

Міжнародно-правове регулювання праці

Чередниченко Н.В., ст. викладач кафедри права СумДУ

Міжнародна організація праці-одне з найстаріших об'єднань держав,що веде боротьбу за тривалий мир між народами на основі соціальної справедливості і поваги прав людини. Офіційною датою заснування МОП є день народження Версальського мирного договору 28 червня 1919 р. Протягом багатьох років МОП була зв'язана з Лігою Націй,але з припиненням діяльності Ліги МОП не припинила свого існування і продовжувала свою плідну працю самостійно. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН:між ООН та МОП було укладено угоду про їх взаємне співробітництво і визнання МОП спеціалізованою установою ООН. У 1969 р. з нагоди 50-річчям МОП було присвоєно Нобелівську премію миру. Головними завданнями МОП,згідно з її Статутом,є досягненнями соціальної справедливості шляхом захисту трудових ,соціально-економічних прав людини. МОП спрямовує свою діяльність на поліпшення умов праці і життєвого рівня трудящих, гарантування достатньої заробітної плати, професійних захворювань,охорону праці дітей, жінок,визнання принципу свободи профспілок. Міжнародна організація праці започаткувала відзначення 12 червня Всесвітнього дня боротьби за ліквідацію дитячої праці з метою привернення уваги до становища дітей, залучених до дитячої праці та підкреслення важливості боротьби із проблемами, спричиненими існуванням дитячої праці. МОП об'єднує більшість країн світу. Україна з 1954 року є членом МОП. Вона бере активну участь в її діяльності.

Особливістю діяльності МОП є тристороннє представництво (трипартизм) в її органах 1) урядів; 2) підприємців; 3) трудящих . Відповідно до цього принципу кожна державу представляють 4 делегати:два від урядів і по одному від підприємців і трудящих. Головним органом МОП є Генеральна конференція праці, яка вирішує основні питання діяльності МОП. У період між сесіями Генеральної конференції роботою МОП керує виконавчий орган-Адміністративна рада, яка обирається Генеральною конференцією на три роки. Міжнародне бюро праці є постійно діючим секретаріатом, який очолює Генеральний директор. Він готує документацію, збирає і поширює інформацію,проводить дослідження, організовує наради,курси,семінари щодо міжнародного регулювання умов праці. При МБП створено міжнародний інститут соціально-трудова досліджень (Женева) і Центр по підготовці кадрів, який проводить професійну підготовку,здійснює пов'язані з нею заходи, розширює діапазон технічних галузей співробітництва.

Найбільший вплив на міжнародну політику в галузі трудових прав людини МОП справляє своєю нормативною діяльністю. Так, нею приймаються конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами - членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували даної конвенції. Для окремої держави - члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для проведення її в життя і раз на 2- 4 роки подавати в МОП доповіді відносно вжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики відносно такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави - члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і

працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Україна ратифікувала третину всіх конвенцій МОП, всі вони стосуються найсуттєвіших питань захисту трудящих. Наприклад, Конвенція № 105 про скасування примусової праці [1], Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять [2], Конвенція № 100 про рівну винагороду за рівноцінну працю [3], Конвенцію №156 "Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок" [4], тощо.

Міжнародна організація праці постійно опікується правами та інтересами дітей. Так, вона оприлюднила Глобальну доповідь „Подолання дитячої праці: наближення до мети”, у якій відзначається, що рівень дитячої праці, зокрема її найгірших форм, знижується, і ця світова тенденція спостерігається вперше. Прикладом є Конвенція МОП №182 “Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці” [5], яка ратифікована Україною у жовтні 2000 року. Благородну мету викорінення експлуатації дитячої праці МОП відстоювала завжди. Про це свідчить Конвенція № 5 про мінімальний вік для прийняття на роботу в промисловості. Останніми роками МОП прийняла кілька конвенцій, що є актуальними для сучасних країн СНД: про неповний робочий час, про шахтні роботи.. Отже за більш ніж 90- річний період своєї діяльності МОП стала однією з найавторитетніших міжнародних організацій. У надрах МОП народилася основна частина норм, які сьогодні становлять Міжнародний кодекс праці, що є основою цілої галузі сучасного міжнародного права-міжнародного трудового права

Україна також є учасницею значного числа двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальній сфері. Так, у 1993 р. укладена угода "Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав", у 1996 р. аналогічна угода укладена між урядами України та Республіки Білорусь, у 1997 р. укладена угода між урядом України та урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки.

Література:

1. Конвенція № 105 про скасування примусової праці,
2. Конвенція № 111 1958 про дискримінацію в галузі праці та занять
3. Конвенція № 100 1951 р про рівну винагороду за рівноцінну працю
4. Конвенція №156 "Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними зобов'язаннями"
5. Конвенція МОП №182 “Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства : матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми : СумДУ, 2013. — С. 70-71.