

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Авторы: Герасимова Е.С., канд. юрид. наук; Крылова О.С.; Нестерова Э.Э.
Под ред. Герасимовой Е.С.

В 1998 году Международная организация труда приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, в которой перечислены фундаментальные принципы и права: свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, упразднение принудительного и обязательного труда, действенное запрещение детского труда, недопущение дискриминации и равенство в оплате труда. Все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали основополагающие конвенции, обязаны в силу самого факта их членства в МОТ соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав (п.2 Декларации). Эти принципы и права получили свое развитие в форме конкретных прав и обязательств в восьми конвенциях, признаваемых в качестве основополагающих.

Цель этого сборника – дать представление о содержании и применении этих основополагающих конвенций, а также о том, какие существуют механизмы надзора и контроля за соблюдением этих прав в рамках МОТ.

© Центр Социально-трудовых прав, 2017.

Номер в реестре некоммерческих организаций, исполняющих функции иностранного агента - 677160013.

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Директор – Елена Герасимова

e-mail: info@trudprava.ru

trudprava.ru

**ДЕКЛАРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА
И
МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ**

*Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и
Механизм ее реализации*

*Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и
Механизм ее реализации*

Комментарий к Декларации МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере
труда и Механизму ее реализации

Механизмы надзора Международной организации труда за соблюдением
международных трудовых стандартов

Карточка для документирования нарушений прав трудящихся

**Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных
переговоров.**

Краткое описание применения Конвенций МОТ №87 и 98

Конвенция МОТ №87 О свободе объединения и защите права на организацию, 1948

***Конвенция МОТ №98 О применении принципов права на организацию и ведение
коллективных переговоров, 1949***

Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда

Краткое описание применения Конвенций №29 и 105

Конвенция МОТ №29 О принудительном труде, 1930

Конвенция МОТ №105 Об упразднении принудительного труда, 1957

Действенное запрещение детского труда

Краткое описание применения Конвенций №138 и 182

Конвенция МОТ №138 О минимальном возрасте для приема на работу, 1973

Конвенция МОТ №182 О худших формах детского труда, 1999

Недопущение дискриминации в области труда и занятий

Краткое описание применения Конвенций №100 и 111

Конвенция МОТ №100 О равном вознаграждении, 1951 года

Конвенция МОТ №111 О дискриминации в области труда и занятий, 1958

ДЕКЛАРАЦИЯ

ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА¹

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в условиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-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;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом 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;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность

¹ Опубликовано в “Российской газете” 16 декабря 1998 года

основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

a) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

b) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

a) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

b) действенное запрещение детского труда; и

d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

a) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

b) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

c) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

ПРИЛОЖЕНИЕ

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕКЛАРАЦИИ

1. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами – членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенные аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава; глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным

советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

В. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительства, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладе.

III. Глобальный доклад

А. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной информации или информации,

собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части 1.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В УДОСТОВЕРЕНИИ ЧЕГО приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года:

Председатель Конференции
ЖАН-ЖАК ЭКСЛЕН
Генеральный директор Международного бюро труда
МИШЕЛЬ ХАНСЕНН

КОММЕНТАРИЙ

К ДЕКЛАРАЦИИ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА И МЕХАНИЗМУ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Международная организация труда (МОТ) принимает по наиболее важным проблемам, затрагивающим трудовые вопросы, Конвенции – международно-правовые акты, в результате ратификации которые у государств, ратифицировавших Конвенции, возникают юридические обязательства по их выполнению и применению. Восемь конвенций получили статус основополагающих, поскольку в них закреплены важнейшие, с точки зрения МОТ, принципы, которые должны быть обеспечены в отношении каждого работающего человека. Это следующие конвенции:

- ✓ Конвенция №87 «О свободе объединения и защите права на организацию» 1948 года, Конвенция №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 года;
- ✓ Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года, Конвенция №29 «О принудительном труде» 1930 года;
- ✓ Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 года; Конвенция №182 «О худших формах детского труда» 1999 года;
- ✓ Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года; Конвенция №100 «О равном вознаграждении» 1951 года.

Для того, чтобы стимулировать государства – члены МОТ к более эффективной выполнению и применению этих Конвенций, а также для того, чтобы в условиях интеграции гарантировать эти права каждому работнику в государствах, входящих в МОТ, в 1998 году на 86-ой сессии Международной конференции труда приняла **Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации**. В этой Декларации провозглашены четыре вышеперечисленных основополагающих принципа, которые все государства – члены МОТ обязаны выполнять в силу самого факта членства в МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они основополагающие Конвенции. Декларация была опубликована в России во многих изданиях, в том числе в официальных источниках – Российской газете 16 декабря 1998 года.

Для обеспечения выполнения этих принципов Декларация предусматривает специальные механизмы контроля, отражающие, насколько внутри государства соблюдаются положения Декларации.

Одновременно с Декларацией было принято Приложение к Декларации 1998 года, являющееся ее неотъемлемой и обязательной частью, которое называется «Механизм реализации Декларации». Оно предусматривает два механизма контроля за реализацией основополагающих принципов – путем представления ежегодных отчетов и глобального отчета.

ЕЖЕГОДНЫЕ ОТЧЕТЫ

Первый механизм – это ежегодные отчеты, которые представляют страны – члены МОТ, не ратифицировавшие до текущего момента основополагающие конвенции или хотя бы одну из них. Отчеты составляются в соответствии с разработанными формами и должны содержать информацию о состоянии применения соответствующих принципов в законодательстве и в практике и отражать происходящие год от года изменения в законодательстве.

Международное бюро труда (МБТ) в марте каждого года направляет правительства запрос с формой отчета. Правительство обязано направить копию подготовленного отчета организациям трудящихся и работодателей, признанных для целей участия в работе МОТ. В отчете, направляемом в МОТ, должно быть указано, каким организациям были направлены отчеты. Организации трудящихся (профсоюзы) и организации работодателей имеют право представлять свои комментарии к докладам, которые могут содержать замечания как относительно реализации принципов Декларации в законодательстве, так и относительно правоприменительной практики. Для многих организаций работодателей и работников это хорошая возможность привлечь внимание мировой общественности к проблемам, безусловно, в том случае, если они связаны с перечисленными в Декларации принципами.

Такие комментарии могут быть направлены в Правительство, и тогда Правительство обязано включить их в текст отчета и направить весь отчет целиком в МБТ, либо комментарии могут быть направлены непосредственно в МБТ. Отчеты и комментарии должны представляться в МБТ не позднее 1 ноября того же года.

Для анализа отчетов МБТ создает группу экспертов, которая рассматривает представленные отчеты и представляет их обзор на рассмотрение Административного Совета МОТ.

В марте 2000 года состоялось первое такое обсуждение отчетов. Опыт показал, что за период с момента принятия Декларации до момента обсуждения ежегодного доклада очень многие страны, которые ранее воздерживались от ратификации основополагающих конвенций, за очень короткое время их ратифицировали. Так, за год с момента принятия Декларации было зарегистрировано более 80 ратификаций конвенций.

Однако лишь очень немногие организации работников - профсоюзы воспользовались возможностью представлять свои комментарии к отчетам правительств и через использование этого механизма показать реальную картину положения в стране и привлечь внимание к проблемам, если они существуют.

ГЛОБАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ

Ежегодно все страны, являющиеся членами МОТ, обязаны в соответствии с разделом III Приложения к Декларации представлять затребованную Международным бюро труда информацию для подготовки Генеральным директором МОТ так называемого Глобального отчета.

Глобальный отчет готовится и представляется ежегодно на Конференции МОТ по одной из четырех категорий основополагающих принципов с тем, чтобы проследить в динамике, как внутри каждого государства реализуются фундаментальные принципы. Подчеркнем еще раз, что в отличие от ежегодных отчетов, глобальный отчет готовится по ситуациям во всех странах, в том числе ратифицировавшим основополагающие конвенции, а значит и по ситуации в России.

Поскольку Декларация была принята совсем недавно, первый из отчетов будет рассмотрен на Конференции МОТ летом 2000 года. Установлена следующая последовательность представления докладов:

2000 год – свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

2001 год – упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

2002 год – действенное запрещение детского труда;

2003 год – недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Далее этот цикл повторялся с соблюдением указанной выше периодичности каждые четыре года.

Для подготовки Глобального Международное бюро труда принимает во внимание и может использовать информацию, полученную:

- ✓ Из ежегодных отчетов, представляемых странами – членами МОТ, не ратифицировавшими фундаментальные Конвенции (статья 19 Устава МОТ);
- ✓ Из информации, полученной в результате контроля за применением Конвенций странами, их ратифицировавшими (т.е. из тех отчетов, которые государства обязаны представлять в МОТ после ратификации Конвенций в соответствии со ст.22 Устава МОТ);
- ✓ Из отчетов Комитета по свободе ассоциации (на основании жалоб на нарушение права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров);
- ✓ Из любых других доступных источников.

МЕХАНИЗМЫ НАДЗОРА МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ

Назорные механизмы или процедуры, которыми обладает Международная организация труда в отношении стран, ратифицировавших и не ратифицировавших Конвенции, вытекают из Устава МОТ, принятого в 1919 году и впоследствии неоднократно изменявшегося путем принятия поправок.

Система надзора за соблюдением международных трудовых стандартов состоит из следующих систем и механизмов.

1. Обычная, постоянная система надзора:
 - 1.1. Отчеты, представляемые государствами, членами МОТ, не ратифицировавшими Конвенции, в соответствии со ст.19 Устава МОТ (Комитет экспертов).
 - 1.2. Отчеты, представляемые государствами, ратифицировавшими Конвенции, в соответствии со ст.22 Устава МОТ (Комитет экспертов).
 - 1.3. Рассмотрение вопросов Комитетом по применению норм Международной Конференции труда.

2. Специальная система надзора:
 - 2.1. Представление в соответствии со ст.24 Устава МОТ в отношении стран, ратифицировавших Конвенции (Трехсторонний комитет).
 - 2.2. Жалоба в соответствии со ст.26 Устава МОТ в отношении стран, ратифицировавших Конвенции (Комиссия по расследованию).
 - 2.3. Заявления о нарушении принципа свободы объединения в отношении стран как ратифицировавших так и не ратифицировавших Конвенции:
 - Жалоба в Комитет по свободе объединения Административного Совета;
 - Следственно-Согласительная комиссия по свободе объединения

1. ПОСТОЯННАЯ СИСТЕМА НАДЗОРА

1.1. ОТЧЕТЫ В СООТВЕТСТВИИ СО СТ.22 УСТАВА МОТ

В соответствии со статьей 22 Устава каждое государство должно ежегодно представлять доклады Международному бюро труда относительно принятых мер для реализации ратифицированных конвенций. Административный Совет МОТ, обладающий соответствующими полномочиями, предусмотрел систему представления докладов. Согласно этой системе каждые два года государства должны представлять подробные доклады по десяти наиболее важным конвенциям. К этой десятке относятся Конвенции №№ 87 и 98 о свободе объединения; №№ 29 и 105 об упразднении принудительного труда; №№ 100 и 111 о равном обращении и равных возможностях, а также четыре другие конвенции: №122 о политике в области занятости; №№ 81 и 129 об инспекции труда; №144 о трехсторонних консультациях. Доклады по конвенциям №№ 29, 87, 100, 122, 129 представлялись в 1996, 1998, 2000 годах, а по конвенциям №№ 8, 98, 105, 111, 144 - в 1997, 1999 годах.

По всем остальным конвенциям каждые пять лет запрашиваются сокращенные доклады в специально установленной периодичности. Так, доклад по Конвенции №138 о минимальном возрасте для приема на работу (она является одной из фундаментальных) был запрошен у государств в 1996 году и в следующий раз будет запрошен в 2001 году.

Правительства каждого государства, ратифицировавшего Конвенцию, представляют доклад по типовой форме, в которой должна быть представлена информация по всем существенным положениям каждой из конвенций, в частности, по следующим вопросам: законодательные и иные нормативные акты, изданные во исполнение конвенций; обеспечение применения этих положений законодательства; нормы об исключениях и изъятиях из применения конвенций; применение конвенций (в законодательстве и на практике) и др.

На Правительства возложена обязанность (пункт 2 статьи 23 Устава МОТ) рассылать копии своих докладов организациям работодателей и трудящихся (профсоюзам), признанных для целей участия в Конференции МОТ. Правительство может делать это как до завершения работы доклада, чтобы учесть в докладе и дать ответ на полученные от органов работодателей и работников замечания, так и после окончания работы над ним, одновременно с направлением доклада в Международное бюро труда. Организации работодателей и трудящихся (профсоюзы) могут направлять свои комментарии к докладом

- ✓ либо в Правительство – если время подготовки доклада еще не завершено, и тогда Правительство должно включить в доклад информацию об этих замечаниях и ответ этим организациям, если он был дан,
- ✓ либо непосредственно в Международное бюро труда.

Такие комментарии очень важны, это великолепный и очень эффективный механизм для того, чтобы обратить внимание надзорных органов на нарушения тех или иных принципов, провозглашенных в Конвенциях. К сожалению, в настоящее время, они не представляются или почти не представляются, и поэтому картина положения с выполнением Конвенций складывается достаточно односторонняя.

Итак, обратим внимание еще раз на то, что такие комментарии

- не обязательно должны направляться в Правительство, а могут быть отправлены непосредственно в Отделение международных трудовых стандартов и прав человека Международного бюро труда (МБТ);

- не обязательно должны быть направлены в МБТ в то же время, что и отчет Правительства, а могут быть представлены в любое время, даже в течение того года, когда отчеты не должны представляться;

- могут быть представлены любыми (!) организациями трудящихся и работодателей (а не только теми, которые являются признанными согласно ст.3 Устава МОТ).

Комментарии, так же как и доклады, рассматриваются специально создаваемым органом – **Комитетом экспертов**. Комитет экспертов собирается на заседания один раз в год – в ноябре – декабре, и это время надо иметь в виду, когда посылаются комментарии. Если документы (в том числе, возможно, ответ Правительства) не будут получены заблаговременно до начала заседания Комитета, то рассмотрение может быть перенесено на следующий год.

После получения комментариев от организаций работодателей или трудящихся (назовем их профсоюзами, поскольку у нас именно профсоюзы являются организациями трудящихся) МБТ отсылает этот комментарий Правительству и просит его представить любые свои комментарии. Таким образом, Правительство вынуждено принимать меры для устранения проблем или давать объяснения по поводу нарушения Конвенций.

Комитет экспертов рассматривает комментарии на своей ближайшей встрече даже в том случае, если в текущем году Правительства не должны представлять доклады о выполнении Конвенций согласно предусмотренному графику.

Кроме того, представление таких комментариев профсоюзами достаточно эффективно для решения накопившихся, не решаемых внутри страны проблем, потому что если Правительство не представляет ответ на комментарий, а также если этот ответ является неудовлетворительным и не позволяет заключить, что ситуация урегулирована, а положения Конвенции должным образом соблюдаются, Комитет экспертов может обязать Правительство и в дальнейшем представлять информацию по этому вопросу - до тех пор, пока ситуация не будет урегулирована в соответствии с Конвенцией. Комитет экспертов может обязать Правительство представлять дополнительную информацию к обычным докладам или представлять специальные доклады по затронутым вопросам; может поставить вопрос о необходимости изменения законодательства или правоприменительной практики по этому вопросу.

Замечания относительно рассмотренных случаев обычно включается Комитетом экспертов в отчет, подготавливаемый для Конференции, а в случае, если ситуация заслуживает внимания и анализа Конференции, то она может быть специально рассмотрена и обсуждена на Конференции в июне следующего за рассмотрением дела года.

До тех пор, пока положение не будет приведено в норму, Комитет экспертов будет предпринимать различные меры, направленные на урегулирование ситуации, как долго бы это не продолжалось.

1.2. ОТЧЕТЫ В СООТВЕТСТВИИ СО СТ.19 УСТАВА МОТ ПО НЕРАТИФИЦИРОВАННЫМ КОНВЕНЦИЯМ

Правовые нормы МОТ предусматривают необходимость отчитываться о выполнении конвенций и рекомендаций не только странам, ратифицировавшим соответствующие конвенции и рекомендации, но и тем, кто не осуществил ратификацию.

Согласно пп. е) п.5 ст.19 Устава МОТ государства, не ратифицировавшие конвенции, несут обязательство сообщать Генеральному директору МБТ 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.

Аналогичная норма предусмотрена в отношении нератифицированных рекомендаций. В соответствии с пп.д) п.6 ст.19 Устава МОТ государства обязаны сообщать Генеральному директору МБТ 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 ли могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендаций.

Возможность, предусмотренная ст.19 Устава МОТ, используется для

- подготовки Общего обзора Комитетом экспертов (General Surveys) в отношении различных актов, ежегодно определяемых Административным Советом
- и для подготовки ежегодных отчетов о выполнении Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации.

Ежегодно правительства просят представить доклады Международному бюро труда о придании силы нератифицированным конвенциям и определенным рекомендациям, определенным Административным советом. В этих докладах должны указываться любые трудности, которые препятствуют ратификации Конвенции, а также должно указываться, в какой степени Рекомендации была придана сила. Так, доклады по свободе ассоциации были запрошены и включены в Общие обзоры в 1956, 1957, 1959, 1973, 1983, 1994 годах, а также мини-доклады были затребованы в 1998 году и включены в общий отчет Комитета экспертов в 1999 году. Обычно берутся несколько тем, например, в 1987 году это были вопросы рабочего времени, равного вознаграждения, охраны окружающей природной среды на рабочем месте.

Доклады представляются на основании специальных разработанных Административным советом формуляров; иногда принимаются специальные формуляры докладов, включающие специфические вопросы относительно рассматриваемых актов.

Запросы о предоставлении докладов направляются правительствам в сентябре с соответствующими формулярами докладов и копиями соответствующих актов. Копии запросов направляются национальным организациям работодателей и трудящихся. По решению Административного Совета доклады должны быть присланы в МБТ не позднее 30 апреля следующего года. Если этот срок нарушается правительством, высылается напоминание.

В соответствии со ст.23 Устава МОТ копии докладов Правительства в соответствии со ст.19 Устава МОТ должны быть направлены представительным организациям трудящихся и работодателей. В докладе правительства, направляемом в МБТ, должно быть указано, каким организациям эти копии были разосланы.

Любые организации трудящихся и работодателей, в том числе те, которые не являются представительными в соответствии со ст.3 Устава МОТ, могут направлять в Правительство, а также непосредственно в МОТ свои замечания по рассматриваемому вопросу.

На основании представленных докладов Комитет экспертов готовит Общий обзор национального законодательства и практики в отношении рассматриваемых конвенций.

В этот общий обзор включается информация по странам

- ратифицировавшим конвенции (на основании периодических докладов, представляемых в соответствии с со ст.22 Устава МОТ);
- не ратифицировавшим конвенции (на основании докладов, затребованных в соответствии со ст.19 Устава МОТ).

Итак, в Общий обзор включаются:

- обзор национального законодательства и практики
- анализ препятствий, упомянутых правительствами, в качестве стоящих на пути применения конкретных норм.

В обзор могут также включаться:

- разъяснения рамок норм, являющихся предметом обзора;
- указание на средства для преодоления препятствий к осуществлению этих норм.

Эта процедура не является напрямую контрольной, поскольку она касается не столько выполнения конвенций, сколько принятию действий, направленных на ратификацию конвенций. На практике Общие обзоры содержат анализ национального законодательства и замечания Комитета экспертов относительно их соответствия положения данных актов. В докладе Комитета экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций (Доклад III (Часть 4А), Международная конференция труда, 81-я сессия, 1994 год, стр.12, п.31) указано, что на сегодняшний день роль таких обзоров все возрастает и они выполняют роль справочного материала по всей системе контроля трудовых норм.

Процедура представления докладов дает возможность:

- государству, представляющему доклад, - оценить, насколько применяется конвенция и насколько желательна ее ратификация;
- комитету экспертов – оценить значение рассматриваемых актов;
- для всех лиц, имеющих отношение к этому процессу – определить, какие препятствия стоят на пути ратификации конвенции и каковы возможные пути их преодоления;
- определить области, в которых помощь МОТ может оказаться полезной для государств – членов МОТ для применения основополагающих принципов МОТ.

Важное значение для организаций трудящихся имеет также тот факт, что в соответствии с параграфом 5 е) Рекомендации №152 предусматривается проведение консультаций с представителями организаций работодателей и трудящихся по

вопросам, возникающим в связи с докладами, которые должны быть представлены по не ратифицированным Конвенциям и Рекомендациям.

Кроме того, в ст. 5 1) Конвенции №144 и параграфе 5 d) Рекомендации №152 предусматривается проведение трехсторонних консультаций через соответствующие промежутки времени с целью определения мер, которые могли бы быть приняты для содействия применению и, в соответствующих случаях, ратификации не ратифицированных еще Конвенций и Рекомендаций, которые еще не применяются.

1.3. КОМИТЕТ ПО ПРИМЕНЕНИЮ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДА

Комитет Международной Конференции труда по применению норм состоит из представителей организаций работников, организаций работодателей и представителей правительств. Комитет по применению норм рассматривает дела, которые уже были предметом рассмотрения Комитета экспертов и были им переданы в Комитет по применению норм. Он, главным образом, имеет дело с законодательными проблемами, а не с фактическими частными нарушениями международных норм.

Комитет по применению норм рассматривает 20-40 дел из представленных Комитетом экспертов для рассмотрения и отдельного обсуждения в ходе заседания Международной конференции труда в июне. Комитет может затребовать у правительства детали дела в устной или письменной форме.

Практическое значение обсуждения дел на заседании Комитета по применению норм заключается в том, что это позволяет привлечь внимание общественности к рассматриваемому случаю, оказать давление на правительство. На практике, такое решение принимается в отношении наиболее сложных дел, когда правительство не производит требуемых от него изменений законодательства.

2. СПЕЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА НАДЗОРА

2.1. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ В СООТВЕТСТВИИ СО СТ. 24 УСТАВА МОТ

*(применяется в случаях нарушения любых Конвенций
в отношении государств, ратифицировавших Конвенции)*

Статья 24 Устава МОТ предусматривает возможность для организаций предпринимателей и организаций трудящихся обратиться в МБТ с представлением (representation) о том, что государство, являющееся членом МОТ, не обеспечивает должным образом выполнение Конвенции, членом которой является (т.е. ратифицированной государством). Административный совет МОТ может передать это представление Правительству, против которого оно сделано, и предложить ему сделать по поводу представления заявление, которое Правительство сочтет уместным.

Если в приемлемый срок не будет получено никакого ответа от Правительства или если Административный совет сочтет это заявление неудовлетворительным, то он имеет право опубликовать полученное представление и ответ Правительства, если таковой будет получен.

В 1981 году Административный Совет установил специальный регламент, который предусматривает порядок обращения с такими представлениями и рассмотрения их.

Представление принимается в случае, если оно:

- изложено в письменной форме;
- подано объединением работодателей или трудящихся;
- содержит ссылку на статью 24 Устава;
- касается государства, являющегося членом МОТ;
- содержит отсылку к Конвенции, стороной которой является государство, против которого сделано представление;
- содержит указание на то, в какой связи в нем заявляется, что государство не обеспечивает эффективное соблюдение Конвенции.

Должностные лица Административного совета делают доклад АС относительно соблюдения этих требований и возможности принятия представления. Административный совет, не рассматривая представление по существу, решает только вопрос о возможности принятия представления и создании **трехстороннего Комитета (ad hoc) для рассмотрения представления.**

В этот комитет избираются в равном количестве представители правительств, работодателей и трудящихся. В работе комитета не могут участвовать представители государства, против которого сделано представление, а также должностные лица объединения работодателей или трудящихся, обратившегося с представлением.

Такой комитет может не создаваться, а представление может быть напрямую направлено для рассмотрения в Комитет по свободе объединения, если нарушение касается принципов свободы объединения.

Далее Комитет рассматривает на закрытых заседаниях представление и готовит доклад, который представляется Административному совету, в котором излагает:

- меры, принятые для рассмотрения представления;
- заключения по поднятым в представлении вопросам;
- формулирует свои рекомендации в отношении этих вопросов.

Доклад комитета рассматривается на заседании Административного Совета, где решается вопрос об утверждении доклада и дальнейших мерах. В заседании

Административного Совета предлагают участвовать представителю правительства, против которого было подано представление.

Административный совет может принять на этом заседании решение об опубликовании представления и заявления, сделанного правительством в ответ на него, в соответствии со ст. 25 Устава МОТ. Административный совет принимает в этом случае решение о форме и дате публикации.

Следует отметить, что даже в том случае, если организация работодателей или трудящихся обращается с представлением, Административный совет может в любое время в соответствии с п.4 ст.26 Устава МОТ принять решение о рассмотрении представления **по процедуре жалобы**, предусмотренной в ст.26 и последующих статьях Устава МОТ, т.е. через создание Комиссии по расследованию с возможной передачей дела в Международный суд.

2.2. ЖАЛОБЫ В СООТВЕТСТВИИ СО СТ.26 УСТАВА МОТ КОМИССИЯ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ МЕЖДУНАРОДНЫЙ СУД

*(применяется в случаях нарушения любых Конвенций МОТ
в отношении государств, ратифицировавших Конвенции)*

Еще один механизм надзора за выполнением государствами ратифицированных конвенций, в том числе конвенций по свободе объединения, который, будучи довольно долгим, однако, применяется очень редко и только в самых тяжелых случаях, предусмотрен статьями 26 – 43 Устава МОТ.

Статья 26 Устава МОТ предусматривает, что каждый член МОТ может обратиться с жалобой в МОТ на любого другого члена организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективное соблюдение конвенции, ратифицированной ими обоими.

Следует обратить внимание, что такая жалоба может быть подана

- только государством – членом МОТ
- только в отношении государства – члена МОТ
- только в отношении конвенций, ратифицированных обоими государствами.

Для рассмотрения этой жалобы Административный совет создает специальную **Комиссию по расследованию жалобы**.

Комиссия по расследованию жалобы может быть также создана по инициативе самого Административного совета, а также по жалобе кого-либо из делегатов Конференции МОТ, сделанной во время Конференции.

Если жалоба касается свободы объединения, то, как правило, она в начале будет направлена на рассмотрение Комитета по свободе объединения, который может запросить у Правительства замечания, собрать при необходимости дополнительную информацию, и лишь после этого будет рассматриваться вопрос о создании Комиссии по расследованию жалобы.

Комиссия самостоятельно определяет процедуру и механизм проведения расследования, используя, в том числе, заслушивание свидетелей и посещение страны. После проведения расследования Комиссия составляет полный отчет (ст.28 Устава МОТ), в котором должны быть отражены:

- описание процедуры, использованной для рассмотрения жалобы;
- суть спора;
- рекомендации относительно мер, которые необходимо предпринять и сроков их осуществления.

Отчет, подготовленный Комиссией по расследованию жалобы, публикуется и отправляется Административному Совету и каждому из правительств, затронутых в споре (ст.29 Устава МОТ). Опубликованный отчет, как правило, составляет сотни страниц.

Далее, в течение трех месяцев, правительство, которого касается решение Комиссии, должно сообщить Генеральному директору Международного бюро труда, принимает ли оно рекомендации. Если Правительство не согласно с рекомендациями, то дело передается на рассмотрение Международного Суда (International Court of Justice).

Международный Суд может принять по данному делу любое решение, в том числе, отменяющее или изменяющее рекомендации Комиссии по расследованию жалобы.

В соответствии со ст.33 Устава МОТ, если какой-либо член МОТ не выполнит в установленный срок рекомендации Комиссии по расследованию или решение Международного Суда, то Административный совет может рекомендовать Конференции принять такие действия, которые он сочтет целесообразными для обеспечения выполнения этих рекомендаций. Отмена таких действий может быть произведена только после проведения нового расследования по аналогичной процедуре (ст.34 Устава МОТ), которое даст рекомендации отменить эти меры.

2.3. ЗАЯВЛЕНИЯ О НАРУШЕНИИ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ *(применяется в случае нарушения принципов Свободы объединения* *в отношении государств, ратифицировавших или не ратифицировавших* *Конвенции)*

ЖАЛОБЫ В КОМИТЕТ ПО СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО СОВЕТА МОТ

В 1951 году Административный Совет МОТ образовал Комитет по свободе объединения. Это орган из 9 членов, избираемых из членов Административного Совета, по три представителя от правительств, работодателей и трудящихся, 9 их заместителей и независимого председателя комитета. Комитет по свободе объединения собирается три раза в год, накануне заседаний Административного Совета.

Комитет по свободе объединения – это специальный орган, который рассматривает все жалобы, связанные с нарушением права на объединение и ведение коллективных переговоров.

Особенно важно, что Комитет рассматривает жалобы, содержащие заявления о нарушении конвенций о свободе объединения независимо от того, ратифицировало ли государство эти конвенции, поскольку обязанность обеспечивать свободу объединения вытекает не только из факта ратификации соответствующих конвенций, но также из Устава МОТ и Филадельфийской декларации.

Итак, как и куда подается жалоба в Комитет по свободе объединения.
Жалоба должна быть направлена по адресу:

The Director-General
International Labour Organization
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

1. Жалоба должна быть направлена от организации работодателей или трудящихся, в том числе от имени национальной организации, которой это нарушение непосредственно касается.
2. Жалоба должна быть подана в письменном виде (допускается направление жалобы по факсу, с последующей отправкой письменного оригинала).
3. Жалоба должна быть подписана уполномоченным должностным лицом организации.

Кроме того, жалоба

- не должна носить чисто политического характера;
- все сделанные в ней утверждения должны быть сформулированы четко и подкреплены доказательствами (отсутствие необходимой подробной информации может явиться основанием для прекращения дальнейшего рассмотрения жалобы);
- национальные средства защиты прав (т.е. судебные инстанции, обращения в правоохранительные органы и пр.) не обязательно должны быть использованы и исчерпаны. Более того, в некоторых случаях, таких как дискриминация по профсоюзному признаку, Комитет даже рекомендует обращаться как можно быстрее, чтобы жалоба могла быть рассмотрена в возможно более сжатые сроки, и были бы своевременно приняты необходимые меры. С другой стороны, если какие-либо решения по данному делу внутри станы все же состоялись, то их следует приложить к жалобе или дослать после их вынесения.

Никаких ограничений по срокам подачи жалобы не существует, т.е. с ней можно обратиться даже если нарушение произошло какое-то, может быть значительное, время назад. Однако обращение следует делать лишь в том случае, если последствия нарушения до сих пор не устранены и рассмотрение жалобы может помочь в решении проблемы.

С момента получения жалобы до момента ее рассмотрения Комитетом по свободе объединения во время очередной встречи, Международное бюро труда готовит документацию по жалобе, в том числе затребует у обратившейся организации дополнительную информацию, информирует правительство о поступившей жалобе и просит его представить ответ в установленный срок.

Некоторые жалобы рассматриваются как **срочные, требующие немедленных действий**. Это дела, связанные

- с опасностью человеческой жизни или личной свободе;
- с введением новых или изменением существующих условий осуществления свободной профсоюзной деятельности в государстве в целом;
- дела, вытекающие из продления чрезвычайного положения в стране, а также связанные с роспуском организации.

В случае возникновения именно таких дел, Комитет по свободе объединения, рассматривая их в первую очередь, может предпринимать некоторые дополнительные меры, в частности, совершить какие-либо действия для защиты вовлеченных в это дело сторон еще во время рассмотрения жалобы. Определенные меры в некоторых случаях могут быть предприняты Генеральным директором МОТ (например, направление телеграммы).

Если организация, которая обращается с жалобой, заинтересована в таком рассмотрении дела или в таких действиях, в жалобе следует объяснить, в чем заключается срочность.

Комитет рассматривает жалобу, все дополнительно представленные по ней материалы и объяснения и составляет доклад, включающий заключение и рекомендации, который передается для утверждения Административному совету. Комитет может, не закрывая дело, представить временный, промежуточный доклад с рекомендациями, чтобы получить дополнительную информацию; может сделать заключение, но, не закрывая дела продолжать следить за развитием событий; может вынести окончательное постановление с рекомендациями.

Далее на сессии Административного совета доклады с рекомендациями по каждому делу утверждаются и после этого становятся обязательными для исполнения правительством.

В общем случае рассмотрение жалобы и дела в основном на этом заканчивается. Комитет не продолжает самостоятельно следить за тем, выполняются ли его рекомендации и предпринимает какие-то действия только в случае, если получает от заинтересованных лиц информацию о невыполнении рекомендаций. Тогда могут быть сделаны новые запросы, вновь поставлен вопрос о нарушении Конвенций. Поэтому организации, обращающиеся с жалобами, должны продолжать информировать Комитет о выполнении его рекомендаций.

Однако в случае, если жалоба была подана по факту нарушения Конвенции государством, ратифицировавшим ее, то Комитет по свободе объединения может передать определенные аспекты дела под контроль Комитета экспертов, который продолжит отслеживать выполнение рекомендаций и конвенций в рамках обычной надзорной процедуры предоставления отчетов.

СЛЕДСТВЕННО-СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ ПО СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Следственно-согласительная комиссия была создана в 1950 году после консультаций с Экономическим и Социальным Советом Организации Объединенных Наций (ООН). Комиссия состоит из 9 независимых экспертов, назначаемых Административным Советом, которые работают в коллегиях по три человека.

Комиссия рассматривает жалобы на нарушение принципа свободы объединения, передаваемые ей Административным Советом:

- ✓ в отношении государств, ратифицировавших Конвенции;
- ✓ в отношении государств, не ратифицировавших Конвенции, в случае если правительства согласны на рассмотрение жалобы Комиссией;
- ✓ в отношении государств, не являющихся членами МОТ, но входящих в состав ООН в случае передачи ООН таких жалоб в МОТ и при согласии соответствующего правительства на рассмотрение жалобы Комиссией.

Процедура рассмотрения жалобы в Следственно-согласительной комиссии аналогична той, которая предусмотрена для рассмотрения жалоб в Комитете по свободе объединения. Однако на сегодняшний день эта процедура используется довольно редко, поскольку для рассмотрения жалоб требуется согласие правительств, которое на практике очень тяжело получить.

КАРТОЧКА ДЛЯ ДОКУМЕНТИРОВАНИЯ СЛУЧАЕВ НАРУШЕНИЙ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ²

Дата заполнения карточки
Страна, где произошло нарушение прав
Имя, место работы и должность сообщившего о нарушении:
Источник информации (интервью с человеком, сообщение газеты или по телевидению, информация правозащитной организации, профсоюзная листовка и т.д.)

Какой принцип нарушен:

- свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров
- упразднение всех форм принудительного труда или обязательного труда
- действительное запрещение детского труда
- недопущение дискриминации в области труда и занятий

Где было совершено нарушение (страна, город, название организации)
Дата нарушения
Имя (имена) жертвы (жертв): (ФИО работника или название профсоюза)
Членство в профсоюзе (полное и сокращенное название профсоюза, членом которого состоит жертва нарушения, контактные адрес и телефон профсоюза):

² Эта карточка разработана с целью помочь собрать и структурировать информацию о нарушениях конвенций МОТ. Используйте эти карточки для подготовки материалов, направляемых профсоюзами в МОТ в рамках системы надзора МОТ за соблюдением международных трудовых стандартов.

ИНФОРМАЦИЯ О НАРУШИТЕЛЕ ПРАВА

Кем было совершено нарушение:

- ▶ Государственные органы, органы местного самоуправления
- ▶ Компания

Заполните первую или вторую таблицу в зависимости от того, кем было совершено нарушение

ИНФОРМАЦИЯ О ГОСУДАРСТВЕННОМ ОРГАНЕ, ОРГАНЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	
Название органа, должностного лица:	
Адрес:	
Телефон:	
Компетенция:	

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ			
Название компании:		Страна:	
Адрес:		Телефон:	
Вид производимой продукции:			
Предоставляемые услуги:			
Форма собственности компании:			
<input type="checkbox"/> местная		страна:	
<input type="checkbox"/> иностранная		страна:	
<input type="checkbox"/> смешанная			
Другие компании, связанные с ней: (если известно)			
	Название	адрес	страна
Головная компания:			
Дочерняя компания:			
Подрядчики:			
Поставщики:			
Другие:			

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ КОНВЕНЦИЙ МОТ № 87 и № 98 О СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

КОНВЕНЦИЯ МОТ № 87 «О СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ И ЗАЩИТЕ ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ» 1948 ГОДА

В соответствии с Конвенцией № 87 работники имеют **право на объединение в профсоюзы.**

В соответствии со **статьей 2**

Работники без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступить в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последний.

Из этой статьи вытекают следующие принципы, связанные со свободой объединения:

- **Работники могут создавать профсоюзы без какого бы то ни было различия**

Право на создание профсоюзов очень широко и применимо ко всем работникам независимо от профессии, пола, цвета кожи, расы, вероисповедания национальности, гражданства, политических связей. Государство лишь имеет право определять в соответствии со статьей 9 Конвенции, в какой степени гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

- **Создание профсоюзов не требует никакого предварительного разрешения**

По мнению контрольных органов МОТ, государство может предусматривать определенные формальности при создании профсоюзов, но они не должны фактически оказываться разрешительными. При рассмотрении конкретных случаев нарушения Конвенции контрольные органы МОТ пришли к выводу, что этот принцип нарушается, если

- государственные органы могут решать, отказывать или не отказывать в **регистрации** профсоюзам;
- отсутствует возможность **обжаловать в судебном порядке отказ** в регистрации;
- выдвигаются завышенные требования **минимальной численности** работников, необходимой для создания профсоюза. Так, например, требование не менее 50 учредителей при создании профсоюза признается контрольными органами МОТ завышенным, а 20 учредителей – допустимым; требование минимальной численности в 100 трудящихся для создания отраслевого, профессионального или межотраслевого профсоюза, также признается завышенным.

В соответствии со **статьей 7 приобретение прав юридического лица профсоюзами не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению статей 2, 3 и 4.**

- **Работники имеют право вступать в профсоюзы на единственном условии подчинения их уставам, т.е. они свободны в выборе членства**

На практике встречаются следующие необоснованные ограничения этого принципа:

- Вмешательство в регулирование *состава или структуры организации* (требования минимальной численности организации; ограничение прав отдельных категорий работников быть членами профсоюзов или регулирование вопроса, какие категории работников должны создавать отдельные профсоюзы, без смешения с другими категориями работников);
- Установление *монополии* профсоюза юридически или фактически. Создание монополии может проявляться в установлении обязанности вступать в определенный профсоюз, в наделении только какого-то одного профсоюза определенными профсоюзными функциями, в допущении фаворитизма или дискриминации в той или иной форме в отношении определенных организаций, которые могут влиять на выбор трудящимися тех или иных организаций, в принятии в отношении трудящихся каких-либо мер за попытки создания профсоюза за рамками официальной профсоюзной организации и др.
- Различия в степени охраны *безопасности профсоюза* (обязательность вступления в какой-либо профсоюз в качестве условия приема на работу и др.).

В соответствии со **статьей 3** Конвенции №87

Организации работников имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободны выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению

Из этой статьи вытекают следующие права:

- **Право профсоюзов самостоятельно вырабатывать свои уставы и положения**

Нарушение этого права может иметь место, когда:

- государственные власти могут требовать внесения изменений в уставы профсоюза;
- когда уставы разрабатываются государственными властями;
- когда утверждение уставов и положений профсоюзов отдается на усмотрение государственных властей;
- когда от первичных организаций требуется соответствие уставу объединения, утверждается типовое положение, которое содержит не только формальные положения и др.

- **Право свободно выбирать своих представителей**

Нарушение этого права может иметь место, когда:

- законодательство предъявляет какие-либо требования к кандидатам на выборные профсоюзные должности (национальность, принадлежность к политической партии, отсутствие судимости, нравственные качества, членский стаж в организации и т.д.) или определяет правила выборов
- государственные власти в какой-либо форме вмешиваются в ход проведения выборов, например, осуществляют контроль за выборами, присутствуют на выборах, вмешиваются в определение кандидатов на профсоюзные выборы и т.д.
- административные органы могут утверждать результаты выборов и др.

- **Право организовывать деятельность своего аппарата**

Основная идея этого права заключается в том, что профсоюзы могут самостоятельно, без вмешательства государства определять правила управления в своих организациях и проведения выборов. На практике нарушениями этого права признаются ситуации, когда:

- законодательство регулирует порядок проведения выборов, запрещает профсоюзному руководителю получать вознаграждение, вмешивается в урегулирование споров внутри организации, не позволяет пользоваться услугами посторонних экспертов и т.п.
- допускается неограниченный контроль за внутренней деятельностью профсоюза (государственные органы в любое время могут проводить расследования и требовать предоставления информации, проверять документы профсоюза без соблюдения процессуальных гарантий)
- государственные власти вмешиваются в финансовое управление профсоюзов, в частности, допускается государственный контроль за финансированием профсоюзов, делающий возможным вмешательство государственных властей в финансовое управление профсоюзов; профсоюзы лишаются возможности удерживать профсоюзные взносы из заработной платы работников; государство осуществляет контроль за использованием профсоюзных средств и ограничивает это использование (замораживание банковских счетов).

- **Право свободно организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий**

Для реализации этого права профсоюзы должны обладать правом

- осуществлять политическую деятельность для достижения их собственных целей
- осуществлять другие виды деятельности (проводить собрания, публично выразить свое мнение, проводить сидячие забастовки и пр.)

- **Право на забастовку**

Право на забастовку, хотя и не провозглашено отдельно в конвенциях, рассматривается в качестве одного из наиболее важных прав работников и их организаций, с помощью которого они могут защищать свои экономические и социальные интересы. Это право вытекает из права организовывать свою деятельность.

Сфера применения права на забастовку.

Право на забастовку признается МОТ для решения вопросов экономической и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников; для критики экономической и социальной политики правительства (хотя чисто политические забастовки не входят в сферу применения принципов свободы объединения); для разрешения трудовых, в том числе коллективных, споров; как забастовки солидарности, при условии, что поддерживаемая ими забастовка является законной; с целью признания профсоюза. Право на забастовку должно быть обеспечено также федерациям и конфедерациям.

Право на забастовку ***может быть ограничено:***

- В отношении ***государственных служащих*** (лишь тех, которые осуществляют свои полномочия от имени государства);

- В отношении работников *жизненно важных служб*. В качестве жизненно важных МОТ признает службы больничного сектора, электроснабжения, водоснабжения, телефонную службу и авиадиспетчерскую службу.

Для тех категорий трудящихся, которые не пользуются правом на забастовку, должны быть предусмотрены компенсационные гарантии.

Требование минимального обслуживания допускается в отношении тех служб, которые не относятся к жизненно важным, однако прекращение в них работы может поставить под угрозу жизнь людей, их личную безопасность, здоровье населения, либо продолжительность и масштабы забастовки могут вызвать острый национальный кризис. Однако такое обслуживание должно быть действительно минимальным, должно устанавливаться до начала конфликта с участием соответствующих организаций трудящихся и работодателей, а в случае разногласий – независимым органом, а не соответствующим министерством или ведомством.

Использование **принудительного арбитража** допустимо только в тех случаях, когда просьбу об этом выразили обе стороны, участвующие в споре, а также в жизненно важных службах или в случаях острого национального кризиса.

В соответствии с **частью 2 статьи 3**

Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению

Вмешательство государственных властей проявляется, как показывает практика, в следующих нарушениях:

- Роспуск или приостановка деятельности организаций
- Вмешательство в образование федераций
- Ограничения на вступления в международные организации
- Вмешательство в разработку уставов и положений профсоюзов
- Вмешательство в выборы профсоюзных лидеров
- *Бездействие при необходимости защиты от актов вмешательства.*

Последнее нарушение означает, что государство должно защитить работников от актов вмешательства. Неисполнение этой обязанности само по себе является актом вмешательства государства в принципы свободы объединения.

О содержании остальных нарушений см. описание соответствующих статей.

В соответствии со **статьей 4**

Профсоюзы не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке

Профсоюзная организация должна распускаться добровольно, решение об этом должно приниматься всеми заинтересованными работниками. Роспуск профсоюзов по распоряжению административных властей либо в законодательном порядке является недопустимым. Роспуск профсоюзов возможен только в судебном порядке, в последнюю очередь после принятия других, менее радикальных мер.

В соответствии со **статьей 5**

Профсоюзы имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные профсоюзы

В соответствии со **статьей 6**

Постановления статей 2, 3, 4 применяются к федерациям и конфедерациям организаций трудящихся и предпринимателей

- **Право на создание федераций** может нарушаться, когда
 - законодательство предусматривает требования минимальной численности членов;
 - предусматривает запрет на создание более одного объединения в отрасли, регионе, для определенной профессии;
 - когда закон перечисляет, какие федерации могут быть законно созданы;
 - требуется предварительное разрешение на их создание.

- **Право на вступление в международные организации** может нарушаться, когда:
 - такое право предоставлено только одной национальной организации;
 - требуется предварительное разрешение на вступление в организацию;
 - на помощь, связь или контакты, возникающие в результате международного членства, накладываются ограничения или ставятся условия.

КОНВЕНЦИЯ МОТ № 98 «О ПРАВЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ» 1949 ГОДА

Конвенция №98 гарантирует работникам

- защиту от дискриминации, направленной на ущемление свободы объединения,
- защиту от актов вмешательства и
- право на ведение коллективных переговоров.

В соответствии со статьей 1

Работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения

Государство должно гарантировать в законодательстве и обеспечить реализацию на практике

- запрет актов дискриминации, направленных на ущемление свободы объединения (т.е. на ущемление всех прав, вытекающих из Конвенции №87, в том числе права на забастовку), во всех возможных проявлениях такой дискриминации, например, отказ в приеме на работу, увольнение, перевод, понижение в должности, отказ в обучении и т.д.;
- скорую, недорогую, беспристрастную и эффективную процедуры защиты в национальном законодательстве от актов дискриминации.

В соответствии со статьей 2

Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими

Профсоюзы полностью независимы в своей деятельности от работодателей. Нарушением этого права является любое вмешательство работодателей в деятельность профсоюза, в том числе, антипрофсоюзная тактика, осуществляемая в форме взяток, предлагаемая членам профсоюза за их выход из организации, в форме предложения работникам текстов заявлений об их выходе из профсоюза, в форме создания работодателями «карманных» профсоюзов и т.п.

Возможность вмешательства появляется и в тех случаях, когда, например, один из членов правительства возглавляет профсоюз работников, работающих по найму на государство. Также коллективные переговоры не должны проводиться от имени работников лицами, назначенными работодателями или находящимися под их контролем.

В соответствии со статьей 4

Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров

Эта статья предусматривает два основных момента: действия органов государственной власти *по содействию* коллективным переговорам и *добровольный* характер переговоров.

В вопросе о **содействии коллективным переговорам** проблемы, как правило, возникают в связи с *признанием профсоюзов в качестве участников переговоров* и в связи с установлением *механизма и процедур в целях облегчения процесса переговоров*.

- Законодательство не должно создавать систему признания профсоюзов для целей коллективных переговоров, которая создавала бы препятствия для ведения коллективных переговоров. В частности, признание профсоюзов наиболее представительными для целей переговоров должно происходить на основании объективных и заранее установленных критериев для устранения вероятности пристрастного подхода и злоупотреблений. В случаях, если при наличии системы исключительного представителя на переговорах ни один профсоюз не удовлетворяет предъявляемым требованиям, право на ведение коллективных переговоров должно предоставляться всем профсоюзам от имени их членов.
- Законодательства, которые исходят из признания наиболее представительных профсоюзов для целей переговоров, не должны создавать препятствия для прочей деятельности профсоюзов меньшинства.

Контрольные органы МОТ признавали ограничениями **добровольного** характера переговоров случаи, когда:

- разногласия в отрасли разрешались с использованием принудительного арбитража;
- власти вмешивались в разработку проектов коллективных договоров;
- требовалось административное утверждение свободно заключенных коллективных договоров;
- договоры отменялись из-за их несоответствия национальной экономической политике;
- в административном или законодательном порядке действующие коллективные договоры признавались недействительными или требующими пересмотра и др.

Подробную информацию по поводу применения этих конвенций можно найти в изданиях МОТ «Свобода объединения» и «Свобода объединения: руководство пользователя».

КОНВЕНЦИЯ 87

О СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ И ЗАЩИТЕ ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ³

Генеральная Конференция Международной Организации труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию,

решив принять в форме конвенции ряд предложений о свободе объединения и защите права на организацию, что является седьмым пунктом повестки дня сессии,

принимая во внимание, что преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, признание принципа свободы объединения,

принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса,

принимая во внимание, что Международная Конференция труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы которые должны быть положены в основу международной регламентации,

принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций,

принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться конвенцией 1948 года о свободе объединения и защите права на организацию:

Раздел 1. Свобода объединения

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется провести в жизнь нижеследующие постановления.

Статья 2

Работники и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а

³ Дата вступления в силу: 4 июля 1950 года
Дата ратификации: 6 июля 1956 года

также право вступить в такие организации на единственном условии подчинения устава этих последних.

Статья 3

1. Организации работников и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4

Организации работников и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Статья 5

Организации работников и предпринимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации работников и предпринимателей.

Статья 6

Постановления статей 2, 3 и 4 применяются к федерациям и конфедерациям организаций работников и предпринимателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями работников и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению постановлений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, работники, предприниматели и их соответственные организации, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдают законность.

2. Национальное законодательство не затрагивает гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и применяется таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальное законодательство определяет, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификации настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации не может рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

В настоящей Конвенции термин “организация” означает всякую организацию работников или предпринимателей, имеющую цель обеспечение и защиту интересов работников или предпринимателей.

Раздел II. Защита права на организацию

Статья 11

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и предпринимателям свободное осуществление права на объединение.

Раздел III. Различные положения

Статья 12

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной Организации Труда, за исключением территорий, упомянутых в пунктах 4 и 5 этой статьи, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному Директору Международного Бюро труда одновременно с документом о ратификации или в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:

- a) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции без изменений;
- b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае причин, по которым она не будет применяться;
- d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущем заявлении в соответствии с подпунктами *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 13

1. Когда вопросы, затрагиваемые в настоящей Конвенции, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.

2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

- а) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;
- б) любой международной властью, ответственной за управление территорией на основе Устава Организации Объединенных Наций или любого другого действующего постановления в отношении этой территории.

3. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов настоящей статьи, указывается, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории без изменений или с изменениями; в случае, если заявление указывает, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем состоят указанные изменения.

4. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права воспользоваться изменениями, оговоренными в каком-либо предыдущем заявлении.

5. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, могут направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения этой Конвенции.

Раздел IV. Заключительные положения

Статья 14

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 15

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 16

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда и зарегистрированного им. Денонсация вступает в силу через год после регистрации документа о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 17

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 18

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 19

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включить в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 20

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

- a)* ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 16, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b)* начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 21

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ 98

О ПРАВЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ И ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ⁴

Генеральная Конференция Международной Организации Труда,

созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию,

постановив принять ряд предложений о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок десятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1949 года о праве на организацию и ведение коллективных переговоров:

Статья 1

1. Работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения.

2. Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является:

a) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

b) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия предпринимателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации работников и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

⁴ Дата вступления в силу: 18 июля 1951 года
Дата ратификации: 31 января 1961 года

Статья 3

Там, где это необходимо, создается аппарат, соответствующий условиям страны, с целью обеспечения уважения права на организацию, как оно определено в предыдущих статьях.

Статья 4

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 предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Законодательством страны определяется, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым Членом Организации не рассматривается как затрагивающая существующие законы, судебные решения, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции любые права, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

- a) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять без изменений положения настоящей Конвенции;
- b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае причин, по которым она не будет применяться;
- d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах a и b пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов b, c и d пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 10

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 11

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда и зарегистрированного им. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 13

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то,

- c) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 16

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ КОНВЕНЦИЙ № 29 и № 105

Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда является одним из четырех основополагающих принципов, провозглашенных в Декларации МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года. Важнейшие принципы, касающиеся содержания этого права, предусмотрены в двух конвенциях, признаваемых Международной организацией труда в качестве основополагающих:

- а) Конвенция МОТ №29 О принудительном труде 1930 года
- б) Конвенция МОТ №105 Об упразднении принудительного труда 1957 года

Общая идея Конвенции №29 заключается в том, что каждый человек должен добровольно принимать решение, хочет ли он работать, и самостоятельно выбирать род своих занятий. Каждое государство должно предпринимать все меры для того, чтобы упразднить принудительный труд или обязательный труд в возможно более короткий срок. Однако до тех пор, пока ликвидировать его использование невозможно, государства, привлекая граждан к принудительному труду, должны соблюдать ряд условий, предусмотренных в Конвенции №29. Конвенция №105 в 1957 году определила, в каких случаях принудительный труд не может использоваться не при каких основаниях.

Ниже будут рассмотрены три аспекта этой проблемы:

1. Что такое принудительный или обязательный труд
2. Случаи, в которых использование принудительного труда является недопустимым
3. Условия привлечения к принудительному труду

1. ЧТО ТАКОЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ТРУД

В соответствии с ч.1 ст.2 Конвенции №29⁵

Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольных услуг.

Если национальное законодательство предусматривает в качестве составной части фундаментального права на труд **обязанность трудиться**, то это не будет нарушением Конвенций №29 и №105 только в том случае, если такая обязанность рассматривается как моральная, и ее неисполнение не влечет за собой никаких санкций. Если же работоспособный человек может быть подвергнут наказанию за то, что он не трудится (так называемая борьба с тунеядством), то это явное нарушение Конвенции

⁵ Рекомендация МОТ № 35 призывает государства в дополнение к обязательствам, установленным в Конвенции №29, избегать какого-либо **косвенного принуждения** к труду, т.е. мер, искусственно усиливающих давление на население с целью заставить искать работу по найму. Это, в частности:

- обложение населения такими налогами, которые привели бы к тому, что население было бы вынуждено искать работу по найму на частных предприятиях;
- введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли;
- злонамеренное расширение общепринятого понятия “бродяжничество”;
- ограничение добровольного перемещения рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, т.к. это может иметь косвенным результатом принуждение трудящихся поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы.

МОТ №29. Однако Комитет экспертов МОТ указал на то, что законодательные положения относительно бродяжничества и аналогичных нарушений, имеющие целью защитить общество от нарушителей общественного порядка и спокойствия со стороны лиц, которые отказываются трудиться, не противоречит конвенциям МОТ.

Комитет экспертов указал то, что право работника свободно выбрать себе работу является неотчуждаемым правом. Поэтому **запрет увольнения работника без согласия работодателя** или только с разрешения властей нарушает принципы Конвенций МОТ. Однако национальное законодательство может налагать запрет на увольнение работников при возникновении чрезвычайных обстоятельств. Такой запрет на увольнение рассматривается как работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (см. ниже - ч.2 ст.2 (d)).

Конвенция №29 указывает на “работу или службу”. Таким образом, **обязательное образование** не может рассматриваться как принудительный труд. Более того, МОТ полагает, что установление системы обязательного образования гарантирует право на образование. Однако в отношении производственного обучения в той части, в которой оно имеет характер выполнения работ (службы) следует применять положения Конвенции⁶.

Часть 2 ст.2 Конвенции №29 перечисляет пять **случаев, которые не считаются принудительным трудом**. В перечисленных случаях от граждан может требоваться выполнения определенной работы, даже если они добровольно не предложили выполнять эту работу, в том числе под угрозой наказания.

Выполняемая работа не является принудительным трудом в следующих случаях:

а) Работа или служба, требуемая в силу законов об обязательной военной службе и применяемую для работ чисто военного характера

- Принудительная военная служба не признается принудительным трудом, поскольку она необходима для национальной безопасности государства. Однако исключение сделано только в отношении службы **военного** характера. Использование мобилизации для нужд **экономического** характера в соответствии со ст.1(b) Конвенции № 105 рассматривается как принудительный труд (об этом речь далее).
- Конвенция №29 не затрагивает вопросов альтернативной службы. Комитет экспертов указал, что Конвенция применима к альтернативной службе, в отличие от военной. Аргументация сводилась к тому, что поскольку законодательство предоставляет ряду категорий граждан право на альтернативную службу, тем самым защитив их от службы военной, то существование такого права выбора между военной и альтернативной службами не исключает применения к последней положений Конвенции⁷.

⁶ Нормы о запрещении принудительного труда содержатся в **Рекомендации МОТ №136** о специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития. Рекомендация подчеркивает, что участие в таких программах должно быть добровольным, однако делает из принципа добровольности два исключения в отношении:

- программ общего образования и профессионального обучения, предусматривающих привлечение в обязательном порядке безработной молодежи к обучению в течение определенного периода после достижения возраста окончания школьного образования;
- программ для молодежи, которая приняла на себя обязательства работать в течение определенного периода в качестве предварительного условия для получения образования или технической квалификации.

⁷ Report I International Labour Conference 14 Session, 1930, pp. 137-140.

b) Работа или служба, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан

Таковыми обязанностями могут быть работа или служба, требуемая в чрезвычайных ситуациях, обязанность помочь человеку в опасной ситуации и т.п. Однако для определения, подпадает ли та или иная ситуация под данное исключение, ситуация должна рассматриваться в совокупности с другими положениями Конвенции.

с) Работа или служба, 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 что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ (ассоциаций).

В данном исключении из категории “принудительный труд” важны три момента:

- во-первых, такая работа (служба) может быть требуется от лица лишь в следствие того, что лицо **осуждено**;
- во-вторых, такое лицо осуждено **приговором суда**;
- в-третьих, работа осужденного осуществляется под контролем государственных органов и осужденный **не поступит в распоряжение частных лиц** или организаций.

Соответственно, если лицо находится под арестом, но еще не было осуждено, т.е. если его вина **судом** (и только судом) не установлена (например, если такое лицо ожидает судебного рассмотрения дела или арестовано без суда), то такое лицо не может быть обязано выполнять какие-либо работы (за исключением обязанности выполнять работы, направленные на поддержание чистоты). Требование привлечения к работе таких лиц по суду связано с тем, что только в судебном порядке лицу может быть предоставлена надлежащая защита своих прав.

Безусловно, не будет нарушением Конвенции привлечение арестованных лиц к работам на **добровольных** началах.

Осужденный может принять предложение **о работе на частных лиц или на частном предприятии на добровольных началах**. Однако в этом случае осужденному должны быть гарантированы нормальное вознаграждение за работу и социальное обеспечение, возможность быть членом профсоюза и т.п.

d) Работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как то: пожары, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения

Указанные случаи должны быть внезапными, непредвиденными и должны требовать немедленного принятия контрмер.

e) Мелкие работы общинного характера, то есть 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.

Критерии, отличающие данные работы от других форм принудительного труда:

- работы должны быть “мелкими”, т.е., например, направленными на поддержание работы и - в исключительных случаях - на возведение определенных строений с целью улучшения социальных условий населения данной общины (небольшая школа, медицинская консультация или комната по обслуживанию больных и т.п.);

- работы должны быть “общинными”, выполняемыми в целях удовлетворения интереса данной общины и не иметь отношения к работам, выполняемым с целью принесения выгод для более широкой группы, чем община;
- члены общины или их прямые представители (например, деревенский совет) должны иметь право получить консультации по вопросу о необходимости проведения таких работ.

2. СЛУЧАИ, В КОТОРЫХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ЯВЛЯЕТСЯ НЕДОПУСТИМЫМ

Конвенция №29 перечисляет некоторые случаи, в которых применение принудительного труда недопустимо ни при каких условиях:

- Запрещается органам власти предписывать принудительный труд **в пользу частных лиц, компаний или обществ** (статьи 4, 5,6).
- Запрещается принудительный труд для выполнения **подземных работ в шахтах** (ст.21).
- Запрещается принудительный труд как **средство коллективного наказания** за преступления, совершенные кем-либо из членов коллектива (ст. 20).

Принятая в 1957 году **Конвенция №105** Об упразднении принудительного труда предусматривает безусловное упразднение принудительного труда также еще в следующих пяти конкретных формах (ст.1 Конвенции):

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений

Комитет экспертов указал, что данное положение не применяется в отношении лиц, применяющих насилие, призывающих к насилию или предпринимающих какие-либо действия, направленные на совершение насилия, поскольку данные действия являются преступлениями.

б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины

Комитет экспертов проводит различие между наказаниями, налагаемыми для поддержания трудовой дисциплины как таковой (и подпадающими под запрет Конвенции) и наказания, налагаемые для обеспечения защиты общественных интересов, даже если наказываются действия, являющиеся нарушениями трудовой дисциплины. Конвенция не защищает лиц, ответственных за нарушение трудовой дисциплины, если вследствие таких нарушений подвергаются опасности работы важных служб, или если трудовая дисциплина нарушена при исполнении функций, которые важны для безопасности, или если трудовая дисциплина нарушена в обстоятельствах, когда жизнь или здоровье человека были в опасности. Однако, комитет подчеркивает, что в таких случаях должна присутствовать серьезная опасность.

д) в качестве средства наказания за участие в забастовках

Национальное законодательство может предусмотреть запрет забастовок в определенных сферах деятельности, а также при возникновении чрезвычайной ситуации (подробнее об этом см. Краткое описание применения конвенций МОТ №87 и

№98). В случае же, если национальное законодательство предусматривает уголовную ответственность за участие в незаконной забастовке, то действуют общие нормы Конвенции о труде заключенных (пп.с ч.2 ст.2 Конвенции). Принудительный труд может быть использован в качестве меры наказания за незаконную забастовку.

е) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания

См. об этом краткое описание применения Конвенций МОТ №29 и №105.

3. УСЛОВИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

1. Компетенция органов власти по привлечению к принудительному труду

Привлечение к принудительному труду в соответствии с Конвенцией №29 допускается по предписанию “компетентных органов власти”, к которым относятся *высшие центральные власти данной территории (ст.3)*.

Высшие власти данной территории могут предоставить право привлекать к принудительному труду *местным властям (п.2 ст.8)*. Однако привлечение к такому труду местными властями возможно только при условии, что такой труд не приведет к удалению трудящихся от места их обычного жительства (т.е. фактически – в месте их постоянного проживания). Исключение возможно лишь в отношении труда, который служит облегчению передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей и для перевозки грузов администрации.

Орган власти, имеющий право привлекать к принудительному труду, обязан перед тем, как примет решение о привлечении к обязательному труду, предварительно убедиться в том, что (ст. 9):

- служба или работа, которые должны быть выполнены, представляет прямой и важный интерес для коллектива, который должен их выполнять;
- является необходимой в настоящее или ближайшее время;
- невозможно получить добровольную рабочую силу для выполнения этой работы, несмотря на то, что были предложены и заработная плата, и условия труда, как минимум равные обычно практикуемым на данной территории для аналогичных работ;
- следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения.

Компетентные власти должны принимать полную и точную *регламентацию* порядка применения обязательного или принудительного труда. В частности, они должны предусмотреть в этой регламентации:

- возможность каждого человека, привлеченного к обязательному или принудительному труду, предъявить любые претензии властям относительно условий труда, а также процедуру, обеспечивающую рассмотрение и учет этих претензий (ч.2 ст.23 Конвенции);
- долю постоянного трудоспособного мужского населения, которая может быть одновременно привлечена к принудительному или обязательному труду (но не более 25% такого населения).

2. Лица, которые могут быть привлечены к принудительному труду (п.1 ст. 11)

а) Привлекаться к принудительному или обязательному труду могут только трудоспособные взрослые лица мужского пола, очевидный возраст которых не ниже 18 и не выше 45 лет.

б) Во всех возможных случаях эти люди должны пройти осмотр врача на предмет отсутствия инфекционных заболеваний и физической пригодности для предписанной работы и для условий, в которых она будет проводиться. Таким образом, привлечение к принудительному труду женщин, молодежи, пожилых людей, инвалидов во всех случаях не должно допускаться.

с) Не допускаются к принудительным работам школьные учителя и ученики, а также административный персонал (п.1 (b) ст. 11).

д) При привлечении к принудительному труду должны учитываться семейные и супружеские связи (п.1 (d) ст. 11), а также необходимость оставления в каждом коллективе необходимого для семейной и общественной жизни количества взрослых и трудоспособных мужчин (п.1 (c) ст. 11).

3. Условия труда на принудительных работах

- Максимальный срок трудовой повинности для каждого отдельного лица - **60 дней** в году; в это время включается время проезда к месту работы и обратно (п.1 ст.12). Периоды работы должны учитываться в специальном удостоверении, выдаваемом каждому работнику.
- Все **условия труда** лиц, привлеченных к обязательному (принудительному) труду (заработная плата, рабочее время, время отдыха, возмещение за несчастные случаи и за профессиональные заболевания и др.), **должны быть такими же, как и для лиц, работающих по вольному найму** (статьи 13, 14, 15).
- Заработная плата должна выплачиваться **наличными** деньгами по ставкам, которые не могут быть ниже ставок, практикуемых в отношении подобной работы либо в местности, где производится работа, либо в той местности, где завербованы работники, причем используется высшая ставка (п.3 ст.14). При этом дни, затраченные на проезд к месту работы и обратно, также оплачиваются как отработанные дни (п.4 ст.14).
- Люди не могут привлекаться к принудительному или обязательному труду в районах, где **условия питания и климатические условия** сильно отличаются от привычных им условий, за исключением случаев крайней необходимости. В этих случаях для них должны быть обеспечены необходимые условия гигиены и проживания, разработаны механизмы приспособления к новым условиям питания и климатическим условиям, специальные условия работы (постепенное обучение, рабочее время, перерывы для отдыха, улучшение питания) (ст.16).

4. Ограничения при привлечении к принудительному или обязательному труду для выполнении отдельных видов работ

4.1 Принудительный или обязательный труд для выполнения **строительных или ремонтных работ**, при котором работники вынуждены долго оставаться на одном месте, возможен при соблюдении следующих условий:

- а) обеспечены надлежащие гигиенические условия и медицинская помощь;
- б) по просьбе или с согласия работника часть его зарплаты переводится семье;
- с) администрация обеспечивает и оплачивает поездки к месту работы и обратно на доступных видах транспорта;

d) администрация обеспечивает бесплатное возвращение работника к месту его обычного жительства при несчастном случае или болезни работника, а также в течение двухлетнего периода если по окончании срока принудительного или обязательного труда он остается на том же месте в качестве рабочего по вольному найму.

4.2 Принудительный труд с целью перевозки лиц или грузов (например, труд носильщиков и гребцов) (ст.18) возможен только в случаях, когда издается компетентным органом власти специальная регламентация, определяющая:

- что такой труд можно использовать только для облегчения передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей или для перевозки грузов администрации, и только в случае абсолютно срочной необходимости - для перевозки лиц – не чиновников;

- что использовать на таких работах можно только мужчин, признанных медицинским освидетельствованием пригодными к такой работе;

- максимальный вес груза⁸;

- максимальное расстояние, на которое трудящийся может быть удален от своего места жительства;

- максимальное количество дней работы в месяц;

- лиц, имеющих право привлекать к такому принудительному труду.

При этом ежедневный маршрут носильщиков не должен превышать расстояния, соответствующего продолжительности восьмичасового рабочего дня.

4.3 Принудительная **обработка земли** может быть разрешена компетентными органами власти только в целях предупреждения голода или в случае недостатка продовольственных товаров и всегда при условии, что полученные в результате сельскохозяйственные продукты или продовольствие останутся собственностью лиц или коллектива, которые их произвели (ст.19).

⁸ Здесь должна приниматься во внимание Конвенция №127 по максимальному весу 1967 года.

КОНВЕНЦИЯ 29

О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ТРУДЕ ⁹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 10 июня 1930 года на свою четырнадцатую сессию, постановив принять ряд предложений о принудительном или обязательном труде, что является частью первого пункта повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать восьмого дня июня месяца тысяча девятьсот тридцатого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1930 года о принудительном труде и которая подлежит ратификации Членами Международной Организации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда:

Статья 1

1. Каждый Член Международной Организации Труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.

2. Ввиду такого полного упразднения принудительный или обязательный труд может применяться в течение переходного периода единственно для общественных целей и в порядке исключения на условиях и при гарантиях, установленных в нижеследующих статьях.

3. По истечении пяти лет, считая с даты вступления в силу настоящей Конвенции, и в связи с докладом, предусмотренным ниже в статье 31, Административный Совет Международного Бюро Труда рассмотрит вопрос о возможности упразднить без новой отсрочки принудительный или обязательный труд во всех его формах и решит, следует ли включить этот вопрос в повестку дня Конференции.

Статья 2

1. Для целей настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо *не* предложило своих услуг добровольно.

2. Однако термин «принудительный или обязательный труд» для целей настоящей Конвенции не включает в себя:

- а) любую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной воинской службе и применяемую для работ чисто военного характера;
- б) любую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;
- в) любую работу или службу, требуемую 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 что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

⁹ Дата вступления в силу: 1 мая 1932 года.

d) любую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия животных, насекомых или паразитов растений, и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

e) мелкие работы общинного характера, то есть 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.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «компетентные власти» означает либо власти метрополии, либо высшие центральные власти данной территории.

Статья 4

1. Компетентные власти не должны ни предписывать, ни разрешать предписывать принудительный или обязательный труд в пользу частных лиц, компаний или обществ.

2. Если подобная форма принудительного или обязательного труда в пользу частных лиц, компаний или обществ существует к моменту, когда ратификация настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации зарегистрирована Генеральным Директором Международного Бюро Труда, этот Член Организации полностью упразднит такой принудительный или обязательный труд с момента вступления для него в силу настоящей Конвенции.

Статья 5

1. Никакая концессия, предоставленная частным лицам, компаниям или обществам, не может вести к применению какой-либо формы принудительного или обязательного труда в целях производства или сбора продукции, которая используется этими частными лицами, компаниями или обществами или которой они торгуют.

2. Если подобная форма принудительного или обязательного труда вытекает из положений существующих концессий, то эти положения отменяются в возможно короткий срок в целях выполнения предписаний статьи 1 настоящей Конвенции.

Статья 6

Чиновники администрации, даже если их задачей является поощрение вверенного им населения к занятию какой-либо формой труда, не могут принуждать это население или отдельных лиц работать в пользу частных лиц, компаний или обществ.

Статья 7

1. Вожди племен, не исполняющие административных обязанностей, не могут прибегать к принудительному или обязательному труду.

2. Вожди племен, исполняющие административные обязанности, могут со специального разрешения компетентных властей прибегать к применению принудительного или обязательного труда на условиях, предусмотренных в статье 10 настоящей Конвенции.

3. Вожди племен, которые признаны надлежащим образом и которые не получают соответствующего вознаграждения в других формах, могут пользоваться личными

услугами при условии соответствующей регламентации; в этом случае принимаются все необходимые меры для предупреждения злоупотреблений.

Статья 8

1. Ответственность за любое решение прибегнуть к принудительному или обязательному труду несут высшие гражданские власти данной территории.

2. Однако эти власти могут предоставить высшим местным властям право привлекать к принудительному или обязательному труду в случаях, когда такой труд не будет иметь следствием удаление работников от их обычного местожительства. Эти власти смогут также на периоды и на условиях, которые будут определены регламентацией, предусмотренной в статье 23 настоящей Конвенции, предоставлять высшим местным властям право привлекать к принудительному или обязательному труду с удалением работников от их обычного местожительства, если такой труд служит облегчению передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей и для транспортирования грузов администрации.

Статья 9

За исключением случаев, в отношении которых статья 10 настоящей Конвенции предусматривает иное, орган власти, имеющий право привлекать к принудительному или обязательному труду, обязан прежде, чем разрешить применение этой формы труда, предварительно убедиться в том:

- a) что служба или работа, которые должны быть выполнены, представляют прямой и важный интерес для коллектива, который должен их выполнять;
- b) что эта служба или работа является необходимой в настоящее или ближайшее время;
- c) что было невозможно получить добровольную рабочую силу для выполнения этой службы или работы, несмотря на то что были предложены зарплата и условия труда, по меньшей мере равные тем, которые практикуются на данной территории для аналогичной службы или работы; и
- d) что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу.

Статья 10

1. Принудительный или обязательный труд, требуемый в качестве налога, и принудительный или обязательный труд, к которому прибегают для выполнения общественных работ вожди племен, исполняющие административные обязанности, постепенно упраздняются.

2. До этого упразднения в случаях, когда принудительный или обязательный труд будет истребован в качестве налога и когда принудительный или обязательный труд будет предписан вождями племен, исполняющими административные обязанности, для выполнения общественных работ, заинтересованные власти обязаны предварительно убедиться в том:

- a) что служба или работа, которые должны быть выполнены, представляют прямой и важный интерес для коллектива, который должен их выполнить;
- b) что эта служба или работа является необходимой в настоящее или ближайшее время;

- с) что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу;
- д) что выполнение этой работы или службы не заставит работников удалиться от их обычного местожительства;
- е) что руководство выполнением этой работы или службы будет вестись в соответствии с требованиями религии, общественной жизни и сельского хозяйства.

Статья 11

1. К принудительному или обязательному труду могут быть привлечены только трудоспособные взрослые лица мужского пола, очевидный возраст которых не ниже восемнадцати лет и не выше сорока пяти лет. За исключением категорий работ, предусмотренных в статье 10 настоящей Конвенции, соблюдаются следующие ограничения и условия:

- а) во всех случаях, когда это будет возможно, предварительное удостоверение врачом, назначенным администрацией, того, что данные лица не страдают какой-либо инфекционной болезнью и что физически они пригодны для предписанной работы и для условий, в которых она будет проводиться;
- б) освобождение школьных учителей и учеников, а также всего административного персонала;
- с) оставление в каждом коллективе необходимого для семейной и общественной жизни количества взрослых и трудоспособных мужчин;
- д) уважение семейных и супружеских связей.

2. В целях, указанных в подпункте с пункта 1, положения статьи 23 настоящей Конвенции, определяют долю лиц из числа постоянного мужского трудоспособного населения, которая может быть одновременно привлечена к принудительному или обязательному труду при условии, однако, что эта доля не будет ни в коем случае превышать 25 процентов такого населения. Определяя эту долю, компетентные власти учитывают плотность населения, общественное и физическое развитие этого населения, время года и характер работ, которые должны быть выполнены данными лицами по их местожительству и их собственными средствами, и в целом учитывают экономические и общественные нужды нормальной жизни данного коллектива.

Статья 12

1. Максимальный период, в течение которого какое-либо лицо может быть привлечено к принудительному или обязательному труду различных форм, не может превышать шестидесяти дней в году, причем время, необходимое на проезд к месту работы и обратно, включается в эти шестьдесят дней.

2. Каждому работнику, привлеченному к принудительному или обязательному труду, выдается удостоверение, указывающее периоды такого труда, которые он отработал.

Статья 13

1. Продолжительность нормального рабочего дня каждого лица, привлеченного к принудительному или обязательному труду, должна быть такой же, как и продолжительность рабочего дня, практикуемая в условиях труда по вольному найму, а

время, проработанное сверх обычной нормы, оплачивается по тем же ставкам, которые практикуются при оплате сверхурочной работы при труде по вольному найму.

2. Всем лицам, привлеченным к какой-либо форме принудительного или обязательного труда, предоставляется один день отдыха в неделю, и этот день по мере возможности совпадает с тем днем, который определяется традициями или обычаями данной страны или района.

Статья 14

1. За исключением работ, упомянутых в статье 10 настоящей Конвенции, все формы принудительного или обязательного труда оплачиваются наличными деньгами по ставкам, которые не могут быть ниже ставок, практикуемых в отношении подобных видов труда либо в районе, где происходят работы, либо в районе, в котором завербованы работники, причем берется высшая ставка.

2. В тех случаях, когда работа предписана вождями племен, исполняющими административные обязанности, выплата заработной платы на условиях, предусмотренных в предыдущем пункте, вводится в возможно короткий срок.

3. Заработная плата выплачивается каждому работнику персонально, а не главе его племени или какой-либо другой власти.

4. Дни, затраченные на проезд к месту работы и обратно, в целях выплаты заработной платы рассматриваются как проработанные дни.

5. Настоящая статья не будет иметь следствием запрещение выдачи работникам обычных продовольственных пайков в качестве части заработной платы при условии, что эти пайки будут по крайней мере равноценны той денежной сумме, которую они должны заменить, однако никакие вычеты из заработной платы не могут производиться ни в качестве налогов, ни за особое питание, одежду или жилище, предоставленные работникам для поддержания их в состоянии способности продолжать работу в особых условиях их труда, ни за предоставленные им рабочие инструменты.

Статья 15

1. Любые узаконения, относящиеся к возмещению за несчастные случаи на производстве и за профессиональные болезни, и любые узаконения, предусматривающие выплату пособий лицам, находившимся на иждивении умерших или потерявших трудоспособность работников, которые действуют или будут действовать на данной территории, применяются к лицам, привлеченным к принудительному или обязательному труду, на тех же основаниях, что и к работающим по вольному найму.

2. Во всяком случае на каждую власть, привлекающую работника к принудительному или обязательному труду, возлагается обязанность обеспечить существование работника, если в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания он будет лишен полностью или частично способности зарабатывать себе на жизнь. На эту власть также возлагается обязанность принимать меры для обеспечения содержания всякого лица, действительно находящегося на иждивении этого работника, в случае смерти последнего или потери им трудоспособности, явившейся следствием его работы.

Статья 16

1. Лица, привлеченные к принудительному или обязательному труду, не могут, кроме случаев исключительной необходимости, переводиться в такие районы, где

условия питания и климатические условия были бы настолько отличными от привычных им условий, что подвергали бы опасности их здоровье.

2. Ни в коем случае такой перевод работников не может быть разрешен, если не будут строго проведены все мероприятия в отношении гигиены и жилищных условий, необходимые для устройства работников и для охраны их здоровья.

3. Если такой перевод окажется неизбежным, проводятся консультации с компетентным медицинским учреждением для принятия мер, обеспечивающих постепенное приспособление работников к новым условиям питания и климатическим условиям.

4. В случае если работники будут привлечены к регулярному выполнению непривычной для них работы, принимаются меры для обеспечения их приспособления к этому виду работы, в частности в отношении постепенного обучения, рабочего времени, организации перерывов для отдыха и улучшения или увеличения рациона питания, если это может оказаться необходимым.

Статья 17

Прежде чем разрешить привлечение работников к принудительному или обязательному труду для выполнения строительных или ремонтных работ, в результате которых работникам придется оставаться на месте работ в течение длительного периода времени, компетентные власти обязаны убедиться в том:

1) что были приняты все необходимые меры для обеспечения надлежащих гигиенических условий и необходимой медицинской помощи для работников и что, в частности: а) эти работники подвергаются медицинскому осмотру до начала работ и медицинским осмотрам через определенные промежутки времени в течение всего срока их занятости на работах, б) было предусмотрено обеспечение достаточным медицинским персоналом, а также создание необходимых для любых нужд амбулаторий, лечебниц, больниц и обеспечение всем необходимым оборудованием, с) были обеспечены удовлетворительным образом хорошие гигиенические условия в месте работы, снабжение работников питьевой водой, продуктами питания и топливом, а также кухонными принадлежностями и было предусмотрено в случае необходимости предоставление удовлетворительной одежды и жилищ;

2) что были приняты соответствующие меры для обеспечения существования семьи работника, в частности путем облегчения перевода семье надежным способом части зарплаты работника по просьбе или с согласия последнего;

3) что поездки работников к месту работы и обратно будут обеспечены администрацией под ее ответственность и за ее счет и что администрация облегчит эти поездки, используя в возможно более широкой мере все доступные виды транспорта;

4) что в случае болезни или несчастного случая, в результате чего работник временно потеряет трудоспособность, возвращение работника к месту его обычного жительства будет произведено за счет администрации;

5) что любой работник, который по истечении срока его принудительного или обязательного труда пожелает остаться на том же месте в качестве рабочего по вольному найму, будет иметь право это сделать, не лишаясь права на бесплатное возвращение к своему обычному месту жительства в течение двухлетнего периода.

Статья 18

1. Принудительный или обязательный труд с целью перевозки лиц или грузов, как, например, труд носильщиков и гребцов, упраздняется в возможно кратчайший срок. До этого упразднения компетентные власти обязаны издать регламентацию, определяющую, в частности: а) обязательство использовать эту форму труда только для облегчения передвижения чиновников администрации при исполнении ими своих обязанностей или для перевозки грузов администрации, или в случае абсолютно срочной необходимости для перевозки других нежели чиновников лиц; б) обязательство привлекать к таким перевозкам только работников мужчин, признанных предварительным медицинским освидетельствованием физически способными к выполнению этой работы, когда такое освидетельствование возможно; если оно невозможно, лицо, использующее эту рабочую силу, обязано под свою ответственность убедиться в том, что занятые работники обладают требуемой физической способностью и не больны какой-либо инфекционной болезнью; с) максимальный вес груза, который должен будет нести работник; d) максимальное расстояние, на которое работники могут быть удалены от их обычного места жительства; е) максимальное количество дней в месяц или в любой другой период, в течение которых работники могут быть привлечены к труду, причем это число включает дни, необходимые для возвращения к месту жительства; f) лиц, имеющих право привлекать к этой форме принудительного или обязательного труда, а также пределы действия этого права.

2. При определении максимума, о котором идет речь в подпунктах с), d) и е) предыдущего пункта, компетентные органы власти учитывают различные относящиеся к вопросу факторы, в частности физические способности населения, которое должно предоставить рабочую силу, характер маршрута, который должен быть пройден работникам, а также климатические условия.

3. Компетентные власти, кроме того, принимают меры к тому, чтобы нормальный ежедневный маршрут носильщиков не превышал расстояния, соответствующего в среднем продолжительности восьмичасового дня, причем при определении этого расстояния учитываются не только вес груза и длина маршрута, но и состояние дороги, время года и любые другие относящиеся сюда факторы; в случае необходимости работы в сверхурочное время такая работа оплачивается по ставкам, превышающим обычные ставки.

Статья 19

1. Компетентные органы власти разрешают применение принудительной обработки земли только в целях предупреждения голода или недостатка продовольственных продуктов и всегда при условии, что полученные в результате этого сельскохозяйственные продукты или продовольствие останутся собственностью лиц или коллектива, которые их произвели.

2. Настоящая статья не может иметь следствием отмену обязанности членов коллектива выполнять работу, предписанную законом или обычаем коллектива, если производство организовано в соответствии с законами и обычаями на коллективной основе и если продукты или выгода от продажи этих продуктов остаются собственностью коллектива.

Статья 20

Законодательство, предусматривающее коллективные наказания, применяемые к коллективу в целом, за преступления, совершенные кем либо из его членов, не может предусматривать в качестве меры наказания принудительный или обязательный труд коллектива.

Статья 21

Принудительный или обязательный труд не применяется для выполнения подземных работ в шахтах.

Статья 22

Ежегодные доклады о мерах по проведению в жизнь положений настоящей Конвенции, которые Члены Организации, ратифицирующие настоящую Конвенцию, обязуются представлять Международному Бюро Труда в соответствии с положениями статьи 22 Устава Международной Организации Труда, должны содержать в отношении каждой соответствующей территории возможно более полную информацию о размерах применения принудительного или обязательного труда на этой территории, а также о следующих вопросах: цели применения этого труда; данные о заболеваемости и смертности; продолжительность рабочего дня; ставки и порядок выплаты заработной платы; а также все другие относящиеся сюда сведения.

Статья 23

1. В целях проведения в жизнь положений настоящей Конвенции компетентные власти издают полную и точную регламентацию применения принудительного или обязательного труда.

2. Эта регламентация, в частности, содержит правила, разрешающие каждому лицу, привлеченному к принудительному или обязательному труду, предъявлять властям любые претензии относительно предоставленных ему условий труда и гарантирующие рассмотрение и принятие во внимание этих претензий.

Статья 24

Во всех случаях принимаются соответствующие меры для обеспечения строгого проведения в жизнь правил применения принудительного или обязательного труда либо путем распространения на принудительный или обязательный труд функций любого уже существующего органа инспекции, осуществляющего надзор за трудом по вольному найму, либо посредством любой другой соответствующей системы. Принимаются также меры к тому, чтобы эти правила были доведены до сведения лиц, привлеченных к принудительному или обязательному труду.

Статья 25

Незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду преследуется в уголовном порядке, и каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязан обеспечить действительную эффективность и строгое соблюдение санкций, предписываемых законом.

Статья 26

1. Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется применять ее к территориям, находящимся под его суверенитетом, юрисдикцией, протекторатом, сюзеренитетом, опекой или управлением, в той мере, в какой он имеет право принять на себя обязательства, затрагивающие вопросы внутренней юрисдикции. Однако, если этот Член Организации желает воспользоваться положениями статьи 35 Устава Международной Организации Труда, он должен сопроводить свой документ о ратификации заявлением с указанием:

1) территорий, на которых он намерен применять положения настоящей Конвенции без изменений;

2) территорий, на которых он намерен применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;

3) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Указанное заявление будет считаться неотъемлемой частью документа о ратификации и повлечет одинаковые с ним последствия. Любой Член Организации может посредством последующего заявления отказаться от всех или части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов 2 и 3 пункта 1 настоящей статьи.

Статья 27

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции согласно положениям Устава Международной Организации Труда направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 28

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы в Международном Бюро Труда.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как документы о ратификации двух Членов Организации зарегистрированы Генеральным Директором.

3. Впоследствии эта Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 29

Как только зарегистрированы документы о ратификации двух Членов Международной Организации Труда, Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает об этом всех Членов Международной Организации Труда. Он также извещает их о регистрации всех документов о ратификации, полученных им впоследствии от других Членов Организации.

Статья 30

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации в Международном Бюро Труда.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в пять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого пятилетнего периода в порядке, определенном в настоящей статье.

Статья 31

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включить в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 32

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, то ратификация каким-либо Членом

Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положения статьи 30, денонсацию настоящей Конвенции без каких-либо условий относительно срока, при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу.

2. Начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция будет закрыта для ратификации ее Членами Организации.

3. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 33

Французский и английский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ 105

ОБ УПРАЗДНЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА¹⁰

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 5 июня 1957 года на свою сороковую сессию, рассмотрев вопрос о принудительном труде, являющийся четвертым пунктом повестки дня сессии, учитывая положения Конвенции 1930 года о принудительном труде, принимая во внимание, что Конвенция 1926 года о рабстве предусматривает, что будут приняты все необходимые меры для того, чтобы обязательный или принудительный труд не привел к условиям, аналогичным рабству, и что Дополнительная конвенция 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, предусматривает полную отмену долговой кабалы и крепостной зависимости, принимая во внимание, что Конвенция 1949 года о защите заработной платы предусматривает своевременную выплату заработной платы и запрещает применение каких-либо систем оплаты труда, лишаящих работников реальной возможности ухода с работы, постановив принять дополнительные предложения относительно отмены некоторых видов принудительного или обязательного труда, являющихся нарушением прав человека, упомянутых в Уставе Организации Объединенных Наций и провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда:

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

- a) 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;
- b) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- c) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;
- d) в качестве средства наказания за участие в забастовках;
- e) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Статья 2

Каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется принять эффективные меры для немедленной и полной отмены тех видов принудительного или обязательного труда, которые перечислены в статье 1 настоящей Конвенции.

¹⁰ Дата вступления в силу: 17 января 1959 года.

Статья 3

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 4

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 5

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 6

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 7

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 8

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 9

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

- a) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 5, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 10

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ КОНВЕНЦИЙ № 138 и № 182

Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда относит к одному из таких основополагающих принципов действенное запрещение детского труда. Данный принцип раскрывается в двух конвенциях, признаваемых МОТ в качестве основополагающих:

- Конвенция МОТ № 138 О минимальном возрасте приема на работу 1973 года
- Конвенция МОТ № 182 О наихудших формах детского труда 1999 года.

Конвенция № 138 направлена на установление минимального возраста приема на работу. Целью Конвенции № 182 является принятие государствами немедленных и эффективных мер по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда.

Ограничение доступа детей к труду, а в некоторых случаях и запрещение детского труда правовыми актами МОТ обусловлены, прежде всего, стремлением обеспечить здоровый рост и нормальное развитие детей, не допустить воздействия негативных факторов на их здоровье, предоставить возможность получения образования.

МИНИМАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

1. Сфера применения Конвенции МОТ № 138 О минимальном возрасте для приема на работу

Конвенция №138 о минимальном возрасте для приема на работу универсальной, т.к. распространяется на **все виды детского труда** и труда подростков, используемого во всех отраслях экономики, причем независимо от того, осуществляется ли этот труд на возмездной или безвозмездной основе, в рамках формальных трудовых отношений или нет¹¹.

Однако Конвенция дает возможность государствам, чья экономика или административные ресурсы недостаточно развиты, ограничить сферу применения Конвенции:

- некоторыми отраслями экономической деятельности или типами предприятий (пп.1,2 ст.5).
- в отношении отдельных категорий работ (п. 1 ст. 4)

Решение об ограничении сферы применения Конвенции может быть принято государством только после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников.

Государства, ограничившие сферу применения Конвенции, должны сообщать МОТ в своих ежегодных докладах, представляемых в соответствии со ст. 22 Устава МОТ, информацию о применении детского труда в областях, подпадавших под ограничение, а также о результатах работы по расширению сферы применения Конвенции.

В ряде случаев государства **не могут ограничить** сферу действия Конвенции №138, и государства обязаны применять указанные в ней возрастные ограничения:

¹¹ International Labour Conference, 89th Session, 2001. Application International Labour Conventions. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. - Geneva: International Labour Office, 2001. P. 563.; Child Labour: a briefing manual. - Geneva: International Labour Office, 1986. P.22.

к работе в шахтах и карьерах; производство; строительство; электро-, газо- и водоснабжение; санитарные службы; транспорт, складское хозяйство и связь; полевые работы и другая сельскохозяйственная деятельность, выполняемая в коммерческих масштабах (ч.3 ст.5).

В этих случаях, однако, возможно исключение из сферы действия Конвенции семьи и предприятий малого бизнеса, работающих для местного потребления и нерегулярно и использующих наемный труд (п.3 ст.5).

Установленные в Конвенции ограничения по возрасту не применяются к следующим видам работ (ст.6):

- к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях
- к работе, выполняемой лицами, достигшими, по крайней мере, 14 лет на предприятиях, где такая работа является неотъемлемой частью:
 - а) программы обучения или подготовки, ответственной за которую является школа или учреждение профессиональной подготовки;
 - б) программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии, если такая программа одобрена компетентным органом власти;
 - с) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Работа, выполняемая подростками на предприятиях должна соответствовать условиям, установленным компетентными органами власти после консультации с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

2. Минимальный возраст для приема на работу

Минимальный возраст для приема на работу - это возраст, когда молодые люди достигают наиболее полного физического и умственного развития (ст.1 Конвенции №138).

Согласно ч. 3 ст.2 Конвенции №138

Минимальный возраст приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования и, во всяком случае, не менее 15 лет.

Это правило является общим и универсальным. Исключения из этого правила допускаются двух видов:

- в отношении некоторых видов работ Конвенция устанавливает более высокие или более низкие требования к минимальному возрасту приема на работу;
- в отношении общего случая и перечисленных в Конвенции исключений из него допускается возможность снижения минимального возраста приема на работу после консультаций с заинтересованными организациями работников и работодателей.

Поэтому рассмотрим все эти случаи с допускаемыми конвенцией нижними пределами минимального возраста приема на работу.

- **Общий минимальный возраст приема на работу (ст.2)**

Итак, по общему правилу, как уже упоминалось, минимальный возраст приема на работу – возраст окончания обязательного школьного образования, но в любом случае не ниже **15 лет**.

Снижение возраста допускается до 14 лет:

- в странах, с недостаточно развитой экономикой и образованием;
- после консультаций с заинтересованными организациями работников и работодателей.

Государства, снизившие возраст приема на работу, обязаны продолжать информировать МОТ о причинах, не позволяющих пересмотреть минимальный возраст приема на работу с целью его увеличения.

- **Работа, по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, наносящая ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка (ст.3)**

Для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, наносящая ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, устанавливается повышенный минимальный возраст приема на работу – **18 лет**. Перечень видов таких работ утверждается каждым государством после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников.

Снижение этого возраста допускается до 16 лет:

- при условии, что здоровье, безопасность и нравственность подростков полностью защищены, и что подростки получили специальное обучение или профессиональную подготовку для этой работы
- после консультаций с заинтересованными организациями работников и работодателей.

- **Легкая работа (ст.7)**

Для приема на легкую работу установлено исключение из общего правила приема на работу. Согласно п.2 ст.7 Конвенции национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу, если эта работа относится к категории легкой работы:

- лиц в возрасте **от 13 до 15 лет**;
- лиц, достигших 15 лет, но **не завершивших свое обязательное школьное образование**.

К легкой работе Конвенция относит работу, которая:

- а) не кажется вредной для здоровья детей или их развития
- б) не наносит ущерба посещаемости школы, участию детей в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением (п.1 ст. 7).

Конкретный перечень видов работ, относящихся к легким, должен устанавливаться компетентным органом власти каждой страны. Этим же органом должны устанавливаться продолжительность рабочего времени и условия, при которых может выполняться подростками легкая работа (п.3 ст.7).

Снижение этого возраста допускается до возраста с 12 до 14 и 14 лет соответственно:

- в странах, с недостаточно развитой экономикой и образованием;
- после консультаций с заинтересованными организациями работников и работодателей.

- **Художественные выступления**

Для участия детей в художественных выступлениях (к ним относится также работа в модельных агентствах¹²) необходимо наличие индивидуального для каждого случая разрешения, которое выдается компетентным органом власти. Причем такое разрешение должно ограничивать количество рабочих часов и определять условия, в которых может выполняться работа (ст.8 Конвенции №138).

ЗАПРЕТ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА

Конвенция №138 остается основополагающей в деле запрещения труда детей, но реализация ее положений имеет долгосрочный характер. Запрещение и искоренение же наихудших форм детского труда требуют принятия незамедлительных мер. На запрет наихудших форм детского труда направлены принятые в 1999 году Конвенция №182 и Рекомендация №190 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

В Конвенции №182 сформулировано достаточно жестко, что государства обязаны *“принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда как вопроса, не терпящего отлагательства”* (ст.1).

Немедленные меры не означают немедленные результаты. Однако государственные органы не должны искать оправданий для бездействия. Учитывая, что Конвенция провозглашает неотчуждаемые права человека, ее применение должно быть обеспечено так скоро, насколько это возможно. Например, пятилетняя программа по принятию мер может быть рассмотрена как разумная, но не 30-летняя¹³. Подчеркивается, что меры должны быть не только немедленными, но и эффективными¹⁴.

На кого распространяются ограничения, предусмотренные в Конвенции?

- Запрет наихудших форм детского труда применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет (ст. 2).
- Конвенция применима ко всем сферам, где могут трудиться дети, в том числе и к работе по дому в качестве члена семьи.

Ни одна из конвенций, в том числе и Конвенция №182, не ставит целью запретить родителям привлекать детей для выполнения работы по дому (заправлять кровати, накрывать на стол, помогать в саду и т.п.). Однако нельзя допускать расширенного понимания термина “семья” или “усыновленный”, камуфлирующее ситуацию, в которой домашний труд проявляется в наихудших формах детского труда. Любой случай долговой кабалы, предложения ребенку заниматься незаконной деятельностью, использования детей в опасных видах работ и т.д. (смотри ст. 3 Конвенции), даже если он имеет место в семейной обстановке, должен рассматриваться как наихудшая форма детского труда и быть запрещенным как таковой.

¹² International Labour Conference, 89th Session, 2001. Application International Labour Conventions. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. - Geneva: International Labour Office, 2001. P.558.

¹³ Trade Union Briefing on Convention 182. - Geneva: Bureau for Worker's Activities. International Labour Office, 2000. P.17-18.

¹⁴ Frequently Asked Questions about Convention No. 182 and Recommendation No. 190 on the Worst Forms of Child Labour. // <http://www.ilo.org/>

Наихудшие формы детского труда (ст.3)

- **все формы рабства или близкие к рабству, такие как продажа и торговля детьми, долговая кабала и зависимость, принудительный труд, в том числе принудительная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах (пп.а) ст.3)**

Определение принудительного труда содержится в Конвенциях МОТ № 29, 105 об упразднении принудительного труда: “принудительный или обязательный труд” означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, для которой это лицо не предложило добровольных услуг”¹⁵.

Это положение не применяется к лицам 16-ти и 17-ти лет, которые на законных основаниях являются волонтерами по обслуживанию национальных вооруженных сил¹⁶. Однако такими волонтерами не являются те дети, которые, будучи нуждающимися, согласились работать в вооруженных силах в обмен на еду и небольшую сумму денег¹⁷.

- **использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или порнографических представлений (пп. b) ст.3)**

- **использование, вербовка или предложение ребенка для занятия незаконной деятельностью, в особенности для производства и торговли наркотиками в соответствии с определениями соответствующих международных договоров (пп.с) ст.3)**

Указанные в подпунктах а), b), с) ст.3 Конвенции №182 действия являются **преступлениями** против детей. Согласно п.1 ст.7 Конвенции, государства обязаны предпринять все необходимые меры для обеспечения принятия и эффективного применения нормативных положений, приводящих в действие Конвенцию, в том числе положений об уголовном наказании и иных уместных видах санкций. Однако это не значит, что абсолютно все наихудшие формы труда должны рассматриваться как преступления. Рекомендация №190 (не имеющая обязательной силы) настаивает на том, чтобы те наихудшие формы детского труда, которые указаны в ст. 3 (a,b,c) Конвенции, были определены в национальном законодательстве как преступления и были уголовно наказуемыми. Если государство ратифицировало Конвенцию № 29 о принудительном или обязательном труде, то принуждение к труду (взрослого или ребенка) должно быть определено в законодательстве как преступление. Государство должно обеспечить, чтобы предусмотренные законодательством уголовные санкции за принудительный труд были действительно адекватными и строго применяемыми (ст. 25 Конвенции МОТ №29).

- **работа, которая по своему характеру (природе) или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка (пп.d) ст.3)**

¹⁵ Подробнее об этом см. раздел сборника об упразднении всех форм принудительного или обязательного труда.

¹⁶ См.: Frequently Asked Questions about Convention No. 182 and Recommendation No. 190 on the Worst Forms of Child Labour. // <http://www.ilo.org/>

¹⁷ Trade Union Briefing on Convention 182. - Geneva: Bureau for Worker's Activities. International Labour Office, 2000.

Ст. 4 Конвенции №182 указывает, что **виды такой работы** должны быть определены национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти после консультации с организациями работников и работодателей.

При определении видов опасной работы необходимо принимать во внимание параграфы 3 и 4 **Рекомендации №190** о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999г.). Обычно нормы, содержащиеся в Рекомендациях МОТ не обязательны для государств - членов МОТ. Однако сама Конвенция №182 содержит процедурное обязательство принимать во внимание указанные положения Рекомендации. В остальной части Рекомендация не обязательна для соблюдения¹⁸.

Рекомендация № 190 (параграф 3) предписывает, что при определении видов работ, указанных в пункте d) статьи 3 Конвенции №182, должны быть предусмотрены, среди прочих, следующие виды работы:

- работа, которая подвергает ребенка физическому, психологическому или сексуальному злоупотреблению;
- работа под землей, под водой, на опасных высотах или в ограниченных (тесных) пространствах;
- работа с опасными механизмами, оборудованием или инструментами, или которая связана с удержанием или переносом тяжестей;
- работа в нездоровых условиях, из-за которых дети могут, например, подвергнуться опасным процессам или температурам, уровню шума или вибрации, причиняющим вред их здоровью;
- работа в особо трудных условиях, таких, как работа в течение долгих часов или ночью, или работа, где ребенок неразумно стеснен помещением работодателя.

Эти виды работы должны рассматриваться в качестве минимума вида работ, определяемых в национальном законодательстве как опасные работы, на которых запрещено работать лицам до 18 лет¹⁹.

Государственный орган, определяющий эти виды работ, обязан проводить консультации с организациями работников и работодателей до того, как принято решение. Однако результаты таких консультаций не являются обязательными для правительства.

Перечень видов опасных работ должен исследоваться с определенной периодичностью и при необходимости пересматриваться, с предварительной консультацией с организациями работников и работодателей (п.3 ст.4 Конвенции №182).

Механизм применения конвенции №182

- Государство обязано, после консультации с организациями работников и работодателей, создать соответствующий **механизм мониторинга применения положений, способствующих действию конвенции** (ст.5).

Для применения конвенции необходим эффективный и авторитетный мониторинг. Без такого мониторинга не может быть установлено, до какой степени существуют наихудшие формы детского труда, и, соответственно, не может быть достигнут прогресс в уничтожении таких форм.

¹⁸ Frequently Asked Questions about Convention No. 182 and Recommendation No. 190 on the Worst Forms of Child Labour. // <http://www.ilo.org/>

¹⁹ Trade Union Briefing on Convention 182. - Geneva: Bureau for Worker's Activities. International Labour Office, 2000. P.35.

Хотя ответственность за такой мониторинг в первую очередь возложена на государственные органы, профсоюзы и организации работодателей также могут осуществлять мониторинг. Также они могут принять решение о создании программ, направленных на обучение трудовых инспекторов и других инспекторов для мониторинга и проверки практики в сфере трудовых отношений.²⁰

- Государство обязано создавать и применять **программы по искоренению наихудших форм детского труда**. Такие программы должны создаваться и применяться на основе консультации с соответствующими государственными органами и организациями работников и работодателей и должны принимать во внимание позиции других заинтересованных групп (ст.6).

“Трипартизм лежит в сердце Конвенции”²¹. Формулировки ст.6 ясно указывают на принцип трипартизма (обсуждения и участия всех трех сторон - государства, работодателей и работников), кооперации с социальными партнерами. Профсоюзы и иные заинтересованные организации должны быть привлечены к участию на каждой стадии процесса создания и применения указанных программ.

- Государство должно **обеспечить доступ к свободному основному образованию, и, где это возможно и уместно, профессиональному обучению, для всех детей**, отстраненных от наихудших форм детского труда (ст.7 п.2 (d)).

Конвенция не требует установления всеобщего основного образования, но важность образования заключается в том, что это одновременно превентивная и защитная мера. По сути, обязанность государства обеспечить доступ к свободному основному (базовому) школьному образованию всем детям, отстраненным от наихудших форм детского труда, является центральным положением Конвенции²².

Конвенция не содержит точного определения базового образования. Однако на Конференции МОТ 1998 года возникла дискуссия по проекту Конвенции, в ходе которой представители от работников предпочли термин “базовое образование” термину “начальное образование”. Указывалось, что термин “базовое образование” шире и может включать в себя не только начальное, но и среднее образование. В целом, базовое образование может продолжаться 8-9 лет²³.

Хотя Конвенция №182 требует отстранения детей от наихудших форм детского труда, это не означает, что она содержит требование вообще отстранить детей, получивших базовое школьное образование, от любых других, безопасных, форм труда²⁴. Тем не менее очевидно, что наилучший способ предохранить детей от наихудших форм труда, это предохранить детей от найма на работу вообще.

²⁰ Ibid. P.13, 14.

²¹ Trade Union Briefing on Convention 182. - Geneva: Bureau for Worker’s Activities. International Labour Office, 2000. P.15.

²² Ibid. P.18.

²³ Ibid. P.18.

²⁴ О минимальном возрасте приема детей на работу - см. Конвенцию №138.

КОНВЕНЦИЯ 138

О МИНИМАЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ²⁵

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1973 года на свою пятьдесят восьмую сессию, постановив принять ряд предложений о минимальном возрасте для приема на работу, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, принимая во внимание положения Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенция 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, считая, что настало время для разработки общего акта по этому вопросу, который постепенно заменил бы существующие акты, применимые к ограниченным экономическим секторам, с целью достижения полного упразднения детского труда, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят третьего года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте:

Статья 1

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Статья 2

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений статей 4 – 8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, при помощи дополнительных заявлений, уведомлять Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он устанавливает более высокий минимальный возраст, чем тот, который был установлен ранее.

3. Минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

4. Независимо от положений параграфа 3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может, после

²⁵ Дата вступления в силу: 19 июня 1976 года.

консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный.

5. Каждый Член Организации, установивший возраст в четырнадцать лет как минимальный в соответствии с положениями предыдущего пункта, включает в свои отчеты о выполнении настоящей Конвенции, представляемые согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда, заявление о том:

- a) что причины, вызвавшие такое решение, не изменились; или
- b) что он отказывается от своего права воспользоваться нижеследующими положениями, начиная с определенной даты.

Статья 3

1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.

2. Те виды работы по найму или другой работы, к которым применяется пункт 1 настоящей статьи, определяются национальными законами или правилами, или компетентными органами власти после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

3. Несмотря на положения пункта 1 настоящей статьи, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Статья 4

1. По мере необходимости компетентный орган власти может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, исключать из сферы применения настоящей Конвенции ограниченные категории работы по найму или другой работы, в отношении которых возникают особые и существенные проблемы, связанные с применением.

2. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о применении Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет все категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, и в последующих докладах сообщает о положении своего законодательства и практики связи с такими исключенными категориями и о том, в какой степени уже применяются или предполагается применять положения Конвенции в отношении таких категорий.

3. Работа по найму или другая работа, охватываемые статьей 3 настоящей Конвенции, не исключаются из сферы применения Конвенции в силу настоящей статьи.

Статья 5

1. Член Организации, экономика и административный аппарат которого недостаточно развиты, может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, вначале ограничить сферу применения настоящей Конвенции.

2. Каждый Член Организации, который применяет положения пункта 1 настоящей статьи, перечисляет в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, те отрасли экономической деятельности или те типы предприятий, к которым он будет применять положения настоящей Конвенции.

3. Положения Конвенции применяются как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также 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.

4. Каждый Член Организации, ограничивший сферу применения настоящей Конвенции в соответствии с положениями данной статьи:

- a) сообщает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, об общем положении в отношении работы по найму или другой работы подростков и детей в отраслях деятельности, исключенных из сферы применения настоящей Конвенции, и о любом прогрессе, осуществленном на пути к более широкому применению положений настоящей Конвенции;
- b) может в любое время официально расширить сферу применения Конвенции через заявление об этом, направленное Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

Статья 6

Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и является неотъемлемой частью:

- a) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;
- b) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;
- c) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Статья 7

1. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

- a) не кажется вредной для их здоровья или развития; и
- b) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов *a)* и *b)* пункта 1 настоящей статьи.

3. Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

4. Независимо от положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи, Член Организации, применяющий положения пункта 4 статьи 2, может, на необходимый ему срок, заменить в пункте 1 возрасты тринадцать и пятнадцать лет на возрасты двенадцать и четырнадцать лет, а в пункте 2 настоящей статьи – возраст пятнадцать лет на возраст четырнадцать лет.

Статья 8

1. Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в статье 2 настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

2. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Статья 9

1. Компетентным органом власти принимаются все необходимые меры, в том числе определение соответствующих наказаний, для обеспечения эффективного проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

2. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются лица, ответственные за соблюдение положений, обеспечивающих выполнение Конвенции.

3. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться работодателем; такие реестры или документы указывают фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе восемнадцати лет, нанятых работодателем или работающими на него.

Статья 10

1. На условиях, предусмотренных в данной статье, настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенцию 1932 года

о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенцию 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

2. Вступление в силу настоящей Конвенции не приведет к закрытию для ратификации Конвенции (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков или Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

3. Конвенция 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенция 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенция 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве и Конвенция 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте будут закрыты для дальнейшей ратификации, когда все стороны этих Конвенций согласятся с этим, ратифицировав настоящую Конвенцию, или заявив об этом Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

4. Когда обязательства настоящей Конвенции принимаются:

- a) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности;
- b) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах;
- c) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах;
- d) в отношении морской работы, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морской работы, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море;

- e) в отношении морского рыболовства, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морского рыболовства, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков;
- f) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже минимального возраста, установленного в соответствии с вышеуказанной Конвенцией 1965 года, или Член Организации уточняет, что этот возраст применяется при допуске на подземные работы в шахтах в силу статьи 3 настоящей Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

5. Принятие обязательств настоящей Конвенции:

- a) влечет за собой денонсацию Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности в соответствии со статьей 12 этой Конвенции;
- b) в отношении сельского хозяйства, влечет за собой денонсацию Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве в соответствии со статьей 9 этой Конвенции;
- c) в отношении работы в море, влечет за собой денонсацию Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море в соответствии со статьей 10 этой Конвенции и Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте в соответствии со статьей 12 этой Конвенции, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

Статья 11

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 13

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 15

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

- a) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 18

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ № 182

О ЗАПРЕЩЕНИИ И НЕМЕДЛЕННЫХ МЕРАХ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА

Генеральная конференция Международной организации Труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 87-ю сессию 1 июня 1999 года,

считая необходимым принять новые акты для запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в качестве главного приоритета для национальных и международных действий, включая международное сотрудничество и международную помощь, которые дополняли бы Конвенцию и Рекомендацию 1973 года о минимальном возрасте, остающиеся основополагающими актами по детскому труду,

считая, что эффективное искоренение наихудших форм детского труда требует немедленных и всесторонних действий, при которых принимаются во внимание большое значение бесплатного базового образования и необходимость освобождения детей от любой работы такого рода, а также их реабилитации и социальной интеграции, учитывая при этом нужды их семей,

напоминая о резолюции об упразднении детского труда, принятой 83-й сессией Международной конференции труда в 1996 году,

признавая, что детский труд в большой степени является следствием бедности и что долгосрочное решение этого вопроса лежит в устойчивом экономическом росте, ведущем к социальному прогрессу, в частности к искоренению бедности и всеобщему образованию,

напоминая о Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 20 ноября 1989 года,

напоминая о Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятой 86-й сессией Международной конференции труда в 1998 году,

напоминая о том, что некоторые наихудшие формы детского труда охватываются другими международными актами, в частности Конвенцией 1930 года о Принудительном труде и Дополнительной конвенцией Организации Объединенных Наций 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством,

постановив принять ряд предложений о детском труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего семнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто девятого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда.

Статья 1

Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, немедленно принимает эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «наихудшие формы детского труда» включает:

- a) 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;
- b) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- c) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- d) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Статья 4

1. Национальное законодательство или компетентный орган определяют после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся виды работ, указанные в пункте d) статьи 3, принимая во внимание соответствующие международные нормы, в частности положения пунктов 3 и 4 Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда.

2. Компетентный орган после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся выявляет места осуществления определенных таким образом видов работ.

3. Перечень определенных согласно пункту 1 настоящей статьи видов работ периодически анализируется и, по мере необходимости, пересматривается после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 5

Каждое государство-член после консультаций с организациями работодателей и трудящихся создает или указывает соответствующие механизмы для осуществления контроля за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 6

1. Каждое государство-член разрабатывает и осуществляет программы действий по искоренению в приоритетном порядке наихудших форм детского труда.

2. Такие программы действий разрабатываются и осуществляются после консультаций с соответствующими правительственными ведомствами и организациями работодателей и трудящихся, принимая во внимание, в случае необходимости, мнения других заинтересованных групп.

Статья 7

1. Каждое государство-член принимает все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию, в том числе посредством введения и применения уголовных или, в зависимости от обстоятельств, других санкций.

2. Каждое государство-член, принимая во внимание важность образования в деле искоренения детского труда, принимает в установленные сроки меры, направленные на:

- a) недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда;
- b) оказание необходимого и должного прямого содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции;
- c) 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;
- d) выявление и охват детей, находящихся в особо уязвимом положении; и
- e) учет особенностей положения девочек.

3. Каждое государство-член назначает компетентный орган, ответственный за применение положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 8

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.

Статья 9

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 10

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступит в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации .

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого государства-члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 11

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 13

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

- a) ратификация каким-либо членом Организации новой пересматриваемой Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматриваемая конвенция вступила в силу;
- b) со дня вступления в силу новой пересматриваемой конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членом Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматриваемую конвенцию.

Статья 16

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

