

# ПАНДЕМИЯТА COVID-19 КАТО „КРИЗИСНА СИТУАЦИЯ, КОЯТО Е ВЪЗНИКНАЛА ПО ПРИЧИНА НА БЕДСТВИЕ“ ПО СМИСЪЛА НА ПРЕПОРЪКА № 205 ОТ 2017 Г. НА МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА

Доц. д.ю.н. Ивайло Стайков, Нов български университет, E-mail: [istaikov@nbu.bg](mailto:istaikov@nbu.bg)

**Резюме:** Научното изследване анализира съдържанието и значението на Препоръка № 205 на Международната организация на труда от 2017 г. за заетост и достоен труд за мир и устойчивост. Текстът аргументира тезата, че пандемията COVID-19 е „кризисна ситуация, която е възникнала по причина на бедствие“ по смисъла на препоръката, като се обсъжда нейната приложимост като механизъм за преодоляване на социално-икономическите последици от пандемията.

**Ключови думи:** пандемия COVID-19, Международна организация на труда, Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г., трудови отношения, трудово право

## THE COVID-19 PANDEMIC AS A „CRISIS SITUATION ARISING FROM DISASTER“ WITHIN THE MEANING OF ILO RECOMMENDATION № 205 OF 2017

Associate Professor Ivaylo Staykov, DSc, New Bulgarian University, E-mail: [istaikov@nbu.bg](mailto:istaikov@nbu.bg)

**Abstract:** The research analyzes the content and significance of Recommendation № 205 of the International Labour Organization from 2017 for Employment and Decent Work for Peace and Resilience. The text offers the understanding that the COVID-19 pandemic is a “crisis situation arising from disaster” within the meaning of the Recommendation, discussing its applicability as a mechanism for overcoming the socio-economic consequences of the pandemic.

**Keywords:** COVID-19 pandemic, International Labour Organization, ILO Recommendation № 205 of 2017, labour relations, labour law

I. На 11 март 2020 г. Световната здравна организация определя COVID-19 като пандемия. Генералният директор на СЗО Тедрос Аданом Гебреисус подчертава, че Организацията е в режим на пълен отговор, след като е била уведомена за първите случаи и всеки ден призовава държавите да предприемат спешни и агресивни действия. Като признава, че COVID-19 не е просто криза в общественото здраве, а такава, която ще засегне всеки сектор, той повтори призива на СЗО, отправен от самото начало, държавите да възприемат подход на цялостно управление на цялото общество, изграден около цялостна стратегия за предотвратяване на инфекции, спасяване на животи и минимизиране на въздействието. След представения през м. март 2020 г. от Генералния

секретар на ООН Антониу Гутериш доклад „Споделена отговорност, глобална солидарност – противодействието на социално-икономическите последствия на COVID-19“ всички държави в света дават абсолютен приоритет на мерките в сферата на здравеопазването за пресичане на предаването на инфекцията и за спасяването на човешкия живот. В доклада се отбелязва, че тези мерки трябва да бъдат подходящо съчетани с действия, които са насочени към смекчаване на въздействието на пандемията върху доходите и материалното благополучие на населението, както и с необходимостта да се обезпечи възстановяването на икономическия и социалния живот на принципа „по-добре, отколкото беше“ след преодоляване на извънредната здравна ситуация.

В условията на пандемия ролята на двете специализирани организации на ООН – СЗО и МОТ има първостепенно значение за преодоляване на пандемията и на дълготрайните нейни социално-икономически последици (Deakin & Novitz, 2020; Anderson, 2020; Ewing & Lord Hendy, 2020; Стайков, 2020d).

В периода октомври-ноември 2020 г. се провежда 340-ата сесия на АС на МОТ. За първи път в историята на организацията сесията е виртуална предвид пандемията COVID-19. Основната тематика на сесията е отговорът на МОТ на появилата се пандемия COVID-19. На тази сесия се приемат „Основни политики за решаване на икономическите проблеми и социалното въздействие на кризата“. Документът очертава прилагането на политическата рамка на МОТ за справяне с икономическото и социалното въздействие на пандемията COVID-19, въз основа на стратегия от четири стълба: Стимулиране на икономиката и заетостта; Подкрепа за предприятия, работни места и доходи; Защита на работниците на работното място; Водещата роля на социалния диалог при вземане на решения. Взема се и решение МОТ да започне консултации относно приемането на глобален отговор на пандемията чрез ориентирано към човека и неговия труд възстановяване от кризата, като това да бъде и основната тема на предстоящата МКТ през следващата 2021 година.

Въпреки прекратяването на нормалните управленски дейности на МОТ, организацията успява да се приспособи и преустрои дейността си. От м. март 2020 г. започва публикуването и разпространението на поредицата на ILO Monitor (Наблюдател на МОТ), където се съдържа актуална информация относно въздействието на пандемията върху пазарите на труда (в глобален, регионален и национален мащаб), както и препоръки относно различни антикризисни мерки по отношение на трудовата заетост и защитата на трудовите и социалните права на човека. От пролетта на 2020 г.

към МБТ е създаден и функционира информационен център за COVID-19. Голямо постижение е организираната виртуална Глобална среща на МОТ относно COVID-19 и светът на труда в периода 1-9 юли 2020 г.

През 2021 година виртуално се провеждат 341-ата сесия (21 май 2021 г.), 342-ата сесия (25 юни 2021 г.) и 343-ата сесия на АС на МОТ (1-13 ноември 2021 г.). На 20 май 2021 г. е открита 109-та МКТ на МОТ, която за първи път в стогодишната историята на организация, се провежда виртуално. При откриването на конференцията Генералният директор на МОТ сър Гай Райдер посочва, че след преодоляването на големите трудности, които възпрепятстват провеждането на МКТ през миналата година, всички ангажирани – правителства, работодатели и работници, са решени да я проведат, тъй като има отворени много задачи и теми, свързани с институционалните задължения на МОТ. 109-ата МКТ на МОТ се провежда в две части: първа сесия през юни 2021 г. и втора сесия през ноември-декември 2021 г. Юнският дневен ред на конференцията включва разглеждане на специален документ, посветен на стъпките, предприети от МОТ в отговор на пандемията COVID-19, както и дискусии по въпросите на социалната защита и трудовите норми. На 19 юни 2021 г. се приема Глобален призив за действие за възстановяване, ориентирано към човека. На втората сесия на 109-ата МКТ, 25 ноември – 11 декември 2021 г., ключовите тематични дискусии са фокусирани върху неравенствата и уменията за учене през целия живот.

**II. 1.** На 16 юни 2017 г., на 106-ата сесия на МКТ в гр. Женева (Конфедерация Швейцария) е приета Препоръка № 205 за заетост и достоен труд за мир и устойчивост. Препоръка № 205 е приета с огромно мнозинство от всички участници в МКТ – правителства, работодатели и работници. Това е акт на международното трудово и осигурително право, чийто основен адресат са правителствата на държавите членки на МОТ, които се насърчават да го прилагат, както и социалните партньори – синдикалните и работодателските организации (Генова, 2020).

Препоръка № 205 на МОТ съдържа подробни ръководни указания за правителствата, синдикатите и работодателите относно мерките, които могат да се предприемат за максимална ефективност при преодоляването на кризисни ситуации, които са възникнали по причина на конфликт или бедствие. Препоръката разглежда всички аспекти на достойния труд и предлага комплекс от мерки, които трябва да бъдат приети и реализирани в областта на трудовата заетост и достойния труд, както за преодоляване и възстановяване при кризисна ситуация, така и за обезпечаване на мира

и социална устойчивост. Основните принципи на Препоръка № 205 се основават на вече приетите международни трудови норми, но адаптирани към кризисна ситуация, която възниква вследствие на конфликт или бедствие. Препоръката има за цел да подпомогне органите на законодателната и изпълнителната власти в държавите членки на МОТ, заинтересуваните ведомства и представителните синдикални и работодателски организации в процеса на актуализиране на действащото и създаване на ново модерно национално законодателство в областите, касаещи осигуряването на заетост и достоен труд за целите на обезпечаване на мир и устойчивост в световен мащаб. В духа на универсализма на МОТ в препоръката се насърчава международното сътрудничество, обмен на информация, знания и практически опит, по повод реагирането и преодоляването на последиците на кризисна ситуация.

В основата на философията на Препоръка № 205 от 2017 г. за заетост и достоен труд за мир и устойчивост са заложили два принципа: а) наличие на кризисна ситуация, която е възникнала по причина на конфликт или бедствие, която оказва сериозно въздействие върху живота и трудовата дейност на хората – по отношение на техните работни места и трудова заетост, на условията на труд, на възможността да се постъпи на работа, намаляване на трудовите доходи; б) участие на социалните партньори в разработването на подходящи мерки за ответна реакция на кризисната ситуация, които мерки да дадат възможност за възстановяване на обществото.

Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г. включва в своето съдържание множество теми. В нея се предлагат мерки по всичките четири основополагащи принципи на достойния труд: заетост, трудови и социални права, социална защита и социален диалог. Основната идея на препоръката е признанието за необходимостта да се спазват приетите международни трудови стандарти и се посочват няколко ключови трудови конвенции, които имат пряко отношение към преодоляването на последиците от възникнала кризисна ситуация. Препоръката отчита решаващата роля на правителствата при разрешаването на кризисната ситуация и важноста на инвестициите, които стимулират трудова заетост. Голямо внимание се отделя на тези групи от населението, които са особено уязвими в условията на криза – деца, жени, лица, които принадлежат към малцинства, коренни народи и народи, които водят племенен начин на живот, вътрешно разселени лица, лица с увреждания, мигранти и бежанци, както и лица, които са насилно преселени през граница. В препоръката се обръща особено внимание на неравенството в сферата на труда и заетостта на мъжете и жените и забраната за полова дискриминация (Рубина, 2001; Стайков, 2005b).

2. Международната организация на труда осъществява своята нормотворческа дейност като приема два вида международноправни актове (чл. 19-23 от Устава на МОТ): а) юридически задължителни (конвенции, протоколи); б) препоръчителни (декларации, резолюции, препоръки). 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. Известният руски трудовоправник и компаративист проф. Сёмен А. Иванов (1924–2008) поддържа становището, 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 право (Иванов, 1964). Препоръките като незадължителни международни актове оказват влияние върху развитието на вътрешното трудово и социално законодателство на държавите членки. Както с основание посочва проф. Васил Мръчков „тяхната сила е в моралния им престиж на международни актове, в съдържащите се в тях обосновани и подходящи разрешения по урежданите въпроси“. Авторът пледира за издигане ролята на препоръките и „реабилитиране“ на тяхното значение, за да не се възприемат като „второстепенен“ по значение международен акт (Мръчков, 2000; Maurain, 2000; Мръчков, 2011).

3. През 2019 г. МОТ навършва своето първо столетие. България е член на МОТ от 6 декември 1920 г. – вече над сто години, независимо от превратностите в световната и националната ѝ история. (Янулов, 1936; Митовска, 1946; Киселев, 1999; Мръчков, 2000; Костин, 2002; Богатыренко, 2007; Rodgers, Swepston and van Daele, 2009; Maul, 2019; Средкова, 2019; ILO 100 – Law for Social Justice, 2019). И именно в юбилейната за МОТ 2019 г. нашата държава неизпълнява свое международноправно задължение, което произтича от членството ѝ в тази международна организация. И това е свързано именно с анализираната в настоящите редове Препоръка № 205 на МОТ.

На свое редовно заседание от 9 януари 2019 г. Министерският съвет на Република България приема решение (Решение № 10 от 11 януари 2019 г.) да предложи на Народното събрание да вземе акт от Препоръка № 205 от 2017 г. за заетост и достоен труд за мир и устойчивост. Тази процедура е в изпълнение на ангажиментите на България, произтичащи от членството на страната ни в МОТ. Съгласно чл. 19, § 5, б. „б“ и § 6, б. „б“ от Устава на МОТ държавите членки 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 (Мръчков, 2000; Servais, 2009; Парапунова, 2012).

В мотивите на Министерския съвет към Проект на решение за вземане на акт от Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост, 2017 г. (№ 205), е посочено, че „вземането на акт от Препоръка № 205 от 2017 г. ще позволи широкото информирание на обществото и законодателния орган за инструмента на МОТ и вземането му предвид в бъдещата законодателна дейност“. За съжаление, поради различни политически причини, това решение на българския парламент и досега не е прието. Парадоксът е, че освен неизпълнението на международноправното задължение на страната ни, в началото на 2020 г. се появи пандемията COVID-19 като кризисна ситуация вследствие на бедствие по смисъла на Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г.

**III. 1.** В Препоръка № 205 терминът „бедствие“ е дефиниран като „сериозно нарушаване на функционирането на общност или общество във всякакъв мащаб поради опасни събития, взаимодействащи с условия на експозиция, уязвимост и капацитет, което води до едно или повече от следните последствия: човешки, материални и икономически загуби, и въздействия върху околната среда“ (чл. 2, б. „а“). При съставянето и гласуването на текста на препоръката, и в частност на тази дефиниция на „бедствие“, която с думите на препоръката е следствие на „международно съгласувана

терминология“, безспорно не се е имало предвид пандемия в такъв глобален мащаб. Човечеството като че ли беше забравило предишните големи пандемии, може би осланяйки се на своето бързо технологично развитие пред последните десетилетия. Не трябва да има съмнение, че започналата в началото на 2020 г. световна пандемия COVID-19 напълно се вписва в понятието „бедствие“ по смисъла на тази препоръка и представлява криза, с многобройни и тежки неблагоприятни последици, при това и такива с дългосрочно проявление.

Също така в чл. 2, б. „б“ от препоръката терминът „устойчивост“ (може да се разбира и като „потенциал за противодействие“) е определен като „способността на система, общност или общество, изложени на опасности, да се противопоставят, абсорбират, приспособяват, адаптират, трансформират и възстановяват своевременно и ефективно от ефектите на опасност, включително чрез опазване и възстановяване на основните му структури и функции чрез управление на риска“.

В Препоръката се подчертава, че при предприемане на мерки като отговор на кризисни ситуации е необходимо да се спазват всички основни права на човека и върховенството на правото, в това число и основополагащите принципи и права в сферата на труда, и международните трудови норми (вж. преамбюла, чл. 7, б. „б“ и чл. 43). (Мръчков, 2000; Лушников и Лушникова, 2009; Лютов, 2009; Лушникова и Лушников, 2010; Томашевский, 2010а, 2010б; Стайков, 2020б). Препоръката предлага стратегически подход относно предприемането на ответни мерки при кризисна ситуация, който включва: стабилизация на източниците за средства за съществуване и доходи посредством незабавни действия в сферата на социалната защита и заетостта; съдействие за икономическо възстановяване, като се създават възможности в сферата на заетостта и възможност да се започне достойна трудова дейност, както и обезпечаване на социално-икономическата реинтеграция; съдействие за стабилна трудова заетост и достоен труд, социална защита и социална интеграция чрез създаване на жизнеспособни предприятия, на първо място – малки и средни предприятия; поддръжка от държавата чрез различни помощи на работодатели, които предприемат действителни и адекватни мерки по отношение на своите работници, свързани със запазване на заетостта и защита на основни трудови и социални права; насърчаване на социалния диалог и колективното преговаряне; засилване на ролята на държавните органи, които са свързани с пазара на труда, и особено службите по трудова заетост; засилване на сътрудничеството между държавните органи на централно, регионално и местно ниво, с работодателските и синдикалните организации; предприемане на мерки

за социално-икономическа реинтеграция на лица, които са пострадали в условията на кризата, в т. ч. чрез програми за професионална квалификация и/или преквалификация, насочени към създаване на възможности за трудова заетост на тези лица (вж. чл. 8 и чл. 9 от Препоръката).

В Препоръката са уредени няколко задължения на правителствата, с цел първоначална реакция срещу възникналата криза: в максимално кратки срокове да предприемат необходимите мерки за обезпечаване на основния гарантиран доход, и особено за лицата, които са освободени от работа и лишени от средства за съществуване, вследствие на кризата; да създадат, възстановят или разширят дейността на системите за социално осигуряване, както и да приведат в действие други механизми за социална защита в съответствие с националното законодателство и международните договори; да обезпечат реален достъп до основните услуги на здравеопазването и другите основни социални служби, и особено за тези групи от населението, които са станали особено уязвими вследствие на кризата (чл. 21 от Препоръката).

Посоченото в Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г. е напълно относимо и актуално и по отношение на възникналите социално-икономически дадености в условията на появилата се криза, като следствие на пандемията COVID-19. В пандемична ситуация от изключително важно значение е спазването на приетите през десетилетията международни трудови стандарти, които уреждат различни аспекти на условията на труда, социалното осигуряване, заетостта, недопускането на дискриминация в труда и професиите, здравословност и безопасност на трудовата дейност и защита на някои уязвими категории трудещи се.

2. Препоръка № 205 от 2017 г. придава голямо значение на социалния диалог. В нейните основополагащи принципи в преамбюла е определено важното значение на социалния диалог и неговото насърчаване, както и провеждането на колективни преговори. В чл. 8, б. „д“ от препоръката това положение е определено като един от „стратегическите подходи“ по повод преодоляване на възникнала криза и нейните последици. В раздел IX на препоръката, който е посветен на социалния диалог и на ролята на организациите на работниците и на работодателите, се отправя апел за необходимостта от създаване на благоприятна среда за създаване, възобновяване на работата и укрепване на синдикалните и работодателските организации. В текста на препоръката се напомня за необходимостта от взаимодействие и консултации между социалните партньори. Едно от ключовите положения в Препоръка № 205 в настоящата криза с пандемията COVID-19 се явява това, че „членовете на МОТ са длъжни да

признаят важната роля на организациите на работодателите и на работниците в процеса на предприемане на мерки като реакция срещу кризисна ситуация“ (чл. 25).

Синдикалните организации и другите представители на работниците трябва максимално да вземат участие в разработката на антикризисните мерки, тъй като пандемията COVID-19 се отразява върху смисъла на човешкото съществуване и ежедневна дейност, в т. ч. и трудова. Синдикалните организации могат да се позоват на Препоръка № 205, за да напомнят на правителствата в своите държави за международноправните задължения, които държавата е поела в качеството си на член на МОТ. В не по-малка степен интерес от прилагането на конкретните предложения в Препоръка № 205 имат и работодателските организации с цел запазване на работната ръка, функциониране на предприятието и преодоляване на други негативни последици на кризата. Тази препоръка, както и всяка препоръка на МОТ, няма задължителен характер, но тя призовава държавите членки в лицето на техните правителства, да предприемат необходимите мерки в условия на криза. Поради това синдикалните и работодателските организации могат да се позоват на нея и да изискват от правителството да вземе под внимание и да претвори в реални действия философията и конкретните предложения в тази препоръка.

За обезпечаване на ефективността на мерките, свързани с преодоляване на пандемията COVID-19 и нейните неблагоприятни последици, от съществено значение е създаването на доверие и непрекъснато сътрудничество между работодателите и работниците чрез развитие на социалния диалог. Международната организация на труда осъществява дейността си и въз основа на принципа на тристранното сътрудничество (трипартизма). 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 и осигурителните 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 работници, не само се срещат на едно място и дискутират, но и създават право – международните трудови стандарти. (Tikriti, 1982; Десев, 1997а; Мръчков, 2001; Средкова, 2020).

В членове 7, б. „к“, 24 и 25 от Препоръка № 205 за заетост и достоен труд за мир и устойчивост специално се подчертава важността на социалния диалог и голямото значение на организациите на работодателите и работниците при предприемането на необходимите действия и мерки при кризисна ситуация. Спазването и развитието на утвърдените механизми за социален диалог е надеждната основа за по-адекватното възприемане от работодателите и работниците на необходимите, но болезнени политически мерки, които приемат правителствата в отделните държави, в период на повишено социално напрежение. Такова неминуемо се създава в условията на пандемията COVID-19.

В препоръката се настоява на ключовата роля на консултациите и съдействието за активното участие на организации на работници и служители при планиране, изпълнение и мониторинг на мерките по преодоляване на криза и възстановяването след нейното приключване (чл. 8, б. „д“). В препоръката държавите членки на МОТ се призовават да признаят важната роля на синдикалните и работодателските организации при предприемането на действия и мерки като реакция на възникнала криза, като вземат предвид приетите Конвенция № 87 от 1948 г. за профсъюзната свобода и защита на правото на организиране и Конвенция № 98 от 1949 г. за правото на организиране и на колективно преговаряне. Международната организация на труда посочва и конкретните измерения на тези антикризисни мерки: оказване на помощ на предприятията, особено малките и средните, при планиране на дейностите, които да доведат до непрекъсване на производствения процес; мерки за преодоляване на кризата чрез помощ в професионална насока и консултиране, материална помощ и възможност за достъп до външно финансиране; оказване на помощ на работниците, особено на тези, които са изпаднали в уязвимо положение вследствие на кризата, посредством професионална подготовка, консултиране и материална помощ. Тези антикризисни действия и мерки следва да се основават и да са следствие на колективни преговори и други способности за провеждане на социален диалог (вж. чл. 25 от Препоръката).

Принципно значение има социалният диалог на ниво предприятие, тъй като работниците имат право да получават необходимата информация, която е важна за тяхната заетост и упражняване на трудовите права. Необходимо е работодателят своевременно да провежда с тях консултации и да им предоставя информация за обстоятелства, които могат да повлияят на тяхната заетост (въвеждане на непълно работно време, ползване на различни видове отпуски, изменение на мястото и характера на работата, евентуални уволнения, и т. н.), както и информация за мерките,

които работниците могат да предприемат за своя защита и съдействието, с цел преодоляване на кризисната ситуация (Средкова, 1989; Стайков, 2006). В това отношение надежда основа за практическо приложение може да се намери в Препоръка № 94 от 1952 г. за консултациите между работодателите и работниците и сътрудничеството на ниво предприятие и Препоръка № 143 от 1971 г. за защита правата на представителите на работниците в предприятията и предоставените им възможности.

**3.** В Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г. са изложени и препоръки относно основните мерки, които могат да се предприемат при възстановяване и съдействие на заетостта и достойния труд в условията на кризисна ситуация.

**3.1.** През пролетта на 2020 г. МОТ прогнозира, че в резултат на пандемията COVID-19 около 25 милиона души могат да останат без работа. Две години по-късно тези прогнози се окажат твърде оптимистични. В дългосрочен план за съдействие на пълната, продуктивна и свободно избрана заетост (в съответствие с чл. 1 от Конвенция № 122 от 1964 г. относно политиката на заетост), освен общите мерки на икономическата политика, са необходими и специални мерки по стабилизация на икономиката и разрешаване на проблема за заетостта, които включват данъчно и материално стимулиране, и са насочени към стабилизация на средствата за съществуване и доходите от труд, а така също и мерки, които обезпечават продължаване на дейността на бизнеса.

Поетапният многостранен подход за възстановяване на негативните последици на пандемията COVID-19 трябва да включва мерки в сферата на социалната защита и заетостта, насочени както към националната икономика в цялост, така и мерки, които са ориентирани към икономическо възстановяване на местно и регионално ниво. В това отношение следва да се има предвид и уреденото в чл. 8 от Препоръка № 122 от 1964 г. относно политиката в областта на заетостта, както и различните предложения за начините на прилагане на тази препоръка, които се включени в нарочното Приложение към нея. Отношение към анализирания проблем имат и членове 1, 6 и 10 от Препоръка № 169 относно политиката в областта на заетостта (допълнителни разпоредби) (Десев, 1995; Мръчков, 2000, Маркова, 2008).

**3.2.** Във връзка с икономическия спад, вследствие на антикризисните мерки във връзка със запазване здравето на населението и овладяване на епидемичния натиск, от особено значение е поддържането на минималното ниво на заплащане на труда. Това трябва да бъде дългосрочен стратегически подход с цел обезпечаване защита на

работниците в състояние на икономическа уязвимост, както и за намаляване на бедността и като способ за икономическа стабилизация в бъдеще. Надежден международноправен трудов стандарт, който е приложим и в условията на пандемия, се съдържа в Конвенция № 131 за определяне на минималната работна заплата от 1970 г. и съпътстващата я едноименна Препоръка № 135 от 1970 г. (Александров, 2020). Това положение е препотвърждавано нееднократно от МОТ, например в Резолюцията „Възстановяване от кризата: Глобален пакт за работни места“, приета на 98-ата сесия на МКТ на 19 юни 2009 г. В т. 23 от тази резолюция, още тогава се препоръчва на правителствата „да обмислят варианти като минимални заплати, което може да намали бедността и неравенството, да увеличи търсенето и да допринесе за икономическата стабилност“, като изрично се посочва, че Конвенция № 131 на МОТ предоставя насоки в това отношение.

Във връзка с гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение основните международни трудови стандарти се съдържат в Конвенция № 95 на МОТ от 1949 г. за закрила на работната заплата. Съгласно чл. 12, ал. 1 от тази конвенция работната заплата трябва да се изплаща регулярно (на редовни интервали). При прекратяване действието на трудовия договор окончателното изплащане на всички дължими, но неизплатени трудови възнаграждения, трябва да стане по реда и в срокове, които са предвидени в националното законодателство, ако такива разпоредби няма – в продължение на разумен период от време, като се държи сметка за клаузите на трудовия договор (вж. чл. 12, ал. 2). В чл. 11, ал. 1 от Конвенция № 95 на МОТ е уредено, че в случай на несъстоятелност (банкрут, фалит) на работодателя или съдебна (принудителна) ликвидация, работниците в това предприятие, имат правата на привилегирани кредитори било по отношение на неизплатеното им трудово възнаграждение, което им се полага за извършената работа преди фалита или съдебната ликвидация, което положение се гарантира от националното законодателство, било за работни заплати, които не надхвърлят определен размер, установен от националното законодателство (Мръчков, 2000; Забрамная, 2005).

Посочените международноправни трудови норми имат приложение и при условията на пандемията COVID-19, когато като неблагоприятни социално-икономически последици са налице несъстоятелност на работодателя или принудително спиране на дейността му вследствие на акт на държавен орган.

**3.3.** При временна или постоянна загуба на работа като икономическа последица от пандемията COVID-19 или по причина на акт на държавен орган, свързан със

здравословните и безопасни условия на труд (напр. временно затваряне на предприятието и преустановяване на дейността му), правителствата на държавите членки на МОТ следва да предприемат необходимите мерки да осигурят реално упражняване на правото на обезщетение за безработица и на различни компенсации във връзка със загубата на трудов доход. В тази връзка следва да се имат предвид разпоредбата на чл. 10 от Конвенция № 168 от 1988 г. за насърчаване на заетостта и защита срещу безработица и целия раздел IV от Конвенция № 102 от 1952 г. за общественото осигуряване (минимални норми). Също така работници, които са загубили работата си, трябва да имат осигурен достъп и да се ползват от различните мерки във връзка с насърчаване на заетостта, включително бърз и ефективен достъп до службите по заетостта. Такива безработни лица следва да могат да ползват различните програми за професионално обучение и/или преквалификация, с цел по-бързото им връщане на пазара на труда и постъпване на работа. Това се отнася както за вече създаденото законодателство в тази област, така и за нововъведени *ad hoc* антикризисни мерки по повод пандемията COVID-19. Международноправният трудов стандарт, който е приложим в случая се съдържа в разпоредбите на чл. 7-9 от Конвенция № 168 от 1988 г. за насърчаване на заетостта и защита срещу безработица, а конкретни идеи има в раздел II от едноименната Препоръка № 176 от 1988 г. (Skedinger, 2010).

При временно намаляване на продължителността на работното време (въвеждане на непълно работно време едностранно от работодателя), както и при преустановяване на изплащането на трудовото възнаграждение или неговото непълно изплащане по причина на временно преустановяване на стопанската дейност на работодателя, правителствата на държавите членки на МОТ са длъжни да предприемат мерки за изплащане на обезщетения за безработица на тези работници, които не са получили или са загубили част от трудовото си възнаграждение поради въведената непълна трудова заетост. В този смисъл е международният трудов стандарт, който е уреден в разпоредбата на чл. 10 от Конвенция № 168 от 1988 г. за насърчаване на заетостта и защита срещу безработица. Временното намаляване на работното време чрез въвеждане на непълно работно време е една от мерките, които в световен мащаб предприеха работодателите в условията на пандемията COVID-19, като това беше уредено и в националните законодателства на държавите членки на МОТ.

**3.4.** В условията на пандемията COVID-19 и предприетите мерки от страна на държавата за ограничаване на нейното разрастване е необходимо да се напомни, че

основният принцип за прекратяване на индивидуалните трудови отношения, съгласно чл. 4 от Конвенция № 158 на МОТ от 1982 г. за прекратяване на трудовите отношения по инициатива на работодателя (уволнение), е че трудовото правоотношение на работника не се прекратява, ако няма законово основание за такова прекратяване, което да е свързано със способностите или поведението на работника или да е породено от причини на производствена необходимост на работодателя (Десев, 1997b; Мръчков, 2000; Стайков, 2012). В чл. 8 от същата конвенция е уредено, че временното отсъствие от работа, което е следствие на болест или изпълнение на семейни задължения, не се явява законно основание за уволнение.

По отношение на масовите (колективните) уволнения, които са факт при пандемията COVID-19 поради затваряне на предприятия по силата на акт на държавен орган или поради липса на производствена дейност на работодателя поради затваряне на доставчици и/или съконтрагенти, има приложение международният трудов стандарт по чл. 13 от Конвенция № 158 на МОТ. Работодател, който планира прекратяване на трудовите отношения по причини от икономически характер е длъжен да предостави на представителите на работниците съответната информация относно причините за предстоящите уволнения, в това число и за категориите работниците, за които това може да се отнася, както и за срока, в който ще бъдат направени уволненията. Също така е уредено задължението на работодателя във възможно най-кратки срокове, съгласно националното законодателство и практика, да предостави възможност на представителите на работниците да се проведат консултации относно мерките за предотвратяване на уволненията, както и за възможностите за свеждане до минимум или смекчаване на неблагоприятните последици за засегнатите работници, в това число и за възможността да се предостави друга работа в предприятието. В чл. 14 от тази конвенция е уредено и задължението на работодателя да уведоми компетентния държавен орган за планираните масови уволнения, в съответствие с нормативно установените процедури в националното законодателство.

В чл. 19 от едноименната Препоръка № 166 от 1982 г. се препоръчва заинтересованите страни да се стремят към предотвратяване или до свеждане до минимум, доколкото това е възможно, на случаите на прекратяване на трудовите отношения по причини от икономически, структурен или аналогичен характер, без това да води до вреда за ефективната дейност на предприятието, учреждението или службата, а така също към смекчаване на неблагоприятните последици от всяко прекратяване на трудовите отношения по посочените причини спрямо съответните

работници. В препоръката е посочено също, че в случай на необходимост, компетентният държавен орган е длъжен да оказва на страните помощ при решаването на проблемите, които възникват в резултат на планираните уволнения. Пандемията COVID-19 предизвика масови уволнения от много работодатели в много страни, като това е една от най-сериозните в социално-икономическо отношение нейни неблагоприятни последици. (Aleksynska & Muller, 2020; Дугужева, 2020; Линхоева, 2020).

**IV.** В продължение на столетие МОТ е разработила система от международни трудови норми, които имат значението на минимален стандарт относно възможностите на трудещите се да имат достойна и продуктивна трудова заетост, в условията на свобода на труда, равенство във възможностите, здравословност и безопасност на условията на труд, както и достойно и справедливо заплащане на труда. Международните трудови стандарти се явяват адекватна основа за преодоляване на социално-икономическите измерения на пандемията COVID-19.

На първо място, това се отнася до изпълнението на съответните международни трудови норми, които уреждат условията във връзка със здравословността и безопасността на труда, защитата на отделни уязвими категории трудещи се – деца, жени, възрастни, мигранти и други, недопускане на дискриминация в сферата на труда (Семенюта, 1997; Присекина, 2002; Стайков, 2005а, 2018; Митина, 2006), социалната защита и защита на заетостта, вкл. и трудовите и осигурителните права при безработица. Адекватното и своевременно изпълнение на тези международни трудови стандарти се явява гаранция за това работниците, работодателите и съответните държавни органи да имат възможността да обезпечат доколкото е възможно достойна трудова заетост в условията на пандемията COVID-19.

На второ място, това са трудовите стандарти на МОТ относно заетостта, социалната защита, защитата на трудово възнаграждение, развитието на малкия и средния бизнес, социалното сътрудничество в сферата на труда. Много конвенции и препоръки на МОТ съдържат разпоредби относно различни категории трудещи се – среден медицински персонал, надомните работници, работниците-мигранти, моряци и рибари, които са най-уязвимите и в условията на пандемията. Международните трудови норми дават надежден ориентир за адекватно поведение в условията на световна криза, вкл. и такава, която настъпи вследствие на пандемията COVID-19.

В Столетната декларация на МОТ от 2019 г. се препотвърди принципното положение, че създаването, ратификацията и контрола за изпълнението на международните трудови стандарти имат за МОТ първостепенно значение. Тези стандарти установяват базисния минимум от трудови и други социални права на човека, които са плод на съгласувана воля на всички участници в световната икономика. (Янулов, 1942; Herzenberg, Perez-Lopez & Tucker, 1990; Мръчков, 1994; Маркова, 1997; Valticos, 1998; Киселев, 1999; Йосифов, 2002; International Labour Standards: History, theory and policy options. Basu, Horn, Roman, Shapiro (eds.), 2003; Alston, 2004; Ewing, 2006; Лушникова, 2013; Мръчков, 2020; Стайков, 2020а, 2020с).

Вярно е, че тези международни трудови стандарти са създадени в продължение на сто години, по различни конкретни поводи и в различни и динамични исторически условия. Вярно е също и това, че в тези стандарти няма пряка международноправна уредба на ситуация като световна пандемия и препоръки как да се действа. Но ако се проследи философията на дейността на МОТ през изминалите повече от сто години, се налага изводът, че тази световна организация винаги е имала пред себе си като първостепенна задача да реагира, вкл. и чрез нормотворчеството си, на постоянно изменящите се условия на труд в световен мащаб и предизвикателствата на динамично променящите се социално-икономически дадености.

В своето съдържание Препоръка № 205 на Международната организация на труда от 2017 г. за заетост и достоен труд за мир и устойчивост препраща към тези многобройни международни трудови стандарти като надежден механизъм за преодоляване на социално-икономическите последици на „кризисна ситуация, която е възникнала по причина на бедствие“. Като такова „бедствие“ трябва да се разглежда и пандемията COVID-19. В този смисъл значението на Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г. е от решаващо значение за преодоляване на негативните последици на пандемията (в национален и в световен мащаб) върху пазара на труда, трудовата заетост, социалната защита, трудовите и други социални права на трудещите се.

## **Библиография:**

1. Александров, Андр. (2020). Нерешени проблеми, свързани с минималната работна заплата у нас: какво може да промени ратификацията на Конвенция № 131 на МОТ. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и напред. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването

- на МОТ, 27-28 юни 2019 г.]. Ред. колегия. С.: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ и др., с. 234-242.
2. Богатыренко, З. С. (2007). Международная организация труда и её нормотворческая деятельность. – В: Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Москва: Издательство „Норма“, с. 8-19.
  3. Генова, Яр. (2020). Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост и българското общество и право – тест за съвместимост. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занапред. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, 27-28 юни 2019 г.]. Ред. колегия. С.: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 144-151.
  4. Десев, Н. (1995). Нормотворчеството на МОТ по проблемите на заетостта. Еволюция и перспективи. – Проблеми на труда, XXXVI, № 9, с. 58-66.
  5. Десев, Н. (1997а). МОТ и нейните социални партньори. – Проблеми на труда, XXXVIII, № 3, с. 45-49.
  6. Десев, Н. (1997б). МОТ закриля наемната работна сила при уволнение по инициатива на работодателя. – Проблеми на труда, XXXVIII, № 12, с. 44-51.
  7. Дугужева, М. Х. (2020). Особенности трудовых отношений в период пандемии. – Образование и право [Издательство ООО „ЮРКОМПАНИ“, Москва], № 4, с. 423-426.
  8. Забрамная, Еп. Юр. (2005). Защита трудовых прав работников при банкротстве работодателя: международный опыт. – Человек и труд [Издательство „Человек и труд“, Москва], № 10, с. 39-44.
  9. Иванов, С. Ал. (1964). Проблемы международного регулирования труда. [Академия наук СССР. Институт государства и права]. Москва: Издательство „Наука“, 343 с.
  10. Йосифов, Н. (2002). Ратифицираните конвенции на Международната организация на труда – правна гаранция за минимални стандарти за закриля на труда. – Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“. Юридически науки и обществена сигурност. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, № 3, с. 155-161.
  11. Киселев, И. Я. (1999). Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. [Московская высшая школа социальных и экономических наук, Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации]. Москва: Издательство „Дело“, 728 с.
  12. Костин, Л. А. (2002). Международная организация труда. Москва: Издательство „Экзамен“, 416 с.
  13. Линхоева, Ел. М. (2020). Защита трудовых прав работников в период пандемии COVID-19: Сравнительно-правовой анализ законодательства России и зарубежных стран. – Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей „StudNet“, № 10, електронно издание на адрес <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-v-period-pandemii-covid-19-sravnitelno-pravovoy-analiz-zakonodatelstva-rossii-i-zarubezhnyh-stran/viewer> [електронен ресурс].
  14. Лушников, А. М., М. Вл. Лушникова. (2009). О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения. – Вестник трудового права и права социального обеспечения, № 4, с. 49-51.
  15. Лушникова, М. Вл. (2013). Международное трудовое право: понятие, предмет. – Вестник Пермского университета. Юридические науки, № 3 (21), с. 131-138.

16. Лушникова, М. Вл., А. М. Лушников. (2010). Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс. Учебное пособие. Ярославль: Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 248 с.
17. Лютов, Н. Л. (2009). Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения. – Вестник трудового права и права социального обеспечения, № 4, с. 103-118.
18. Маркова, Пл. (1997). Съответствие на българското законодателство с международните норми, уреждащи трудовите и икономическите права. – Правата на човека, I, № 1, с. 41-50.
19. Маркова, Пл. (2008). Основните актове на Международната организация на труда в областта на заетостта. – Информационен бюлетин по труда, XLI, № 5, с. 77-83.
20. Митина, Н. М. (2006). Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 32 с.
21. Митовска, Сл. (1946). Международная организация на труда. С.: Институт за социални проучвания, 206 с.
22. Мръчков, В. (1994). Ролята на Международната организация на труда за закрилата на труда. – Закон, III, № 2, с. 25-44.
23. Мръчков, В. (2000). Международно трудово право. С.: Сиби, 360 с.
24. Мръчков, В. (2001). Тристранното сътрудничество в конвенциите и препоръките на Международната организация на труда. – Правна мисъл, XLII, № 2, с. 65-85.
25. Мръчков, В. (2011). Нормите на Международната организация на труда. – Юридически свят, с. 105-131.
26. Мръчков, В. (2020). Нормотворческата дейност на МОТ и България през изтеклите 100 години. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занапред. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, 27-28 юни 2019 г.]. Ред. колегия. С.: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 29-59.
27. Парапунова, Ст. (2012). Процедура по „вземане на акт“ от Конвенция или Препоръка на Международната организация на труда, съгласно член 19, ал. 5, буква „б“ и ал. 6, буква „б“ от Устава на МОТ. – Информационен бюлетин по труда, XLV, № 10, с. 90-93.
28. Присекина, Н. Г. (2002). Проблемы дискриминации в международном трудовом праве. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Владивосток, 24 с.
29. Рубина, И. Е. (2001). Деятельность государств в области ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. – Московский журнал международного права, № 4, с. 232-239.
30. Семенюта, Н. Н. (1997). Запрет дискриминации в трудовых отношениях. – Вестник Омского университета, Вып. 2, с. 94-97.
31. Средкова, Кр. (1989). Правото на работника на информация. – Държава и право, II, № 7, с. 59-67.
32. Средкова, Кр. (2019). Международната организация на труда – основен стожер на социалната сигурност на трудещите се. – Труд и право, XXVIII, № 2, с. 6-12.
33. Средкова, Кр. (2020). Социалният диалог в МОТ и България. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занапред. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната

- научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, 27-28 юни 2019 г.]. Ред. колегия. С.: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 267-277.
34. Стайков, Ив. (2005а). Понятието за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, № 1, с. 22-42.
  35. Стайков, Ив. (2005б). Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и на представителите на различни етнически групи. – Административно правосъдие, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34.
  36. Стайков, Ив. (2006). Право на информация на работника или служител в връзка със защитата от дискриминация. – В: Юбилеен сборник на Департамент „Право“, посветен на 15 години на Нов български университет. С.: Издателство на НБУ и Фенея, с. 277-293.
  37. Стайков, Ив. (2012). Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник трудове от Юбилейната научна конференция по повод 10 години от създаването на НБУ „Васил Левски“, 14-15 юни 2012 г. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. Велико Търново: ИК на НБУ „Васил Левски“, с. 163-170.
  38. Стайков, Ив. (2018). Уредба на забраната за дискриминация в универсалните международноправни актове. – В: Сборник с доклади от международна научна конференция на тема „Ролята и значението на международното и националното право в съвременния свят“, организирана по повод 90-годишнината на проф. д-р Иван Владимиров, 27.10.2017 г. С.: Издателски комплекс – УНСС, с. 499-509.
  39. Стайков, Ив. (2020а). Историческата роля на Международната организация на труда за установяване на международни стандарти за трудовите и социални права на човека. – Годишник на Департамент „Право“ на Нов български университет 2019 г. Година VIII. С.: Издателство на НБУ, с. 216-243.
  40. Стайков, Ив. (2020б). Общопризнатите принципи и норми на международноправното регулиране на труда. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и напред. [Сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, 27-28 юни 2019 г.]. Ред. колегия. С.: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 123-133.
  41. Стайков, Ив. (2020с). 100 години членство на България в Международната организация на труда и значение на международните трудови стандарти. – Съвременен право, № 2, с. 23-40.
  42. Стайков, Ив. (2020д). Международната организация на труда и пандемията COVID-19. – В: Проблеми на трудовото и осигурителното право. Научна конференция в памет на проф. д-р Атанас Василев по повод 70 години от рождението му [София, 6 ноември 2020 г.]. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2020, с. 293-318.
  43. Томашевский, К. Л. (2010а). Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: понятийные аспекты. – Юстиция Беларуси, № 11, с. 51-55.
  44. Томашевский, К. Л. (2010б). Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила. – Журнал международного права и международных отношений, № 4, с. 21-25.
  45. Янулов, Ил. (1936). Компетенция на Международната организация на труда. – Годишник на Софийския университет. Юридически факултет. Том XXXI, 10 [за 1935/1936], с. 1-118.
  46. Янулов, Ил. (1942). Ратифицираната конвенция и вътрешното право на дадена страна. – Адвокатски преглед, XXIII, № 2, с. 19-21.

47. Aleksynska, M. and A. Muller. (2020). The regulation of collective dismissals: Economic rationale and legal practice. ILO Working Paper 4, May/2020, на интернет адрес [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_745125.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_745125.pdf) [електронен ресурс].
48. Alston, Ph. (2004). „Core Labour standards“ and The transformation of The International Labour rights regime. – *European Journal of International Law*, Vol. 15, Iss. 3, pp. 457-521.
49. Anderson, G. (2020). Labour Law Under Stress: Some Thoughts on Covid-19 and the Future of the Labour Law. – *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 45, Iss. 2, pp. 33-41.
50. Deakin, S. and T. Novitz. (2020). Covid-19, Labour Law, and the Renewal of the Social State. – *Industrial Law Journal* [Published by Oxford University Press], December 2020, Vol. 49, Iss. 4, pp. 493-496.
51. Ewing, K. D. (2006). International Labour standards. – In: *Global industrial relations*. Michael J. Morley, Patrick Gunnigle and David Collings (eds.). London and New York: Routledge, pp. 239-253.
52. Ewing, K. D. and Lord Henty. (2020). Covid-19 and the Failure of Labour Law: Part 1. – *Industrial Law Journal* [Published by Oxford University Press], Vol. 49, Iss. 4, December 2020, pp. 497-538.
53. Herzenberg, St. A., J. F. Perez-Lopez and St. K. Tucker. (1990). Labour standards and development in the global economy. – In: *Labour standards and development in The global economy*. Stephen A. Herzenberg and Jorge F. Perez-Lopez (eds.). Washington, DC: U.S. Department of Labour, Bureau of International Labour affairs, pp. 1-16.
54. ILO 100 – Law for Social Justice. Editors: George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby. Geneva: International Labour Office, 2019, 1034 p.
55. Maul, D. (2019). *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, XIV+301 p.
56. Maupain, Fr. (2000). *International Labour Organization: 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, 560 p.
57. Rodgers, Gerry, L. Swepston, E. Lee and J. van Daele. (2009). *The International Labour Organization and The quest for social justice, 1919–2009*. Geneva: ILO, International Labour Office, XVI+272 p.
58. Servais, Jean-Michel. (2009). *International Labour Law*. Hague: Wolters Kluwer Law International BV. 2nd revised edition, 402 p.
59. Skedinger, P. (2010). *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 183 p.
60. *International Labour standards: History, theory and policy options*. Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Roman, Judith Shapiro (eds.). Blackwell Publishing Ltd, 2003, 360 p.
61. Tikriti, Abdul-Karim. (1982). *Tripartism and The International Labour Organization: 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, XXVIII, 417 p.

62. Valticos, N. (1998). International Labour standards and Human rights: approaching the year 2000. – International Labour review (Special issue: Labour rights, human rights), Vol. 137, Iss. 2, pp. 135-148.