

## МЕЖДУНАРОДНИТЕ ТРУДОВИ СТАНДАРТИ КАТО ФАКТОР ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ НА ПАНДЕМИЯТА COVID-19

Ивайло Стайков<sup>1</sup>  
e-mail: [istaikov@nbu.bg](mailto:istaikov@nbu.bg)

### Резюме

*Научното изследване е посветено на ролята на Международната организация на труда за преодоляване на пандемията COVID-19 и на нейните дълготрайни социално-икономически последици. Разглеждат се приложимите международни трудови стандарти в условията на криза, вкл. и при пандемията COVID-19.*

**Ключови думи:** международни трудови стандарти, Международна организация на труда, пандемия COVID-19, трудово право

**JEL:** K310, K380

### Увод

Обявената в началото на 2020 г. пандемия COVID-19 предизвика небивала от десетилетия здравна, хуманитарна, икономическа и социална криза в световен мащаб. Ролята на двете специализирани организации на Организацията на обединените нации (ООН) – Световната здравна организация (СЗО) и Международна организация на труда (МОТ) има първостепенно значение за преодоляване на пандемията и на дълготрайните нейни социално-икономически последици.

В продължение на сто години МОТ е създавала 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.

Научното изследване анализира ролята на Международната организация на труда за преодоляване на пандемията COVID-19 и на нейните дълготрайни социално-икономически последици. Разглеждат се приложимите

---

<sup>1</sup> Доцент по трудово и осигурително право, доктор по право, Департамент „Право“, Нов български университет

международни трудови стандарти в условията на криза, вкл. и при пандемията COVID-19, като специален акцент се поставя върху Препоръка № 205 на МОТ от 2017 г. за заетост и достоен труд за мир и устойчивост.

### **Изложение**

В края на 2019 г. в град Ухан, Централен Китай, е идентифициран коронавирус, наречен SARS-CoV-2 (тежък остър респираторен синдром коронавирус 2). На 30 декември 2019 г. Медицинската администрация на Уханския общински здравен комитет изпраща до Световната здравна организация (СЗО) „Спешно уведомление за лечението на пневмония с неизвестен причинител“.

В самото начало на 2020 г. към СЗО е създаден ad hoc Комитет за извънредни ситуации относно международните здравни регулации за COVID-19 (COVID-19 IHR Emergency Committee). Той провежда първото си заседание на 22 и 23 януари 2020 г. Генералният директор на СЗО Тедрос Аданом Гебреисус отново свиква на второ заседание Комитета за извънредни ситуации на 30 януари 2020 г. Комитетът уведомява генералния директор, че огнището вече отговаря на критериите за глобална извънредна ситуация в областта на общественото здравеопазване (PHEIC). Комитетът за извънредни ситуации формулира съвети към Китайската народна република, всички държави и глобалната общност, които генералният директор приема и издава като временни препоръки съгласно приетите международни здравни регулации. В късния следобед на 30 януари 2020 г. на специален брифинг с журналисти, 8-ият Генерален директор на СЗО Тедрос Аданом Гебреисус обявява огнището на коронавирус в Китайската народна република за глобална извънредна здравна ситуация (PHEIC), най-високото ниво на тревога на СЗО. Генералният директор предоставя преглед на ситуацията в Китай и в световен мащаб, както и мотивите за решението за обявяване на PHEIC и очертава препоръките на Комитета за извънредни ситуации.

На 11 март 2020 г. СЗО, изключително обезпокоена както от тревожните нива на разпространение и тежест, така и от тревожните нива на бездействие, прави констатацията, че COVID-19 може да се характеризира като пандемия. По време на брифинг за медиите Генералният директор на СЗО Тедрос Аданом Гебреисус подчертава как Организацията е била 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.

През първата половина на 2020 г. вирусната инфекция отнема повече от 400 000 човешки живота и светът се оказва в най-сериозната хуманитарна, икономическа и социална криза в съвременето. Към средата на декември 2020 г. жертвите на пандемията вече са над 1,5 милиона души. В съответствие с представения през март 2020 г. от Генералния секретар на ООН Антониу Гутереш доклад „Споделена отговорност, глобална солидарност – противодействието на социално-икономическите последици на COVID-19“ всички държави в света дадоха абсолютен приоритет на мерките в сферата на здравеопазването за пресичане на предаването на инфекцията и за спасяването на човешкия живот. В същото време 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 ситуация в областта на здравеопазването. Пандемията COVID-19 се разрази в момент, когато международната общност встъпи в Десетилетието на действията за постигане на 17-те цели на устойчивото развитие до 2030 год. Това може да се разглежда като своеобразна ирония на историята и като пореден повод за размисъл по отношение на връзката „човек-природа“.

В условията на пандемия безспорно ролята на двете специализирани организации на ООН – СЗО и Международната организация на труда (МОТ) има първостепенно значение за преодоляване на пандемията и на дълготрайните нейни социално-икономически последици. Не трябва да се забравя обстоятелството, че след създаването на Организацията на обединените нации (24.10.1945 г.), МОТ става първата нейна специализирана агенция (организация) по смисъл на чл. 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“.

През 2019 г. МОТ навърши своето първо столетие. Международната организация на труда се създава след края на Първата световна война по силата на системата от Версайските 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. Сто години след създаването на организацията това продължава да бъде действащият ѝ Устав. България е член на МОТ от 6 декември 1920 г. – вече сто години, независимо

от превратностите в световната и националната ѝ история (Николов, 1924; Янулов, 1936, с. 5-25; Митовска, 1946, с. 36-50; Мръчков, 2000, с. 35-42; Средкова, 2019, с. 6-12; Киселев, 1999, с. 461-462; Костин, 2002, с. 174-200; Богатыренко, 2007, с. 8-19; Johnston, 1970; Rodgers, Swepston, Lee and van Daele, 2009; Maul, 2019; Politakis, Kohiyama and Lieby (eds.), 2019).

В периода 10 – 21 юни 2019 г. в гр. Женева (Конфедерация Швейцария), в Двореца на нациите и в седалището на МОТ, се провежда 108-ата юбилейна (стогодишна) сесия на Международната конференция на труда (МКТ). 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 труда. 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. В основата на декларацията стои докладът „Труд за по-светло бъдеще“, изработен от Глобалната комисия и представен в началото на 2019 г. Този доклад на Глобалната комисия на МОТ разглежда как да се постигне по-добро бъдеще на труда за всички в момент на безпрецедентна промяна и изключителни предизвикателства в света на труда (Мръчков, 2019).

Декларацията се разглежда като своеобразна „Пътна карта за бъдещето, ориентирано към човека“. В нея са формулирани основните принципи за бъдещето на човешкия труд, като фокусът е поставен върху три направления на действие по отношение на увеличаване на инвестициите: в способностите на хората; в институциите за трудова заетост; за достоен и устойчив труд за всички. Тази „пътна карта“ трябва да бъде надежден ориентир в дейността на МОТ и нейните участници (правителства, представители на работодателите и на работниците) в процеса на установяването и направляването на посочените изменения на основата на ориентиран към човека подход и изграждане на бъдещия свят на труда в условията на хронична бедност, социални неравенства, несправедливости, конфликти и бедствия, които продължават да застрашават прогресивното социално развитие и достойния труд за всички. В Декларацията се подчертава необходимостта да се укрепва способността на всички хора да се възползват пълноценно от възможностите, които се откриват в променящия се свят на труда, укрепване на институциите на пазара на труда, с цел да се обезпечи надеждна защита на всеки работник, и да се съдейства за постъпателния, всеобхватен и устойчив икономически и социален растеж, пълна и производителна трудова заетост и достоен труд за всички. В нея също така се подчертава важната роля на международните трудови норми и на социалния диалог при пости-

гането на посочените цели. В доклада си пред Юбилейната сесия на МКТ Генералният директор на МОТ Гай Райдер отбелязва, че „международните трудови стандарти осигуряват доказана и надеждна основа за политически действия за устойчиво и справедливо възстановяване“.

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 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.

Може да бъде направен един исторически паралел. През далечната 1944 г. Декларацията от Филадельфия определя целите и задачите на МОТ. Тя се приема в разгара на най-опуштелната 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 (Стайков, 2021).

Столетната декларация на МОТ получи широка подкрепа на национално и международно ниво. В Резолюция 73/342 на Общото събрание на ООН, приета на 73-ата сесия, 107-ото пленарно заседание на 10 септември 2019 г. (без разглеждане в главните комитети и без гласуване), се признава особено актуалността на декларацията на МОТ за цялостното функциониране на ООН. В нея се призовават всички структури в системата на ООН да вземат предвид въздействието на декларацията върху Рамковата програма на ООН за сътрудничество в областта на устойчивото развитие, както и популяризиране на действията относно бъдещето на труда, чрез подход ориентиран към човека.

Девет месеца след приемането на Столетната декларация на МОТ и след като през ноември 2019 г. Административният съвет на МБТ утвърди Програмата 2020 – 2021, в която се конкретизират задачите по реализацията на заложените цели в Столетната декларация, СЗО обяви пандемията COVID-19 (коронавирус).

Иронията на съдбата може да се открие и в следния факт. Когато в ранната есен на 2016 г. Гай Райдер – Генерален директор на МОТ, се кандидатира за втори мандат на този пост, представя пред Административния съвет на МОТ своето изявление за визията на МОТ (писмо за намерения) като изискване в изборната процедура, и посочва следното: „Мандатът на МОТ да се стреми към по-добро бъдеще за всички в света на труда изисква [...] да разбере и предвиди трансформационните двигатели на промяната, които вече са в действие, и да бъде готова да реагира бързо на събития и предизвикателства, които не могат разумно да се предвидят. [...] изглежда немислимо стремежът на МОТ за социална справедливост да бъде изпълнен задоволително, ако Организацията не продължи да се обръща към най-уязвимите. МОТ [...] с право ще бъде оценявана какво прави за най-слабите и в неравностойно положение, за онези в бедност, без работа, без възможности, перспективи или надежда, за тези, които страдат от отричане на основните права и свободи“. Какво ли е имал предвид, когато говори за „готовност за бързо реагиране на събития и предизвикателства, които не могат разумно да се предвидят“? Може би всичко друго в съвременния свят, но не и за пандемията COVID-19. На 7 ноември 2016 г. Административният съвет на МОТ избра Гай Райдер за втори мандат като Генерален директор на МОТ, считано от 1 октомври 2017 г.

В периода октомври – ноември 2020 г. се проведе 340-ата сесия на Административния съвет на МОТ. За първи път в историята на организацията той се проведе виртуално предвид пандемията COVID-19. Основната тематика на сесията беше отговорът на МОТ на появилата се пандемия COVID-19. Въпреки прекратяването на нормалните управленски дейности на МОТ през последните девет месеца организацията успя да се приспособи и преустрои дейността си. Голямо постижение беше организираната виртуална Глобална среща на МОТ относно COVID-19 и светът на труда в периода 1 – 9 юли 2020 г. Също така от март 2020 г. започна 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.

На 340-ата сесия се приеха „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. Административният съвет реши 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 в дейността на предстоящата МКТ през следващата година.

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, 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 многобройните трудови 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. 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, 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 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 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 международни трудови 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; Мръчков, 1994, 2020а; Йосифов, 2002; Маркова, 1997; Стайков, 2020; Киселев, 1999, с. 447-448; 2008, с. 467-469; Лушникова, 2013; Valticos, 1998; Herzenberg, Perez-Lopez and Tucker, 1990, pp. 1-16; Swepston, 1994; Basu, Horn, Roman, Shapiro (eds.), 2003; Alston, 2004; Ewing, 2006).

На 16 юни 2017 г., на 106-ата сесия на Международната конференция на труда в гр. Женева се прие 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 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 възникнал а по причина на конфликт или бед-



ствие, 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 важността 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 полово дискриминация. 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.

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. Семен 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, с. 107). Препоръките като незадължителни международни актове оказват влияние върху развитието на вътрешното трудово и социално законодателство на държавите членки (Мръчков, 2011; Maurain,

2020). 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“ (Мръчков, 2000, с. 76). 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, с. 81-82).

На свое редовно заседание от 9 януари 2019 г. Министерският съвет на Република България прие 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, с. 219-222; Парапунова, 2012; Servais, 2009, pp. 72-74).

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), приета на 106-ата сесия на Международната конференция на труда на 16 юни 2017 г. в Женева, Швейцария, „вземането на акт от Препоръка № 205 от 2017 г. ще позволи широкото информирание на общественото 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 изпълнението 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.

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 последиствия: 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 осланияйки 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 (виж преамбюла, чл. 7, б. „б“ и чл. 43) (Стайков, 2020; Мръчков, 2000, с. 85-86; Лушникова и Лушников, 2010, с. 89-90; 2009; Лютов, 2009; Томашевский, 2017, с. 331-332). 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 реин-

теграция; 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; предприемането 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 (виж 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.

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. Не трябва да се забравя, че МОТ е създадена и 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 осигури-

телните 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 (Десев, 1997а; Мръчков, 2001; Средкова, 2020; Tikriti, 1982).

В членове 7, б. „к“, 24 и 25 от Препоръка № 205 за заетост и достоен труд за мир и устойчивост специално се подчертава важноста 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 (виж чл. 25 от Препоръката).

Принципно значение има социалният диалог на ниво предприятие, тъй като работниците имат право да получават необходимата информация, коя-

то 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, което могат да окажат за преодоляване на кризисната ситуация. 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.

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.

По предварителни разчети на МОТ от пролетта на 2020 г. в резултат на пандемията COVID-19 около 25 милиона души могат да останат без работа. Шест месеца по-късно тези прогнози могат да 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, ще 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 незабавни 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, с. 128-132; Маркова, 2008).

Във връзка с икономическия спад, вследствие на антикризисните мерки във връзка със запазване здравето на населението и овладяване на епиде-



мичния 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. (Мръчков, 2017; Александров, 2020а). Това положение е препотвърждавано нееднократно от МОТ, като 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 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 (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, с. 152-156; 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.

При временна или постоянна загуба на работа като икономическа последица от пандемията COVID-19 или по причина на акт на държавен ор-

ган, свързан със здравословните и безопасни условия на труд (например 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 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, в това число 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 приложен 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.

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 пре-

кратяване 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. Това е т. нар. принцип на законоустановеност на основанията за уволнение (Мръчков, 2000, с. 135-141; Десев, 1997b). 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 (или колективните) уволнения, които могат да бъдат 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, трябва да намери 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 уредно 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 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. В това отношение препоръчвам актуалното научно изследване (май 2020 г.) в съавторство на Мария Алексинска и Ангелика Мулер „Регулирането на масовите уволнения: Икономическа обосновка и правна практика“, в което е направен преглед на международните трудови стандарти, свързани с масовите уволнения по икономически причини, както и сравнение на правните практики на масови уволнения по целия свят на основата на информация за 132 държави (вкл. и България) (Aleksynska and Muller, 2020).

### **Заклучение**

В горните редове се анализираха основните международноправни норми, създадени от МОТ в продължение на столетие, които могат да намерят приложение в създадената кризисна ситуация вследствие на пандемията COVID-19. В сегашната динамична световна икономическа и социална криза могат да се ползват и други международни трудови стандарти, приложими в конкретна ситуация и при конкретни социално-икономически дадености в отделните държави членки на МОТ. Република България в основни линии, въпреки някои пропуски и недоразумения в законотворчеството и правоприлагането през последните десет месеца, адекватно и в унисон с основните международни трудови стандарти, реагира на пандемията COVID-19. Следва да се посочат разпоредбите относно възлагането на надомна работа и работа от разстояние, както и преустановяване на работата при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (чл. 120, и чл. 120в КТ); зачитане за трудов стаж и за осигурителен стаж на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ до 60 работни дни, ползван през 2020 и 2021 г. (§ 16 ПЗР на ЗИДЗЗдр и § 4а ПЗР на ЗМДВИП); мярката „60 на 40“ като средство за запазване на трудовата заетост (§ 6 ЗМДВИП); допълнителната сума от 50 лв. към пенсията на всеки пенсионер (§ 4 ПЗР на ЗБДОО-2021 г.), и други. Българската специализирана трудово-правна и осигурителноправна литература реагира своевременно със задълбочени и критични анализи (Мръчков, 2020b; Александров, 2020b; Петкова, 2020; Попова, 2020; Аговска, 2020; Банов, 2020; Цветанова, 2020; Атанасова, 2020; Димитрова, 2020a, 2020b). Така е и в специализираната правна и икономическа литература и в други държави (Дугужева, 2020; Линхоева, 2020; Майстренко, Майстренко, 2020; Черных, 2020). Развитието на събитията в глобален мащаб показват, че тази кризисна ситуация няма да бъде лесно преодоляна в краткосрочен план, а нейните дългосрочни социално-икономически последици могат да продължат с години.

## Използвана литература

- Аговска, А. (2020). Промени в трудовоправните отношения в контекста на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., сп. Право, политика, администрация, том 7, № 2, с. 16-29, [online] (Agovska, A., 2020, Promeni v trudovopravnite otnosheniya v konteksta na Zakona za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie, obyaveno s reshenie na Narodnoto sabranie ot 13 mart 2020 g., sp. Pravo, politika, administratsiya, tom 7, № 2, s. 16-29), available at: <http://www.lpajournal.com/wp-content/uploads/2020/06/A-Agovska-Full-text-1.pdf>.
- Александров, А. (2020а). Нерешени проблеми, свързани с минималната работа заплата у нас: какво може да промени ратификацията на Конвенция № 131 на МОТ, 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., Софийски университет „Св. Климент Охридски“. София: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 234-242. (Aleksandrov, A., 2020a, Neresheni problemi, svarzani s minimalnata rabota zaplata u nas: kakvo mozhe da promeni ratifikatsiyata na Konventsiya № 131 na MOT, v Mezhdunarodnata organizatsiya na truda i Bulgaria – 100 godini i zanapred, sbornik s dokladi i nauchni saobshtenia ot Mezhdunarodnata nauchnoprakticheska konferentsia, posvetena na 100-godishninata ot sazdavaneto na MOT, Sofijski universitet „Sv. Kliment Ohridski“, Sofia: Sibi, BATPOO, IK „Trud i pravo“, NOI, MTSP i dr., s. 234-242).
- Александров, А. (2020б). Промени в трудовото законодателство със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., Труд и осигуряване, № 4 (183), с. 2-5. (Aleksandrov, A., 2020b, Promeni v trudovoto zakonodatelstvo sas Zakona za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie, obyaveno s reshenie na Narodnoto sabranie ot 13 mart 2020 g., Trud i osiguryavane, № 4 (183), s. 2-5).
- Атанасова, Кр. (2020). Актуални промени в осигурителното законодателство, във връзка с извънредното положение, Труд и право, XXIX, № 4-5, с. 68-76. (Atanasova, Kr., 2020, Aktualni promeni v osiguritelnoto zakonodatelstvo, vav vrazka s izvanrednoto polozhenie, Trud i pravo, XXIX, № 4-5, s. 68-76).
- Банов, Хр. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение, Общество и право, № 4, с. 17-31 (част I); № 5, с. 70-86 (част II). (Banov, Hr., 2020, Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na

- izvanredno polozhenie, Obshtestvo i pravo, № 4, s. 17-31 (chast I); № 5, s. 70-86 (chast II)).
- Богатыренко, З. С. (2007). Международная организация труда и её нормотворческая деятельность, в Международная организация труда: конвенции, документы, материалы, Москва: Издательство „Норма“, с. 8-19. (Bogatyrenko, Z. S., 2007, Mezhdunarodnaya organizaciya truda i её normotvorcheskaya deyatelnost, v Mezhdunarodnaya organizaciya truda: konvencii, dokumenty, materialy, Moskva: Izdatelstvo „Norma“, s. 8-19).
- 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 напред, сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, Софийски университет „Св. Климент Охридски“. София: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 144-151. (Genova, Yar., 2020, Preporakata za zaetost i dostoen trud za mir i ustoychivost i balgarskoto obshtestvo i pravo – test za savmestimost, v Mezhdunarodnata organizatsiya na truda i Bulgariya – 100 godini i znanapred, sbornik s dokladi i nauchni saobshteniya ot Mezhdunarodnata nauchnoprakticheska konferentsiya, posvetena na 100-godishninata ot sazhdavaneto na MOT, Sofiyski universitet „Sv. Kliment Ohridski“. Sofia: Sibi, BATPOO, IK „Trud i pravo“, NOI, MTSP i dr., s. 144-151).
- Десев, Н. (1995). Нормотворчеството на МОТ по проблемите на заетостта. Еволюция и перспективи, Проблеми на труда, XXXVI, № 9, с. 58-66. (Desev, N., 1995, Normotvorchestvoto na MOT po problemite na zaetostta. Evolyutsiya i perspektivi, Problemi na truda, XXXVI, № 9, s. 58-66).
- Десев, Н. (1997а). МОТ и нейните социални партньори, Проблеми на труда, XXXVIII, № 3, с. 45-49. (Desev, N., 1997a, MOT i neynite sotsialni partnyori, Problemi na truda, XXXVIII, № 3, s. 45-49).
- Десев, Н. (1997б). МОТ закриля наемната работна сила при уволнение по инициатива на работодателя, Проблеми на труда, XXXVIII, № 12, с. 44-51. (Desev, N., 1997b, MOT zakrilya naemnata rabotna sila pri uvolnenie po initsiativa na rabotodatelya, Problemi na truda, XXXVIII, № 12, s. 44-51).
- Димитрова, Е. (2020а). Прилагане на ПМС № 55 от 30.03.2020 г. за изплащане на компенсации, с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредно положение, Труд и право, XXIX, № 4-5, с. 61-66. (Dimitrova, E., 2020a, Prilagane na PMS № 55 ot 30.03.2020 g. za izplashthane na kompensatsii, s tsel zapazvane na zaetostta na rabotnitsite i sluzhitelite pri izvanredno polozhenie, Trud i pravo, XXIX, № 4-5, s. 61-66).



- Димитрова, Е. (2020b). Практически аспекти на приложението на мярката 60 на 40, Труд и право, XXIX, № 7, с. 54-58. (Dimitrova, E., 2020b, Prakticheski aspekti na prilozhenieto na myarkata 60 na 40, Trud i pravo, XXIX, № 7, s. 54-58).
- Дугужева, М. Х. (2020). Особенности трудовых отношения в период пандемии, Образование и право, Издательство ООО „ЮРКОМПАНИ“, Москва, № 4, с. 423-426. (Duguzheva, M. H., 2020, Osobenosti trudovyh odnosheniya v period pandemii, Obrazovanie i pravo, Izdatelstvo ООО „YuRKOMPANI“, Moskva, № 4, s. 423-426).
- Забрамная, Ел. Юр. (2005). Защита трудовых прав работников при банкротстве работодателя: международный опыт, в Человек и труд, Издательство „Человек и труд“, Москва, № 10, с. 39-44. (Zabramnaya, El. Yur., 2005, Zashchita trudovyh prav rabotnikov pri bankrotstve rabotodatelya: mezhdunarodnyj opyt, v Chelovek i trud, Izdatelstvo „Chelovek i trud“, Moskva, № 10, s. 39-44).
- Иванов, С. Ал. (1964). Проблемы международного регулирования труда, Академия наук СССР, Институт государства и права, Москва: Издательство „Наука“. (Ivanov, S. Al., 1964, Problemy mezhdunarodnogo regulirovaniya truda, Akademiya nauk SSSR, Institut gosudarstva i prava, Moskva: Izdatelstvo „Nauka“).
- Йосифов, Н. (2002). Ратифицираните конвенции на Международната организация на труда – правна гаранция за минимални стандарти за закрила на труда, в Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“, Юридически науки и обществена сигурност, Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, № 3, с. 155-161. (Yosifov, N., 2002, Ratifitsiranite konventsii na Mezhdunarodnata organizatsiya na truda – pravna garantsiya za minimalni standart i za zakrila na truda, v Nauchen almanah na Varnenskiya svobodnen universitet „Chernorizets Hrabar“, Yuridicheski nauki i obshtestvena sigurnost, Varna: VSU „Chernorizets Hrabar“, № 3, s. 155-161).
- Киселев, И. Я. (1999). Сравнительное и международное трудовое право, в Учебник для вузов, Московская высшая школа социальных и экономических наук, Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, Москва: Издательство „Дело“, с. 461-462. (Kiselev, I. Ya., 1999, Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo, v Uchebnik dlya vuzov, Moskovskaya vysshaya shkola socialnyh i ekonomicheskikh nauk, Akademiya narodnogo hozajstva pri Pravitelstve Rossijskoj Federacii. Moskva: Izdatelstvo „Delo“, s. 461-462).
- Костин, Л. А. (2002). Международная организация труда, Москва: Издательство „Экзамен“. (Kostin, L. A., 2002, Mezhdunarodnaya organizatsia truda, Moskva: Izdatelstvo „Ekzamen“).



- Линхоева, Ел. М. (2020). Защита трудовых прав работников в период пандемии COVID-19: Сравнительно-правовой анализ законодательство России и зарубежных стран, в Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей „StudNet“, № 10, [online] (Linhoeva, El. M., 2020, Zashchita trudovyh prav rabotnikov v period pandemii COVID-19: Sravnitel'no-pravovoj analiz zakonodatel'stvo Rossii i zarubezhnyh stran, v Nauchno-obrazovatelnyj zhurnal dlya studentov i prepodavatelej „StudNet“, № 10) available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-v-period-pandemii-covid-19-sravnitelno-pravovoy-analiz-zakonodatelstva-rossii-i-zarubezhnyh-stran/viewer>
- Лушников А. М., Лушникова, М. Вл. (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. (Lushnikov A. M., Lushnikova, M. Vl., 2009, O edinstve (unifikacii, armonizacii) i differenciacii istochnikov mezhdunarodnogo trudovogo prava i mezhdunarodnogo prava socialnogo obespecheniya, Vestnik trudovogo prava i prava socialnogo obespecheniya, № 4, s. 49-51).
- Лушникова, М. Вл. (2013). Международное трудовое право: понятие, предмет, Вестник Пермского университета, Юридические науки, № 3 (21), с. 131-138. (Lushnikova, M. Vl., 2013, Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: ponyatie, predmet, Vestnik Permskogo universiteta, Yuridicheskie nauki, № 3 (21), s. 131-138).
- Лушникова, М. Вл., Лушников, А. М. (2010). Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс, Учебное пособие, Ярославль: Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. (Lushnikova, M. Vl., Lushnikov, A. M., 2010, Mezhdunarodnoe trudovoe pravo i mezhdunarodnoe pravo socialnogo obespecheniya: vvedenie v kurs, Uchebnoe posobie, Yaroslavl: Yaroslavskij gosudarstvennyj universitet im. P. G. Demidova).
- Лютов, Н. Л. (2009). основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения, Вестник трудового права и права социального обеспечения, № 4, 103-118. (Lyutov, N. L., 2009, Osnovopolagayushchie mezhdunarodnye prava i principy v sfere truda: problemy opredeleniya, Vestnik trudovogo prava i prava socialnogo obespecheniya, № 4, 103-118).
- Майстренко, Гр. Ал., Майстренко, А. Гр. (2020). Действия работодателя в условиях пандемии COVID-19 и после, в Образование и право, Издательство ООО „ЮРКОМПАНИ“, Москва, № 4, с. 92-96. (Majstrenko, Gr. Al., Majstrenko, A. Gr., 2020, Dejstviya rabotodatelya v usloviyah pandemii

- COVID-19 i posle, v Obrazovanie i pravo, Izdatelstvo OOO „YuRKOMPANI“, Moskva, № 4, s. 92-96).
- Маркова, П. (1997). Съответствие на българското законодателство с международните норми, уреждащи трудовите и икономическите права, Правата на човека, I, № 1, с. 41-50. (Markova, P., 1997, Saotvetstvie na balgarskoto zakonodatelstvo s mezhdunarodnite normi, urezhdashti trudovite i ikonomichesките права, Pravata na choveka, I, № 1, s. 41-50).
- Маркова, П. (2008). Основните актове на Международната организация на труда в областта на заетостта, Информационен бюлетин по труда, XLI, № 5, с. 77-83. (Markova, P., 2008, Osnovnite aktove na Mezhdunarodnata organizatsiya na truda v oblastta na zaetostta, Informatsionen byuletin po truda, XLI, № 5, s. 77-83).
- Митовска, С. (1946). Международна организация на труда, София: Институт за социални проучвания. (Mitovska, S., 1946, Mezhdunarodna organizatsia na truda, Sofia: Institut za sotsialni prouchvania).
- Мръчков, В. (1994). Ролята на Международната организация на труда за закрилата на труда, Закон, III, № 2, с. 25-44. (Mrachkov, V., 1994, Rolyata na Mezhdunarodnata organizatsia na truda za zakrilata na truda, Zakon, III, № 2, s. 25-44).
- Мръчков, В. (2000). Международно трудово право, София: Сиби. (Mrachkov, V., 2000, Mezhdunarodno трудово право, Sofia: Sibi).
- Мръчков, В. (2001). Тристранното сътрудничество в конвенциите и препоръките на Международната организация на труда, Правна мисъл, XLII, № 2, с. 65-85. (Mrachkov, V., 2001, Tristrannoto satrudnichestvo v konventsiiite i preporakite na Mezhdunarodnata organizatsia na truda, Pravna misal, XLII, № 2, s. 65-85).
- Мръчков, В. (2011). Нормите на Международната организация на труда, Юридически свят, с. 105-131. (Mrachkov, V., 2011, Normite na Mezhdunarodnata organizatsia na truda, Yuridicheski svyat, s. 105-131).
- Мръчков, В. (2017). Подготвя се ратификацията на Конвенция № 131 на МОТ за минималната работна заплата, Труд и право, XXVI, № 12, с. 26-33. (Mrachkov, V., 2017, Podgotvya se ratifikatsiyata na Konventsia № 131 na MOT za minimalnata rabotna zaplata, Trud i pravo, XXVI, № 12, s. 26-33).
- Мръчков, В. (2019). Да работим за по-светло бъдеще, Труд и право, XXVIII, № 4, с. 5-17. (Mrachkov, V., 2019, Da rabotim za po-svetlo badeshte, Trud i pravo, XXVIII, № 4, s. 5-17).
- Мръчков, В. (2020а). Нормотворческата дейност на МОТ и България през изтеклите 100 години, в Международната организация на труда и България – 100 години и напред, сборник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-го-

- дишината от създаването на МОТ, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, София: Сиби, БАТПОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др., с. 29-59. (Mrachkov, V., 2020a, Normotvorcheskata deynost na MOT i Bulgaria prez izteklite 100 godini, v Mezhdunarodnata organizatsia na truda i Bulgaria – 100 godini i zanapred, sbornik s dokladi i nauchni saobshteniya ot Mezhdunarodnata nauchnoprakticheska konferentsia, posvetena na 100-godishninata ot sazhdavaneto na MOT, Sofiyski universitet „Sv. Kliment Ohridski“, Sofia: Sibi, BATPOO, IK „Trud i pravo“, NOI, MTSP i dr., s. 29-59).
- Мръчков, В. (2020b). Промените в Кодекса на труда при извънредното положение в страната, Труд и право, XXIX, № 4-5, Приложение. (Mrachkov, V., 2020b, Promenite v Kodeksa na truda pri izvanrednoto polozhenie v stranata, Trud i pravo, XXIX, № 4-5, Prilozhenie).
- Николов, Д. (1924). Международна организация на труда. История, устройство, решения, София: Хемус. (Nikolov, D., 1924, Mezhdunarodna organizatsia na truda. Istoria, ustroystvo, reshenia, Sofia: Hemus).
- 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. (Parapunova, St., 2012, Protsedura po „vzemanе na akt“ ot Konventsia ili Preporaka na Mezhdunarodnata organizatsia na truda, saglasno chlen 19, al. 5, bukva „b“ i al. 6, bukva „b“ ot Ustava na MOT, Informatsionen byuletin po truda, XLV, № 10, s. 90-93).
- Петкова, А. (2020). Трудовото законодателство в помощ на работодателя по време на криза, Актив, № 4, с. 43-49. (Petkova, A., 2020, Trudovoto zakonodatelstvo v pomosht na rabotodatelya po vreme na kriza, Aktiv, № 4, s. 43-49).
- Попова, Ц. (2020). Какво означават промените в трудовото законодателство във връзка с извънредното положение?, в Капитал [online], 23.03.2020 г., (Popova, Ts., 2020, Kakvo oznachavat promenite v trudovoto zakonodatelstvo vav vrazka s izvanrednoto polozhenie?, v Kapital, 23.03.2020 g.), available at: [https://www.capital.bg/politika\\_i\\_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110\\_kakvo\\_oznachavat\\_promenite\\_v\\_trudovoto\\_zakonodatelstvo/](https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/)
- Средкова, Кр. (2019). Международната организация на труда – основен стожер на социалната сигурност на трудещите се, Труд и право, XXVIII, № 2, с. 6-12. (Sredkova, Kr., 2019, Mezhdunarodnata organizatsia na truda – osnoven stozher na sotsialnata sigurnost na trudeshtite se, Trud i pravo, XXVIII, № 2, s. 6-12).
- Средкова, Кр. (2020). Социалният диалог в МОТ и България, в Международната организация на труда и България – 100 години и занаят, сбор-

ник с доклади и научни съобщения от Международната научнопрактическа конференция, посветена на 100-годишнината от създаването на МОТ, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, София: Сиби, БАТРОО, ИК „Труд и право“, НОИ, МТСП и др, с. 267-277. (Sredkova, Kr., 2020, Sotsialniyat dialog v MOT i Bulgaria, v Mezhdunarodnata organizatsia na truda i Bulgariya – 100 godini i znanapred, sbornik s dokladi i nauchni saobshteniya ot Mezhdunarodnata nauchnoprakticheska konferentsia, posvetena na 100-godishninata ot sazhdavaneto na MOT, Sofiyski universitet „Sv. Kliment Ohridski“, Sofia: Sibi, BATROO, IK „Trud i pravo“, NOI, MTSP i dr, s. 267-277).

Стайков, И. (2020). Историческата роля на Международната организация на труда за установяване на международни стандарти за трудовите и социални права на човека, Годишник на Департамент „Право“ на НБУ 2019 г., год. VIII, кн. 9, София: Издателство на НБУ, с. 216-243. (Staykov, I., 2020, Istoricheskata rolya na Mezhdunarodnata organizatsia na truda za ustanovyavane na mezhdunarodni standarti za trudovite i sotsialni prava na choveka, Godishnik na Departament „Pravo“ na NBU 2019 g., god. VIII, kn. 9, Sofia: Izdatelstvo na NBU, s. 216-243).

Стайков, И. (2021). Декларациите на Международната организация на труда – същност и значение (по повод 100-членство членство на България). Научен доклад, представен пред научната конференция „Върховенство на правото – актуални проблеми“, Нов български университет, 9 декември 2020 г. (Staykov, I., 2021, Deklaratsiite na Mezhdunarodnata organizatsia na truda – sashtnost i znachenie (po povod 100-chlenstvo chlenstvo na Bulgaria). Nauchen doklad, predstaven pred nauchnata konferentsia „Varhovenstvo na pravoto – aktualni problemi“, Nov balgarski universitet, 9 dekemvri 2020 g.).

Томашевский, К. Л. (2017). Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики), Минск: Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси „Международный университет МИТСО“, с. 331-332. (Tomashevskij, K. L., 2017, Istochniki trudovogo prava gosudarstv – chlenov Evrazijskogo ekonomicheskogo soyuza (problemy teorii i praktiki), Minsk: Uchrezhdenie obrazovaniya Federacii profsoyuzov Belarusi „Mezhdunarodnyj universitet MITSO“, s. 331-332).

Черных, Н. В. (2020). Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит?, Актуальные проблемы российского права, т. 15. № 5 (114) май, Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина, Москва, с. 151-159. (Chernyh, N. V., 2020, Trudovoe zakonodatel'stvo Rossii vs koronavirus: kto pobedit?, Aktualnye problemy

- rossijskogo prava, t. 15. № 5 (114) may, Moskovskiy gosudarstvennyy yuridicheskii universitet imeni O. E. Kutafina, Moskva, s. 151-159).
- Цветанова, М. (2020). Трудови правоотношения по време на извънредно положение, Труд и право, XXIX, № 4-5, с. 16-22. (Tsvetanova, M., 2020, Trudovi pravootnoshenia po vreme na izvanredno polozhenie, Trud i pravo, XXIX, № 4-5, s. 16-22).
- Янулов, И. (1936). Компетенция на Международната организация на труда, Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, Том XXXI, 10 [за 1935/1936], с. 1-118. (Yanulov, I., 1936, Kompetentsia na Mezhdunarodnata organizatsia na truda, Godishnik na Sofiyskia universitet, Yuridicheski fakultet, Tom XXXI, 10 [za 1935/1936], s. 1-118).
- Янулов, И. (1942). Ратифицираната конвенция и вътрешното право на дадена страна, Адвокатски преглед, XXIII, № 2, с. 19-21. (Yanulov, I., 1942, Ratifitsiranata konventsia i vatreshното pravo na dadena strana, Advokatski pregled, XXIII, № 2, s. 19-21).
- Aleksynska, M. and Muller, A. (2020). The regulation of collective dismissals: Economic rationale and legal practice, ILO Working Paper 4, May/2020, available at: [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)
- 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.
- Ewing, K. D. (2006). International labour standards, in Morley, M. J., Gunnigle, P., and Collings, D. (eds.), Global industrial relations, London and New York: Routledge, pp. 239-253.
- Herzenberg, St. A., Perez-Lopez, J. F. and Tucker, St. K. (1990). Labour standards and development in the global economy, in Herzenberg, S. A. and Perez-Lopez, J. F. (eds.), Labour standards and development in the global economy, Washington, DC: U.S. Department of Labour, Bureau of International Labour Affairs, pp. 1-16.
- Politakis, G. P., Kohiyama, T. and Lieby, Th. (eds) (2019). ILO 100 – Law for Social Justice. Geneva: International Labour Office.
- Johnston, G. Al. (1970). The International Labour Organization: Its work for social and economic progress, London: Europa Publications.
- 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.
- Maupain, Fr. (2000). International Labour Organisation: Recommendations and similar instruments. Commitment and compliance, in D. Shelton (ed.), The

- role of non-binding norms in the international legal system, Oxford and New York: Oxford University Press.
- Rodgers, G. L., Swepston, E. Lee and van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919 – 2009*, Geneva: ILO, International Labour Office.
- Servais, J.-M. (2009). *International Labour Law*, Hague: Wolters Kluwer Law International BV, 2nd revised edition.
- Skedinger, P. (2010). *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers*, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Swepston, L. (1994). *The Future of ILO standards*, *Monthly Labour Review*, Vol. 117, Iss. 9, pp. 16-23.
- Basu, K., Horn, H., Roman, L., Shapiro, J. (eds.) (2003). *International Labour standards: History, theory and policy options*, Blackwell Publishing Ltd.
- Tikriti, A.-K. (1982). *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.
- 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.

\*\*\*

**INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AS A FACTOR  
FOR OVERCOMING THE SOCIO-ECONOMIC CONSEQUENCES  
OF THE COVID-19 PANDEMIC**

Assoc. Prof. Ivaylo Staykov, PhD  
Department Law  
New Bulgarian University  
*e-mail: istaikov@nbu.bg*

**Abstract**

*The research is dedicated to the role of The International Labour Organization in overcoming the COVID-19 pandemic and its long-term socio-economic consequences. It examines the applicable international labour standards in times of crisis, including the COVID-19 pandemic.*

**Key words:** International Labour Standards, International Labour Organization, COVID-19 pandemic, Labour Law

**JEL:** K310, K380