

Ключови думи:

Международна организация на труда, международни трудови стандарти, международно трудово право, права на човека

Keywords:

International Labour Organization, International Labour Standards, International Labour Law, Human Rights

Ivaylo Staykov

The Historical Role of the International Labour Organization for the Establishment of International Standards for Labour and Social Human Rights

The subject of the research is the role of the International Labour Organization in establishing international standards for labour and social human rights. The analysis is dedicated to the 100th anniversary of the creation of this universal specialized international organization.

Assoc. Prof. Ivaylo Staykov, Ph. D.

Member of the Law Department of New Bulgarian University

e-mail: istaikov@nbu.bg

Associate Professor of Labour and Social Insurance Law at the Law Department of NBU

Areas of specialization: labour law, social insurance law, anti-discrimination law, comparative law, mediation.

Author of monographs and articles in professional periodicals in Bulgaria and abroad.

<https://doi.org/10.33919/yldnbn.19.9.7>

Ивайло Стайков

Историческата роля на Международната организация на труда за установяване на международни стандарти за трудовите и социалните права на човека

Предмет на научното изследване е ролята на Международната организация на труда за установяването на международни стандарти за трудовите и социалните права на човека. Анализът е посветен на 100-годишнината от създаването на тази универсална специализирана международна организация.

I. На 11 април 2019 г. се навършиха 100 години от учредяването на Международната организация на труда (МОТ). Тя е създадена след края на Първата световна война (1914–1918) по силата на системата от Версайски мирни договори. Неизменна част от мирните договори с победените държави е част XIII „Труд“, като така тя става и Устав (Конституция) на учредената чрез нея МОТ. Той и сега – вече 100 години след създаването на организацията, продължава да бъде действащият ѝ Устав¹. България е член на МОТ от 6 декември 1920 г.

След края на Втората световна война (1939–1945), с образуването на Организацията на обединените нации (24 октомври 1945 г.), МОТ става първата нейна специализирана агенция (организация) по смисъл на член 57 от Устава на ООН. Този статус тя получава въз основа на подписаното през 1946 г. споразумение с ООН, с което като запазва своята самостоятелност е призната „за специализирана организация, на която е възложена отговорността да взема подходящи мерки в рамките на своя Устав за изпълнение на целите, предвидени в това споразумение“².

¹ Първоначалният текст на Устава (Конституцията) на МОТ, създаден през 1919 г., е изменен през 1922 г., в сила от 4 юни 1934 г.; през 1945 г., в сила от 26 септември 1946 г.; през 1946 г., в сила от 20 април 1948 г.; през 1953 г., в сила от 20 май 1954 г.; през 1962 г., в сила от 22 май 1963 г.; през 1972 г., в сила от 1 ноември 1974 г.

² Вж. подробно Николов, Д. Международна организация на труда. История, устройство, решения. С предговор от Кирил Г. Попов. С.: Хемус, 1924, VIII л. + 144 с.; Янулов, И. Компетенция на

През 1969 г., на 50-годишнината от създаването ѝ, МОТ получава Нобеловата награда за мир за „нейния принос в осигуряването на международния мир чрез установяване на социална справедливост, подобряване на условията на труд и повишаване на жизненото равнище на трудещите се“³. Генералният директор на МОТ Дейвид А. Морс (1907–1990), придружен от членове на Международното бюро по труда (МБТ), получава Нобеловата награда от името на Организацията на 10 декември 1969 г. в аулата на университета в Осло (Норвегия). В речта си при връчването на наградата, Аасе Лионаес (1907–1999), председател на Нобеловия комитет на норвежкия парламент, заявява: „Под основата на главния офис на МОТ в Женева има документ, върху който е написано: *Si vis pacem, cole justitiam* – Ако искаш мир, създай справедливост!“⁴ Малко са организациите, които са успели, както МОТ е успяла, да приложи в действие моралната идея, на която се основава. [...] През тези петдесет години МОТ прие над 250 конвенции и препоръки. И макар, че не всичките ѝ 121 държави членове са ратифицирали всичките конвенции, считам, че сме оправдани да кажем, че МОТ е оказала трайно влияние върху социалното законодателството на всяка една държава в света“⁵. Петдесет години по-късно държавите членове на МОТ и приетите от нея трудови конвенции

Международната организация на труда. – Годишник на Софийския университет, Юридически факултет. Том XXXI, 10, 1935–1936, 5–25; Митовска, С. Международна организация на труда. С.: Институт за социални проучвания, 1946, 36–50; Мръчков, В. Международно трудово право. С.: Сиби, 2000, 35–42; Средкова, К. Международната организация на труда – основен стожер на социалната сигурност на трудещите се. – Труд и право, 2019, № 2, 6–12; Киселев, И. Я. Сравнително и международно трудово право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999, с. 461–462; Костин, Л. А. Международная организация труда. Москва: Экзамен, 2002, с. 174–200; Богатыренко, З. С. Международная организация труда и её нормотворческая деятельность. – В: Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Москва: Издательство „Норма“, 2007, с. 8–19; Johnston, George Al. The International Labor Organization: Its work for social and economic progress. London: Europa Publications, 1970, XII + 363 p.; Rodgers, Gerry, Lee Swepston, Eddy Lee and Jasmien van Daele. The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009. Geneva: ILO, International labour office, 2009, XVI + 272 p.; Maul, Daniel. The International Labour Organization. 100 Years of global social policy. Berlin: De Gruyter Oldenbourg [Walter de Gruyter GmbH] in association with ILO, International labour office, Geneva, 2019, XIV + 301 p.

³ Нобелови лауреати. Еднотомна енциклопедия. С.: „Българска енциклопедия“ – БАН, Фондация „Отворено общество“, 1994, 292–293.

⁴ Цитат от Албер Тома (1878–1932), първият генерален директор на МОТ в периода 1919–1932 г. Thomas, Albert. International Social Policy. Trans. Monica Curtis. Geneva: ILO, 1948, p. 62.

⁵ Вж. специалния бюлетин на МБТ „Нобелова награда за мир“, 1969, с. 6 и с. 10 на официалната страница на МОТ на адрес https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1969/69B09_195_engl.pdf [електронен ресурс] (достъп на 4.10.2019 г.).

и препоръки са значително повече, но направените тогава констатации продължават да не губят своята актуалност и днес⁶.

Именно създаването на социална справедливост в световен мащаб е един от основополагащите и водещите принципи в цялостната дейност на МОТ. Този принцип, роден от историческите причини за създаването на МОТ, но продължаващ да има основно значение и сто години по-късно, е формулиран в синтезиран вид в първото изречение (първия абзац) от преамбюла на Устава на МОТ: „Имайки предвид, че всеобщ и траен мир може да бъде установен само на основата на социалната справедливост“. Думата „мир“ се среща още два пъти в преамбюла на Устава на МОТ: в абз. втори – изразът „всеобщият мир и хармония са в опасност“ и в абз. четвърти – изразът „Високите договарящи страни, движени от чувството за справедливост и хуманизъм, както и от желанието да осигурят траен световен мир“. Историята показва, че само двадесет години след създаването на МОТ започва Втората световна война; втората половина на ХХ в. е изпълнена с много локални войни и въоръжени конфликти; за съжаление и първите 20 години на ХХІ в. не сложиха край на тази тенденция. Затова основната ръководна идея в дейността на МОТ – принципът за създаване на социална справедливост и неразривната му връзка с установяване и поддържане на световен мир, продължава да бъде актуален и днес.

Международната организация на труда е създадена и осъществява дейността си и въз основа на принципа на трипартизма (тристранното сътрудничество). При създаването на МОТ през 1919 г. това е уникално и новаторско решение – в състава на органите и в дейността на една международна правителствена организация да участват представители на неправителствени организации, тези на работодателите и на работниците. Тази уникалност издържа проверката на времето и вече сто години доказва своята функционалност и адекватност при уредбата на трудовите отношения. Трипартизмът е естественото и логическото развитие на двустранния социален диалог (бипартизма) между работодателските и синдикалните организации и прерастването му в „триалог“ чрез включването на държавата. В рамките на МОТ трите страни – държава, работодатели и

⁶ Към днешна дата в МОТ членуват 187 държави. Това са 186 от 193-те държави членове на ООН плюс островите Кук. Държавите членове на ООН, които не са членове на МОТ, са Андора, Бутан, Лихтенщайн, Микронезия, Монако, Науру и Северна Корея.

работници, не само се срещат на едно място и дискутират, но и създават право – международните трудови стандарти⁷.

Заложено като основна цел при учредяването на МОТ и като основен принцип в цялостната ѝ дейност като международна организация, създаването на социална справедливост се осъществява чрез уредба на международноправна закрила на труда (международноправно регулиране на труда). Функциите (дейността) на МОТ, които произтичат пряко от разпоредбите на нейния Устав, са: нормотворческа, техническо сътрудничество и научноизследователска, проучвателна и информационна дейност. Чрез осъществяване на нормотворческата си дейност – приемане на трудови конвенции и препоръки, чрез механизма на принципа на трипартизма, МОТ създава минимални международни стандарти за закрила на труда. Възприемането на тези трудови стандарти от държавите членове на МОТ подобрява положението на трудещите се, като в същото време отчита и интересите на работодателите. Посредством непрекъснатото реално осъществяване на трите основни направления в дейността на МОТ в тяхното взаимно допълване и взаимодействие, вече един век тази международна организация непрестанно насърчава държавите по целия свят да провеждат социални реформи⁸.

II. Международното трудово и осигурително право е право на международните стандарти за трудовите и другите социални права на човека⁹. Руският учен трудовоправник и компаративист проф. Игор Я. Киселев (1932–2005) определя международните трудови стандарти като „нормативната субстанция на международното трудово право, едно от

⁷ За социалния диалог като основен принцип в дейността на МОТ и като основен принцип на вътрешното трудово право на всяка демократична, правова и социална държава вж. Десев, Н. МОТ и нейните социални партньори. – Проблеми на труда, XXXVIII, 1997, № 3, 45–49; Мръчков, В. Тристранното сътрудничество в конвенциите и препоръките на Международната организация на труда. – Правна мисъл, XLII, 2001, № 2, 65–85; Средкова, К. Социалният диалог в МОТ и България. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занаят. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, 27–28 юни 2019 г., Софийски университет „Св. Климент Охридски“]. Ред. колегия. С.: Сиби, 2020, 267–277 и цит. там литература; Tikriti, Abdul-Karim. Tripartism and the International Labour Organisation: a study of the legal concept: its origins, function, and evolution in the law of nations. Studies in international law. Vol. 7. Stockholm, Sweden: Published under the auspices of Svenska Institutet för Internationell Rätt: Distributed by Almqvist & Wiksell International, 1982, XXVIII + 417 p.

⁸ Вж. подробно Йосифов, Н. Функции и органи на Международната организация на труда. – Проблеми на труда, XXXIII, 1992, № 8, 56–70; Белов, М. За някои философски аспекти на функциите на международното трудово право. – Съвременно право, XV, 2004, № 4, 64–73.

⁹ Вж. Лушникова, М. В. Международное трудовое право: понятие, предмет. – Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2013, № 3 (21), 131–138.

достиженията на съвременната цивилизация, което отразява опита на държавите за внасяне в пазарната икономика на социалните ценности, разработването с усилията на цялата световна общност на инструменти за социална политика, приемливи за всички държави¹⁰. По думите на автора, съдържанието на тези стандарти представлява „концентриран израз на опита на много страни, резултат на щателен подбор на най-ценните и универсално значими норми и положения в националните системи на трудовото право, създаване на оригинални синтетични правила с участието на юристи, представители на съществуващите системи на правно регулиране на труда, плод на сблъсък на различни мнения и подходи, на разнородни политически сили и интереси, на различни идеологически концепции, намиране на компромисни юридически формули, и като краен резултат – тяхната трансформация в международни норми. Международните трудови стандарти са главният резултат на международноправното регулиране на труда, което по същността си представлява регламентация посредством договаряне между държавите на въпросите свързани с прилагането на наемен труд, подобряване на условията на труд, охраната на труда, защитата на индивидуалните и колективните интереси на работниците“¹¹.

Принципите и нормите на международното трудово и социално право се явяват необходимия минимум за трудовите и другите социалните права на човека във всяко национално законодателство. Международните трудови стандарти не са максимумът, който изисква международната общност от държавите, а минимумът, който държавата е длъжна да обезпечи на своите граждани в областта на трудовото и социалното законодателство. Именно затова съвременната социална държава признава приоритета на международните трудови стандарти над националното законодателство. Всяка държава обаче може да „повиши“ съответния минимум, да конкретизира и адаптира международните стандарти, като отчита националните социално-икономически условия и дадености¹².

¹⁰ Киселев, И. Я. – В: Киселев, И. Я., А. М. Лушников. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. Под. ред. М. В. Лушниковой. 3-е перераб. и доп. изд. Москва.: Эксмо, 2008, с. 468.

¹¹ Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право, 447–448.

¹² Вж. и Янулов, И. Ратифицираната конвенция и вътрешното право на дадена страна. – Адвокатски преглед, XXIII, 1942, № 2, 19–21; Мръчков, В. Ролята на Международната организация на труда за закрилата на труда. – Закон, III, 1994, № 2, 25–44; Йосифов, Н. Ратифицираните конвенции на Международната организация на труда – правна гаранция за минимални стандарти за закрила на труда. – Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“. Юридически науки и обществена сигурност. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2002, № 3, 155–161; Herzenberg, Stephen A., Jorge F. Perez-Lopez and Stuart K. Tucker. Labor standards and development in the global

Една от основните тенденции в развитието на трудовото право в края на XX в. и през първите две десетилетия на XXI в. е увеличаване на ролята на общопризнатите принципи и норми на международното трудово право. Както посочва проф. Васил Мръчков, „в принципите на вътрешното право, а това значи – и на българското трудово право, намира израз и световният опит в развитието на правото, неговите универсални разрешения и ценности, които имат общочовешко значение“¹³. Професор И. Я. Киселев отбелязва, че „с течение на десетилетията се повишава авторитетът на международните трудови стандарти, много от които възпльщават общопризнати в цивилизования свят принципи и норми на международното право, действат като вътрешно национално право и дори имат приоритет спрямо него“. Авторът прави и констатацията, че вследствие на създадения механизъм за пряко обезпечаване на международноправната защита на трудовите права на индивидуалните работници, се създават предпоставки за превръщане на регионалните трудови стандарти в наднационално право, например в държавите от Европейския съюз¹⁴. Руският учен проф. Ирина К. Дмитриева подчертава, че взаимодействието между международната и националните правни системи в сферата на труда се проявява в това, че „международните трудови норми и принципите, които стоят в тяхната основа, могат да действат не само в рамките на собствената си правна система, но и в правната система на Руската федерация“¹⁵. Този извод е относим и към българската правна система, както и към

economy. – In: *Labor standards and development in the global economy*. Stephen A. Herzenberg and Jorge F. Perez-Lopez (eds.). Washington, DC: U.S. Department of labor, Bureau of International labor affairs, 1990, pp. 1–16; Swepston, Lee. *The Future of ILO standards*. – *Monthly labor review*, 1994, Vol. 117, Iss. 9, pp. 16–23; *International labor standards: History, theory and policy options*. Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Roman, Judith Shapiro (eds.). Blackwell Publishing Ltd, 2003, 360 p.; Alston, Philip. „Core labour standards“ and the transformation of the international labour rights regime. – *European journal of international law*, 2004, Vol. 15, Iss. 3, pp. 457–521; Ewing, Keith D. *International labour standards*. – In: *Global industrial relations*. Michael J. Morley, Patrick Gunnigle and David Collings (eds.). London and New York: Routledge, 2006, pp. 239–253.

¹³ Мръчков, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 61. Вж. и становището му за съотношението международно и вътрешно трудово право в *Международно трудово право*, 51–52.

¹⁴ Киселев, И. Я. *Сравнительное трудовое право: учебник*. Москва: ТК Велби, Издательство „Проспект“, 2005, с. 4.

¹⁵ Дмитриева, И. К. *Принципы российского трудового права*. Москва: ООО „Цифровичок“, 2004, с. 87; от нея: *Общепризнанные принципы и нормы международного права (международные трудовые нормы) и конвенции МОТ: их значение и соотношение с российским трудовым правом*. – В: *Материалы VII международной конференции „Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)“*. Под ред. К. Н. Гусова. Москва: Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина и Издательство „Проспект“, 2011, 116–118.

вътрешната правна система на всяка съвременна демократична, правова и социална държава.

След средата на ХХ в. международните трудови стандарти относно трудовете и другите социални права на човека се превръщат в един от основните компоненти от цялостно изградената международна и вътрешно-национална система за основни права и свободи на човека. Уредени за първи път между двете световни войни в международните трудови конвенции и препоръки, впоследствие те стават неразделна част от съдържанието на много универсални и регионални международноправни актове, в конституциите на всяка демократична, правова и социална държава, в националните вътрешни законодателства. Немислимо е да си представим съвременната многостепенно уредена система от права на човека без неговите социално-икономически права (индивидуални и колективни)¹⁶. Нещо повече. Трябва да се подчертае новаторската роля на МОТ чрез нейната нормотворческа дейност в рамките на общото международно право (публично и частно) чрез утвърждаване на ролята на индивида

¹⁶ Относно различните аспекти на трудовете и социалните права на човека, както и за ролята на МОТ в тяхното установяване вж. Десев, Н. Социалните права на човека. Международна регламентация. [Научно-популярен очерк]. [С.]: Профиздат [Библиотека за профсъюзния актив, № 7], 1980, 139 с.; Танчев, Е. Проблеми на социалната държава в модерния конституционализъм. – Правна мисъл, 1994, № 2, 3–13; Маркова, П. Съответствие на българското законодателство с международните норми, уреждащи трудовете и икономическите права. – Правата на човека, I, 1997, № 1, 41–50; Друмева, Е. Трудовете права са основни права (конституционноправни аспекти). – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 57–70; Мръчков, В. Международноправна закрила на икономическите и социалните права на човека и тяхното осъществяване в България. – Международни отношения, 1988, № 10, 15–27; от него: За „социалното“ в българската конституция. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. IX. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2017, 40–56; Стайков, И. Трудовете права – между естествено-правните и юридико-позитивистичните възгледи за правата на човека. – В: Правата на гражданите и тяхната защита. Сборник доклади и статии от международната научна конференция в чест на акад. Антонио Фернандес де Бухан и Фернандес, почетен доктор на Нов български университет, проведена на 6 ноември 2018 г. С.: Нов български университет, 2019, 399–411; Иваненко, В. А., В. С. Иваненко. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. Санкт-Петербург: Юридический центр „Пресс“, 2003, 404 с.; Осокина, Ю. Ю. Социальные права людей как основные ориентиры в деятельности социального государства. – В: Актуальные проблемы защиты прав физических и юридических лиц: материалы круглого стола (г. Вологда, 1 июля 2010 г.). Вып. 2 „Гражданские и гражданские процессуальные права физических и юридических лиц“. Вологда: Воронежский государственный педагогический университет, 2010, 63–73; Valticos, Nicolas. International labour standards and human rights: approaching the year 2000. – International labour review (Special issue: labour rights, human rights), 1998, Vol. 137, Iss. 2, pp. 135–148; Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision: proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of experts on the application of conventions and recommendations, Geneva, 24–25 November 2006. George P. Politakis (ed.). Geneva: ILO – International labour office, 2007, 292 p.

като самостоятелен субект на международното право в лицето на работника и работодателя. Това става в периода на най-активното нормотворчество на МОТ – между двете световни войни, когато в множеството трудови конвенции и препоръки работниците и служителите са обявени за носители на основни трудови и осигурителни права. В същото това време и до средата на XX в. в общото международно право като негови субекти се признават в доктрината само държавите, държавоподобни образувания, народи и нации, международни организации, т. е. колективни образувания, но не и индивидът (отделният човек)¹⁷.

III. Международната организация на труда осъществява своята нормотворческа дейност, като приема два вида международноправни актове (вж. чл. 19–23 от Устава на МОТ): а) юридически задължителни (конвенции, протоколи); б) препоръчителни (декларации, резолюции, препоръки). Към края на 2019 г. са приети 190 конвенции, 206 препоръки и 6 протокола¹⁸.

1. По своята правна същност конвенциите на МОТ са многостранни международни нормативни договори. Те притежават важното юридическо свойство ратифицируемост, т. е. възможността да бъдат възприемани по доброволно и суверенно изразената воля на държавите членове да се обвържат юридически с тях и да поемат международноправни задължения за изпълнение на техните разрешения.

1.1. Особеностите на конвенциите на МОТ в сравнение с другите международни договори се очертават в няколко насоки:

- особеният ред за тяхната подготовка и приемане, както и специфичният контрол за тяхното практическо прилагане;
- особеният многостепенен предмет на правно регулиране. От една страна, конвенциите на МОТ регулират отношения между

¹⁷ Вж. по въпроса и Ковачева, Д. Индивидът в международното право. С.: Сиела, 2018, 134–162; Карташкин, В. А. Права человека в международном и внутригосударственном праве. Отв. ред.: Е. А. Лукашева. Москва: Издательство Института государства и права Российской академии наук, 1995, 135 с. (специално раздела за въздействието на международното право за уредбата в националните законодателства на основните права и свободи на човека, 28–37); Ерпылева, Н. Ю. Физическите лица как субекти на международното трудово право и международното образователно право. – Право и политика [Москва: Издательство „Notabene“, ООО „НБ-Медиа“], 2009, № 5, 1048–1068.

¹⁸ Последната, приета от МОТ, конвенция е Конвенция № 190 за насилие и тормоз в света на труда [на работното място] от 2019 г. Тя е приета на 108-ата юбилейна (стогодишна) сесия на МКТ (Генералната конференция) на 21 юни 2019 г. На същата дата и в рамките на същата сесия на МКТ е приета и съпътстващата едноименна Препоръка № 206 от 2019 г.

държави, създават задължения на държавите една към друга¹⁹, а така също и към международната организация. От друга страна, тези международни актове съдържат норми, които имат за цел да регулират отношения не между държави, а между частноправни физически и юридически лица.

- характерът на конвенциите на МОТ като международни договори, които не се сключват непосредствено между държавите, а се явяват като решение на международна организация²⁰.

В правната теория е общопризнато, че юридическата сила на международните норми на трудовото право се основава на три аксиоми:²¹

- Нито една държава не е задължена да встъпи в ООН и МОТ, но ако тя стане член на тези международни организации е длъжна да спазва международните задължения, произтичащи от нормите на Уставите на ООН и МОТ.
- Нито една държава не е задължена да ратифицира една или друга конвенция на МОТ, но ако тя ратифицира една конвенция, се задължава да приведе националното си законодателство и практиката по неговото прилагане в съответствие с изискванията на конвенцията.
- Независимо от ратификацията на определена конвенция, за държавата член на МОТ съществува международноправно задължение да представи конвенцията за разглеждане и обсъждане на компетентните държавни органи, както и при запитване от страна

¹⁹ В международното публично право между държавите, които са ратифицирали един и същ международен договор, не съществуват международноправни отношения. При ратифицираните международни трудови конвенции съществуват особености в това отношение: 1. само държава, ратифицирала международна трудова конвенция, може да подава жалба по чл. 26 от УМОТ срещу друга държава, ратифицирала същата конвенция, която не я изпълнява; 2. когато трудова конвенция създава права за чужденци и предвижда тяхното предоставяне само на граждани на държава, която е ратифицирала същата конвенция, се създава взаимност в задълженията на държавите, ратифицирали тази конвенция. Вж. подробно Мръчков, В. Международно трудово право, 64–65.

²⁰ Янулов, И. Социално-правен анализ на международното трудово законодателство. С., 1941, 100 с.; Мръчков, В. Правна и политическа същност на конвенциите и препоръките на Международната организация на труда. – Правна мисъл, 1975, № 1, 13–26; Коцев, М. Ред за изработването и приемането на конвенции и препоръки на Международната организация на труда. – Държава и право, 1989, № 7, 48–58; Йосифов, Н. Правна същност на конвенциите на Международната организация на труда. – Проблеми на труда, XXXIII, 1992, № 6, 52–66; Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда. Москва: Издательство „Наука“, 1964, с. 105.

²¹ Вж. Лушникова, М. В., А. М. Лушников. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс. Учебное пособие. Ярославль: Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова, 2010, с. 113 и цит. там други автори.

на МОТ да представи доклад за състоянието на националното законодателство по въпросите, за които се отнася нератифицираната конвенция²².

Известният руски трудовоправник проф. Семьон А. Иванов (1924–2008) приема, че общопризнатите трудови норми се установяват, тогава когато конвенцията се ратифицира от преобладаващата част от членовете на МОТ, в това число от държави с различни социални системи²³. По този начин общопризнатите норми и принципи на международното трудово право, по определението на руския социолог и юрист проф. Жорж (Георгий) Д. Гурвич (1894–1965), представляват международното „организирано социално право“. Това право, създадено от МОТ като ръководна структура на международната общност, юридически обвързва трети лица, с други думи, тези държави, които въпреки че не са членове на дадената организация, се явяват част от тази общност²⁴.

1.2. Необходимо е да се вземе отношение и към проблема с ратификацията, респ. и с по-голяма острота – нератификацията, от държавите членове на МОТ на една или друга конвенция, който проблем присъства в цялата стогодишна история на Организацията. Той има две главни страни.

Първата е свързана с това, че ратификацията на трудовите конвенции има не само национален характер и значение, но това е и международен

²² Съгласно чл. 19, § 5, б. „b“ и § 6, б. „b“ от УМОТ държавите членове на МОТ имат задължението в 1-годишен срок, а в изключителни случаи – в 18-месечен срок от закриването на сесията на МКТ, на която е приета съответната конвенция и/или препоръка, да я представи на „компетентната власт“. „Компетентната власт“ по смисъла на тези разпоредби е обикновено законодателният орган на държавата, на който приетата конвенция и/или препоръка се представя, за да се „вземе акт от нея“. След „вземането на акт“ от съдържанието на приетата конвенция и/или препоръка правителството е длъжно да информира затова генералния директор на МБТ, като посочи и компетентния орган, на който е бил предоставен текстът ѝ. „Вземането на акт“ е съществено различно правно действие от ратификацията. Докато ратификацията е обвързване на държавата със задължението да изпълнява съответната конвенция на МОТ съгласно Виенската конвенция за правото на договорите от 1969 г., вземането на акт се отнася както за конвенциите, така и за препоръките. „Вземането на акт“ е удостоверяване, че компетентният държавен орган се е запознал със съдържанието на конвенцията и/или препоръката и означава знание за съществуването и съдържанието на представената конвенция и/или препоръка. Целта е международният акт да бъдат популяризиран сред заинтересуваните обществени групи, особено сред синдикалните и работодателските организации и сред специализираните държавни органи, и да бъде прилаган в тяхната дейност, когато държавата е страна по него. Вж. подробно Мръчков, В. Международно трудово право, с. 219–222.; Servais, Jean-Michel. *International labour law*. Hague: Wolters Kluwer Law International BV. 2nd revised edition, 2009, pp. 72–74.

²³ Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда, с. 45.

²⁴ Гурвич, Г. Д. Идея социального права. – Във: *Философия и социология права. Избранные сочинения*. Санкт-Петербург: Издательский дом „Санкт-Петербургский государственный университет“, 2004, с. 89.

проблем в условията на глобализация. Става дума за хармонизацията и унификацията на трудовото законодателство в различните държави и правни системи на основата на създадените международни стандарти за трудовите и други социални права. Този проблем съществува от момента на създаването на МОТ и не е загубил актуалност и към днешна дата – столетие след създаването ѝ. Неговите корени се откриват в предисторията за създаването на МОТ, както и в целите и задачите, поставени в Устава на МОТ, когато се създава тази международна организация. В абз. 3 от преамбула на Устава на МОТ е посочено, че „неприемането от която и да е държава на действително хуманен режим на работа създава пречки за усилията на другите държави, които желаят да подобрят съдбата на трудещите се в собствените им страни“. Това е било актуално през 1919 г. при създаването на МОТ, било е актуално през целия противоречив и динамичен ХХ в., актуално е и днес в условията на глобализация, започнала в последното десетилетие на миналия век и продължаваща под различни форми вече две десетилетия от настоящия век²⁵. Международното трудово и социално право не е унифицирано право и стоте години от дейността на МОТ и историческото развитие на човечество доказва, че то не може да

²⁵ Вж. Десев, Н. Нормите на МОТ и структурната реформа. – Проблеми на труда, XXXVII, 1996, № 11, 64–68; Маркова, П. Нормотворческата дейност на МОТ в условията на глобализация. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занаят... 70–78; Богатыренко, З. С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы. – Трудовое право [Москва: Интел-Синтез], 2006, № 4, с. 31–48; Морозов, П. Е. Роль и значение актов ООН и МОТ как источников трудового права в условиях глобализации. – В: Lex Russica. Научные труды Московской государственной юридической академии, 2009, № 5, 1116–1124; от него: Современная роль Международной организации труда в условиях глобализации. – Проблемы в российском законодательстве [Москва: Издательского дома „Юр-ВАК“], 2011, № 5, 115–119; Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы в свете глобализации. – В: Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения. Материалы международной научно-практической конференции. Под ред. К. Н. Гусова. Москва: Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина и Издательство „Проспект“, 2010, 401–406; Lee, Eddy. Globalization and labour standards: A review of the issues. – International labor review, 1997, Vol. 136, Iss. 2, pp. 173–189; Tsogas, George. Labor regulation in a global economy. London and New York: 2001, first published by M. E. Sharpe; 2015, published by Routledge Taylor & Francis, XII +204 p.; Elliott, Kimberly Ann and Richard Freeman. Can labor standards improve under globalization? Washington: Peterson Institute for international economics, 2003, 200 p.; Blanpain, Roger and Michele Colucci. The globalization of labour standards. The soft law track. – Bulletin of comparative labour relations, Vol. 52. Hague: Wolters Kluwer Law International BV, 2004, 168 p.; Helfer, Laurence R. Understanding change in international organizations: Globalization and innovation in the ILO. – Vanderbilt law review, 2006, Vol. 59, Iss. 3, pp. 649–726; Standing, Guy. The ILO: An agency for globalization? – Development and change, 2008, Vol. 39, Iss. 3, pp. 355–384; Rodgers, Gerry, Eddy Lee, Lee Swepston, and Jasmien Van Daele. The ILO and the quest for social justice, 1919–2009. Ithaca, NY: Cornell University Press; Geneva: ILO, 2009; Maupain, Francis. The Future of the International Labour Organization in the global economy. Oxford: Hart Publishers, 2013, XIX + 300 p.

бъде такова²⁶. Уредените в международноправните актове, и преди всичко в актовете на МОТ, международни трудови стандарти са генерализиращите и системообразуващите фактори за хармонизацията (сближението) и унификацията (създаването на еднообразие) на националните правни системи в областта на социалните законодателства в условията на глобализираща се икономика. Конвенциите на МОТ се явяват основа за хармонизацията на националните трудови и осигурителни законодателства, а приетите от Европейският съюз регламенти са типичен пример за унификация на националните социални законодателства на страните членове на Европейския съюз. Целта и задачите на МОТ, формулирани преди сто години, остават актуални и днес: да се създават общи минимални трудови стандарти за закрила на труда и другите социални права на човека, които да установят минимално ниво на закрила, като държавите от световната общност се насърчават да възприемат и прилагат в националните си трудови законодателства тези минимални стандарти за закрила на труда. Не трябва да се забравя идеята, формулирана в края на Филадельфийската декларация на МОТ, раздел V – „Конференцията утвърждава, че всички изложени принципи в тази Декларация са напълно приложими за всички народи по света [...] и тяхното постепенно прилагане [...] интересува целия цивилизован свят“. Това всъщност е изначалната идея за универсализъм на самата МОТ чрез създаването от нея минимални международни стандарти за закрила на труда и другите социални права на човека. Универсализъм, който кореспондира на глобализацията на съвременния свят.

Втората страна на този проблем се отнася до практическото прилагане на вече ратифицираните конвенции от различните държави членове на МОТ. В началото на 90-те години на миналия XX в., по повод частния проблем относно ратифицираните от Република България към този момент международни трудови конвенции, проф. В. Мръчков отбелязва следното: „проблемът не е толкова в количественото увеличаване на броя на ратификациите. Той е преди всичко и най-вече в изпълнението на поетите международни задължения за тяхното точно и добросъвестно прилагане, в „равняването“ на вътрешното трудово и осигурително законодателство

²⁶ Вж. и аргументите за обособяването на Международната защита на социалните права като самостоятелна система, като нов отрасъл на международното публично право Петрова, П. Проблеми и перспективи на международноправната защита на социалните права. – В: Сборник с доклади от международна научна конференция „Ролята и значението на международното и наднационалното право в съвременния свят“, организирана по повод 90-годишнината на проф. д-р Иван Владимиров. Състав. Д. Маринова. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2018, 531–550.

с изискванията на международните трудови конвенции, както и относно изпълнение на поетите международни задължения по ратифицираните конвенции“²⁷.

Именно тези две страни на проблема относно ратифицираните и нератифицираните международни трудови конвенции от държавите членове на МОТ е една от причините да се приеме Декларацията на МОТ „За основополагащите принципи и права в сферата на труда и механизма за нейната реализация“ от 1998 г., а впоследствие, десет години по-късно през 2008 г., и Декларацията на МОТ „За социалната справедливост в целите на справедливата глобализация“ (вж. по-долу в текста).

В началото на 60-те години на ХХ в. проф. Семьон А. Иванов посочва, че международното регулиране на труда по същество представлява разновидност на защитата на правата на човека, институт, който успешно се утвърждава в съвременното международно право, и официалното признаване на трудовите права в качеството им на неотменими права на човека значително засилва международната охрана на труда. По мнението на автора, конвенциите и препоръките на МОТ съдържат този минимум права, който трябва задължително да бъде предоставен на трудещите се²⁸. Професор С. А. Иванов още тогава подчертава, че за постигането на целите на международното регулиране на труда е необходимо всички държави членове на МОТ да ратифицират един минимален брой конвенции. Според автора това са: Конвенция № 29 относно принудителния или задължителния труд (1930 г.), Конвенция № 87 за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране (1948 г.), Конвенция № 100 за равенството в заплащането на мъжката и женската работна ръка за равен труд (1951 г.); Конвенция № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите (1958 г.)²⁹.

В Декларацията на МОТ „За основополагащите принципи и права в сферата на труда...“ от 1998 г. е изрично прокламирано положението, че всички държави членове на МОТ, дори и когато те не са ратифицирали основополагащите конвенции, имат задължението, произтичащо от самия факт на членството им в Организацията, да спазват, съдействат за

²⁷ Мръчков, В. България пред международните трудови норми. – В: Международните трудови конвенции в България. Сборник. С.: КНСБ, 1992, 43–44; от него: Нормотворческата дейност на МОТ и България през изтеклите 100 години. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и напред..., 29–59.

²⁸ Иванов, С. А. Проблеми международного регулирования труда, с. 12 и с. 45.

²⁹ Пак там, с. 50.

прилагането и да претворяват в живота в съответствие с Устава на МОТ принципите, които се отнасят до основополагащите права и се явяват предмет на тези конвенции. Вече повече от двадесет години МОТ концентрира своите усилия и усилията на нейните членове за активни действия за ратифициране и прилагане на основополагащите конвенции. Това са осем конвенции на МОТ (по реда на тяхното приемане): Конвенция № 29 относно принудителния или задължителния труд от 1930 г.; Конвенция № 87 за профсъюзната свобода и защитата на правото на организиране от 1948 г.; Конвенция № 98 за прилагане на принципите на правото на организиране и на провеждане на колективни преговори от 1949 г.; Конвенция № 100 за равенството в заплащането на мъжката и женската работна ръка за равен труд от 1951 г.; Конвенция № 105 относно премахване на принудителния труд от 1957 г.; Конвенция № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.; Конвенция № 138 относно минималната възраст за приемане на работа от 1973 г.; Конвенция № 182 за забрана и за мерките за премахване на най-тежките форми на детския труд от 1999 г.

За разлика от общопризнатите международни принципи на международноправното регулиране на труда, които се явяват основополагащи императивни норми на международното публично трудово право, под общопризнати норми на международното трудово право се разбират тези правила за поведение, които се признават и прилагат от всички държави членове на МОТ, в качеството им на юридически задължителни³⁰.

Като статистически данни, за своето стогодишно членство в МОТ България е ратифицирала 101 конвенции и 1 протокол: 8 от 8 т. нар. основополагащи конвенции; 3 от 4 т. нар. приоритетни конвенции; 90 от 178 т. нар. технически конвенции³¹. От всичките ратифицирани 101

³⁰ Вж. и Мръчков, В. Нормите на Международната организация на труда. – Юридически свят, 2011, 105–131; Стайков, И. Общопризнатите принципи и норми на международноправното регулиране на труда. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занаят..., 123–133; Лютов, Н. Л. Основополагащите международни права и принципи в сфера на труда: проблеми определения. – Вестник трудового права и права социального обеспечения, 2009, № 4, 103–118; Томашевский, К. Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: понятийные аспекты. – Юстиция Беларуси, 2010, № 11, 51–55; от него: Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила. – Журнал международного права и международных отношений, 2010, № 4, 21–25.

³¹ България ратифицира само Р147 – Протокол от 1996 г. към Конвенция № 147 за търговско корабоплаване (минимални норми) от 1976 г. Конвенцията е ратифицирана от България на 24 февруари 2003 г., а протоколът към нея на 9 юни 2005 г. Тази конвенция, заедно с протокола към нея, вече не е в сила, поради автоматичното ѝ денонсиране на 12 април 2011 г. от Конвенцията за морски труд от 2006 г., ратифицирана от България на 12 април 2010 г.

конвенции и 1 протокол 64 са в сила, 29 конвенции са денонсирани (вкл. и протоколът); 3 конвенции са отменени, а останалите конвенции не са влезли в сила. Последно на 8 януари 2019 г. България ратифицира изменението от 2016 г. на Конвенцията за морски труд от 2006 г.

1.3. След 1982 г. се налага практиката на приемане на протоколи от Международната конференция на труда (МКТ) към някои трудови конвенции, като така се постига осъвременяване на конвенцията чрез изменение, допълнение или отмяна на отделни нейни разпоредби. Този нормотворчески подход е наложен от това да не се стига до приемането на нова конвенция, която да има идентичен предмет на регулиране със стара, но неотменена конвенция. Протоколите, както и самата конвенция, към която се отнасят, имат задължителен юридически характер, и подлежат на ратификация³². До края на 2019 г. са приети следните шест такива протокола: P110 – Протокол от 1982 г. към Конвенция № 110 от 1958 г. относно плантациите; P089 – Протокол от 1990 г. към Конвенция № 89 от 1948 г. относно нощния труд на жените (ревизирана); P081 – Протокол от 1995 г. към Конвенция № 81 от 1947 г. относно инспекцията по труда; P147 – Протокол от 1996 г. към Конвенция № 147 от 1976 г. относно търговското корабоплаване (минимални норми); P155 – Протокол от 2002 г. към Конвенция № 155 от 1981 г. за здравословните и безопасни условия на труд; P029 – Протокол от 2014 г. към Конвенция № 29 от 1930 г. за премахването на принудителния труд.

1.4. Важна съставна част от дейността на МОТ е международният контрол за прилагане на международните трудови конвенции и препоръки. Този контрол съпътства дейността на МОТ още от създаването ѝ – неговата първоначална уредба се съдържа още в Устава на МОТ. През последните сто години тази уредба има своето прогресивно развитие в посока на обогатяване на неговите форми. Също така постепенно се усъвършенстват и методите на работа на контролните органи на МОТ с цел повишаване на ефективността и благотворното влияние, което оказват международните трудови конвенции и препоръки върху развитието на националните трудови законодателства. В своето стогодишно съществуване този международен контрол отчита и преодолява много специфични трудности от различен характер относно неговото осъществяване. Но и преди, както и сега, той се явява интегративна и много съществена част в цялостната философия на международното трудово и осигурително право,

³² Вж. Servais, Jean-Michel. *International labour law*, op. cit, p. 80.

в идеята за съществуване и прилагане в националните законодателства на международните трудови стандарти³³.

Международният контрол за прилагане на международните трудови конвенции и препоръки от десетилетия се разглежда като неразделна част от международния контрол (механизъм) за прилагане и спазване на международноправните актове за основните права на човека. Създадената още през 1927 г. т. нар. „система на докладване“, доразвита впоследствие с въведената след края на Втората световна война практика

³³ Относно същността, видовете и осъществяването на международния контрол за прилагането на международните трудови конвенции и препоръки вж. Мръчков, В. Международно трудово право, 239–273; Средкова, К. Прилагане на международните трудовоправни норми – вътрешен и международен контрол. – *Юридически свят*, 2007, № 1, 41–60; Копылев, В. С. Международный контроль за применением конвенций и рекомендаций о труде. – В: *Проблемы государства и права на современном этапе. Труды научных сотрудников и аспирантов*. Вып. 8. Москва: Издательство Института государства и права Российской академии наук, 1974, с. 329–336; Иванов С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. – *Государство и право [Москва: Наука]*, 1997, № 7, с. 17–24; Черняева Д. В. Способы обеспечения реализации основополагающих международных трудовых стандартов: поиски решения. – *Трудовое право*, 2003, № 8, с. 34–41; от нея: Международные стандарты труда. (Международное публичное трудовое право). Учебное пособие. Москва: ООО „Издательство КноРус“, 2010, с. 100–107; Лушникова, М. В., А. М. Лушников. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения, с. 222–227; Landy, Ernest Alfred. The effectiveness of international supervision: Thirty years of ILO experience. London: Stevens & Sons; Dobbs Ferry (New York): Oceana Press Publications, 1966, XIV + 268 p.; Ivanov, Semen. A. The International Labour Organisation: Control over application of the conventions and recommendations of labour. – In: *Control over compliance with international law*. W. E. Butler (ed.). Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers, 1991, pp. 153–163; Valticos, Nicolas. Once more about the ILO system of supervision: In what respect is it still a model? – In: Niels Blokker, Henry G. Schermers and Sam Muller. *Towards more effective supervision by international organizations: essays in honour of Henry G. Schermers*. Vol. I. Dordrecht; Boston [etc.]: Martinus Nijhoff Publishers, 1994, pp. 99–113; Swepston, Lee. Supervision of ILO standards. – *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 1997, Vol. 13, Iss. 4, pp. 327–344; Weisband, Edward. Discursive multilateralism: Global benchmarks, shame and learning in the ILO labor standards monitoring regime. – *International studies quarterly*, 2000, Vol. 44, Iss. 4, pp. 643–666; Rood, Max. New Developments within the ILO supervisory system. – In: *Labour law, human rights and social justice: Liber amicorum in honour of prof. dr. Ruth Ben-Israel*. R. Blanpain (ed.). Hague: Kluwer Law International, 2001, pp. 87–94; Gravel, Eric and Chloé Charbonneau-Jobin. The committee of experts on the application of conventions and recommendations: its Dynamic and Impact. ILO: Geneva, 2003, 100 p.; Simpson, William R. Standard-setting and supervision: a system in difficulty. – In: *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir – Mlanges en l’honneur de Nicolas Valticos*. dans J.-C. Javillier, B. Gernigon et G. P. Politakis (éds.). Genève: ILO, BIT, 2004, pp. 47–73; Boivin, Isabelle and Alberto Otero. The committee of experts on the application of conventions and recommendations: Progress achieved in national labour legislation. – *International labour review*, 2006, Vol. 145, Iss. 3, pp. 207–220; Gravel, Eric and Delpéch Quentin. International labour standards: Recent developments in complementarity between the international and national supervisory systems. – *International labour review*, 2008, Vol. 147, Iss. 4, pp. 403–415; Servais, Jean-Michel. International labour law, op. cit., pp. 291–312; ILO. The Committee on the application of standards of the International Labour Conference: a dynamic and impact built on decades of dialogue and persuasion. Geneva: ILO, 2011, 185 p.; Maupain, Francis. The ILO regular supervisory system: A model in crisis? – *International organizations law review*, 2013, Vol. 10, Iss. 1, pp. 117–165.

при всяка годишна сесия на МКТ да се създава специална Комисия по нормите, изградена на трипартитен принцип, която да обсъжда доклада на Експертната комисия и да представя своите заключения на пленарно заседание на Конференцията, с течение на времето се възприема като модел за контрол за спазването и на други многостранни международни договори в системата на ООН и останалите международни организации. Създаденият през десетилетията в рамките на МОТ контролен механизъм представлява принос в развитието на международния контрол за спазване на многостранните нормативни международни договори, които се приемат от международните универсални и регионални организации³⁴.

2. Препоръките (рекомендациите) на МОТ имат препоръчителен характер, съпровождат съответната конвенция на МОТ, детайлизират и уточняват нейни разпоредби, разширяват възможностите за избор от държавите при прилагането на едни или други международноправни норми. Препоръките не се нуждаят от ратификация. Професор С. А. Иванов е на мнение, че препоръките на МОТ, така както и конвенциите, съдържат международни норми относно труда, но нормите на препоръките имат само морална сила, но въпреки това признава качеството им на спомагателен източник на международното трудово право³⁵. Препоръките като незадължителни международни актове оказват влияние върху развитието на вътрешното трудово и социално законодателство на държавите членове. Както посочва проф. В. Мръчков „тяхната сила е в моралния им престиж на международни актове, в съдържанието се в тях обосновани и подходящи разрешения по урежданите въпроси“³⁶.

³⁴ Вж. подробно относно този въпрос Лозанова, Ц. Международен механизъм за защита на правата на човека – правна същност, видове и тенденции на развитие. – Юридически свят, 1999, № 2, 161–187; Мулешкова, И. Универсалните стандарти за правата на човека и механизмите за тяхната защита в системата на ООН. – Правата на човека, II, 1998, № 1, 3–15; Tapiola, Kari. The ILO system of regular supervision of the application of conventions and recommendations: A lasting paradigm. – In: Protecting labour rights as human rights: Present and future of international supervision. Proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of experts on the application of conventions and recommendations, Geneva, 24–25 November 2006. Edited by George P. Politakis. Geneva: ILO – International labour office, 2007, pp. 29–36.

³⁵ Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда, с. 107.

³⁶ Мръчков, В. Международно трудово право, с. 76. Вж. и становището на автора относно издигане ролята на препоръките и „реабилитиране“ на тяхното значение, за да не се възприемат като „второстепенен“ по значение международен акт, 81–82. Вж. и Maupain, Francis. International Labour Organisation: Recommendations and similar instruments. Commitment and compliance – The role of non-binding norms in the international legal system. D. Shelton (ed.). Oxford and New York: Oxford University Press, 2000, 560 p.

3. Декларациите и резолюциите на МОТ също са юридически незадължителни актове. Въпреки това, те носят голям идеен заряд относно признаването и уважаването на трудовите и други социални права на човека. Тези декларации имат и основополагащ характер за изработването и приемането на нови конвенции и препоръки. Според проф. Красимира Средкова, „макар че декларациите не установяват конкретни международни задължения, те служат като ръководство за действие на държавите при създаването на националната правна уредба“³⁷.

Декларациите са актове на МОТ, използвани да направят официално и авторитетно изявление и да потвърдят отново важноста, която държавите членове придават на определени принципи и ценности. Въпреки че декларациите не подлежат на ратификация и не са правно обвързващи, те имат за цел да имат широко приложение и да създават символични и политически ангажименти за държавите членове.

В стогодишната история на МОТ са приети шест тържествени декларации.

Първата е Филадельфийската декларация за целите и задачите на МОТ, приета на 26-ата сесия на МКТ на 10 май 1944 г., включена впоследствие като неразделна част от Устава на МОТ (вж. неговия чл. 1.1.)³⁸.

Втората декларация, приета единодушно с ръкопляскания на 8 юли 1964 г. от 48-ата сесия на МКТ в Женева, е посветена на политиката на апартейд в Република Южна Африка³⁹. Декларацията категорично осъжда Южна Африка като пагубна за международния мир и сигурност, като заявява, че тази държава „упорито и арогантно нарушава този принцип със средствата на законодателни, административни и други мерки, несъвместими с основните права на човека, включително свободата от

³⁷ Средкова, К. Осигурително право. 5. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 599.

³⁸ Вж. Янулов, И. 40 години Международна организация на труда. – Известия на Икономическия институт на Българската академия на науките, 1961, № 1–2, 5–78; French, Jean D. The Declaration of Philadelphia and the global social charter of the United Nations, 1944–45. – International labour standards and economic interdependence. Geneva: ILO, 1994, pp. 17–26; Lee, Eddy. The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect. – International labour review, 1994, Vol. 133, Iss. 4, pp. 467–484; Somavia, Juan. 60th Anniversary of the Declaration of Philadelphia. Geneva: ILO, International labour office, 2004.

Текстът на декларацията, като анекс към Устава на МОТ, вж. на интернет страницата на МОТ на адрес https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration [електронен ресурс] (достъп на 14.12.2019 г.).

³⁹ Текстът на тази декларация вж. в електронния архив на МОТ на интернет адрес [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1964-47\)373-376.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1964-47)373-376.pdf) [електронен ресурс] (достъп на 10.12.2019 г.).

принудителен труд“. В Доклад XII, представен на вниманието на 48-ата сесия на МКТ, е предложено включване в Устава (Конституцията) на МОТ на разпоредба, оправомощаваща МКТ да прекрати членството в МОТ на всяка държава, „за която е установено от ООН, че настоятелно и упорито чрез своето законодателството провежда декларирана политика на расова дискриминация като апартейд“⁴⁰. В същия ден МКТ единодушно приема Програмата на МОТ за премахване на апартейда по трудови въпроси, което принуждава Южна Африка да се оттегли от МОТ за следващите 30 години. Декларацията на МОТ от 1964 г. срещу апартейда е уникална в практиката на МОТ с оповестяването на интензивен критичен анализ на ситуацията в една държава. Всяка следваща година на МКТ се представя специален доклад за прилагането на декларацията, който включва препоръки за мерки, които могат да прекратят политиката на апартейда. Действията на МОТ в продължение на няколко десетилетия се развиват от първоначални препоръки до констатацията „нежелано правителство“ на Южна Африка и мобилизиране на световното обществено мнение срещу политиките на апартейда и насърчаване на политика за изолация на Южна Африка⁴¹. С премахването на апартейда, тази декларация на МОТ е обявена за остаряла и загубила значение, и е изрично отменена през 1994 г.

В рамките на 60-ата сесия на МКТ на 25 юни 1975 г. се приема Декларацията за равенство на възможностите и третирането на жените работнички (известна още и като Декларация за равенство между половете)⁴². Тази декларация МОТ приема специално по повод Международната година на жената, обявена като такава от Общото събрание на ООН. В декларацията безрезервно се признава равенството на възможностите и равното третиране на всички работници и се призовава за премахване на всички форми на дискриминация въз основа на пол, които отричат или ограничават такова равенство⁴³. Във връзка с половото равенство и забраната за дискриминация, основана на дискриминационния признак

⁴⁰ Тази разпоредба не е в сила към днешна дата. Вж. архив на МОТ на интернет адрес https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1964/64B09_98_engl.pdf [електронен ресурс] (достъп на 23.11.2019 г.).

⁴¹ Вж. Векилов, Я. Международноправната забрана на апартейда. – Международни отношения, 1980, № 6, 16–29.

⁴² Текстът на декларацията вж. на официалната страница на МОТ на интернет адрес [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2) [електронен ресурс] (достъп на 21.10.2019 г.).

⁴³ Вж. Мръчков, В. Международноправна защита на труда на жената. – Правна мисъл, 1975, № 3, 29–44; Трайкова, Л. Международноправни актове за защита на правата на жените. – Правна мисъл, 1978, № 6, 86–95.

„пол“, МКТ приема в следващите десетилетия и няколко резолюции относно равенството между половете – през 1981, 1985, 1991, 2004 и 2009 г.

От гледна точка на историческото развитие, трябва да се направи следното важно уточнение. Тристранната декларация на МОТ за принципите относно многонационалните корпорации и социалната политика от 1977 г. е приета от Административния съвет на МОТ⁴⁴, в който участват представители само някои държави членове на МОТ, и следователно тя не съдържа общопризнати принципи и норми на международното трудово право⁴⁵. Тази декларация не е обсъждана и приемана от МКТ и поради тази причина може да бъде отнесена към т. нар. „меко право“ (soft law). Принципите, заложи в този акт, предлагат насоки за многонационалните предприятия, правителствата и организациите на работодателите и работниците относно социалната политика и приобщаващи, отговорни и устойчиви практики на работното място. По-конкретно насоките са ориентирани към области като трудова заетост, професионално обучение, условия на труд и живот, и други аспекти на индустриалните отношения. Целта на тази декларация е да насърчи положителния принос, който многонационалните предприятия могат да дадат за икономическия и социален прогрес и за реализирането на достоен труд за всички, както и да се сведе до минимум и да разрешат трудностите, до които могат да доведат различните им дейности. Тези принципи не целят въвеждането или поддържането на неравенства в третирането между многонационални и национални предприятия. Те отразяват натрупаната към онзи момент добра практика в тази област. Многонационалните и националните предприятия, където принципите на Декларацията са от значение и за двете, трябва да бъдат обект на едни и същи очаквания по отношение на тяхното поведение и по-специално на техните социални практики. Идеите на декларацията са подсилени от действието на някои международни трудови конвенции и препоръки, които социалните партньори се призовават да имат предвид и да прилагат в максимална степен. Приемането по-късно на Декларацията на МОТ „За основополагащите принципи и права в сферата на труда...“ през 1998 г. подчертава значението на осемте основополагащи конвенции за реализиране на целите на МОТ и следователно Тристранната деклара-

⁴⁴ Декларацията е приета от Административния съвет на МОТ на 204-ата му сесия (Женева, ноември 1977 г.) и е изменяна на 279-ата (ноември 2000 г.), 295-ата (март 2006 г.) и 329-ата (март 2017 г.) сесия.

⁴⁵ Вж. текста на тази декларация на http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101234/lang-en/index.htm [електронен ресурс] (достъп на 26.9.2019 г.).

цията от 1977 г. се вписва изцяло в принципите и целите на Декларацията на МОТ от 1998 г. Някои положения, прогласени в различните декларации на ООН и МОТ, с течение на времето стават общопризнати принципи на международното трудово право, преминавайки от категорията на *soft law* или конвенционални норми в категорията на *jus cogens*.

Четвъртата по ред е Декларацията на МОТ „За основополагащите принципи и права в сферата на труда и механизма за нейната реализация“, приета на 18 юни 1998 г. на 86-ата сесия на МКТ, по-късно наречена Женевска декларация. Към нея е направено допълнение от 15 юни 2010 г. относно последващите действия във връзка с изпълнението и мониторинга на декларацията⁴⁶. Основната цел на тази декларация е да даде на държавите членове на МОТ социално-политически решения на проблемите, които поставя епохата на глобализацията. Декларацията има препоръчителен характер, въпреки че видно от наименованието ѝ, съдържа и конкретен механизъм за нейното приложение, който включва в себе си три елемента. Първият елемент се състои в предвидените ежегодни мерки по нейното прилагане, които се отнасят до предприеманите действия за спазване на основополагащите принципи и норми в сферата на труда от държавите членове на МОТ, които не са ратифицирали основополагащите конвенции. Държавите членове са длъжни да изготвят ежегодни доклади и на тяхна основа да предприемат действия за преодоляване на пречките пред практическото прилагане на основополагащите принципи и норми в сферата на труда. Вторият елемент се отнася до изготвянето под ръководството на Генералния директор на МБТ на световен доклад, който да бъде представен пред МКТ. Този ежегоден доклад се посвещава на един от четирите основополагащи международни принципи в сферата на труда, посочени в декларацията. Той се съставя въз основа на докладите, представени от държавите членове, които не са ратифицирали основополагащите конвенции, както и въз основа на всякаква друга събрана информация в световен мащаб⁴⁷. Третият елемент е относно формулирането на приори-

⁴⁶ Вж. текста на декларацията на интернет страницата на МОТ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf [електронен ресурс] (достъп на 26.10.2019 г.).

⁴⁷ През 1999 г. пред МКТ е представен от Генералния директор на МБТ първият Глобален доклад относно последващите действия и контрола за изпълнение на Декларацията „За основополагащите принципи и права в сферата на труда...“ от 1998 г., озаглавен „Достоен труд“. Глобалният доклад от 2000 г. е посветен на свободата на сдружаване и реалното признаване на правото на колективни преговори; 2001 г. – на премахването на всички форми на принудителен или задължителен труд; 2002 г. – на реалното прилагане на забраната на детския труд; 2003 г. – на забраната и премахването на дискриминацията в областта на труда и заетостта; 2004 г. – относно сдружаването в

тетите и подготовката на план за мероприятия във връзка с техническото сътрудничество между МОТ и отделните държави членове. На държавите членове се предлага да определят собствените нужди и конкретни мерки по отношение на техническото сътрудничество.

Декларацията на МОТ „За основополагащите принципи и права в сферата на труда...“ от 1998 г. има концептуално значение за разбиране на същността на общопризнатите международни принципи на трудовото право. Както отбелязва проф. Захарий С. Богатыренко, съвременният етап от усъвършенстването на нормотворческата дейност на МОТ е неразривно свързана с приемането на Декларацията за основополагащите принципи и права в сферата на труда (1998 г.), а така също и с Концепцията за достоен труд, представена пред 87-ата сесия на МКТ (1999 г.)⁴⁸.

В Женевската декларация на МОТ от 1998 г. е уреден своеобразен социален минимум относно трудовите и социалните права на човека, който следва да възприеме и към който следва да се придържа всяка държава член на МОТ. В нея е прокламирано, че всички държави членове на МОТ имат задължението да спазват, укрепват и реализират в духа на добрата воля и в съответствие с Устава на МОТ принципите, които се отнасят до основополагащите права в сферата на труда, а именно: а) свобода на сдружаване и реално признание на правото на провеждане на колективни преговори; б) премахване на всички форми на принудителен и задължителен труд; в) реална забрана на детския труд; г) недопускане на дискриминация в областта на труда и заетостта⁴⁹. Като се вземе под

организации за целите на социалната справедливост; 2005 г. – относно световния алианс против принудителния труд; 2006 г. – „Премахване на детския труд: целта е близо“; 2007 г. – „Равенството в труда: в търсене на предизвикателствата“; 2008 г. – „Свободата на сдружаване в практиката: поуките“; 2009 г. – „Цената на принудата“; 2010 г. – „Ускоряване на действията срещу детския труд“; 2011 г. – „Равенство в труда: продължаващото предизвикателство“, и т.н.

⁴⁸ Богатыренко, З. С. Международная организация труда и ее нормотворческая деятельность, с. 33. Вж. от него и Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда. – Труд за рубежом [Москва: Научно-исследовательский Институт труда и социального страхования Минздравсоцразвития России], 2003, № 3, с. 129–158.

⁴⁹ Вж. подробно Павлов, Б. Международните трудови норми в светлината на Декларацията на МОТ за основните принципи и правата в областта на труда – гаранция за социална сигурност в света. – Международни отношения, 1999, № 5, 75–78; Мръчков, В. Съвременни проблеми на нормотворческата дейност на Международната организация на труда и България. – В: Актуални проблеми на международното право. Сборник от научни трудове, посветен на проф. Владимир Кутиков. Под ред. на А. Янков и Й. Зидарова. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2000, 76–121; Маркова, П. 85 години Международна организация на труда (МОТ) – нови акценти в дейността и ценностите. – Панорама на труда, 2004, № 10, 43–50; Kellerson, H. The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future. – International labour review, 1998, Vol. 137, Iss. 2, pp. 223–227; Bellace, Janice R. The ILO Declaration of fundamental principles and rights at

внимание обстоятелството, че не всички държави членове на МОТ са ратифицирали основополагащите конвенции, в Декларацията е уредено принципното положение, че всички държави членове на МОТ, дори и когато не са ратифицирали основополагащите конвенции, имат задължението, произтичащо от самия факт на членство в Организацията, да спазват, да съдействат за прилагането и да претворяват в живота в съответствие с Устава принципите, които се отнасят до основополагащите права, които се явяват предмет на тези конвенции⁵⁰. По повод значението на тази Декларация и на съдържащите се в нея общопризнати международни принципи на трудовото право 9-ят генерален директор на МБТ Хуан Сомавия (Чили) в доклада си „Достоен труд“, изнесен пред 87-ата сесия на МКТ (1999 г.), отбелязва, че „декларациите са такива актове, които МОТ използва много често. За разлика от международните договори, които са задължителни за всички държави членове, които вече са ги ратифицирали, действието на декларациите автоматически се разпростира за всички държави, приели Устава на МОТ, независимо от това, дали са ратифицирали или не основополагащите конвенции на МОТ“⁵¹.

Петата Декларация на МОТ „За социалната справедливост в целите на справедливата глобализация“ е приета на 97-ата сесия на МКТ (10 юни 2008 г.), в навечерието на 90-годишнината на МОТ⁵². В Декларацията са очертани четири стратегически задачи, които произтичат от Концепцията за достоен труд. Тези задачи са взаимосвързани, взаимозависими и взаимодопълващи се помежду си. Неспособността да се реши всяка една от тях води до затруднение да се решат другите задачи. За да се постигне оптимален ефект, усилията на МОТ и на отделните държави членове трябва да бъдат част от единната глобална комплексна стратегия на МОТ за постигане целите на Концепцията за достоен труд. Тези четири стратегически задачи са: 1. съдействие за заетостта посредством формиране

work. – International journal of comparative labour law and industrial relations. Kluwer Law International, 2001, Vol. 17, Iss. 3, pp. 269–287; Supiot, Alain and Pamela Meadow. Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford: Oxford University Press, 1 edition, 2001, 264 p.

⁵⁰ В правната литература е изказвано и становището, че нормите-принципи на Женевската декларация на МОТ от 1998 г. спадат към категорията soft law („меко право“). Вж. Лукаш, С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Харків: Видавництво „ФІНН“, 2009, с. 119.

⁵¹ Достойный труд. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. Женева: МБТ, 1999, с. 19. Вж. и Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям. Доклад VI. Женева: МБТ, 2012, 121 с.

⁵² Текстът на декларацията вж. на интернет страницата на МОТ на адрес http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf. [електронен ресурс] (достъп на 18.11.2019 г.).

на стабилна институционална и икономическа среда; 2. разработване и разширяване на мерките за социална защита, социално осигуряване и защита на работниците, които да имат устойчив характер и да са съобразени с националните условия; 3. съдействие за развитие на социалния диалог и трипартизма; 4. спазване и реализация на основополагащите принципи и права в сферата на труда. Към декларацията е прието Допълнение относно механизма за нейната реализация. Този механизъм предвижда използването на всички форми и средства на контрол, които са уредени в Устава на МОТ, в това число системата за провеждане на периодични обсъждания в МКТ на изпълнението на задълженията на държавите членове по отношение на четирите стратегически задачи⁵³.

В периода 10–21 юни 2019 г. в Женева (Швейцария) – в Двореца на нациите и в седалището на МОТ, се провежда 108-ата юбилейна (стогодишна) сесия на МКТ (Генералната конференция). За отбелязване на 100 години от основаването на МОТ, в последния ден на сесията, 21 юни 2019 г., тържествено се приема Столетна декларация за бъдещето на труда⁵⁴. Освен честването на годишнината, идеята за тази декларация е провокирана и от кардиналните промени, които преживява светът на труда, поради непрекъснатите технологични иновации, демографски промени, изменение на климата и глобализация, които оказват голямо въздействие върху естеството и бъдещето на труда, както и мястото и достойнството на хората в него. Декларацията се разглежда като своеобразна „Пътна карта за бъдещето, ориентирано към човека“. Това са основните принципи за бъдещето на човешкия труд, като фокусът е поставен върху три области на действие: увеличаване на инвестициите в способностите на хората; увеличаване на инвестициите в институциите за трудова заетост; увеличаване на инвестициите в достоен и устойчив труд. Така формулираните области отразяват основните препоръки, очертани в доклада на Глобалната комисия за бъдещето на труда, публикуван през м. януари 2019 г.⁵⁵.

⁵³ Вж. Maupain, Francis. *New foundation or new façade?: The ILO and the 2008 Declaration on social justice for a fair globalization*. – *European journal of international law*, 2009, Vol. 20, Iss. 3, pp. 823–852; *The Modernization of labour law and industrial relations in a comparative perspective*. R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich et al. (eds.). – *Bulletin of comparative labour relations*. Vol. 70. Hague: Wolters Kluwer Law International BV, 2009, 482 p., както и посочената литература в бел. 25 под линия относно дейността на МОТ и проблемите на глобализацията.

⁵⁴ Текстът на декларацията е публикуван на официалната интернет страница на МОТ на адрес https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf [електронен ресурс] (достъп на 27.11.2019 г.).

⁵⁵ Вж. текста на доклада на интернет страницата на МОТ <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> [електронен ресурс] (достъп на 17.12.2019 г.).

Приемането на Столетната декларация е кулминацията на години на непрекъсната работа в рамките на инициативата на МОТ за бъдещето на труда. Като първа стъпка към приемането на декларацията социалните партньори в МОТ провеждат тристранни срещи, които осигуряват богата дискусия за приоритетите, предизвикателствата и възможностите на национално и международно ниво. Резултатите от тези срещи се вземат под внимание при работата на Глобалната комисия за бъдещето на труда⁵⁶, чиито препоръки от своя страна спомагат за изработването на Столетната декларация за бъдещето на труда. В основата на декларацията стои и докладът „Труд за по-светло бъдеще“, изработен също от Глобалната комисия и представен в началото на 2019 г.⁵⁷. Този забележителен доклад на Глобалната комисия на МОТ за бъдещето на труда разглежда как да се постигне по-добро бъдеще на труда за всички в момент на безпрецедентна промяна и изключителни предизвикателства в света на труда⁵⁸.

Столетната декларация поставя акцент върху основните предизвикателства на нашето съвремие, както и относно възможностите за бъдещето на труда, като се започне от технологичната революция до изменението на климата, от демографските промени до необходимостта от нови знания и умения. Декларацията представя насоките за справяне с тези належащи

⁵⁶ Глобалната комисия за бъдещето на труда се създава ad hoc и започва своята работа през октомври 2017 г. по покана на Генералния директор на МБТ като част от инициативата на МОТ за бъдещето на труда. Комисията има уникален състав. Тя включва 27 члена – 21 водещи световни фигури от бизнеса, синдикатите, мозъчните тръстове, правителствените и неправителствените организации, четирима членове по право – предходният и настоящият председател на Административния съвет на МОТ, главен изпълнителен директор на световна консултантска компания и Генералният директор на МБТ Гай Райдер (от 2012 г., преизбран за нов 5-годишен мандат през 2017 г.), както и двама съпредседатели – южноафриканския президент Кирил Рамафоса (от 2017 г.) и министър-председателят на Кралство Швеция Стефан Льофвен (от 2012 г.). Всички членове на Комисията са поканени и участват в дейността ѝ в лично качество със своите знания и натрупан политически и професионален опит, а не като представители на институциите, към които принадлежат. Сред ключовите въпроси, разглеждани от Комисията, са: новите форми на трудова заетост, институционалните последици от променящия се характер на труда, ученето през целия живот, създаването на приобщаващ и устойчив икономически растеж, равенството между половете при полагането на труд, измерването на труда и благополучието на човека, ролята на универсалната социална защита в стабилно и справедливо бъдеще на труда. По повод изготвянето на възложения доклад Генералният директор на МБТ провежда четири работни срещи с комисията, като последната среща е през ноември 2018 г. Това е непрекъснат разговор за всички аспекти на света на труда, идентифициране на ключовите предизвикателства и възможности за намиране на оптимално решение, и е опит да се формулират препоръки за действие от всички заинтересовани страни, включително правителства, работодателски и работнически организации.

⁵⁷ Текстът на този юбилеен доклад вж. в специалното издание на интернет страницата на МОТ на адрес https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf [електронен ресурс] (достъп на 25.10.2019 г.).

⁵⁸ Вж. и Мръчков, В. Да работим за по-светло бъдеще. – Труд и право, 2019, № 4, 5–17.

въпроси и платформа за сътрудничество с други организации в международната система. Духът на декларацията е силно потвърждаване на мандата за създаване на социална справедливост, който беше даден на МОТ преди 100 години при създаването ѝ, както и признание на изключително важната роля на социалния диалог и международните трудови стандарти. Философията на декларацията е да се признаят постигнатите успехи, да се признае къде се намираме сега и най-важното е – разглежда се къде трябва да отидем в бъдеще.

Юбилейната декларация отправя призив за действие за всички държави членове на МОТ, като те трябва да направят необходимото да се уверят, че всички хора се възползват от променящия се свят на труда; да гарантират постоянното значение на трудовите правоотношения; да осигурят адекватна защита на всички работници; да насърчават приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълна трудова заетост и достоен труд. Във връзка с това в декларацията също така се определят приоритетите за работата на МОТ, в съответствие с нейната програма и бюджет. В декларацията се настоява за спешни действия, за да могат да се използват всички възможности за постигане на успех при преодоляване на предизвикателствата на съвременността, ако светът иска да създаде и поддържа справедливо, приобщаващо и сигурно бъдеще на труда, с пълна, продуктивна и свободно избрана заетост и достоен труд за всички.

В Столетната декларация за бъдещето на труда МОТ утвърждава положението, че за да се продължи напред и да се създадат перспективи за справедливо и устойчиво бъдеще, трябва да се инвестира в хората чрез подход, ориентиран към човека и към бъдещето на неговия труд. Това означава инвестиране в работни места, умения и социална защита. Това означава подкрепа на равенството между половете. Това също означава инвестиране в институциите на пазара на труда, така че заплатите да са адекватни, работното време да е ограничено и да се гарантират безопасността и здравето на човека, както и основните трудови права. А това на свой ред означава приемане на политики, които насърчават благоприятна среда за устойчиви предприятия, икономически растеж и достоен труд за всички. Това са препоръките на МОТ не само към своите членове, но към всички които имат отношение към света на труда.

След вникване в текста на Столетната декларация, ясно се откроява един исторически паралел. През далечната 1944 г. Декларацията от Филадельфия определя целите на МОТ. Тя се приема в разгара на най-

опустошителната световна война, която познава човечеството – Втората световна война. Основните принципи, които Филадельфийската декларация постулира, са актуални и днес и са потвърдени отново в Столетната декларация за бъдещето на труда от 2019 г. Столетната декларация се прие в мирно време, но нейната философия отразява непреходни ценности относно труда, като отчита съвременните предизвикателства пред него.

IV. Международната организация на труда навърши своите сто години. За един век съществуване тя доказва своята уникалност (нейният състав обединява правителства, работодатели и работници) и своята универсалност (в нея членуват държави от всички континенти на света). Тя доказва също, че може да бъде основа за едно плодотворно международно сътрудничество между държави с различна политическа ориентация и с различни социално-икономически дадености, с цел постигане на основната повеля, заложена в преамбюла на Устава на МОТ „Всеобщ и траен мир може да бъде създаден само на основата на социалната справедливост“. Създадена и осъществяваща дейността си на трипартитен принцип, чрез приеманите от нея в продължение на сто години международни актове МОТ доказва, че е възможен компромис между антагонистичните интереси на капитала и труда. Историческата роля на МОТ в нейната стогодишна история се състои в установяването на основните международни трудови стандарти за трудовите и други социални права на човека. Чрез тяхното създаване и контрол за тяхното изпълнение се създават предпоставките за запазване на социалния мир и гарантиране на социалната сигурност на трудещите се по целия свят.

От началото на ХХI в. и към днешна дата основната тенденция за усъвършенстване на ролята на МОТ в условията на глобализация е свързана с обновяването на нормативната основа на международните стандарти за трудовите и другите социални права на човека на основата на Декларацията „За основополагащите принципи и права в сферата на труда...“ от 1998 г. и Столетната декларация за бъдещето на труда от 2019 г. Вече повече от две десетилетия основното проявление на тази тенденция е приемането от МОТ на гъвкави всеобхватни „рамкови“ конвенции, като така се спомогне за хармонизацията на националните трудови законодателства на държави с различна степен на социално-икономическо развитие.