка, которого он намерен нанять.
- Реестры или списки квалифицированных моряков, направленные на обеспечение регулярной занятости морякам, могут быть созданы на основе следующих критериев:
 - проживание в данной стране;
 - возраст и физическая пригодность;
 - компетенция и квалификация;
 - предшествующая работа в море.
- Если сокращение общей численности моряков в таком реестре или списке становится неизбежным, должны приниматься все необходимые меры для содействия морякам в подыскании какой-либо другой занятости путем предоставления возможностей для переобучения, а также путем содействия со стороны государственных служб занятости.
- По мере возможности любое необходимое сокращение численности моряков в таком реестре или списке должно проводиться постепенно, не прибегая к прекращению трудовых отношений.
- Если расторжение трудового должно быть предусмотрено, оно должно проводиться, по мере возможности, на основе согласованных критериев, предваряться надлежащим уведомлением и сопровождаться такими выплатами, как страхование по безработице или другие виды социального обеспечения, выходное пособие или другие виды возмещений при увольнении, или же таким сочетанием пособий, которое может быть предусмотрено национальным законодательством или правилами, или коллективными соглашениями.
- Положения Рекомендации должны по мере возможности применяться к лицам, которые работают моряками на сезонной основе.

7. Социальное обеспечение

Конвенция № 165

Конвенция (пересмотренная) 1987 года о социальном обеспечении моряков

- ★ Национальное законодательство должно предоставлять морякам права в области социального обеспечения не меньшие, чем работникам на суше по каждому виду социального обеспечения.
- ★ Кроме того, государство должно принять меры по координации работы различных систем социального обеспечения для сохранения прав в процессе их приобретения лицом, на которое уже не распространяется специальная обязательная система для моряков, а распространяется аналогичная система для работников, работающих на суше, или наоборот.
- ★ Конвенция охватывает всех моряков и, в соответствующих случаях, иждивенцев моряков и лиц, потерявших моряка-кормильца.
- ★ Государство, ратифицирующее Конвенцию, должно взять на себя обязательства по как минимум трем из девяти следующих видов социального обеспечения:
 - а) медицинская помощь;
 - б) пособие по болезни;
 - в) пособие по безработице;
 - г) пособие по старости;
 - д) пособие в случае производственной травмы и профессионального заболевания;
 - е) семейное пособие;
 - ё) пособие по беременности, родам и уходу за ребенком;
 - ж) пособие по инвалидности;
 - з) пособие по случаю потери кормильца,включая как минимум один из видов обеспечения, указанных в подпунктах в), г), д), ж) и з).
- ★ Для каждого вида обеспечения, по которому государство принимает обязательства, оно должно указать, обязуется ли оно применять минимальные нормы (пособия, соответствующие предусмотренным в Конвенции № 102 для данного вида) или высшие нормы (пособия, по крайней мере равные предусмотренным положениями, в соответствующих случаях, Конвенций № 103, 121, 128 или 130).

- ★ Судовладелец обязан обеспечивать морякам, состояние здоровья которых требует медицинской помощи:
 - ➔ необходимую и достаточную медицинскую помощь, вплоть до выздоровления или репатриации;
 - ➔ питание и жилье до того момента, когда они становятся в состоянии получить соответствующую работу или будут репатриированы.
 - ➔ репатриацию.
- ★ Моряки, репатриированные или списанные на берег по состоянию их здоровья, сохраняют право на получение полной заработной платы (исключая премиальные) с момента их репатриации или списания на берег до, в зависимости от того, что наступит раньше:
 - ➔ получения соответствующей работы;
 - ➔ выздоровления;
 - ➔ репатриации; или
 - ➔ истечения срока (продолжительность которого составляет не менее 12 недель), предусмотренного национальными законами или регламентами.
- ★ Обязанность судовладельца выплачивать заработную плату прекращается с того момента, когда моряки получают право на денежные пособия согласно действующему законодательству.
- ★ В Конвенции содержатся меры по защите моряков-иностранцев или мигрантов, в частности, в отношении:
 - ➔ применимого законодательства во избежание правовых коллизий (в принципе таковым является законодательство государства, под флагом которого ходит судно, или законодательство государства, на территории которого моряк имеет местожительство);
 - ➔ равенства обращения в отношении охвата и права на получение пособий;
 - ➔ сохранения приобретенных прав и прав в процессе приобретения.
- ★ Каждое заинтересованное лицо имеет право на обжалование в случае отказа в пособии или в случае спора о его характере, уровне, размере или качестве.
- ★ Каждое государство должно принять общую ответственность за:
 - ➔ должную выплату пособий, предоставляемых в соответствии с Конвенцией; и
 - ➔ должное управление учреждениями и службами, участвующими в применении Конвенции.

- ★ В Конвенции также предусмотрено, что если управление не входит в компетенцию учреждения, контролируемого органами государственной власти или подотчетного законодательному органу, то представители страхуемых моряков участвуют в управлении (при возможности участия представителей государственных органов власти).

Конвенция № 178

Конвенция 1996 года об инспекции труда моряков

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, должно располагать системой инспекции условий труда и быта моряков.

Центральный координирующий орган: министры, правительственные ведомства или другие государственные органы, уполномоченные издавать нормативные акты, приказы или другие инструкции, имеющие обязательную силу, в отношении инспекции условий труда и быта моряков на любом судне, зарегистрированном на территории государства-члена, и контролировать их соблюдение.

- ★ Центральный координирующий орган координирует проведение инспектирования, полностью или частично касающегося условий труда и быта моряков, а также устанавливает принципы, которые должны соблюдаться.
- ★ Он в любом случае несет ответственность за инспектирование условий труда и быта моряков.
- ★ Он может уполномочить государственные учреждения или другие организации, признаваемые им как компетентные и независимые, проводить от его имени инспектирование условий труда и быта моряков.
- ★ Инспекция всех судов, зарегистрированных на территории государства, должна проводиться через интервалы, не превышающие три года, а в случае практической возможности – ежегодно с целью проверки соответствия национальному законодательству условий труда и быта моряков на борту.
- ★ Если государство получает жалобу или располагает доказательством того, что зарегистрированное на его территории судно не соответствует национальному законодательству в отношении условий труда и быта моряков, то это государство должно принять меры для проведения на этом судне инспектирования в возможно кратчайшие сроки.
- ★ В тех случаях, когда в конструкцию судна или в жилые помещения вносятся существенные изменения, инспектирование такого судна должно проводиться в течение первых трех месяцев после внесения указанных изменений.
- ★ Каждое государство должно назначить инспекторов, имеющих квалификацию для выполнения своих обязанностей, а также предпринимает необходимые меры к тому, чтобы число инспекторов было достаточным.

- ★ Инспекторы должны иметь такой статус и такие условия для выполнения своих обязанностей, чтобы быть независимыми от изменений в правительстве и от недолжного постороннего влияния.
- ★ Инспекторы должны иметь право:
 - ➔ подниматься на борт судна, зарегистрированного на территории государства, и входить в помещения, если это необходимо для инспектирования;
 - ➔ проводить любой осмотр, проверку или расследование, которые, по их мнению, могут быть необходимыми для того, чтобы удостовериться в строгом соблюдении правовых положений;
 - ➔ требовать исправления недостатков; и
 - ➔ если они имеют основание считать, что какой-либо недостаток представляет серьезную угрозу для здоровья и безопасности моряков, запрещать судну покидать порт до принятия необходимых мер.
- ★ Неоправданное задержание или отсрочка выхода судна не допускается. Если судно неоправданно задержано или произошла неоправданная отсрочка его выхода, то судовладелец или компания, использующая судно, имеют право на компенсацию любых понесенных потерь или ущерба
- ★ Центральный координирующий орган ведет учет инспекторских проверок условий труда и быта моряков и публикует ежегодный отчет о работе органов инспекции.
- ★ Соответствующие штрафные санкции за нарушения положений, применение которых обеспечивается инспекторами, и за воспрепятствование инспекторам в выполнении своих обязанностей должна быть предусмотрены национальным законодательством и эффективно применяться.
- ★ Инспекторы имеют право по своему усмотрению решать, следует ли давать предупреждение и советы вместо применения или рекомендации о применении процедуры.

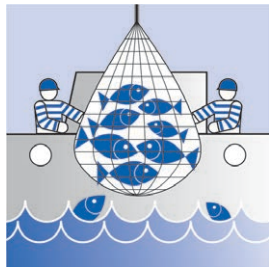
РЕКОМЕНДАЦИЯ № 185

Рекомендация 1996 года об инспекции труда моряков

- Центральный координирующий орган должен, в частности:
 - ➔ обеспечивать сотрудничество между инспекторами, судовладельцами, моряками и их соответствующими организациями;

- установить простые процедуры, позволяющие получать непосредственно от моряков или через их представителей информацию в доверительной форме, касающуюся возможных нарушений правовых положений, и позволяющие инспекторам без промедления проводить расследование по этому поводу;
- создавать условия, позволяющие капитанам, членам экипажа или представителям моряков обращаться за проведением инспектирования, если они считают его необходимым.
- Центральный координирующий орган должен уведомляться о всех имевших место среди моряков производственных травмах или профессиональных заболеваниях в тех случаях и в такой форме, которые могут предписываться законодательством или правилами.
- Инспекторы должны иметь квалификацию и надлежащую подготовку для выполнения своих обязанностей, а также, по мере возможности, морское образование или опыт работы моряком. Они должны обладать достаточными знаниями об условиях труда и быта моряков.
- Они должны иметь полномочия:
 - опрашивать капитана, моряка или любое иное лицо, включая судовладельца или представителя судовладельца, по вопросам, касающимся применения правовых положений;
 - требовать представления всех записей, вахтенных журналов, регистрационных книг, сертификатов или иных документов или информации, касающейся непосредственно вопросов, подлежащих инспектированию;
 - обеспечивать вывешивание в обязательном порядке информации и объявлений, предусматриваемых правовыми положениями; и
 - брать или изымать для целей анализа пробы и образцы используемых или транспортируемых продуктов, товаров, питьевой воды, провизии, материалов и веществ.
- Инспекторам:
 - запрещается извлекать какую-либо прямую или косвенную выгоду из любого случая, который они призваны инспектировать;
 - не разрешается разглашать под угрозой соответствующих штрафных санкций или дисциплинарных мер какую бы то ни было конфиденциальную информацию;
 - предписывается сохранять конфиденциальным источник любой жалобы и не сообщать в каком-либо виде судовладельцу, представителю судовладельца или компании, использующей судно, о том, что инспектирование проводилось в связи с такой жалобой; и

- дается право действовать по своему усмотрению в отношении немедленного привлечения внимания судовладельца, компании, использующей судно, или капитана в связи с проведенным инспектированием к недостаткам, которые могут повлиять на здоровье и безопасность лиц, находящихся на борту судна.
- Наконец, в Рекомендации указывается информация, которая должна содержаться в ежегодном отчете, публикуемом центральным координирующим органом.

**Конвенция № 188****Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе**

- ★ Если не предусматривается иное, Конвенция применяется ко всем рыбакам и всем рыболовным судам, занятым промысловым рыболовством.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется применять и обеспечивать соблюдение законодательства, нормативных правовых актов или иных мер (включая коллективные договоры, судебные и арбитражные решения или другие средства, не противоречащие национальному законодательству и практике), которые оно принимает с целью выполнения своих обязательств по Конвенции в отношении рыбаков и рыболовных судов, подпадающих под его юрисдикцию. При этом оно среди прочего должно:
 - ➔ гарантировать, что минимальный возраст для приема на работу на борту рыболовного судна составляет 16 лет. Однако компетентный орган может устанавливать минимальный возраст в 15 лет в определенных обстоятельствах. Минимальный возраст в том случае, если работа может представлять угрозу для здоровья, безопасности или морального состояния или должна выполняться в ночное время, составляет не менее 18 лет;
 - ➔ гарантировать, что суда укомплектованы экипажами достаточной численности для обеспечения безопасного плавания и безопасной эксплуатации судна, и что рыбакам регулярно предоставлялись периоды отдыха достаточной продолжительности для обеспечения безопасных и здоровых условий;
 - ➔ требовать, чтобы рыбаки, занятые на судах, плавающих под его флагом, пользовались защитой трудового договора рыбака, который соответствовал бы положениям Конвенции, был понятен им и содержал минимальные требования, указанные в Приложении II;
 - ➔ гарантировать процедуры, обеспечивающие предоставление рыбаку возможности для ознакомления с условиями трудового договора рыбака и получения консультаций до его заключения и методы разрешения споров, возникающих в связи с трудовым договором рыбака;

- ➔ обеспечить, чтобы рыбаки, занятые на борту рыболовных судов, плавающих под его флагом и заходящих в иностранный порт, имели право на репатриацию в случае истечения срока действия трудового договора рыбака, либо в случае его расторжения по уважительной причине;
- ➔ запрещать службам найма и трудоустройства использовать средства, механизмы или списки, которые бы мешали или препятствовали трудоустройству рыбаков, и требовать, чтобы рыбаки не принуждались прямо или косвенно, частично или полностью оплачивать гонорары или другие сборы, связанные с их наймом или трудоустройством;
- ➔ предусмотреть, чтобы рыбаки, работающие по найму, получали заработную плату на ежемесячной основе или через иные регулярные промежутки времени, и чтобы все рыбаки, занятые на борту рыболовных судов, имели возможность пересылать получаемые ими платежи полностью или частично, включая авансы, своим семьям без каких бы то ни было затрат;
- ➔ требовать, чтобы помещения для экипажа на борту рыболовных судов, плавающих под его флагом, были достаточных размеров, нормального качества и надлежащим образом оборудованы для работы на судне с учетом продолжительности нахождения рыбаков на борту. Кроме того, они должны соответствовать требованиям Приложения III. Должны быть предоставлены процедуры реагирования на жалобы, касающиеся размещения, которое не соответствует требованиям Конвенции;
- ➔ требовать, чтобы продукты питания, хранящиеся и потребляемые на борту рыболовных судов, обладали достаточной питательной ценностью, имелись в достаточном количестве и были надлежащего качества, питьевая вода надлежащего качества имела в достаточном количестве, продукты питания и вода предоставлялись владельцем рыболовного судна бесплатно для рыбаков.
- ➔ требовать, чтобы рыболовные суда обеспечивались соответствующим медицинским оборудованием, медикаментами и медицинскими принадлежностями для поддержания жизнедеятельности судна, учитывая количество рыбаков на борту судна, район промысла и продолжительность плавания. Рыбаки имеют право на лечение на берегу и на своевременную высадку на берег для лечения в случае серьезной травмы или заболевания;
- ➔ предусмотреть предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний и производственных рисков на борту рыболовных судов, включая оценку рисков и контроль за ними, обучение рыбаков и их инструктаж на борту судна. Государство формирует паритетные комитеты по безопасности и гигиене труда или другие соответствующие органы;

- ☞ обеспечить, чтобы рыбаки, обычно постоянно проживающие на его территории, а также их иждивенцы, в той мере, в которой это предусмотрено национальным законодательством, имели право на защиту в области социального обеспечения на условиях, не менее благоприятных, чем те, которые применяются к другим обычно постоянно проживающим на его территории работникам, включая наемных и самостоятельно занятых работников. Кроме того, государства-члены обязуются налаживать сотрудничество в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или практикой в рамках двусторонних или многосторонних соглашений или иных механизмов, в целях постепенного достижения всеобъемлющей защиты в области социального обеспечения рыбаков, независимо от их национальной принадлежности, учитывая принцип равенства обращения и обеспечения сохранения приобретенных или находящихся в процессе приобретения прав на социальное обеспечение для всех рыбаков, независимо от места их постоянного проживания;
- ☞ принимать меры, обеспечивающие рыбаков защитой на случай заболевания, травмы или смерти при исполнении ими своих профессиональных обязанностей, рыбакам обеспечиваются надлежащий медицинский уход и надлежащая компенсация в соответствии с национальным законодательством и нормативными правовыми актами. Защита может обеспечиваться посредством системы ответственности, возлагаемой на владельцев рыболовных судов или системы обязательного страхования, выплаты компенсации работникам или иных систем. В случаях отсутствия таких мер, ответственность несет владелец рыболовного судна.
- ★ Каждое государство эффективно осуществляет свою юрисдикцию и контроль над судами, плавающими под его флагом, посредством создания системы обеспечения соблюдения требований Конвенции, включая, в зависимости от обстоятельств, инспекционные мероприятия, представление отчетов, мониторинг, процедуры рассмотрения жалоб, надлежащие санкции и исправительные меры в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами.
- ★ Государство, получающее жалобу или данные, свидетельствующие о том, что рыболовное судно, ходящее под его флагом, не выполняет требований Конвенции, обязано предпринять шаги по проведению расследований по этому вопросу и обеспечению того, чтобы были приняты меры, необходимые для устранения любых выявленных недостатков.
- ★ Если государство, в порт которого заходит рыболовное судно в обычном порядке своей деятельности или по оперативным причинам, получает жалобу или данные, свидетельствующие о

том, что это рыболовное судно не соответствует требованиям Конвенции, оно может направить правительству государства флага судна доклад, и в копии – Генеральному директору Международного бюро труда, и принять меры, необходимые для улучшения условий на борту судна, которые явно представляют угрозу для безопасности и здоровья рыбаков. Жалоба может подаваться рыбаком, профессиональной организацией, ассоциацией, профсоюзом или, в целом, любым лицом, заинтересованным в безопасности судна, и в том числе в обеспечении устранения рисков для безопасности и здоровья рыбаков, находящихся на борту судна.

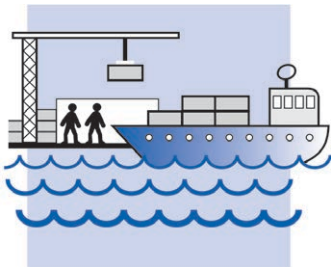
- ★ Конвенцией предусматриваются дополнительные требования в отношении многих из вышеуказанных положений для судов длиной 24 метра и более, или судов, находящихся в плавании в течение длительных периодов,
- ★ Конвенция предоставляет государствам гибкие возможности по ее реализации.
 - ➞ Она обеспечивает возможность после проведения консультаций исключить из требований или некоторых ее положений: рыболовные суда, ведущие рыбный промысел в бассейнах рек, озерах или каналах; и ограниченные категории рыбаков или рыболовных судов. В случае таких исключений государство сообщает МОТ о мерах, принятых для обеспечения эквивалентной защиты.
 - ➞ Она обеспечивает правовой механизм, позволяющий государству постепенно реализовывать отдельные положения, если оно не в состоянии сразу проводить все меры по причине недостаточно развитой инфраструктуры или институтов. Если государство пользуется этой возможностью, оно должно составить план с указанием того, как такие положения должны быть постепенно реализованы, и сообщить об этом МОТ.
 - ➞ В ней предусмотрена возможности введения законов, правил или других мер, касающихся размещения экипажа, которые «по существу эквивалентны» требованиям Приложения III к Конвенции.
- ★ В случае применения вышеуказанных положений о гибкости предусматривается, что компетентный орган должен проводить консультаций с представительными организациями работодателей и работников, в частности, с представительными организациями владельцев рыболовных судов и рыбаков, если они существуют.

Рекомендация 2007 года о труде в рыболовном секторе

- Рекомендация содержит дополнительные указания по многим вопросам, затронутым в Конвенции № 188. Среди них: защита молодежи, медицинский осмотр, квалификация и профессиональная подготовка, послужной список, оплата труда, помещения для экипажа, медицинское обслуживание на борту, безопасность и гигиена труда, а также социальное обеспечение.
- В отношении защиты молодежи предусматривается, что государства-члены должны требовать предварительную профессиональную подготовку лиц в возрасте от 16 до 18 лет, работающих на борту рыболовных судов. Подготовка может осуществляться посредством привлечения их к участию в производственном ученичестве или утвержденной учебной программе, которые должны проводиться в соответствии с действующими правилами под наблюдением компетентного органа и не должны препятствовать получению этими лицами общего образования. Кроме того, должны быть приняты меры по обеспечению безопасности и медицинского осмотра членов экипажа до 18 лет, а также наличия на борту аварийно-спасательного снаряжения.
- В отношении подготовки предполагается соблюдать общепринятые международные стандарты, касающиеся подготовки и квалификации капитанов, помощников капитана, механиков и других лиц, работающих на борту рыболовных судов. При этом планирование и управление программами профессиональной подготовки рыбаков должно быть обеспечено таким образом, чтобы профессиональное обучение было доступным без какой бы то ни было дискриминации.
- Что касается помещений для экипажа, то Рекомендация дополняет Конвенцию № 188 следующими указаниями относительно:
 - конструкции и обустройства помещений для экипажа;
 - шума и вибрации;
 - отопления и освещения;
 - кают и помещений для отдыха;
 - санитарно-бытовых помещений и помещений для приема пищи.
- При этом делается ссылка на Кодекс ФАО/МОТ/ИМО по безопасности рыбаков и рыболовных судов, а также на Факультативное руководство ФАО/МОТ/ИМО по проектированию, строительству и оборудованию малых рыболовных судов.
- Что касается оказания медицинской помощи, то в соответствии с Рекомендацией компетентный орган должен:
 - утвердить перечень медикаментов, медицинских принадлежностей и медицинского оборудования, поощрять

обучение оказанию первой медицинской помощи и содействовать обмену медицинской и связанной с ней информацией;

- развивать медицинскую помощь на борту судов длиной 24 м и более, учитывая международные рекомендации, действующие в этой области, и обеспечивать проверки медицинского оборудования и расходных материалов не реже, чем через каждые 12 месяцев.
- В области безопасности и гигиены труда предусматривается, что компетентный орган должен:
 - проводить политику и программы, нацеленные на предотвращение несчастных случаев на борту рыболовных судов. В частности, компетентный орган должен обеспечить регулярные консультации по вопросам безопасности и гигиены труда, обеспечить консультативное содействие, учебные материалы и другую соответствующую информацию, принимая к сведению имеющие отношение к делу действующие международные нормы, своды практических правил, руководящие принципы и другую информацию;
 - создать систему оценки рисков, обеспечивающую активное участие всех рыбаков, или их представителей, и реализацию законов, нормативных актов или иных мер, могущих способствовать политике в сфере безопасности и гигиены труда, обеспечить рыбаков форумом в целях влияния на вопросы безопасности и гигиены труда.
- При этом также делается ссылка на Руководящие принципы по системам управления вопросами безопасности и гигиены труда (МОТ-БГТ 2001) и Кодекс ФАО/МОТ/ИМО по безопасности рыбаков и рыболовных судов, Часть А.
- Что касается социального обеспечения, в Рекомендации предусмотрено, что в целях постепенного распространения защиты в области социального обеспечения на всех рыбаков государства-члены должны располагать актуальной информацией о доле охватываемых рыбаков в процентах, о типах охватываемых страховых случаев и о размерах пособий. Кроме того, каждый рыбак должен иметь право на апелляцию в случае отказа им в выплате пособия или в случае неблагоприятного определения характера и размера пособия.
- В Рекомендации содержится призыв укреплять механизм соблюдения, установленный статьей 43 Конвенции № 188, путем разработки политики в области инспекций, основанной на согласованных международных принципах.
- Важным нововведением Рекомендации является то, что государство-член, являющееся прибрежным государством, прежде чем выдать лицензионное разрешение на рыбный промысел в своей исключительной экономической зоне, может потребовать, чтобы рыболовные суда соответствовали содержащимся в Конвенции № 188 нормам.

**Конвенция № 152****Конвенция 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)**

- ★ Целью Конвенции № 152 является защита лиц, занятых на портовых работах, от любого несчастного случая или риска нанесения ущерба здоровью.

Портовые работы: работы по погрузке (разгрузке) любого судна, а также любая связанная с этим работа.

- ★ Определение таких работ устанавливается национальным законодательством или практикой после консультаций с организациями заинтересованных работодателей и работников.
- ★ Каждое государство-член должно предписать проведение мер с целью:
 - ➞ предоставления и содержания в порядке безопасных рабочих мест и оборудования и средств доступа к любому рабочему месту;
 - ➞ использования безопасных методов работы, исключаящих риск нанесения ущерба для здоровья;
 - ➞ предоставления информации, обеспечения подготовки и контроля, необходимых для защиты работников от несчастных случаев или опасности для здоровья в связи с выполнением или при выполнении ими работы;
 - ➞ обеспечения работников всеми средствами индивидуальной защиты и защитной одеждой, а также всеми спасательными средствами, которые могут обоснованно потребоваться, когда защита не может быть обеспечена другими способами;
 - ➞ предоставления и содержания в порядке соответствующих и надлежащих средств по оказанию первой помощи и спасению;
 - ➞ разработки и введения соответствующих процедур на случай любых аварийных ситуаций, которые могут возникнуть.
- ★ Эти меры должны охватывать, среди прочего:
 - ➞ общие требования, касающиеся конструирования, оборудования и содержания в порядке портовых сооружений и других мест, где выполняются портовые работы;
 - ➞ защиту от пожаров и взрывов и их предупреждение;

- ➔ безопасные средства доступа к судам, трюмам, подмостям, подъемному оборудованию и механизмам;
 - ➔ перевозку работников;
 - ➔ строительство, содержание в порядке и использование подъемных механизмов и других погрузочно-разгрузочных устройств;
 - ➔ испытание, осмотр, проверку и сертификацию, в случае необходимости, подъемных механизмов и приспособлений, строп;
 - ➔ обработку различных видов груза;
 - ➔ медицинский контроль;
 - ➔ средства по оказанию первой помощи и спасению;
 - ➔ опасные вещества и другие опасности в производственной среде;
 - ➔ индивидуальные средства защиты и защитную одежду;
 - ➔ организацию техники безопасности и охраны здоровья;
 - ➔ подготовку работников;
 - ➔ уведомление о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их расследование.
- ★ Национальное законодательство или правила возлагают на соответствующих лиц, в зависимости от обстоятельств, ответственность за соблюдение этих мер:
- ➔ работодателей;
 - ➔ владельцев;
 - ➔ капитанов; или
 - ➔ других лиц.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, должно:
- ➔ определить обязанности в отношении техники безопасности и гигиены труда лиц и органов, ведающих портовыми работам;
 - ➔ принять необходимые меры, в частности, предусмотреть соответствующие санкции, для обеспечения применения положений Конвенции;
 - ➔ предусмотреть службы инспекции в целях контроля за применением мер, осуществляемых во исполнение Конвенции, или убедиться в том, что такая инспекция проводится.

- ★ Должны быть приняты меры, в соответствии с которыми работники обязаны:
 - ➞ не мешать без уважительной причины действию любого устройства или приспособления по технике безопасности, предусмотренного для их защиты;
 - ➞ проявлять разумную заботу в отношении собственной безопасности и безопасности других лиц, которых могут касаться их действия или упущений в процессе труда;
 - ➞ немедленно доложить своему непосредственному руководителю о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они сами не могут исправить.
- ★ Работники имеют право участвовать в обеспечении безопасных условий труда в рамках их контроля над оборудованием и методами труда и высказываться относительно действующих трудовых операций, если они затрагивают безопасность.
- ★ При применении положений Конвенции компетентный орган должен проводить консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников. Следует также предусмотреть возможности для тесного взаимодействия между работодателями и работниками в процессе осуществления технических мер, предусмотренных Конвенцией.
- ★ При определенных условиях допускаются полные или частичные исключения из положений Конвенции в отношении портовых работ:
 - ➞ в любом месте, где перевозки носят нерегулярный характер и производятся лишь малыми судами;
 - ➞ в отношении портовых работ, связанных с рыболовными судами.
- ★ Технические меры, необходимые в соответствии с Конвенцией, могут быть изменены, если компетентный орган власти после консультаций с организациями заинтересованных работодателей и работников убедился, что эти изменения дают соответствующие преимущества и что предоставляемая общая защита является не хуже той, которая обеспечивалась бы в результате полного применения положений Конвенции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 160**Рекомендация 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)**

- В целях предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работники должны проходить надлежащий инструктаж или подготовку в отношении безопасных методов ведения работ, профессиональной гигиены и, если необходимо, методов оказания первой помощи, а также безопасности эксплуатации погрузочно-разгрузочных устройств.
- При реализации Конвенции № 152 государства должны учитывать технические предложения, содержащиеся в последнем издании Свода практических правил, опубликованном Международным бюро труда, по технике безопасности и гигиене труда на портовых работах, принятых под эгидой других компетентных международных организаций. В Рекомендации также содержится перечень технических мер, направленных на дополнение мер, изложенных в Конвенции.

**Конвенция № 169****Конвенция 1989 года о коренных народах и народах,
ведущих племенной образ жизни****Сфера применения**

★ Конвенция распространяется:

- а) на народы, ведущие племенной образ жизни в независимых странах, социальные, культурные и экономические условия которых отличают их от других групп национального сообщества и положение которых регулируется полностью или частично их собственными обычаями или традициями, или специальным законодательством;
- б) на народы в независимых странах, которые рассматриваются как коренные ввиду того, что они являются потомками тех, кто населял страну или географическую область, частью которой является данная страна, в период ее завоевания или колонизации или в период установления существующих государственных границ, и которые, независимо от их правового положения, сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические институты.

В этом отношении самоидентификация рассматривается, как основополагающий критерий для определения групп, на которые распространяются положения Конвенции.

**Защита прав коренных народов и народов, ведущих
племенной образ жизни**

- ★ Государства, ратифицирующие Конвенцию, несут ответственность за проведение с участием соответствующих народов согласованной и систематической деятельности по защите прав этих народов и установлению гарантий уважения их целостности.
- ★ Такая деятельность включает меры, направленные на:
 - обеспечение того, чтобы лица, принадлежащие к соответствующим народам, пользовались на равных основаниях правами и возможностями, которые предоставляются национальным законодательством или правилами остальному населению страны;
 - содействие полному осуществлению социальных, экономических и культурных прав этих народов при уважении их социальной и культурной самобытности, их обычаев и традиций и их институтов;

- ➔ содействие лицам, принадлежащим к соответствующим народам, в ликвидации различий в социально-экономических условиях, которые могут существовать между коренными и другими членами национального сообщества, методами, соответствующими их стремлениям и образу их жизни.
- ★ Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, в полной мере, беспрепятственно и без дискриминации пользуются правами человека. Никакие формы применения силы или принуждения не используются в нарушение прав человека и основных свобод соответствующих народов.
- ★ В случае необходимости применяются специальные меры для охраны лиц, принадлежащих к соответствующим народам, их институтов, собственности, труда, культуры и окружающей среды. Такие специальные меры никаким образом не наносят ущерба пользованию общегражданскими правами без дискриминации.

Консультации

- ★ Государство должно проводить с соответствующими народами консультации:
 - ➔ всякий раз, когда рассматриваются вопросы о принятии законодательных или административных мер, которые могут непосредственно затрагивать их;
 - ➔ прежде чем приступать или разрешать любые программы по разведке или эксплуатации ресурсов, относящихся к землям в тех случаях, когда государство сохраняет за собой собственность на минеральные ресурсы или ресурсы земных недр, или права на другие ресурсы, относящиеся к землям;
 - ➔ когда удаление и переселение этих народов считается необходимым в виде исключительной меры;
 - ➔ при рассмотрении их правомочий в вопросе отчуждения их земель или иных форм передачи их прав на эти земли за пределы их собственной общины;
 - ➔ при организации и эксплуатации специальных программ подготовки, предназначенных для этих народов.
- ★ Консультации должны проводиться добросовестно и в форме, соответствующей обстоятельствам, с целью достижения договоренности или согласия в отношении предлагаемых мер.

Участие и развитие

- ★ Государство должно создать условия:
 - ➔ посредством которых указанные народы могут свободно и как минимум в не меньшей степени, чем другие группы населения, участвовать в принятии на всех уровнях решений в органах, ответственных за политику и программу, которые касаются их;

- ➔ для полного развития их собственных учреждений и инициатив, а также при необходимости предоставить ресурсы, требующиеся для этих целей.
- ★ Корянные и племенные народы должны иметь право:
 - ➔ решать вопрос выбора собственных приоритетов для процесса развития в той мере, в какой он затрагивает их жизнь;
 - ➔ по мере возможности осуществлять контроль за собственным экономическим, социальным и культурным развитием;
 - ➔ участвовать в подготовке, осуществлении и оценке планов и программ национального и регионального развития, которые могут непосредственно их касаться.

Обычаи и традиции

- ★ При применении положений Конвенции государство должно:
 - ➔ признавать и охранять ценности и практики указанных народов, уважать их неприкосновенность, а также должным образом учитывать характер проблем, с которыми они сталкиваются;
 - ➔ проводить политику, направленную на смягчение трудностей, переживаемых указанными народами в связи с новыми условиями жизни и труда, при участии и в сотрудничестве с ними.
- ★ При применении к соответствующим народам национальных законов должным образом учитываются их обычаи или обычное право.
- ★ Указанные народы имеют право сохранять собственные обычаи и институты, если они не противоречат основным правам, определенным национальной правовой системой, и международно признанным правам человека. При необходимости устанавливаются процедуры разрешения конфликтов, которые могут возникнуть при осуществлении данного принципа.

Доступ к правосудию

- ★ Соответствующие народы должны ограждаться от нарушения их прав и иметь возможность индивидуально или через их представительные органы прибегать к юридическим процедурам для эффективной защиты этих прав.

Земельные права

- ★ Конвенция устанавливает, среди прочего, обязательство:
 - ➔ учитывать особую важность связей соответствующих народов с землями или территориями, которые они занимают или используют иным образом, для их культуры и духовных ценностей;

- ➔ признать права собственности и владения на земли, которые они традиционно занимают, и уважать их процедуры по передаче прав на земельные участки;
 - ➔ установить необходимые процедуры разрешения споров по поводу земли со стороны соответствующих народов;
 - ➔ защищать права соответствующих народов на природные ресурсы, относящиеся к их землям, в том числе на участие в результатах такой деятельности и получение справедливой компенсации за любой ущерб, который может быть причинен им вследствие такой деятельности.
- ★ Коренные народы не должны выселяться с занимаемых ими земель, только в виде исключительной меры и при условии предоставления определенных гарантий.

Найм и условия занятости

- ★ Государство обязано принимать специальные меры в отношении найма и условий занятости работников, если они не получают эффективной защиты по законам, распространяющимся на всех работников.
- ★ Оно также обязано делать все возможное для недопущения дискриминации между работниками, принадлежащими к соответствующим народам, и другими работниками, в частности в следующих вопросах:
- ➔ доступ к занятости, а также меры по профессиональному продвижению и росту;
 - ➔ равное вознаграждение за труд равной ценности;
 - ➔ медицинская и социальная помощь;
 - ➔ безопасность и гигиена труда;
 - ➔ социальное обеспечение и другие виды льгот, связанные с производством;
 - ➔ жилье;
 - ➔ право на объединение;
 - ➔ свободное участие в любой законной профсоюзной деятельности;
 - ➔ право заключать коллективные договоры с работодателями или организациями работодателей.
- ★ Работники, принадлежащие к соответствующим народам, не должны ставиться в условия, представляющие опасность для их здоровья, не должны стать объектом систем принудительного найма, включая кабальный труд и другие формы долговой зависимости.

- ★ Они должны пользоваться равными возможностями и равным обращением в сфере занятости для мужчин и женщин, а также защитой от сексуальных домогательств.
- ★ Работники, принадлежащие к соответствующим народам, должны пользоваться по меньшей мере равными по сравнению с остальными гражданами возможностями в области профессиональной подготовки.
- ★ Особое внимание должно уделяться созданию компетентных служб инспекции труда в тех районах, где работники, принадлежащие к соответствующим народам, работают по найму, для обеспечения соблюдения положений Конвенции, которые касаются найма и условий занятости.

Социальное обеспечение и здравоохранение

- ★ Системы социального обеспечения должны постепенно включать в сферу своего охвата соответствующие народы и применяться без какой-либо дискриминации по отношению к ним.
- ★ Для них должны быть доступны соответствующие службы здравоохранения.

Образование

- ★ Лица, принадлежащие к соответствующим народам, должны иметь возможность получать образование на всех уровнях на основаниях, по меньшей мере равных с остальной частью национального сообщества. Кроме того, любые образовательные программы должны разрабатываться и реализовываться в сотрудничестве с ними для удовлетворения их особых потребностей.

Общие положения

- ★ Государство должно принимать меры по:
 - ➔ разъяснению коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, их прав и обязанностей;
 - ➔ устранению предрассудков, которые разделяют национальное сообщество, в отношении таких народов;
 - ➔ облегчению контактов и сотрудничества, осуществляемых через границы коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 104**Рекомендация 1957 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни**

- Рекомендация охватывает некоторые вопросы, не включенные в Конвенцию № 169, такие как условия де-факто (в дополнение к условиям де-юре), по которым заинтересованные народы пользуются землей.
- В ней также содержится призыв принимать соответствующие меры для устранения задолженности среди фермеров, принадлежащих к группам рассматриваемых народов.
- В ней предложено адаптировать современные методы сотрудничества к традиционным формам собственности и традиционным системам общественных работ и взаимопомощи этих народов.
- Наконец, она содержит подробные положения о найме и условиях труда работников, принадлежащих к этим группам населения.



Конвенция № 110

Конвенция 1958 года о плантациях

Плантация: любое сельскохозяйственное предприятие, регулярно использующее наемный труд, расположенное в тропических или субтропических районах и занятое главным образом выращиванием или производством в коммерческих целях любой из следующих культур: кофе, сахарный тростник, табак и т.д. Этот термин обычно охватывает предприятия первичной обработки продукта или продуктов плантации. Конвенция не применяется к семейному или мелкому хозяйству, производящему продукцию для местного потребления и не использующему регулярно наемный труд.

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, обязуется применять ее положения одинаково ко всем работникам на плантациях, без различия расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности, социального происхождения, племенной принадлежности или профсоюзного членства.
- ★ Для обеспечения применения положений Конвенции к работникам плантаций в ней воспроизводятся некоторые основные положения других конвенций МОТ:
 - а) найм и вербовка работников-мигрантов;
 - б) максимальный срок службы, который может быть предусмотрен в трудовых договорах, и отмена уголовных санкций;
 - в) минимальная заработная плата и защита заработной платы;
 - г) ежегодные оплачиваемые отпуска;
 - д) еженедельный отдых;
 - е) охрана материнства;
 - ё) возмещения за несчастные случаи на работе;
 - ж) право на объединение в профсоюзы и заключение коллективных договоров;
 - з) свобода объединения;

- и) инспекция труда;
 - к) обеспечение жилыми помещениями
 - л) медицинское обслуживание.
- ★ Каждое государство, которое ратифицирует Конвенцию, должно применять общие Положения, части, связанные с пунктами (в), (ж) и (и) выше, и по крайней мере два пункта из других частей.

Протокол 1982 года к Конвенции 1958 года о плантациях

- ★ Протокол изменяет сферу применения Конвенции № 110 государствами-членами, позволяя на основе консультаций с наиболее представительными организациями соответствующих работодателей и работников исключить из сферы применения Конвенции предприятия, площадь которых не превышает 5 гектаров и на которых в любое время календарного года занято не более десяти наемных рабочих.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 110

Рекомендация 1958 года о плантациях

- Рекомендация распространяет действие Конвенции № 110 на следующие сферы:
- а) профессиональная подготовка;
 - б) более подробные положения о защите заработной платы (выплаты заработной платы и фиксация минимальных ставок) и времени работы;
 - в) равное вознаграждение для мужчин и женщин за труд равной ценности;
 - г) социально-бытовые условия;
 - д) предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и соответствующая компенсация;
 - е) социальное обеспечение;
 - ё) полномочия инспекторов труда.

Рекомендация 1968 года об улучшении условий жизни и труда арендаторов, издольщиков и аналогичных категорий сельскохозяйственных трудящихся

Арендаторы и издольщики: сельскохозяйственные рабочие, которые:

выплачивают установленную арендную плату деньгами, в натуре, трудом или в форме их сочетания;

выплачивают арендную плату в натуре, равную обусловленной соглашением доле урожая; или

получают за свой труд в форме части урожая, поскольку они не входят в сферу действия законодательства, примененного к лицам наемного труда.

Рекомендация не применяется к трудовым отношениям, при которых труд оплачивается на основе установленной заработной платы.

- Одной из целей социально-экономической политики должно быть:
 - содействие неуклонному и постоянному повышению благосостояния арендаторов, издольщиков и аналогичных категорий сельскохозяйственных трудящихся;
 - гарантирование им в возможно большей степени стабильности и обеспечения работой и средствами существования.
- Государство должно принимать меры, чтобы:
 - арендаторы и издольщики (без ущерба для основных прав землевладельцев) могли сами нести основную ответственность за управление своими земельными участками;
 - их доступ к земле был целесообразным;
 - поощрять создание и развитие организаций, представляющих, с одной стороны, интересы арендаторов и издольщиков, а, с другой стороны, представляющих интересы землевладельцев.
- В Рекомендации указаны подробные положения о методах осуществления Конвенции, в частности касательно:
 - уровня арендной платы;
 - договоров, регулирующих взаимоотношения между землевладельцами, с одной стороны, и арендаторами и издольщиками, с другой стороны.
- Другие меры, предусмотренные в Рекомендации включают:
 - поощрение создания кооперативов;

- снижение стоимости кредита для арендаторов и издольщиков;
- доступ к профессиональной подготовке;
- программы содействия занятости в секторе сельского хозяйства;
- включение арендаторов и издольщиков в программы социального обеспечения;
- защиту от рисков потери дохода в связи со стихийными бедствиями.

Конвенция № 149

Конвенция 1977 года о сестринском персонале

Сестринский персонал: все категории лиц, которые обеспечивают сестринский уход и сестринское обслуживание.

Конвенция применяется ко всему сестринскому персоналу, независимо от его места работы.

- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, принимает и осуществляет, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, политику в отношении сестринских служб и сестринского персонала, направленную на обеспечение населения сестринским уходом, необходимым для достижения возможно более высокого уровня здравоохранения.
- ★ В частности, оно принимает необходимые меры для предоставления сестринскому персоналу:
 - образования и подготовки;
 - условий занятости и труда, включая возможности продвижения и вознаграждения, которые могли бы привлечь людей к профессии и удержать их в ней.
- ★ Среди других мер государство должно:
 - предусмотреть основные требования относительно образования и подготовки сестринского персонала, а также контроль за таким образованием и подготовкой;
 - указать условия предоставления права на осуществление сестринского ухода;
 - содействовать участию сестринского персонала в планировании сестринских служб и проведения консультаций с таким персоналом относительно решений, касающихся его.

- ★ Определение условий занятости и труда должно проходить предпочтительно путем переговоров между заинтересованными организациями работодателей и работников.
- ★ Урегулирование споров, возникающих в этой области, должно осуществляться посредством переговоров между сторонами или процедуры, гарантирующей независимость и беспристрастность, такой, как посредничество, примирение и добровольный арбитраж.
- ★ Сестринский персонал пользуется условиями, по крайней мере эквивалентными условиям других работников соответствующей страны в следующих областях:
 - ➔ продолжительность рабочего времени;
 - ➔ еженедельный отдых;
 - ➔ ежегодный оплачиваемый отпуск;
 - ➔ учебный отпуск;
 - ➔ отпуск по беременности и родам;
 - ➔ отпуск по болезни;
 - ➔ социальное обеспечение.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, должно стремиться улучшить существующее законодательство и правила относительно техники безопасности и гигиены труда, приспособлявая их к особому характеру сестринского труда и среды, в которой он осуществляется.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 157

Рекомендация 1977 года о сестринском персонале

- Предлагается создать рациональную структуру сестринского персонала путем его классификации по ограниченному числу категорий, определенных согласно уровню образования, профессиональной подготовки и выполняемых функций.
- В Рекомендации содержатся подробные положения о профессиональной подготовке, включая теорию и практику, а также непрерывное обучение.
- Представители сестринского персонала должны иметь защиту, предусмотренную Конвенцией (№135) и Рекомендацией 1971 года о представителях работников (№ 433) (см. главу «Свобода объединений, ведение коллективных переговоров и трудовых отношений»).

- Должны приниматься меры для того, чтобы сестринский персонал имел перед собой разумную перспективу продвижения по службе.
- Оплата труда сестринского персонала должна устанавливаться на уровнях, соответствующих социально-экономическим нуждам, квалификации, ответственности, обязанностям и опыту, которые учитывают трудности и опасности, присущие этой профессии, и которые могли бы привлечь лиц к этой профессии и удержать их в ней.
- В странах, где продолжительность нормальной рабочей недели работников превышает в целом 40 часов, должны приниматься меры для постепенного, но по возможности быстрого сокращения продолжительности работы сестринского персонала до указанного уровня, без снижения их заработной платы.
- Нормальная продолжительность рабочего дня должна быть непрерывной и не должна превышать восемь часов. Продолжительность рабочего дня, включая сверхурочное время, не должна превышать 12 часов, за исключением случаев крайней необходимости.
- Решения, касающиеся организации труда, времени работы и отдыха, должны приниматься с согласия или на основе консультаций со свободно избранными представителями сестринского персонала или организациями, представляющими его.
- Рекомендуемые меры охраны здоровья сестринского персонала касаются, в частности:
 - охраны здоровья и гигиены труда;
 - медицинских осмотров;
 - проведение исследований для определения особых опасностей, которым может подвергаться сестринский персонал, и предотвращения таких опасностей.
- Наконец, в приложении к Рекомендации приводятся предложения для практического применения ее положений.

Конвенция № 172

Конвенция 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах

- ★ Конвенция применяется к лицам, независимо от характера и продолжительности их трудовых отношений, работающим:
 - ☞ в гостиницах и других аналогичных заведениях, предоставляющих жилые помещения;

- ➞ в ресторанах и других аналогичных заведениях, предоставляющих питание, напитки или и то, и другое.
- ★ Государство, которое ратифицирует Конвенцию, может расширить сферу ее применения, включив в нее другие аналогичные заведения, предоставляющие туристические услуги.
- ★ При этом оно также может после консультаций с организациями работодателей и работников исключить из сферы ее применения:
 - ➞ отдельные категории работников;
 - ➞ некоторые типы учреждений, где возникают особые проблемы существенного характера.
- ★ Каждое государство, ратифицирующее Конвенцию, без ущерба для автономии заинтересованных организаций работодателей и работников обязуется принять и применять в соответствии с национальным законодательством, условиями и практикой политику, направленную на улучшение условий труда трудящихся, на которых распространяется действие Конвенции.
- ★ Общей целью такой политики является обеспечение того, чтобы заинтересованные работники не исключались из сферы применения любых минимальных норм, в том числе норм, касающихся социального обеспечения, принятых на национальном уровне для работников в целом.
- ★ Что касается рабочего времени, работники в гостиницах и ресторанах должны иметь право на:
 - ➞ нормальное рабочее время разумной продолжительности;
 - ➞ сверхурочную работу разумной продолжительности;
 - ➞ приемлемый минимальный ежедневный и еженедельный отдых;
 - ➞ соответствующую компенсацию в виде свободного времени или денежного вознаграждения, если они привлекаются к работе в праздничные дни;
 - ➞ ежегодный оплачиваемый отпуск.
- ★ Независимо от чаевых, заинтересованные работники получают основную зарплату, выплачиваемую регулярно.
- ★ Продажа и покупка рабочих мест в гостиницах и ресторанах должна быть запрещена.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 179**Рекомендация 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах**

- Государства должны:
 - обеспечивать эффективный контроль за применением мер, принятых во исполнение Рекомендации, используя для этого инспекционную службу или иные соответствующие методы;
 - поощрять заинтересованные организации предпринимателей и трудящихся к тому, чтобы они играли активную роль в деле содействия применению положений Рекомендации.
- Осуществление мер по установлению нормальной продолжительности рабочего времени и регулированию сверхурочной работы должно быть предметом консультаций между заинтересованными предпринимателем и трудящимися или их представителями.
- Следует принимать меры, обеспечивающие правильный подсчет и регистрацию рабочего времени и сверхурочной работы, а также доступ каждому трудящемуся к таким записям.
- По мере возможности, следует постепенно ликвидировать практику разделения рабочего времени на части, предпочтительно путем коллективных переговоров.
- Заинтересованные трудящиеся должны иметь право:
 - на еженедельный отдых продолжительностью не менее 36 часов, который, если это практически осуществимо, должен быть непрерывным;
 - на ежедневный отдых средней продолжительностью 10 непрерывных часов.
- Если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска заинтересованных трудящихся составляет менее четырех недель за один год работы, то следует принять меры для того, чтобы эта продолжительность была постепенно доведена до указанного уровня.
- Государство должно разрабатывать политику и программы профессионального обучения и подготовки в целях повышения квалификации и качества выполняемой работы, а также расширения перспектив профессионального роста участников этих программ.

Конвенция 1996 года о надомном труде

Надомный труд: работа, которую лицо выполняет:

- по месту жительства или в других помещениях по своему выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- за вознаграждение;
- с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником.

- ★ Конвенция распространяется на всех лиц, занятых надомным трудом.
- ★ Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, должно принять, проводить и периодически пересматривать национальную политику в области надомного труда, направленную на улучшение положения надомников, консультируясь при этом с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, а также с организациями, занимающимися проблемами надомников, и с организациями работодателей, предоставляющих работу надомникам, где таковые существуют.
- ★ Национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и, по мере необходимости, условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии.
- ★ Равенство в обращении должно поощряться, в частности, в отношении:
 - ➞ права надомников на создание организаций или вступление в организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций;
 - ➞ защиты от дискриминации в области труда и занятий;
 - ➞ защиты в области безопасности и гигиены труда;
 - ➞ оплаты труда;
 - ➞ защиты посредством установленных законодательством систем социального обеспечения;

- доступа к профессиональной подготовке;
- минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности;
- защиты материнства.
- ★ Национальное законодательство о безопасности и гигиене труда должно среди прочих мер устанавливать условия, при которых определенные виды работ и использование определенных веществ могут запрещаться применительно к надомному труду.
- ★ Принимаются надлежащие меры к тому, чтобы статистика труда охватывала, по возможности, надомный труд.
- ★ Система инспекции должна обеспечивать соблюдение законодательства, примененного к надомному труду, причем на случай нарушения законодательства должны быть предусмотрены и эффективно применяться адекватные средства защиты, включая необходимые санкции.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 184

Рекомендация 1996 года о надомном труде

- Государству следует, по мере возможности, использовать органы трехстороннего характера или организации работодателей и работников при разработке и реализации национальной политики в сфере надомного труда.
- Надомник должен быть информирован о конкретных условиях своей занятости в письменной или в любой другой надлежащей форме, соответствующей национальным законодательству и практике. Эта информация должна включать, в частности, имя и адрес работодателя, тарифы или ставки оплаты труда и методы исчисления и вид работы, подлежащей выполнению.
- В Рекомендации также указываются меры, связанные с контролем надомного труда, включающие, среди прочего:
 - регистрацию работодателей и используемых посредников;
 - ведение учета работодателями всех надомников;
 - ведение регистрационных листов рабочих заданий, порученных надомнику;
 - полномочия инспекторов труда;
 - санкции в случаях серьезных или неоднократных нарушений.

- В Рекомендации также указывается, что национальное законодательство, касающееся минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности, должно применяться в отношении надомного труда.
- В ней содержится призыв выявлять и устранять препятствия для реализации права надомников на создание собственных организаций и поощрять ведение коллективных переговоров.
- Национальное законодательство, касающееся защиты заработной платы, должно применяться к надомникам. Следует установить минимальные размеры заработной платы для надомного труда. Ставки заработной платы надомников должны предпочтительно устанавливаться в рамках коллективных переговоров.
- Меры, предлагаемые Рекомендацией в отношении безопасности и гигиены труда, затрагивают:
 - распространение инструкций, принятых в области безопасности и гигиены труда, которые должны соблюдаться;
 - соответствующие обязательства работодателей и работников;
 - правила, применимые в случае непосредственной и серьезной опасности.
- Что касается продолжительности рабочего времени, то Рекомендация охватывает, в частности:
 - ежедневный и еженедельный отдых;
 - ежегодные оплачиваемые отпуска;
 - оплачиваемый отпуск по болезни.
- Система социального обеспечения должна распространяться на надомников.
- Национальное законодательство в области защиты материнства должно применяться к надомникам.
- Надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений.
- Должны быть созданы механизмы урегулирования споров между надомником и работодателем или любым посредником, которого использует работодатель.
- Государство должно в сотрудничестве с организациями работодателей и работников оказывать содействие и поддержку программам, которые, в частности, включают информирование, просвещение, обучение и охрану труда.
- Следует принять конкретные программы, нацеленные на искоренение детского труда в надомной работе.
- По мере практической осуществимости вся информация должна быть предоставлена на языках, понятных надомникам.

Конвенция № 189

Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников

Домашний труд: работа, выполняемая в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства (домашних хозяйств).

Домашний работник: любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения.

- ★ Конвенция применяется ко всем домашним работникам. Однако, государство, ратифицирующее Конвенцию, может полностью или частично исключать из сферы ее применения (а) категории работников, которым в ином случае предоставляется, как минимум, эквивалентная защита; (б) некоторые категории работников, в отношении которых возникают особые проблемы существенного характера.
- ★ Цель Конвенции заключается в поощрении и гарантировании достойной работы для домашних работников. Она определяет меры по обеспечению эффективного содействия и действенной защиты прав человека всех домашних работников, а также меры, гарантирующие, что они извлекают выгоду из справедливых условий занятости и достойных условий труда. Эти меры охватывают:
 - ➔ защиту основных прав в сфере труда;
 - ➔ право домашних работников и их работодателей создавать свои собственные организации и присоединяться к организациям по своему выбору.
 - ➔ минимальный возраст домашних работников, который должен соответствовать Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (№ 138) и Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) и который не может быть ниже возраста, установленного национальными законодательством для работников в целом. Домашний труд, выполняемый домашними работниками в возрасте до 18 лет и старше минимального возраста для приема на работу, не должен лишать их возможности получать обязательное образование и препятствовать дальнейшему образованию или прохождению профессиональной подготовки;
 - ➔ действенную защиту домашних работников от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия;
 - ➔ информирование домашних работников об условиях своего труда и занятости надлежащим, поддающимся проверке и понятным образом, желательно, и при возможности, посредством письменных договоров;

- ➔ меры, обеспечивающие равенство обращения между домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом характерных особенностей домашнего труда. Продолжительность еженедельного отдыха должна составлять не менее 24 часов подряд;
- ➔ периоды, в течение которых домашние работники не могут распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остаются в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в них может возникнуть необходимость, должны считаться рабочим временем, определяемым в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами, коллективными договорами или любыми другими средствами, соответствующими национальной практике;
- ➔ на домашних работников должны распространяться положения о минимальной заработной плате, там где такие положения существуют, а размеры оплаты их труда должны устанавливаться без дискриминации по признаку пола;
- ➔ домашние работники должны получать вознаграждение регулярно, наличными и как минимум один раз в месяц. Другие средства оплаты также могут быть предусмотрены в национальном законодательстве;
- ➔ национальное законодательство, нормативные правовые акты, коллективные договоры или арбитражные решения могут предусматривать возможность выплаты определенной части вознаграждения домашних работников в натуральном выражении на условиях, не менее благоприятных чем те, которые обычно применяются в отношении других категорий работников, при условии применения мер, обеспечивающих, что такие платежи натурой согласованы с работником, предназначены для его личного использования и в его интересах и имеют справедливую и обоснованную денежную стоимость;
- ➔ домашние работники, набранные в одной стране для выполнения домашней работы в другой стране, должны получить предложение о работе в письменной форме или письменный трудовой договор, имеющий исковую силу в стране выполнения работы, в которых бы определялись условия занятости. Каждое государство должно законодательно, нормативно или иным образом определить условия, дающие право домашним работникам-мигрантам на репатриацию по истечении срока действия или после расторжения трудового договора, по которому они работали;

- ➔ каждый домашний работник имеет право на безопасные и здоровые условия труда. Каждое государство-член в соответствии со своим законодательством, национальными правовыми актами и практикой обязан принять действенные меры с должным учетом специфики домашнего труда в целях обеспечения охраны труда и здоровья домашних работников;
 - ➔ домашние работники должны иметь право беспрепятственно договариваться с работодателем или потенциальным работодателем о возможности проживать в его домохозяйстве. Домашние работники, проживающие в домохозяйстве, не должны принуждаться оставаться в домохозяйстве или в обществе членов домохозяйства в периоды своего ежедневного или еженедельного отдыха или ежегодных отпусков, и должны иметь право хранить у себя свои проездные документы и удостоверения личности. Указанные меры могут применяться постепенно;
 - ➔ с точки зрения мер защиты систем социального обеспечения, в том числе в отношении охраны материнства домашние работники должны пользоваться условиями не менее благоприятными чем те, в которых находятся работники в целом. Эти меры могут применяться постепенно;
 - ➔ безотказный доступ всех домашних работников к судам, трибуналам или иным механизмам разрешения споров в условиях, не менее благоприятных чем те, которые предусмотрены для работников в целом в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами и практикой;
 - ➔ домашние работники, в том числе мигранты, набранные или трудоустроенные частными агентствами занятости, должны быть эффективно защищены от злоупотреблений.
- ★ Положения Конвенции должны быть реализованы при консультациях с наиболее представительными организациями работодателей и работников. По следующим вопросам консультации должны быть проведены с «наиболее представительными организациями работодателей и работников»:
- ➔ определение категорий работников, которые могут быть исключены из сферы действия Конвенции;
 - ➔ постепенное осуществление мер, касающихся здоровья и безопасности домашних работников на рабочем месте; и
 - ➔ меры защиты домашних работников от злоупотреблений со стороны частных агентств.

РЕКОМЕНДАЦИЯ № 201

Рекомендация 2011 о достойном труде домашних работников

- Рекомендация дополняет Конвенцию № 189. Она содержит директивы и руководящие принципы, касающиеся мер по обеспечению достойного труда домашних работников в областях, охватываемых Конвенцией, таких, как основополагающие принципы и права в сфере труда, защита от злоупотреблений, информирование о сроках и условиях занятости, охрана труда, доступ к механизмам решения споров и международное сотрудничество.
- Рекомендация также направлена на решение следующих вопросов:
 - разработка соответствующих показателей и систем измерения с целью наращивания потенциальных возможностей национальных статистических бюро по оперативному сбору необходимой информации в поддержку рационального принятия политических решений, касающихся домашнего труда;
 - непрерывное развитие навыков и квалификаций домашних работников;
 - баланс между трудовыми и личными потребностями домашних работников;
 - учет прав домашних работников в контексте более общих усилий, направленных на обеспечение сочетания трудовых и семейных обязанностей ;
 - защита домашних работников, работающих в интересах лиц, пользующихся дипломатическим иммунитетом.

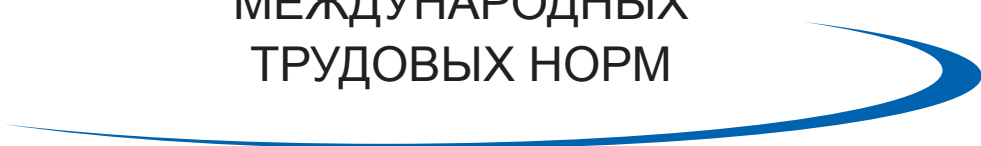
**РЕКОМЕНДАЦИЯ № 204****Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике**

- Рекомендация дает государствам следующие основные ориентиры, касающиеся:
 - содействию переходу работников и экономических единиц из неформальной в формальную экономику, соблюдая основополагающие права работников и обеспечивая возможности получения гарантированных доходов и средств к существованию, а также приобретения навыков предпринимательства;
 - стимулирования процесса создания и сохранения предприятий и обеспечения их жизнеспособности, а также достойных рабочих мест в неформальной экономике и обеспечения согласованности и последовательности макроэкономической политики, политики в сфере занятости, социальной защиты, а также других направлений социальной политики;
 - предотвращения информализации рабочих мест в формальной экономике.
- В сферу применения Рекомендации входят все работники и экономические единицы, включая предприятия, предпринимателей и домохозяйства в неформальной экономике, с учетом того, что неформальная работа может выполняться во всех секторах экономики как на государственных, так и на частных объектах.
- Государствам рекомендуется разрабатывать последовательные и комплексные стратегии для облегчения перехода от неформальной к формальной экономике с учетом 12 руководящих принципов, которые:
 - признают необходимость адаптированных подходов к реагированию на разнообразие ситуаций и специфику национальных условий;
 - призывают к согласованности и координации мер в рамках широкого спектра политических областей и к применению сбалансированного подхода, сочетающего в себе меры стимулирования и меры, направленные на обеспечение соблюдения норм;

- подчеркивают необходимость эффективного поощрения и защиты прав человека всех лиц в неформальной экономике, соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, как на законодательном уровне, так и на практике, в дополнение к содействию гендерного равенства и недопущению дискриминации, уделяя внимание лицам, которые оказываются особо уязвимыми в условиях неформальной экономики.
- В Рекомендации признается, что большинство людей входят в неформальную экономику не по своему выбору, а из-за отсутствия возможностей в формальной экономике. Она также признает необходимость сохранения и улучшения средств к существованию, а также предпринимательского потенциала, навыков и творчества тех, кто работает в неформальной экономике, в процессе перехода к формальной экономике.
- В соответствии с Рекомендацией переход к формальной экономике может быть лучше всего обеспечен с помощью комплексной стратегии, сочетания политики и институциональной координации для продвижения возможностей занятости и доходов, прав и социальной защиты миллионов людей.
- Государствам следует разрабатывать, осуществлять и контролировать согласованные и комплексные стратегии в отношении: правовых и политических основ; политики в сфере занятости; прав и социальной защиты; мер стимулирования, соблюдения и обеспечения соблюдения законов; сбора и мониторинга данных; а также их выполнения.
- Рекомендация подчеркивает: необходимость обеспечения лицам, занятым в неформальной экономике, права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров; ключевую роль трипартизма и эффективную координацию между государственными органами и другими заинтересованными сторонами для осуществления своих положений; ключевую роль организаций работодателей и работников касательно возможности расширения их членского состава и круга услуг, оказываемых работникам и экономическим единицам неформальной экономики.

Раздел 2

ПРОЦЕДУРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ



Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ) является специализированным агентством Организации Объединенных Наций, целью которого является содействие социальной справедливости и продвижение общепризнанных прав человека и трудовых норм. Это единственная в мире организация, которая основана на трехсторонней структуре с равным представительством правительств, работодателей и работников. Нормотворческая деятельность и техническое сотрудничество являются основными средствами достижения целей МОТ в сфере развития экономики и социальной справедливости. Тем не менее, невозможно полностью понять нормы МОТ, если вначале не изучить в общих чертах историю возникновения и структуру МОТ⁶.

История возникновения

МОТ была основана в 1919 году во время проведения мирной конференции, созванной в конце Первой мировой войны. В Уставе МОТ, включенном в часть XIII Версальского договора, мирное существование было впервые поставлено в зависимость от социальной справедливости и указано, что «всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости». Создание МОТ было ответом на гуманитарные и экономические проблемы: необходимость защищать основные права всех работников для построения гуманного общества, а также необходимость избегать негативных проявлений международной конкуренции.

Структура МОТ

МОТ, штаб-квартира которой находится в Женеве (Швейцария), действует с помощью трех основных органов, каждый из которых отражает уникальную особенность МОТ, т.е. трехстороннюю структуру. Такими органами являются: общее собрание – Международная конференция труда; исполнительный орган – Административный совет, и постоянный секретариат – Международное бюро труда.

⁶ Представленная информация не является исчерпывающей. Более подробную информацию можно найти на сайте МОТ (www.ilo.org).

Международная конференция труда

Международная конференция труда проходит ежегодно в июне в Женеве (Швейцария). Каждое государство-член представлено на ней делегацией, состоящей из двух делегатов от государства и по одному делегату от работодателей и работников, в сопровождении технических консультантов. Делегаты от работодателей и работников выбираются по соглашению с их наиболее представительными национальными организациями. Каждый делегат МКТ имеет равные права и полную свободу голосовать так, как считает нужным, независимо от других членов национальной делегации.

МКТ решает несколько основных задач: она устанавливает международные трудовые нормы и играет важнейшую роль в наблюдении за их применением; выступает в качестве форума, на котором свободно обсуждаются социальные и трудовые вопросы, имеющие значение для всего мира; принимает резолюции, содержащие руководящие принципы общей политики и деятельности МОТ; принимает программу МОТ; проводит голосование по бюджету МОТ и избирает Административный совет; принимает решения о приеме новых государств-членов (кроме как в случае автоматического приема государств-членов ООН, обратившихся с официальной просьбой).

Административный совет

Административный совет собирается в Женеве (Швейцария) три раза в год: в марте, июне и ноябре. В его состав входят 56 членов, из которых 28 представляют правительства, 14 работодателей и 14 работников. Из мест, выделенных правительствам, десять постоянно закреплены за ведущими странами мира⁷. Другие члены (кроме представителей ведущих стран мира) избираются делегатами МКТ каждые три года с учетом охвата всех регионов мира. Представители работодателей и работников избираются делегатами работодателей и работников на МКТ для того, чтобы на индивидуальной основе представлять интересы работодателей и работников в целом.

Административный совет принимает решения относительно политики МОТ, формирует повестку дня Международной конференции труда, определяет программу и бюджет МОТ (которые затем направляются МКТ для принятия), избирает Генерального директора Международного бюро труда и направляет деятельность МБТ. Административный совет также играет важную роль в наблюдении за соблюдением международных трудовых норм.

⁷ Это Бразилия, Китай, Франция, Германия, Индия, Италия, Япония, Россия, Великобритания и США.

Международное бюро труда

Международное бюро труда, находящееся в Женеве (Швейцария), выполняет функции постоянного секретариата МОТ. Это координационный центр всех мероприятий, которые разрабатываются при пристальном внимании со стороны Административного совета и под руководством Генерального директора, избираемого Административным советом на 5-летний срок, который может быть продлен. МБТ готовит документы и отчеты, которые формируют основные исходные материалы для проведения конференций и заседаний МОТ, и управляет программами технического сотрудничества во всем мире, особенно для поддержки нормотворческой деятельности МОТ. У МБТ есть научно-исследовательский и информационный центр, который публикует широкий спектр специализированных и периодических изданий, посвященных трудовым и социальным вопросам.

В структуру МБТ также входят региональные и субрегиональные бюро, расположенных в различных частях мира. С помощью этих бюро поддерживаются прямые контакты с государственными органами, работниками и работодателями.

Международный учебный центр МОТ, расположенный в Турине (Италия), выполняет ее функции, связанные с обучением. Он обеспечивает подготовку по тем тематикам, которые способствуют достижению цели МОТ – гарантировать всем достойный труд⁸.

⁸ Более подробную информацию об учебных мероприятиях Центра на тему трудовых норм можно найти на его сайте (www.ilo.org).

Принятие трудовых норм

Установление международных трудовых норм является одним из главных средств, при помощи которых МОТ осуществляет свою деятельность. Разрабатываемые МОТ трудовые нормы существуют в двух главных формах: конвенций и рекомендаций. Конвенции представляют собой документы, создающие правовые обязательства при ратификации и вступлении в силу. Рекомендации не подлежат ратификации, но содержат руководство в отношении политики, законодательства и практических действий. Нормы принимаются Международной конференцией труда. Если Административный совет не постановит иное, пункт повестки дня считается представленным на МКТ для двукратного обсуждения. В особых случаях Административный совет может своим решением внести тот или иной вопрос в повестку дня МКТ для однократного обсуждения.

Применимые положения Устава

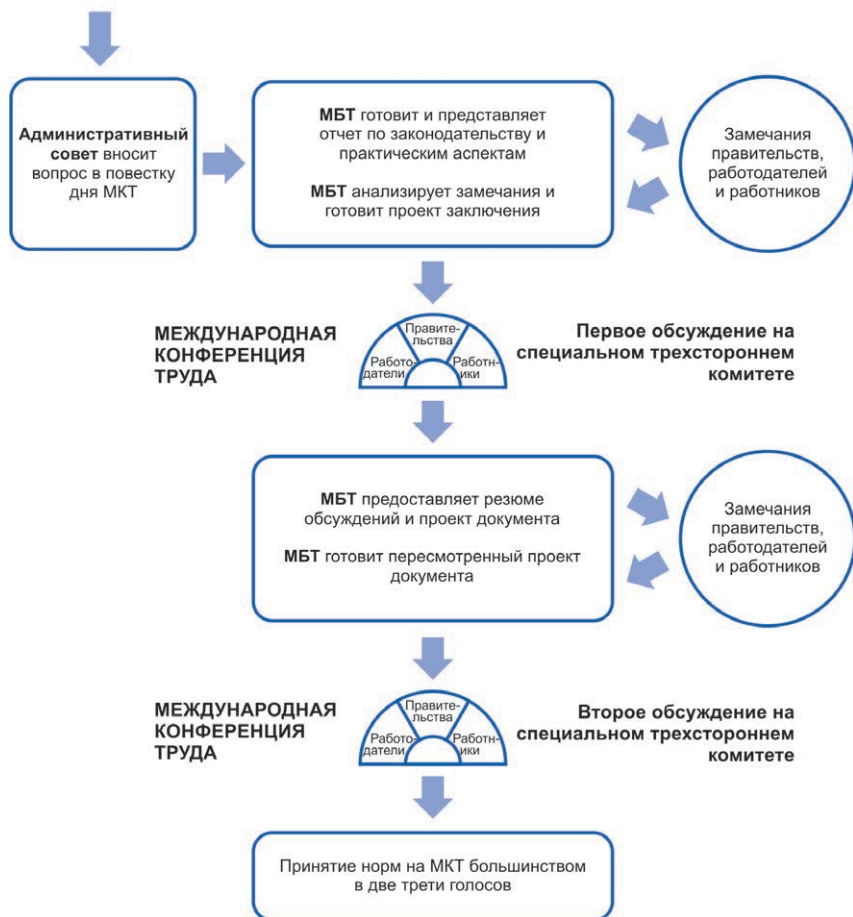
★ Статья 19 Устава МОТ

1. Если Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она решает, следует ли придать этим предложениям форму: а) международной конвенции, или б) рекомендации, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо его аспект не позволяют принять по нему в этот момент решение в форме конвенции
2. В обоих случаях для окончательного принятия Конференцией конвенции или рекомендации необходимо большинство в две трети голосов присутствующих делегатов.

На практике цель большинства рекомендаций – дополнить и уточнить соответствующую конвенцию. К настоящему времени МКТ было принято всего несколько самостоятельных рекомендаций.

Порядок принятия международных трудовых норм (двукратное обсуждение)

ПРОБЛЕМА, ТРЕБУЮЩАЯ ПРИНЯТИЯ НОРМ, ОПРЕДЕЛЕНА НА НАЦИОНАЛЬНОМ
И МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ



Представление трудовых норм компетентным национальным органам

Все государства-члены МОТ обязуются вносить на рассмотрение своих законодательных органов международные трудовые нормы, принятые МКТ. Это сделано для того, чтобы компетентные органы имели возможность должным образом изучить трудовые нормы в целях их принятия или совершения иных действий. Государства-члены также обязаны направить сведения по этому вопросу Генеральному директору МОТ и представителям национальных организаций работодателей и работников.

Применимые положения Устава

В отношении конвенции:

★ Статья 19(5)(б) и (в) Устава МОТ

- б) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее восемнадцати месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона или для принятия мер другого порядка;
- в) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления конвенции компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях.

В отношении рекомендации:

★ Статья 19(6)(б) и (в) Устава МОТ

- б) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее восемнадцати месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить рекомендацию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка;

- в) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления рекомендации компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях.

В отношении как конвенций, так и рекомендаций:

★ **Статья 23(2) Устава МОТ**

2. Каждый член Организации рассылает представительным организациям, [...], копии отчетов и докладов, направленных Генеральному директору в соответствии со статьями 19 и 22

Представление:

- 1) Обязанность представить принятый документ в законодательный орган (законодательное собрание).
- 2) Обязанность информировать Генерального директора МОТ о мерах, принятых в отношении представления документа.
- 3) Обязанность снабдить организации работников и работодателей копиями документов с информацией, предоставленной Генеральным директором МОТ.

Только ратификация конвенций обязует государства-члены реализовать их положения в законодательстве и на практике. Как было сказано выше, рекомендации не подлежат ратификации. Ратификация налагает на государство обязательство обеспечить реализацию положений конвенций в законодательстве и на практике, а также следовать процедурам контроля за соблюдением конвенций, установленным МОТ (см. раздел по контролю за применением норм). Конвенция должна вступить в силу прежде, чем стать обязательной для ратифицирующего ее государства. Каждая конвенция МОТ содержит положения, касающиеся вступления в силу. Как правило, конвенция вступает в силу в течение 12 месяцев после того, как зарегистрирована вторая ратификация. Государствам, которые ратифицируют конвенцию после ее вступления в силу, обычно дается 12 месяцев после регистрации ратификации.

Применимые положения Устава

★ Статья 19(5)(г) Устава МОТ

- г) если член Организации получает согласие компетентной власти или властей, он сообщает о состоявшейся ратификации конвенции Генеральному директору и предпринимает такие меры, какие будут необходимы для эффективного применения положений данной конвенции.

Ратификация:

- 1) Компетентный национальный орган ратифицирует конвенцию.
- 2) Генеральному директору МОТ сообщают о ратификации.
- 3) Вступление в силу в соответствии с заключительными положениями ратифицированной конвенции.
- 4) Обязанность обеспечить применение положений конвенции в законодательстве и на практике и подчинение процедурам МОТ, направленным на контроль применения конвенций (см. раздел по контролю за применением норм).

Денонсация конвенций

В каждой конвенции есть статья, устанавливающая условия, при которых государство, ратифицировавшее данную конвенцию, может ее денонсировать, т.е. аннулировать свои обязательства. Рассмотрим в общих чертах соответствующие условия, установленные для каждого случая:

а) Конвенции №№ 1 - 25

Денонсация возможна в любое время в течении пяти или десяти лет (в зависимости от положений конвенции) после вступления в силу.

б) Конвенция № 26 и последующие

Денонсация возможна в течении пяти (как правило) или десяти лет (в зависимости от положений конвенции) с даты вступления в силу, после чего срок составляет один год. Сходным образом, денонсация вновь разрешается после каждого очередного 5-летнего или 10-летнего периода в зависимости от положений конвенции.

В 1971 году Административный совет утвердил общий принцип, согласно которому при наличии возможности денонсировать ратифицированную конвенцию заинтересованное правительство до принятия решения должно в полном объеме провести консультации с организациями работодателей и работников о возникших проблемах и мерах, которые предлагаются для их решения.

Пункт 1 (д) Статьи 5 Конвенции № 144 обязывает все государства-члены, которые ратифицируют Конвенцию, провести консультации с представителями организаций работодателей и работников по всем предложениям для денонсации ратифицированных конвенций. Такие консультации также предусмотрены в пункте 5 (е) Рекомендации № 152.

Денонсация:

- ★ Денонсация конвенции допускается в течение определенного периода (см условия, изложенные в каждой конвенции).
- ★ Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм обязывает государства-члены, которые её ратифицировали, консультироваться с национальными организациями работодателей и работников. Рекомендация № 152, сопутствующая Конвенцию, также предусматривает подобные консультации. Кроме того, в 1971 году Административный совет в качестве общего принципа признал, что такие консультации являются желательными всякий раз, когда правительство рассматривает вопрос о денонсации.

Пересмотр трудовых норм

Пересмотр конвенций и рекомендаций является важным средством их обновления. Этот процесс происходит постоянно в рамках нормотворческой деятельности МОТ и является необходимой реакцией на социально-экономические изменения. На практике, если не считать некоторых случаев, процесс пересмотра конвенций и рекомендаций по существу аналогичен процессу принятия (см. раздел о принятии). Влияние вступления в силу или ратификации пересмотренной конвенции на предыдущие конвенции может быть разным. Рекомендация, пересматриваемая или заменяющая (эти термины взаимозаменяемы) одну или несколько рекомендаций, занимает их место.

Пересмотр конвенции

В большинстве случаев пересмотр конвенции (иногда нескольких) приводит к принятию новой конвенции. Для частичного пересмотра конвенции МКТ может также использовать протоколы. При этом некоторые конвенции предусматривают отдельный порядок внесения поправок.

Конвенция не считается принятой с целью пересмотра предыдущей конвенции, если это намерение прямо или косвенно не заявлено в названии, преамбуле или в основном тексте новой конвенции.

а) Конвенции №№ 1 - 26

Эти документы не содержат положений о последствиях принятия или ратификации пересмотренной конвенции. Таким образом, принятие МКТ пересмотренной конвенции само по себе не исключает возможность ратификации предыдущей конвенции и не влечет за собой автоматическую денонсацию последующей.

б) Конвенция № 27 и последующие

В последней статье этих документов сказано, что при отсутствии иных указаний в новой конвенции последствиями ратификации и вступления в силу последующей конвенции (пересмотренной) являются следующие:

- 1) ратификация пересмотренной конвенции государствами-членами автоматически влечет за собой денонсацию предыдущей конвенции, как только пересмотренная конвенция вступит в силу;
- 2) как только новая (пересмотренная) конвенция вступит в силу, предыдущая конвенция не может быть ратифицирована;

- 3) как только предыдущая конвенция вступила в силу, она сохраняет свою силу для ратифицировавших ее государств-членов, которые не ратифицировали пересмотренную конвенцию.

Пересмотр рекомендации

В большинстве случаев пересмотр или замена рекомендации (иногда нескольких) приводит к принятию новой рекомендации. Некоторые рекомендации предусматривают отдельный порядок внесения поправок. Так как рекомендации в отличие от конвенций не являются обязательными, их пересмотр или замена имеет менее серьезные последствия. Если МКТ объявляет о том, что новая рекомендация пересматривает или заменяет одну или несколько предыдущих рекомендаций, впредь можно ссылаться только на новую рекомендацию.

Отмена или изъятие устаревших трудовых норм

Конвенции или рекомендации считаются устаревшими, если они утратили свое целевое назначение или практически не способствуют решению задач МОТ. Процедура отмены применяется к вступившим в силу конвенциям. Изъятие применяется к конвенциям, которые не вступили в силу, а также к рекомендациям. МКТ может отозвать не вступившие в силу устаревшие конвенции, а также устаревшие рекомендации в соответствии со статьей 45-bis своего Регламента. МКТ может отменить устаревшие конвенции, которые вступили в силу после вступления в силу документа 1997 года о поправках к Уставу, принятого в этих целях.

Применимые положения Устава

★ Статья 19(9) Устава МОТ (неофициальный перевод)

- 9) Действуя по предложению Административного совета, Конференция большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, может отменить любую конвенцию, принятую в соответствии с положениями настоящей статьи, если окажется, что конвенция утратила свою цель или больше не вносит существенного вклада в достижение целей Организации.

Контроль за применением трудовых норм

МОТ разработала различные средства контроля за применением в законодательстве и на практике конвенций и рекомендаций, принятых Международной конференцией труда и ратифицированных государствами-членами.

Механизмы контроля бывают двух видов:

- ★ регулярная система контроля;
- ★ специальные процедуры (представления, жалобы, особые процедуры, касающиеся свободы объединения).

Регулярная система контроля за применением норм

Регулярная система контроля основывается на изучении двумя органами МОТ отчетов государств-членов о применении трудовых норм в законодательстве и на практике, а также наблюдений, полученных в этой связи от организаций работодателей и организаций работников.

1) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций

Комитет экспертов имеет в своем составе 20 высокопоставленных юристов, назначаемых Административным советом по предложению Генерального директора. Они назначаются в индивидуальном порядке из числа беспристрастных лиц, обладающих соответствующей компетенцией и независимым положением. Члены Комитета привлекаются из разных стран мира с тем, чтобы обеспечить компетентность в области различных правовых, экономических и социальных систем. В сферу полномочий Комитета входит изучение докладов о мерах, принятых государствами-членами для реализации положений конвенций, которые они ратифицировали. При этом также рассматриваются комментарии организаций работников и работодателей, доклады других органов МОТ, а также иных международных контрольных органов.

Комитет экспертов может выступить с комментариями двух типов: замечания и прямые запросы. Замечания касаются случаев серьезного, хронического нарушения обязательств по ратифицированной конвенции. Они ежегодно публикуются в составе доклада Комитета экспертов, направляемого МКТ. Замечания являются отправной точкой при рассмотрении отдельных дел Комитетом Конференции по применению норм (см. ниже). Кроме того, замечания составляются также и в случае прогресса. Прямые запросы касаются второстепенных вопросов или вопросов технического характера. Они используются для получения разъяснений в целях более разносторонней оценки применения положений конвенций.

2) Комитет Конференции по применению норм

Комитет Конференции, представлен тремя группами делегатов и советников. Он занимается рассмотрением мер, принятых государствами-членами для реализации положений ратифицированных ими конвенций. Это происходит путем обсуждения общих вопросов, связанных с ратификацией и применением норм и соблюдением государствами-членами своих обязательств, определенных Уставом МОТ в отношении этих норм. Затем Комитет переходит к рассмотрению индивидуальных случаев (дел). Правительства, указанные в докладе Комитета экспертов как нарушающие обязательства, определенные Уставом МОТ, или не в полной мере применяющие ратифицированные конвенции, могут быть приглашены на заседание Комитета для выступления.

Комитет вступает в переписку с соответствующим правительством, по итогам которой принимается решение о целесообразности получить от него дополнительную информацию в устной форме и пригласить его представителей на обсуждение тех или иных замечаний. Дискуссия каждого индивидуального случая заканчивается тем, что на пленарном заседании зачитывается заключение Комитета. Результаты обсуждения индивидуальных случаев включаются в состав приложений к докладу, который Комитет представляет МКТ. При этом в своем общем докладе Комитет отдельно обращает внимание делегатов на наиболее серьезные случаи нарушения правительствами своих обязательств, определенных Уставом МОТ или ратифицированными конвенциями. Доклад Комитета затем выносится на обсуждение на пленарном заседании МКТ. После того, как доклад утвержден МКТ, он публикуется и направляется правительствам. При этом их внимание обращается на вопросы, которые им следует учитывать при подготовке последующих докладов для МОТ.

Применимые положения Устава

Обязанность отчитываться по ратифицированным конвенциям:

★ **Статья 22 Устава МОТ**

Каждый из членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады будут составляться в такой форме и содержать такие сведения, какие может потребовать Административный совет.

Обязанность отчитываться по нератифицированным конвенциям:

★ **Статья 19(5)(е) Устава МОТ**

- е) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несет никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее.

Обязанность отчитываться по рекомендациям:

★ **Статья 19(6)(г) Устава МОТ**

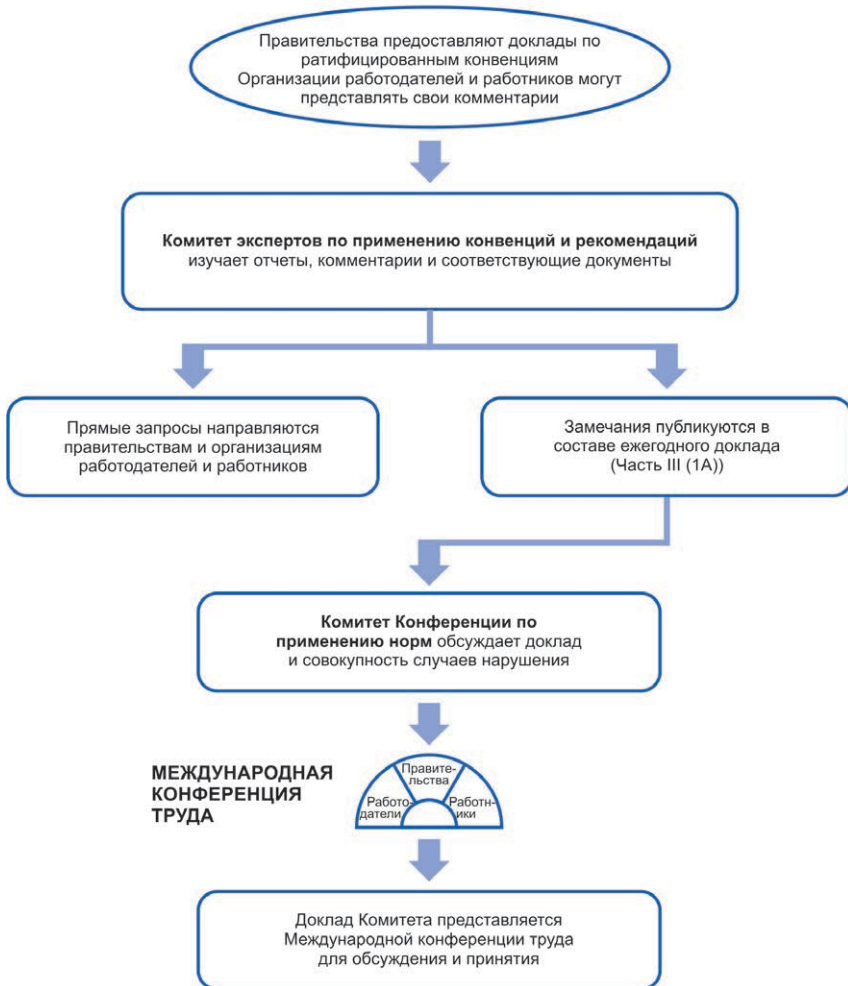
- г) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несет перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

Ратифицированные конвенции, нератифицированные конвенции и рекомендации:

★ **Статья 23(2) Устава МОТ**

2. Каждый член Организации рассылает представительным организациям, [...], копии отчетов и докладов, направленных Генеральному директору в соответствии со статьями 19 и 22.

Регулярная система контроля



В отличие от регулярной системы контроля, перечисленные ниже процедуры действуют в случае получения жалоб:

- 1) представления, касающихся соблюдения ратифицированных конвенций;
- 2) жалобы в отношении соблюдения ратифицированных конвенций;
- 3) жалобы относительно нарушения свободы объединения.

1) Представления

Подать представление в МОТ может любая организация работодателей или работников, (национальная или международная), если она считает, что государство-член неправильно применяет конвенцию, которую оно ратифицировало.

Если Административный совет решит, что представление является приемлемым, им, как правило, создается трехсторонний комитет в составе трех из своих членов с целью его изучения. Однако если вопрос касается конвенций о правах профсоюзов, представление может быть передано на рассмотрение Комитету по свободе объединения (см. раздел о порядке рассмотрения жалоб относительно нарушения свободы объединения).

Трехсторонний рабочий комитет может запросить от правительства или организации, которая сделала представление, дополнительную информацию или документ. Заседания комитета проводятся в закрытом порядке, а все действия являются конфиденциальными. Он представляет свои выводы и рекомендации по вопросам, поднятым в представлении, Административному совету в целях принятия решения. Если Административный совет решает, что представление обосновано, он может опубликовать представление и ответ правительства. Он также может в любое время инициировать процедуру рассмотрения жалоб, предусмотренную статьей 26 Устава МОТ (см. следующий раздел). В любом случае МБТ уведомляет заинтересованную организацию и соответствующее государство о решении Административного совета. Административный совет может принять решение о передаче вопросов, касающихся последующего контроля за выполнением принятых рекомендаций, в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (см. раздел о регулярной системе контроля). В этом случае возникает связь между особой процедурой и регулярной системой контроля за применением норм.

Применимые положения Устава

★ **Статья 24 Устава МОТ:**

Если какая-либо профессиональная организация работодателей или работников делает Международному бюро труда представление о том, что какой-либо член Организации не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, Административный совет может передать это представление правительству, против которого оно сделано, и предложить ему сделать по этому вопросу такое заявление, которое оно сочтет уместным

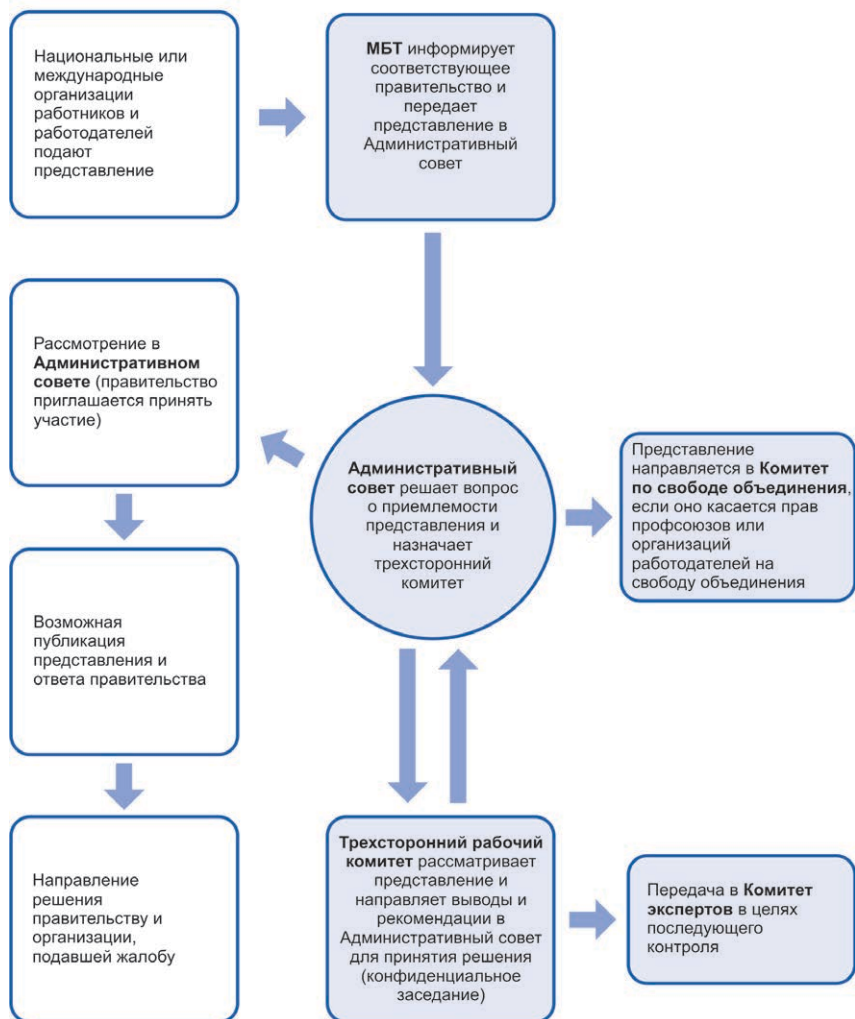
★ **Статья 25 Устава МОТ:**

Если в приемлемый срок не будет получено никакого заявления от данного правительства или если Административный совет не сочтет полученный ответ удовлетворительным, то он имеет право опубликовать полученное представление и ответ правительства, если таковой получен.

★ **Статья 26(5) Устава МОТ:**

Если в Административном совете рассматриваются вопросы, возникшие в связи со статьями 25 и 26, заинтересованное правительство может, если оно не представлено в Административном совете, послать представителя для участия в обсуждении вопроса. Дата обсуждения вопроса должна быть в надлежащее время сообщена 3 данному правительству.

Порядок рассмотрения представлений



2) Жалобы

Любое государство-член может подать жалобу в МОТ против другого государства-члена, которое, по его мнению, неудовлетворительно применяет конвенцию, которую они оба ратифицировали. Административный совет либо по собственной инициативе, либо в ответ на инициативу делегата МКТ (от правительства, работодателей или работников) может применить аналогичную процедуру.

В случае получения жалобы Административный совет может пригласить правительство, против которого подана жалоба, высказаться по этому вопросу. Если Административный совет не счел это необходимым или если в течение разумного периода времени никакого ответа от правительства не последовало, Административный совет может для изучения вопроса назначить комиссию по расследованию. Комиссия по расследованию состоит из беспристрастных и выдающихся людей (обычно их трое), назначенных в личном порядке по предложению Генерального директора. Комиссия проводит тщательную экспертизу всех фактических и правовых аспектов на основе заявлений, документальных доказательств, слушаний свидетелей и иногда расследования на месте. Затем Комиссия готовит доклад, содержащий выводы, рекомендации и мероприятия по их выполнению с установленными сроками. Доклад предоставляется Административному совету, а также соответствующему правительству. Оно должно в течение трех месяцев сообщить Генеральному директору о том, принимает ли оно рекомендации Комиссии или нет. Если правительство согласно с рекомендациями, рассмотрение дела на этом заканчивается, а Комитет экспертов следит за их выполнением.

Если государство-член не выполняет рекомендации Комиссии по расследованию или Международного суда, Административный совет может рекомендовать МКТ принять соответствующие меры. Правительство, виновное в неисполнении, может в любое время сообщить Административному совету о мерах, принятых для выполнения рекомендаций, и просить создать другую Комиссию по расследованию для проверки его утверждений. Если утверждения подтвердились, Административный совет рекомендует прекратить все принимаемые меры. Касательно выполнения рекомендаций, Комиссия по расследованию просит правительство сообщать о мерах, которые оно предпринимает для их выполнения в своих регулярных докладах в МОТ, что создает связь между особой процедурой рассмотрения жалоб и обычной процедурой контроля.

Если правительство не согласно с рекомендациями, оно может подать жалобу в Международный суд. Суд может подтвердить, изменить или отменить любой из выводов или рекомендаций Комиссии. Его решение является окончательным.

Применимые положения Устава

★ Статья 26 Устава МОТ

1. Любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями.
2. Административный совет, если он считает это целесообразным, может до передачи такой жалобы в предусмотренном ниже порядке в комиссию, учрежденную для ее расследования, связаться с данным правительством, как это определено в статье 24.
3. Если Административный совет не считает необходимым сообщить жалобу данному правительству или если после сообщения жалобы он не получил удовлетворяющего его ответа в приемлемый срок, Административный совет может назначить комиссию для расследования жалобы и для представления доклада по этому вопросу.
4. Административный совет может принять такую же процедуру либо по своей собственной инициативе, либо по жалобе какого-либо делегата Конференции.
5. Если в Административном совете рассматриваются вопросы, возникшие в связи со статьями 25 и 26, заинтересованное правительство может, если оно не представлено в Административном совете, послать представителя для участия в обсуждении вопроса. Дата обсуждения вопроса должна быть в надлежащее время сообщена данному правительству.

★ Статья 27 Устава МОТ

В случае передачи жалобы в вышеупомянутую комиссию по расследованию на основании статьи 26, каждый из членов Организации, независимо от того, касается ли его непосредственно эта жалоба или нет, обязуется предоставить в распоряжение данной комиссии все имеющиеся у него сведения, относящиеся к вопросу, затронутому в жалобе.

★ Статья 28 Устава МОТ

После всестороннего разбора жалобы комиссия по расследованию составляет доклад, содержащий ее выводы по всем фактическим данным, позволяющим установить суть этого спора, а также ее рекомендации относительно тех мер, которые следовало бы предпринять для удовлетворения жалобы, и относительно сроков их осуществления.

★ **Статья 29 Устава МОТ**

1. Генеральный директор Международного бюро труда направляет доклад комиссии по расследованию Административному совету и каждому из правительств, затронутых в споре, и обеспечивает опубликование этого доклада.
2. Каждое из этих правительств в трехмесячный срок сообщает Генеральному директору Международного бюро труда, принимает ли оно или нет рекомендации, содержащиеся в докладе комиссии, а если не принимает, то желает ли оно передать спор в Международный суд

★ **Статья 31 Устава МОТ**

Решение Международного суда в отношении жалобы или вопроса, переданного ему на основе статьи 29, является окончательным.

★ **Статья 32 Устава МОТ**

Международный суд может утвердить, изменить или отменить любые заключения или рекомендации комиссии по расследованию жалобы.

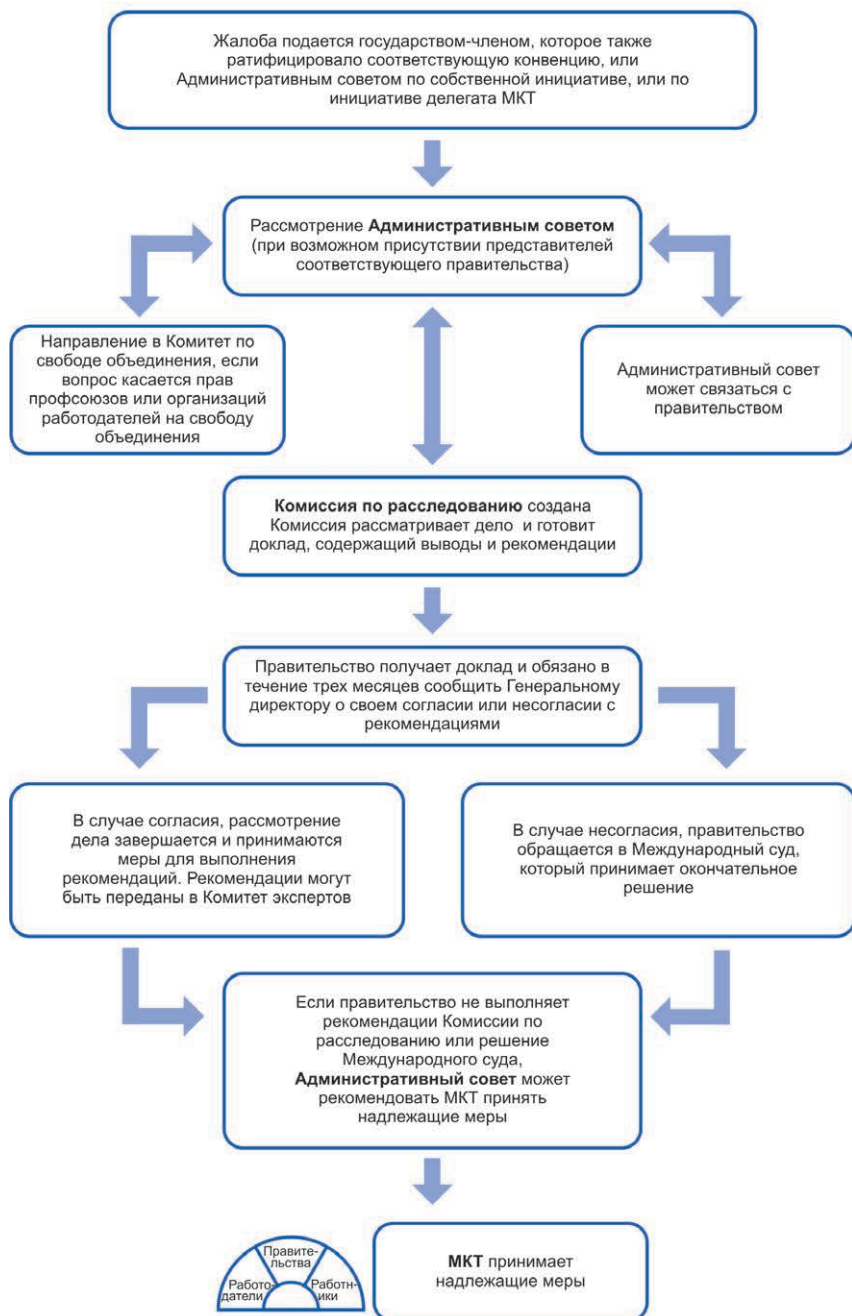
★ **Статья 33 Устава МОТ**

Если какой-либо член Организации не выполнит в установленный срок рекомендации, которые могут содержаться 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.

★ **Статья 34 Устава МОТ**

Правительство, не выполнявшее своих обязательств, может во всякое время сообщить Административному совету, что оно предприняло необходимые меры для того, чтобы осуществить рекомендации комиссии по расследованию, или меры, предложенные в решении Международного суда, и может просить Административный совет создать комиссию для проверки своего сообщения. В этом случае применяются положения статей 27, 28, 29, 31 и 32, и если доклад комиссии по расследованию или решение Международного суда благоприятны для не выполнявшего своих обязательств правительства, то Административный совет немедленно рекомендует, чтобы меры, принятые на основании статьи 33, были отменены.

Порядок рассмотрения жалоб



3) Процедуры рассмотрения жалоб относительно нарушений свободы объединения

Процедуры рассмотрения жалоб на нарушение свободы объединения были учреждены в 1950 году после заключения соглашения между МОТ и Экономическим и социальным советом ООН. Их главной особенностью является то, что жалобы на государств-членов могут быть поданы даже в том случае, если они не ратифицировали конвенции о свободе объединения, в силу их членства в ООН, которое влечет за собой официальное принятие принципов, закрепленных Уставом МОТ. В рамках упомянутого соглашения между МОТ и ООН были созданы два специальных органа.

а. Комитет по свободе объединения

Комитет состоит из девяти постоянных членов и девяти членов на равноправной основе представляющих правительство, группы работодателей и работников в составе Административного совета. Председателем является независимое лицо, то есть лицо, не являющееся членом Административного совета. Комитет проводит свои заседания в Женеве (Швейцария) три раза в год: в марте, мае и ноябре. Его функция заключается в том, чтобы обеспечивать и содействовать реализации права работников и работодателей на объединение. Жалобы на государств-членов МОТ, вне зависимости от ратификации ими конвенций МОТ о свободе объединения, могут подавать организации работников, работодателей или правительства. После получения жалобы она передается соответствующему правительству для ответа.

Если правительство откладывает свой ответ, Комитет может обратиться к нему с более настоятельным запросом. Причины задержки ответа могут быть затем рассмотрены председателем Комитета совместно с представителями правительства на МКТ. Если после более настоятельного запроса ответа от правительства не последовало, Комитет может перейти к рассмотрению дела в отсутствие ответа. Комитет направляет Административному совету доклад по существу вопроса; при этом жалобе, решению Административного совета и неконструктивному поведению правительства предается более широкая огласка. Хотя рассмотрение вопроса фактически происходит «на бумаге», могут иметь место расследование на местах или слушания позиций сторон. В случае срочности или серьезности дела, Генеральный директор с предварительного одобрения Комитета может направить в соответствующую страну своего представителя с тем, чтобы провести расследование на местах с целью подготовки доклада, который затем ложится в основе заключений и рекомендаций Комитета. Однако прямой контакт может происходить только по приглашению или с согласия соответствующего правительства.

Изучив жалобу и ответ правительства, Комитет готовит доклад, содержащий заключения и рекомендации. После того, как доклад утвержден Административным советом, он передается соответствующему правительству в целях принятия соответствующих мер, а также публикуется. Если страна ратифицировала одну или несколько конвенций касающихся свободы объединения, рассмотрение законодательных мер, принятых по рекомендации Административного совета, может быть поручено Комитету экспертов по применению конвенций и рекомендаций (см. раздел по Регулярной системе контроля). Если данная страна не ратифицировала соответствующие конвенции, не направила ответ или если ее ответ был признан полностью или частично неудовлетворительным, Комитет может через надлежащие промежутки времени донести дело до сведения правительства и запросить информацию о мерах, принятых для выполнения рекомендаций.

б) Комиссия по расследованию и примирению в области свободы объединения.

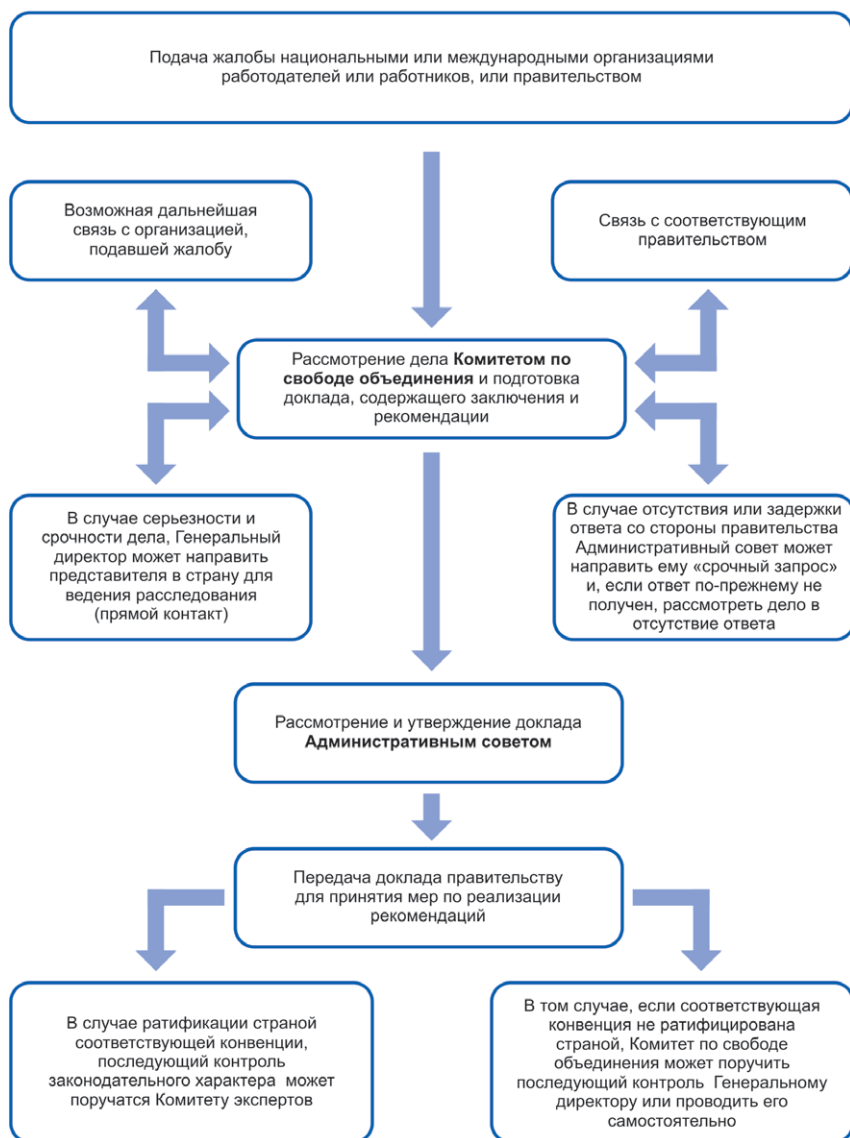
Комиссия состоит из девяти независимых членов, назначаемых Административным советом и работающих группами по трое. В ее задачу входит рассмотрение жалоб о нарушении прав профсоюзов, переданных Административным советом и относящихся к странам, как ратифицировавшим конвенции касающихся свободы объединения, так и нет. В последнем случае требуется предварительное согласие соответствующего правительства. Хотя роль Комиссии прежде всего состоит в изучении обстоятельств дела, переданного на ее рассмотрение, она может совместно с заинтересованным правительством заниматься вопросами его урегулирования в порядке примирения.

Дело может быть представлено на рассмотрение Комиссии организациями работодателей, организациями работников или правительством. Комиссия может также рассматривать жалобы на нарушение свободы объединения государствами, которые, не будучи членами МОТ, являются членами ООН. В таких случаях Экономический и социальный совет ООН несет ответственность за принятие решения о передаче данного вопроса на рассмотрение Комиссии.

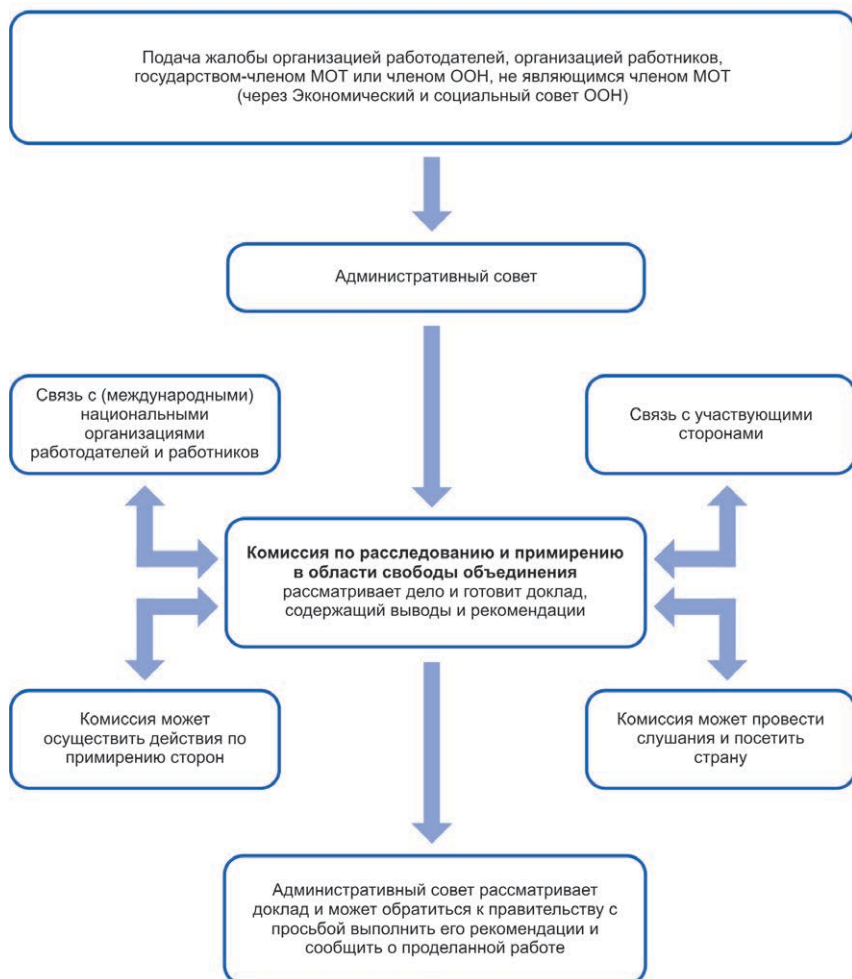
Порядок работы Комиссии по расследованию и примирению в области свободы объединения аналогичен порядку работы Комиссии по расследованию. Сначала Комиссией запрашивается информация от заинтересованных сторон и национальных и международных организаций работодателей и работников. Представители, назначенные сторонами, и свидетели, вызванные сторонами или Комиссией, заслушиваются в Женеве, после чего члены Комиссии могут приехать в соответствующую страну. По окончании

своего визита члены Комиссии могут сделать некоторые предварительные предложения сторонам или правительству. После посещения страны Комиссия готовит итоговый доклад по делу, содержащий заключения и рекомендации по решению проблемы. Административный совет может обратиться к правительству с просьбой о реализации заключений и рекомендаций, а также о направлении ему информации о принятых мерах.

Порядок работы Комитета по свободе объединения

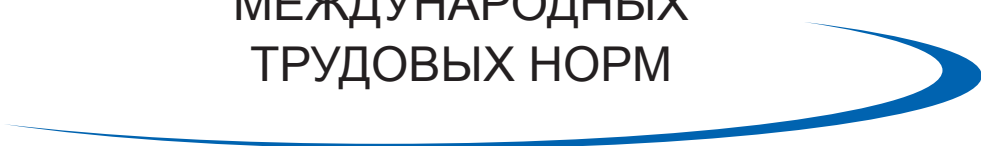


Порядок работы Комиссии по расследованию и примирению в области свободы объединения



Раздел 3

ДЕКЛАРАЦИИ МОТ ОТНОСИТЕЛЬНО МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ



Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Декларация

Принятая в 1998 году Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах её реализации появилась в результате дискуссий о социальных пунктах международных торговых соглашений и дебатов на Всемирной встрече глав государств и правительств по проблемам социального развития в Копенгагене в 1995 году. Цель декларации прежде всего состоит в том, чтобы придать глобализации человеческое лицо посредством содействия социальной справедливости, недопущения дискриминации и сокращения масштабов нищеты.

В Декларации заявляется, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции, обязаны в силу самого факта членства в МОТ соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь основополагающие принципы и права в сфере труда, содержащиеся в восьми основополагающих конвенциях. При этом особое внимание уделяется мерам, принятым в целях содействия следующим четырем основополагающим принципам, установленным в Декларации:

- ★ свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, как это отражено в основополагающей Конвенции МОТ 1948 года о свободе объединения и защите права на организацию (№ 87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98);
- ★ упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, как это отражено в основополагающей Конвенции МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29) и Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105);
- ★ действенное запрещение детского труда, как это отражено в основополагающей Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182); и
- ★ недопущение дискриминации в области труда и занятий, как это отражено в основополагающей Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

В Декларации также утверждается, что:

- ★ в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития экономическая политика и социальная политика должны взаимно усиливать друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;
- ★ МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и работниками-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;
- ★ особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;
- ★ трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях.

Декларация также обязывает МОТ помогать государствам-членам, работодателям и работникам в достижении ее целей. Для этого в Декларации предусмотрены следующие механизмы реализации.

Механизмы реализации

Механизмы реализации имеют исключительно содействующий характер и предполагают комплексный трехступенчатый подход в виде ежегодного обзора, глобального доклада и технического сотрудничества. Целью является определение областей, в которых помощь МОТ, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для государств-членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав.

i) Ежегодный обзор

Ежегодный обзор, подготовленный Международной организацией труда, касается тех государств-членов, которые не ратифицировали восемь основополагающих конвенций МОТ⁹. Этот процесс предоставляет правительствам возможность изложить меры, которые они приняли для того, чтобы соответствовать Декларации. Основная цель заключается в том, чтобы определить степень достигнутого ими прогресса,

⁹ Это касается также Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде.

выявить препятствия для реализации основополагающих принципов и прав, и наметить мероприятия в области технического сотрудничества, которые будут отвечать неудовлетворенным потребностям. Это также дает организациям работодателей и работников возможность выразить свою точку зрения в отношении достигнутого прогресса и принятых мер.

ii) Глобальный доклад

Глобальный доклад касается всех государств-членов и должен ежегодно давать общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав, изложенных в Декларации. Он должен давать объективное представление о глобальных и региональных тенденциях в вопросах, касающихся Декларации, и делать акцент на областях, требующих более пристального внимания. Этот документ служит для оценки эффективности помощи, оказываемой МОТ, и определяет новые приоритеты, включаемые в стратегический план действий в области технического сотрудничества, утвержденный Административным советом и реализуемый МБТ.

iii) Техническое сотрудничество

Мероприятиями в области технического сотрудничества занимается МБТ. Они должны отвечать выявленным потребностям, которые связаны с Декларацией, и предназначены укреплять потенциал на местах для перевода ее принципов в практическую плоскость. Они также представляют собой практический ответ на просьбы, высказанные в ежегодном обзоре и в планах действий, изложенных в глобальном докладе.

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

В 1977 году на фоне осознания растущей мощи многонациональных корпораций (МНК) Административный совет принял Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация о МНК). Данный документ был пересмотрен в 2000 году с тем, чтобы включить в него цели, изложенные в Декларации 1998 года, а затем в 2006 и 2017 годах.

Цель Декларации заключается в том, чтобы содействовать реализации трудовых норм на предприятиях¹⁰. В ней сформулированы принципы, которые служат руководством для МНК, правительств и организаций работодателей и трудящихся

¹⁰ Перечень международных трудовых норм, имеющих отношение к Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, приводится в Приложении I Декларации.

в таких областях, как занятость, профессиональная подготовка, условия труда и быта и трудовые отношения. Она также содержит общее видение того, что является этически корректным поведением предприятия. Кроме того, Декларацией поощряется позитивный вклад МНК в содействие экономическому и социальному прогрессу, и в минимизацию и решение трудностей, вызванных их деятельностью. Тем самым, Декларацией устанавливается ряд принципов, целью которых является воздействие на поведение корпораций (будь то государственные, частные или смешанные предприятия) в странах их происхождения и за рубежом. Однако Декларация не заменяет собой обязательные законы, которые регулируют деятельность в сфере труда.

Занятость

В тех случаях, когда речь идет о стимулировании занятости, многонациональные корпорации, особенно если они осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, должны прилагать усилия к расширению возможностей для занятости и содействовать распространению трудовых норм. Кроме того, они должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения квалификации граждан принимающей страны и их выдвижения на посты на всех уровнях в сотрудничестве, если это необходимо, с представителями работающих у них трудящихся и правительственными органами.

Кроме того, в Декларации содержится призыв ко всем правительствам: устанавливать и поддерживать минимальные уровни социальной защиты в качестве одного из основополагающих элементов национальных систем социального обеспечения; разрабатывать национальную политику и план действий по предупреждению и искоренению принудительного труда, предоставлять жертвам защиту и доступ к средствам правовой защиты и санкционировать виновных; разрабатывать национальную политику, направленную на действенное искоренение детского труда; проводить политику, направленную на содействие равенству возможностей и обращения в области занятости в целях ликвидации любых форм дискриминации.

Многонациональным корпорациям также предлагается принять меры в вышеуказанных областях и следовать этим общим принципам во всей своей деятельности. Более того, они должны соблюдать минимальный возраст для работы.

Многонациональным корпорациям, намеревающимся внести какие-либо изменения в свою производственную деятельность, которые могли бы иметь значительные последствия для занятости, предлагается рассмотреть вопросы гарантий занятости. Такие корпорации должны заблаговременно предупреждать о соответствующих изменениях во избежание процедур произвольного увольнения.

Профессиональная подготовка

Работникам всех уровней должны предоставляться возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития страны. Такая подготовка должна содействовать приобретению востребованных специальностей и продвижению по службе.

Условия труда и жизни

В Декларации также указывается, что оплата труда, пособия и условия труда работников многонациональных корпораций должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях соответствующей страны, и как минимум должны быть достаточны для удовлетворения основных нужд трудящихся и их семей. Кроме того, многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны поддерживать самые высокие нормы безопасности и гигиены труда.

Трудовые отношения

В соответствии с принципами профсоюзных свобод и права на организацию трудящиеся должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору и пользоваться надлежащей защитой против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в сфере труда. В плане коллективных переговоров МНК должны дать своим сотрудникам право быть представленными организациями по собственному выбору.

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

В июне 2008 года Международная конференция труда единогласно приняла Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Наряду с Филадельфийской декларацией 1944 года и Декларацией 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, эта новая декларация является как основой, так и важным инструментом реализации мандата МОТ. В Декларации признается основополагающая роль МОТ оказывать помощь своим государствам-членам в решении задач, стоящих перед ними в контексте глобализации. Для этого в ней указывается на необходимость укреплять потенциал МОТ по оказанию такой помощи.

В Декларации участники МОТ подтверждают свою приверженность ее ценностям путем:

- ★ признания предусмотренного Уставом мандата МОТ способствовать достижению общих целей социальной справедливости в своей деятельности;
- ★ признания особой ответственности МОТ в содействии справедливой глобализации для решения своих уставных задач.

Декларация узаконивает содержание Программы достойного труда в качестве ключевой политической и социальной концепции в достижении уставных целей МОТ. Программа достойного труда включает четыре стратегические задачи МОТ, которые направлены на содействие:

- ★ занятости путем создания устойчивой институциональной и экономической среды;
- ★ социальной защите (социальному обеспечению и защите работников);
- ★ социальному диалогу и трипартизму;
- ★ основополагающим принципам и правам в сфере труда.

Дополнительный эффект от содействия достойному труду зависит от двух принципов, положенных в основу этой концепции:

- ★ универсальность стратегических задач МОТ и признание того, что добиваться этих целей необходимо общими усилиями;
- ★ взаимозависимость четырех стратегических задач МОТ, «неразрывно связанных между собой, взаимозависимых и взаимодополняемых».

В Декларации главный упор делается на международных трудовых нормах МОТ, которые являются нормативным выражением стратегических целей МОТ и инструментов для их реализации. Упор также делается на основополагающих трудовых нормах как юридически квалифицированных актах, а касательно управления – на приоритетных конвенциях, охватывающих трипартизм, политику занятости и инспекцию¹¹.

В силу того, что эти аспекты являются общепризнанными, в Декларации предлагается, чтобы МОТ и ее члены содействовали достижению целей МОТ на основе комплексного подхода. В сущности, Декларация устанавливает изменения в управлении МОТ, которые более подробно разработаны в приложениях к ней:

- ★ регулярное обсуждение в рамках повестки дня МКТ каждой из стратегических задач в целях более глубокого понимания ситуации и различных потребностей её членов; эффективное

¹¹ Вопросы управления регулируются Конвенциями № 81, 122, 129 и 144.

удовлетворение потребностей посредством согласованного использования всех форм действий, включая нормативную деятельность, техническое сотрудничество и возможность технического исследования, с последующей адаптацией приоритетов и программ действий; и оценка результатов деятельности МОТ для уточнения решения относительно программ, бюджета и других аспектов управления;

- ★ укрепление и рационализация технического сотрудничества;
- ★ обмен знаниями касательно синергии между стратегическими задачами на основе трехсторонних обсуждений;
- ★ оказание помощи тем государствам-членам, которые стремятся содействовать решению стратегических задач МОТ в рамках двусторонних и многосторонних договоренностей;
- ★ создание новых партнерств с негосударственными и экономическими субъектами.

ПОДРОБНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РУКОВОДСТВА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ ТРУДОВЫМ НОРМАМ

Страницы

ВВЕДЕНИЕ	1
----------------	---

Раздел 1 **МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ** 5



Глава 1

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ 7

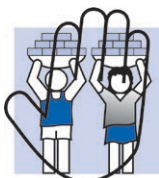
1. Основополагающие конвенции о свободе объединения и коллективных переговорах	7
K87 Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию	7
K98 Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров	8
2. Свобода объединения в сельском хозяйстве	9
K141 Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся	9
P149 Рекомендация 1975 года об организациях сельских трудящихся	10
3. Трудовые отношения	11
K135 Конвенция 1971 года о представителях работников	11
P143 Рекомендация 1971 года о представителях работников	12
K151 Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе	13
P159 Рекомендация 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе	14
K154 Конвенция 1981 года о коллективных переговорах	14
P163 Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах	15
P91 Рекомендация 1951 года о коллективных договорах	16
P113 Рекомендация 1960 года о консультациях в отраслевом и в национальном масштабе	17



Глава 2

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД 19

Основополагающие конвенции о принудительном труде (и соответствующие инструменты)	19
K29 Конвенция 1930 года о принудительном труде ..	19
P29 Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде	20
P35 Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду	21
K105 Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда	21
P203 Рекомендация 2014 года о принудительном труде (дополнительные меры)	22



Глава 3

ИСКОРЕНЕНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА И ЗАЩИТА ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ 23

1. основополагающие конвенции о детском труде (и соответствующие рекомендации)	23
K138 Конвенция 1973 года о минимальном возрасте ..	23
P146 Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте	26
K182 Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда	27
P190 Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда	28
2. Защита детей и подростков	31
K77 Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков в промышленности	31
K78 Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах	31
P79 Рекомендация 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков	32
K124 Конвенция 1965 года о медицинском освидетельствовании молодых людей для подземных работ	33
P125 Рекомендация 1965 года об условиях труда молодых людей на подземных работах	34



Глава 4

РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОБРАЩЕНИЯ.... 35

1. основополагающие конвенции о равенстве возможностей и обращения (и соответствующие рекомендации)	35
K100 Конвенция 1951 года о равном вознаграждении ..	35

P90	Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении	36
K111	Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий	37
P111	Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий	38
2.	Работники с семейными обязанностями	39
K156	Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями	39
P165	Рекомендация 1981 года о работниках с семейными обязанностями	40



Глава 5

ТРЕХСТОРОННИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ.....43

	Директивная конвенция о трехсторонних консультациях (и соответствующая рекомендация)	43
K144	Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы).	43
P152	Рекомендация 1976 года о трехсторонних консультациях (деятельность Международной Организации Труда)	44



Глава 6

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДА И ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА47

1.	Директивные конвенции об инспекции труда (и соответствующие инструменты)	47
K81	Конвенция 1947 года об инспекции труда	47
P81	Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда	49
P81	Рекомендация 1947 года об инспекции труда ...	50
P82	Рекомендация 1947 года об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятиях	51
K129	Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве	51
P133	Рекомендация 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве	53
2.	Регулирование вопросов труда	54
K150	Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда	54
P158	Рекомендация 1978 года о регулировании вопросов труда	55
K160	Конвенция 1985 года о статистике труда	56
P170	Рекомендация 1985 года о статистике труда ...	57



Глава 7

ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ 59

1. Директивная конвенция о политике в области занятости (и соответствующие рекомендации) 59
 - K122 Конвенция 1964 года о политике в области занятости 59
 - P122 Рекомендация 1964 года о политике в области занятости 60
 - P169 Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) 60
2. Содействие занятости 62
 - K159 Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 62
 - P168 Рекомендация 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов 63
 - P99 Рекомендация 1955 года о переквалификации инвалидов 64
 - K181 Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости 66
 - P188 Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости 68
 - P189 Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях 69
 - P193 Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов 72
 - P198 Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении 73
 - P205 Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия 78



Глава 8

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА 81

- K142 Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов 81
- P195 Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов 82
- K140 Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках 84



Глава 9

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ 85

- K158 Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений 85
- P166 Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений 87



Глава 10

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА89

- K94 Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти.89
- P84 Рекомендация 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти.90
- K95 Конвенция 1949 года об охране заработной платы.91
- P85 Рекомендация 1949 года об охране заработной платы.93
- K131 Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы93
- P135 Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы94
- K173 Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя95
- P180 Рекомендация 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя97



Глава 11

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....99

1. Рабочее время, еженедельный отдых и оплачиваемый отпуск.99
- P116 Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени99
- K14 Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности.100
- K106 Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях101
- P103 Рекомендация 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях103
- K132 Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках.104
- K175 Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени106
- P182 Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени108
- K153 Конвенция 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте109
- P161 Рекомендация 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте111

2. Ночной труд	113
K171 Конвенция 1990 года о ночном труде	113
P178 Рекомендация 1990 года о ночном труде	115
K89 Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин	116
П89 Протокол 1990 года к Конвенции (пересмотренной) 1948 года о ночном труде женщин	117



Глава 12

БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА 121

1. Общие положения	121
K155 Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда	121
П155 Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда	124
P164 Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда	124
K161 Конвенция 1985 года о службах гигиены труда ..	125
P171 Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда	127
K187 Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда ..	128
P197 Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда ..	131
P97 Рекомендация 1953 года об охране здоровья работников	135
P102 Рекомендация 1956 года о бытовом обслуживании	136
P194 Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний	137
2. Защита от специфических рисков	138
K115 Конвенция 1960 года о защите от радиации ..	138
P114 Рекомендация 1960 года о защите от радиации ..	139
K139 Конвенция 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях	139
P147 Рекомендация 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях	140
K148 Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) ..	141
P156 Рекомендация 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) ..	143
K162 Конвенция 1986 года об асбесте	144
P172 Рекомендация 1986 года об асбесте	146
K170 Конвенция 1990 года о химических веществах ..	148
P177 Рекомендация 1990 года о химических веществах	150

K174	Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий	152
P181	Рекомендация 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий	154
3.	Охрана труда в отдельных отраслях деятельности	156
K120	Конвенция 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях	156
P120	Рекомендация 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях	157
K167	Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве	158
P175	Рекомендация 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве	160
K176	Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах	161
P 183	Рекомендация 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах	164
K 184	Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве	165
P 192	Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве	168



Глава 13

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 169

1.	Комплексные нормы	169
P67	Рекомендация 1944 года об обеспечении дохода	169
K102	Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения	170
P202	Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты	173
2.	Защита, обеспечиваемая в различных отраслях социального обеспечения	175
2.1	Медицинское обслуживание Конвенция № 102, раздел II Конвенция № 130 и Рекомендация № 134	175
2.2	Обеспечение по болезни Конвенция № 102, раздел III Конвенция № 130 и Рекомендация № 134	176
2.3	Обеспечение по безработице Конвенция № 102, раздел IV Конвенция № 168 и Рекомендация № 176	177
2.4	Обеспечение по старости Конвенция № 102, Раздел V Конвенция № 128 и Рекомендация № 131	178

- 2.5 Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием
Конвенция № 102, Раздел VI
Конвенция № 121 и Рекомендация № 121.180
- 2.6 Семейное обеспечение
Конвенция № 102, Раздел VII182
- 2.7 Обеспечение по инвалидности
Конвенция № 102, Раздел IX
Конвенция № 128 и Рекомендация № 131.183
- 2.8 Обеспечение по случаю потери кормильца
Конвенция № 102, Раздел X
Конвенция № 128 и Рекомендация № 131.184
- 3. Социальное обеспечение работников-мигрантов
Конвенция № 118
Конвенция № 157 и Рекомендация № 167.186



Глава 14

ОХРАНА МАТЕРИНСТВА.....189

- 1. Обеспечение по материнству
Конвенция № 102, Разделы II и VIII
Конвенция № 183 и Рекомендация 191189
- 2. Другие меры защиты191



Глава 15

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА195

- K117 Конвенция 1962 года об основных целях и нормах социальной политики195
- P115 Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для работников197



Глава 16

РАБОТНИКИ-МИГРАНТЫ199

- K97 Конвенция (пересмотренная) 1949 года о работниках-мигрантах199
- P86 Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о работниках-мигрантах201
- K143 Конвенция 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения)202
- P151 Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах205



Глава 17

ВИЧ И СПИД209

- Р200 Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и
сфере труда209

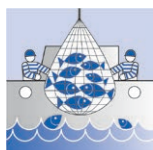


Глава 18

МОРЯКИ.....213

1. Общие положения213
 - К147 Конвенция 1976 года о минимальных нормах
в торговом флоте213
 - П147 Протокол 1996 года к Конвенции 1976 года о
минимальных нормах в торговом флоте215
 - Р155 Рекомендация 1976 года об улучшении норм
в торговом флоте215
 - К185 Конвенция (пересмотренная) 2003 года об
удостоверениях личности моряков216
 - Конвенция 2006 года о труде в морском
судоходстве217
2. Защита детей и молодежи220
 - Р153 Рекомендация 1976 года о защите молодых
моряков220
3. Доступ к услугам трудоустройства221
 - К179 Конвенция 1996 года о найме и
трудоустройстве моряков221
 - Р186 Рекомендация 1996 года о найме и
трудоустройстве моряков223
4. Общие условия занятости224
 - К180 Конвенция 1996 года о продолжительности
рабочего времени моряков и
укомплектовании судов экипажами224
 - Р187 Рекомендация 1996 года о заработной плате
и продолжительности рабочего времени
моряков и укомплектовании судов экипажами225
 - К146 Конвенция 1976 года о ежегодных
оплачиваемых отпусках морякам226
 - К166 Конвенция (пересмотренная) 1987 года о
репатриации моряков228
 - Р174 Рекомендация 1987 года о репатриации
моряков229
5. Безопасность, здоровье и благополучие230
 - К163 Конвенция 1987 года о социально-бытовом
обслуживании моряков230
 - Р173 Рекомендация 1987 года о социально-бытовом
обслуживании моряков230
 - К164 Конвенция 1987 года о здравоохранении и
медицинском обслуживании моряков231

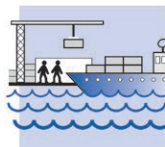
K92	Конвенция (пересмотренная) 1949 года о помещениях для экипажа	232
K133	Конвенция 1970 года о помещениях для экипажа (дополнительные положения)	234
P140	Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа (кондиционирование воздуха)	234
P141	Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа (борьба с шумами)	235
6.	Гарантии занятости	236
K145	Конвенция 1976 года о непрерывности занятости моряков	236
P154	Рекомендация 1976 года о непрерывности занятости моряков	237
7.	Социальное обеспечение	238
K165	Конвенция (пересмотренная) 1987 года о социальном обеспечении моряков	238
8.	Инспекции	241
K178	Конвенция 1996 года об инспекции труда моряков	241
P185	Рекомендация 1996 года об инспекции труда моряков	242



Глава 19

РЫБАКИ 245

K188	Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе	245
P199	Рекомендация 2007 года о труде в рыболовном секторе	249



Глава 20

ПОРТОВЫЕ РАБОЧИЕ 251

K152	Конвенция 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)	251
P160	Рекомендация 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)	254



Глава 21

КОРЕННЫЕ НАРОДЫ И НАРОДЫ, ВЕДУЩИЕ ПЛЕМЕННОЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ 255

K169	Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни	255
P104	Рекомендация 1957 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни	260



Глава 22

ОСОБЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ261

K110	Конвенция 1958 года о плантациях	261
P110	Протокол 1982 года к Конвенции 1958 года о плантациях	262
P110	Рекомендация 1958 года о плантациях	262
P132	Рекомендация 1968 года об улучшении условий жизни и труда арендаторов, издольщиков и аналогичных категорий сельскохозяйственных трудящихся	263
K149	Конвенция 1977 года о сестринском персонале	264
P157	Рекомендация 1977 года о сестринском персонале	265
K172	Конвенция 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах	266
P179	Рекомендация 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах	268
K177	Конвенция 1996 года о надомном труде	269
P184	Рекомендация 1996 года о надомном труде	270
K189	Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников	272
P201	Рекомендация 2011 о достойном труде домашних работников	275



Глава 23

ЕЩЁ НЕ ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ К ОПРЕДЕЛЁННОЙ КАТЕГОРИИ277

P204	Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике	277
------	--	-----

Раздел 2

ПРОЦЕДУРЫ, КАСАЮЩИЕСЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ 279

Международная организация труда	281
История возникновения	281
Структура МОТ	281
Международная конференция труда	282
Административный совет	282
Международное бюро труда	283
Принятие трудовых норм	284
Представление трудовых норм компетентным национальным органам	286
Ратификация конвенций	288

Денонсация конвенций.	289
Конвенции №№ 1 - 25.	289
Конвенция № 26 и последующие.	289
Пересмотр трудовых норм.	290
Пересмотр конвенции.	290
Пересмотр рекомендации	291
Отмена или изъятие устаревших трудовых норм.	291
Контроль за применением трудовых норм	292
Регулярная система контроля за применением норм	292
Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций	292
Комитет Конференции по применению норм	293
Особые процедуры контроля за применением норм.	296
Представления	296
Жалобы	299
Процедуры рассмотрения жалоб относительно нарушений свободы объединения	303

Раздел 3

ДЕКЛАРАЦИИ МОТ ОТНОСИТЕЛЬНО МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ 307

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	309
Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	311
Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.	313

Подробное содержание Руководства по международным трудовым нормам.....317

