

Введение в деятельность Международной организации труда, Международные трудовые нормы и Основополагающие принципы и права в сфере труда



Оглавление

ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)?	3
ПРОДВИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОСТОЙНОГО ТРУДА	4
Основополагающие принципы и права в сфере труда	5
КАК РАБОТАЕТ МОТ?	7
ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?	8
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНВЕНЦИЙ ПО ТИПАМ	10
Основополагающие Конвенции	10
Директивные Конвенции	11
Технические Конвенции	12
ПРИМЕНЕНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ	12
Регулярная система контроля за применением норм	13
Специальные процедуры	14
Общие обзоры	15
ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ, ПРИУРОЧЕННАЯ К-100ЛЕТИЮ МОТ	17
КЛЮЧЕВЫЕ РЕСУРСЫ И ДОКУМЕНТЫ	18

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

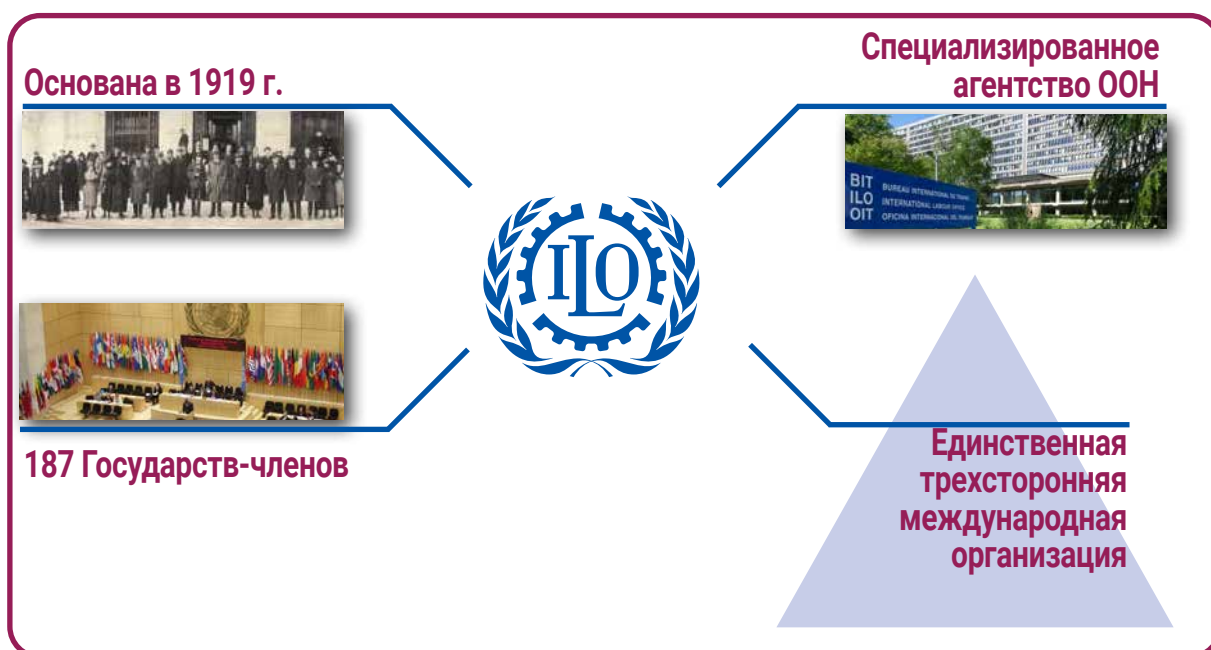
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

▶ ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)?

МОТ – одно из специализированных учреждений в системе Организации Объединенных Наций. Начиная с 1919 года, Организация объединяет правительства, работодателей и работников по всему миру в целях содействия процветанию и социальной справедливости. Основатели МОТ признавали, что глобальная экономика нуждается в четко определенных правилах с тем, чтобы экономический прогресс сопровождался социальной справедливостью, процветанием и миром для всех. Организация установила систему международных трудовых норм – международных Конвенций (или Протоколов) и Рекомендаций, составленных правительствами, работодателями и работниками со всего мира по всем вопросам в сфере труда.¹

Сегодня представители из 187 Государств-членов объединены в уникальную трехстороннюю структуру МОТ, обеспечивающую равное право голоса работникам, работодателям и правительствам. Трехсторонняя структура Организации обеспечивает, чтобы взгляды всех участников отражались как в международных трудовых нормах, так и в формировании политики и программ.



¹ ILO, The Rules of the Game, Centenary Edition (2019) page 12 // МОТ. Правила игры. Издание к 100-летию МОТ (2019 г.), стр. 12

▶ ПРОДВИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Деятельность МОТ, направленная на достижение социальной справедливости, определяемой как стремление каждого работающего мужчины и каждой работающей женщины к тому, чтобы иметь возможность свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, так же актуальна сегодня, как и в период создания МОТ.

Один из главных принципов, заявленных в преамбуле Филадельфийской декларации, одного из учредительных документов МОТ²: *труд не является товаром*. Данный принцип вновь подтверждает, что с людьми нельзя обращаться как с источником или фактором производства. Каждый человек должен работать в условиях свободы, безопасности и достоинства.



² Версальский договор, в соответствии с которым образована Международная организация труда, Статья 427 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf
 Устав МОТ - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
 Филадельфийская декларация 1944 г., согласно которой МОТ была учреждена вновь, уже в составе Организации Объединенных Наций, и был снова подтвержден первый принцип о том, что труд не является товаром - <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>



Сегодня стратегическими целями МОТ являются: содействие обеспечению прав в сфере труда, поощрение достойных возможностей трудоустройства, усиление социальной защиты и укрепление диалога по трудовым вопросам.

В Повестке МОТ по обеспечению достойного труда обобщенно изложено всеобщее устремление к обеспечению достойного труда посредством содействия социальному диалогу, социальной защите и созданию рабочих мест, а также соблюдения международных трудовых норм. Это предполагает предоставление продуктивной работы, обеспечивающей справедливый доход, защищенность на рабочем месте и социальную защиту для семей, более благоприятные перспективы для личностного развития и социальной интеграции, свободу для людей в части выражения волнующих их вопросов, организованной деятельности и участия в решениях, которые затрагивают их жизнь, а также равенство возможностей и равное и справедливое отношение ко всем женщинам и мужчинам. Реализация и соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда – один из устоев обеспечения Достойного труда.

Обеспечение Достойного труда стало всеобщей задачей, включенной в важнейшие декларации о правах человека, Резолюции ООН и документы по результатам проведения крупнейших всемирных конференций. Достойный труд также является центральным элементом Повестки ООН по устойчивому развитию на период до 2030 года. (2015 г.). Кроме того, принципиальные элементы обеспечения достойного труда отражены во многих задачах 16 Целей в области устойчивого развития.

Одна из этих деклараций - Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая правительствами в июне 2008 года, - является выражением современного на тот момент видения в отношении мандата МОТ в эру глобализации. Декларация подчеркивает глобальный и комплексный подход, признавая, что задачи обеспечения занятости, социальной защиты, социального диалога и основополагающих прав в сфере труда «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы». В Декларации также вновь утверждается роль международных трудовых норм как средства реализации этих задач, равно как и уставных задач самой Международной организации труда.

Основополагающие принципы и права в сфере труда³

С момента своего создания МОТ считала основополагающими определенные категории прав в сфере труда. А именно:

1. Право на свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
2. Право на свободу от всех форм принудительного или обязательного труда;

³ Эти четыре категории принципов и прав будут более подробно описаны в Модуле 2

3. Право на свободу от детского труда; и
4. Право на свободу от дискриминации в области труда и занятий.

В 1998 году МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней в порядке реагирования на негативные последствия открытия глобальных рынков, в частности на последствия глобализации в части соблюдения основных трудовых норм.

В Декларации ясно сказано, что эти права являются всеобщими и распространяются на всех людей во всех Государствах вне зависимости от уровня экономического развития. Декларация провозглашает, что все Государства-члены, даже если они не ратифицировали соответствующие Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь эти основные трудовые нормы. В Декларации особо упоминаются группы, имеющие особые нужды, в том числе безработные и работники-мигранты, и далее говорится о том, что одного экономического роста недостаточно для обеспечения справедливости, социального прогресса и искоренения бедности.⁴

Будущее труда

На фоне глобальных событий, в том числе изменений в технологиях, увеличения участия женщин в рынке труда, ускорения глобализации торговли, фрагментации изменения ценностей, расширения «экономики по требованию», роста спроса на новые виды навыков и т.д., находят свое отражение в Инициативе столетия МОТ «Будущее в сфере труда». В Декларации столетия МОТ «Будущее в сфере труда», принятой в 2019 году на 108-й сессии Международной конференции труда, основополагающие принципы МОТ не только вновь утверждаются, но и применяется ориентированный на человека подход к определению пути к достижению справедливого, инклюзивного и надежного будущего сферы труда, с полной, производительной и свободно выбираемой занятостью и достойным трудом для всех.

На протяжении своей 100-летней истории МОТ разрабатывала систему международных трудовых норм (МТН) по широкому кругу вопросов в сфере труда, а также поддерживающие контрольные механизмы решения всевозможных проблем, связанных с применением МТН на национальном уровне. Международные трудовые нормы продолжают и будут продолжать

⁴ В Декларации вновь заявлены и подтверждены цели, задачи, принципы и мандат, изложенные в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации (1944 г.), и подчеркивается важность Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.)



давать ответы на вопросы, возникающие в связи с изменениями, влияющими на сферу труда.

КАК РАБОТАЕТ МОТ?

Для реализации своих целей МОТ

- ▶ принимает международные трудовые нормы по широкому кругу вопросов, применение которых обеспечивается уникальной системой контроля;
- ▶ формулирует международную политику и программы по содействию обеспечению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и повышению возможностей трудоустройства;
- ▶ осуществляет сотрудничество со своими партнерами в странах-членах МОТ, оказывая им помощь в практической реализации этой политики; и
- ▶ осуществляет деятельность по обучению, образованию и научным исследованиям.

Принятие международных трудовых норм является одним из средств МОТ в реализации задачи обеспечения социальной справедливости, провозглашенной в Преамбуле Устава МОТ⁵.

МОТ осуществляет свою работу через три главных органа:

Трехстороннюю **Международную конференцию труда**⁶, которая устанавливает международные трудовые нормы и общие направления политики МОТ. Конференция проводится ежегодно в Женеве, Швейцария. Обеспечивая участникам трехсторонней системы МОТ пространство для обмена взглядами, Конференция также является форумом для обсуждения ключевых вопросов в трудовой и социальной сфере.

Исполнительным органом⁷ является трехсторонний Административный совет МОТ. Совет созывается в Женеве три раза в год. Он принимает решения по политике МОТ и устанавливает программу и бюджет, которые затем передаются на утверждение Конференции. Административный совет также играет важную роль в осуществлении контроля за применением международных трудовых норм.

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

⁶ <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang-en/index.htm>

⁷ <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang-en/index.htm>

Международное бюро труда⁸ – постоянный секретариат Организации. Бюро является координатором ее общей деятельности, подготовка которой осуществляется под наблюдением Административного совета и под руководством **Генерального директора**⁹. Бюро находится в Женеве, но имеет полевую структуру, действуя через ряд полевых представительств, которые поддерживают прямые контакты с правительствами, работодателями и работниками.



ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?

Международные трудовые нормы (МТН) устанавливаются по результатам обсуждений с участием правительств, работодателей и работников. МТН представляют международный консенсус по вопросу о том, каким образом определенный вопрос в сфере труда можно решить на глобальном уровне. МТН также отражают знания и опыт партнеров со всего мира.

Универсальный характер и гибкость МТН позволяют внедрять их в национальное законодательство и практику с учетом особенностей национальных правовых систем и администраций. Традиционно, МТН адресованы правительствам, которые используют их в качестве моделей и целевых показателей при разработке своего трудового законодательства и социальной политики, в целях совершенствования административных структур, в том числе инспекций труда, органов административного регулирования труда, служб занятости и органов социального обеспечения. МТН также обеспечивают бесценное руководство в других контекстах, например, для предприятий, участвующих в инициативах Корпоративной социальной ответственности (КСО), обеспечивающих поддержку процесса должной осмотрительности («дью дилидженс») в целях обеспечения достойного труда, для национальных судов и арбитражных судов при разрешении трудовых споров, а также служат в качестве моделей для коллективных договоров. МТН также имеют трехсторонний характер: организации работодателей и работников играют важную роль в их разработке, принятии и реализации.

Международные трудовые нормы могут устанавливаться в виде:

⁸ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang-en/index.htm>

⁹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-en/index.htm>

- ▶ **Конвенций**¹⁰, обязательных для исполнения международных договоров, которые могут быть ратифицированы Государствами-членами МОТ,
- ▶ **Рекомендаций**, которые являются не обязательными для соблюдения руководствами, или
- ▶ **Протоколов**, которые используются с целью адаптации существующих Конвенций.

Во многих случаях в Конвенции закладываются базовые принципы для реализации ратифицировавшими конвенцию странами, при этом соответствующая Рекомендация дополняет Конвенцию, обеспечивая подробное руководство по возможному применению Конвенции. Рекомендации также могут быть автономными, то есть не связанными с какой-либо Конвенцией.

База данных NORMLEX предоставляет комплексную информацию по международным трудовым нормам и их применению. В NORMLEX вы найдете полные тексты МТН:

- ▶ Конвенции МОТ (190 Конвенций на данный момент);
- ▶ Рекомендации (206 Рекомендаций на данный момент);
- ▶ Протоколы (6 Протоколов на данный момент).



¹⁰ Конвенции МОТ подразделяются группы: основополагающие Конвенции; директивные Конвенции ; технические Конвенции.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНВЕНЦИЙ ПО ТИПАМ

- ▶ 8 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ КОНВЕНЦИЙ
- ▶ 4 ДИРЕКТИВНЫХ КОНВЕНЦИЙ (ПРИОРИТЕТНЫХ КОНВЕНЦИЙ)
- ▶ 178 ТЕХНИЧЕСКИХ КОНВЕНЦИЙ

Основополагающие Конвенции

Административный совет МОТ установил восемь «основополагающих» Конвенций, в которых освещены темы, которые считаются основополагающими принципами и правами в сфере труда:

Свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров

- C087** Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)

Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда

- C029** Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)
- P029** Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном или обязательном труде 1930 г.
- C105** Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)

Эффективное упразднение детского труда

- C138** Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (Конвенция 138)
- C182** Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г. (Конвенция 182)

Искоренение дискриминации в области труда и занятий

- C100** Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)
- C111** Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)



Директивные Конвенции

Административный совет МОТ также определил четыре Конвенции как директивные правовые документы (Приоритетные Конвенции), тем самым призвав Государства-члены ратифицировать их ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых норм:

Политика в области занятости

C122 Конвенция о политике в области занятости, 1964 г. (Конвенция 122)

Инспекция труда

C081 Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле, 1947 г. (Конвенция 81)

C129 Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г. (Конвенция 129)

Трехсторонние консультации

C144 Трехсторонние консультации

Технические Конвенции

Технические Конвенции МОТ охватывают широкий круг тематических направлений:

Свобода объединений, ведение коллективных переговоров и производственные отношения	Профессиональная ориентация и профессиональное обучение	Охрана материнства
Принудительный труд	Гарантии занятости	Работники-мигранты
Искоренение детского труда и защита детей и молодежи	Социальная политика	Моряки
Обеспечение равных возможностей и отношения	Заработная плата	Рыбаки
Трехсторонние консультации	Рабочее время	Портовые рабочие
Административное регулирование и инспекция труда	Безопасность и гигиена труда	Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни
Политика в области занятости и содействие занятости	Социальное обеспечение	Особые категории работников



ПРИМЕНЕНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

В рамках Статьи 19 Устава МОТ, по принятии международных трудовых норм Государства-члены должны представить их на рассмотрение в компетентные органы власти (т.е. в парламент) для принятия соответствующего закона или мер другого порядка. Затем Конвенции, как обязательные для исполнения правовые документы, могут быть рассмотрены для принятия решения о ратификации. Конвенция обычно вступает в силу для ратифицировавшей ее страны через один год после ратификации. То же относится и к Протоколам.

Акт ратификации означает, что Государство-член обязуется:



- (i) применять Конвенцию в национальном законодательстве и практике и
- (ii) периодически докладывать о ее применении.

Контроль за применением международных трудовых норм после ратификации позволяет МОТ помогать Государствам-членам по направлениям, где можно улучшить ситуацию путем социального диалога и различных форм технической помощи.

Регулярная система контроля за применением норм

С момента ратификации Конвенции в отношении соответствующей страны действует регулярная система контроля, направленная на обеспечение применения международных трудовых норм на национальном уровне.

Каждые три года правительствам необходимо представлять доклады о действиях, предпринятых в целях применения в законодательстве и на практике любых из **восьми основополагающих и четырех директивных Конвенций**, которые они ратифицировали.

Каждые шесть лет необходимо представлять доклады по **техническим Конвенциям**.

Доклады о применении Конвенций могут быть затребованы и по прошествии более коротких интервалов времени. Правительствам необходимо представлять копии своих докладов в представительные организации работодателей и работников. Организации работодателей и работников могут давать свои замечания по докладам правительства или направлять замечания по применению ратифицированных Конвенций непосредственно в Международное бюро труда.

В данном процессе участвуют два органа МОТ:

- ▶ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций¹¹ (КЭПКР)
- ▶ Трехсторонний комитет по применению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда¹² (ТКПКР)

КЭПКР изучает доклады и прочую имеющуюся информацию и документы и предоставляет Государствам-членам комментарии двух видов:

¹¹ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

¹² <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-en/index.htm>

Замечания

- ▶ Используются в более серьезных и длительных случаях невыполнения обязательств.
- ▶ Могут также включать особые наблюдения по ходу работ по конкретным вопросам, в зависимости от ситуации.
- ▶ Наблюдения вторично предоставляются в составе годового доклада КЭПКР.

Прямые запросы

- ▶ Связаны с техническими вопросами или необходимостью получения дополнительной информации.
- ▶ Также используются при изучении первых докладов
- ▶ Прямые запросы не публикуются в годовом докладе КЭПКР, а передаются непосредственно в соответствующие правительства и организации работодателей и работников.

Как замечания, так и прямые запросы доступны в режиме онлайн в базе данных NORMLEX¹³.

Годовой доклад КЭПКР передается на обсуждение в ТКПКР. ТКПКР изучает доклад в трехстороннем режиме, а также рассматривает отдельные наблюдения, которые обсуждаются последовательно (24 отдельных случая). Правительствам, которым адресованы эти замечания, предлагают предоставить информацию ТКПКР, который обычно принимает выводы и рекомендует правительствам предпринять конкретные шаги для устранения проблемы или принять разные виды миссий или технической помощи.

Специальные процедуры

Контрольная система МОТ является многомерной. Она также включает в себя три специальные процедуры, основанные на поступившей информации о нарушениях, допущенных правительствами.

- 1. Процедура представлений¹⁴** (Статьи 24 и 25 Устава МОТ) – может использоваться организациями работодателей и работников в случае несоблюдения какой-либо ратифицированной Конвенции каким-либо Государством-членом.
- 2. Процедура жалоб¹⁵** (Статьи 26-29 и 30-34 Устава МОТ) – может использоваться против Государства-члена в случае несоблюдения

¹³ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

¹⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>

¹⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaint>



им ратифицированной Конвенции другим Государством членом, ратифицировавшим ту же Конвенцию, делегатом Международной конференции труда или Административным советом по собственной инициативе.

- 3. Процедура обеспечения свободы объединения¹⁶** для рассмотрения Комитетом по свободе объединения (КСО) жалоб на предполагаемые нарушения свободы объединения и ведения коллективных переговоров вне зависимости от ратификации соответствующих Конвенций. Жалобы на Государство-член МОТ могут подавать организации работодателей и работников.

Общие обзоры

Несмотря на то, что регулярный контроль основан на факте ратификации Конвенций государством-членом, МОТ ежегодно проводит обзор применения международных трудовых норм в выбранной тематике, независимо от того, были ли ратифицированы определенные Конвенции в данной сфере или нет.

Согласно Статье 19 Устава МОТ, Государства-члены обязаны отчитываться, по запросу Административного совета, о мерах, принятых ими в целях приведения в действие какого-либо положения определенных нератифицированных Конвенций или Рекомендаций, и указывать любые препятствия, которые предотвращают либо откладывают ратификацию определенной Конвенции. Организации работодателей и работников также могут представлять свои замечания.

Используя эту информацию, а также информацию о применении ратифицированных конвенций, КЭПКР ежегодно публикует Общий обзор, содержащий глубокий обзор национального законодательства и практики по выбранному вопросу. Общие обзоры дают возможность изучить влияние международных трудовых норм, анализировать трудности в их применении, о которых сообщили правительства, и определить средства преодоления этих препятствий.

Общие обзоры, вышедшие в период с 1985 года, имеются в базе данных NORMLEX.

¹⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>

1985	Инспекция труда	2006	Инспекция труда
1986	Равное вознаграждение	2007	Искоренение принудительного труда
1987	Безопасность условий труда	2008	Трудовые статьи в договорах, заключаемых государственными органами власти
1988	Равенство в сфере труда и занятий	2009	Безопасность и гигиена труда
1989	Социальное обеспечение и защита лиц пожилого возраста	2010	Правовые документы в сфере занятости
1990	Трудовые нормы на торговых судах	2011	Правовые документы в сфере социального обеспечения
1991	Развитие трудовых ресурсов	2012	Основополагающие Конвенции
1992	Минимальный размер заработной платы	2013	Трудовые отношения (Государственная служба) и ведение коллективных переговоров
1993	Работники с семейными обязанностями	2014	Правовые документы, устанавливающие минимальную заработную плату
1994	Свобода объединения и ведения коллективных переговоров	2015	Правовые документы в области права на объединения и организаций сельских работников
1995	Защита от необоснованного увольнения	2016	Правовые документы в отношении работников-мигрантов
1996	Равенство в сфере труда и занятий	2017	Правовые документы в отношении безопасности и гигиены труда
1997	Административное регулирование труда	2018	Правовые документы в отношении рабочего времени
1998	Профессиональная реабилитация	2019	Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (Рекомендация 202)
1999	Работники-мигранты		
2000	Трехсторонние консультации		
2001	Ночной труд женщин в промышленности		
2002	Работа в порту		
2003	Охрана заработной платы		
2004	Содействие занятости		
2005	Рабочее время		



ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ, ПРИУРОЧЕННАЯ К -100ЛЕТИЮ МОТ

В преддверии своего столетия, отмечавшегося в 2019 году, МОТ запустила Инициативу в области трудовых норм. Ее главная цель – усилить актуальность международных трудовых норм, особенно перед лицом изменений закономерностей функционирования сферы труда, и консолидировать трехсторонний консенсус по авторитетной системе надзора.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕСУРСЫ И ДОКУМЕНТЫ

- ▶ **NORMLEX** - база данных, представленная на трех языках (английском, французском и испанском), в которой объединена информация о международных трудовых нормах (например, информация о ратификациях, требования к отчетности, замечания надзорных органов МОТ и т.д.), а также о национальном законодательстве по вопросам труда и социального обеспечения. База данных разработана таким образом, чтобы обеспечивать полную и пригодную для использования информацию по этим вопросам.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:>
- ▶ **NATLEX** - база данных, представленная на трех языках (английском, французском и испанском, при этом многие тексты представлены на языке оригинала) и содержащая информацию о законодательстве в сфере труда, социального обеспечения и прав человека. База данных включает почти 90 000 текстов законодательного характера из 196 стран и более чем 160 территорий, провинций и других территориальных единиц.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en
- ▶ Устав МОТ
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- ▶ Конвенции и Рекомендации
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030::NO::>

- ▶ Доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР)
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/>
- ▶ Доклады Комитета Международной конференции труда по применению стандартов (CAS)
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190528/lang--en/index.htm
- ▶ Перечень представлений (Статья 24 Устава ООН) и отчетов комитетов, проводивших их анализ
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50010::NO:50010:P50010_ARTICLE_NO:24
- ▶ Перечень Комиссий по расследованию и жалоб (Статья 26 Устава МОТ)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26
- ▶ Доклады Комитета по свободе объединения (КСО)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/genericdocument/wcms_159872.pdf
- ▶ Вводная информация о Международной организации труда (МОТ, 2019 г., EN/RU)
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_374809/lang--en/index.htm