

УДК 351.83

О. В. ЖАДАН

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ У СВІТОВІЙ СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Узагальнено організаційно-правові основи функціонування та розвитку Міжнародної організації праці. Визначено принципи, напрямки та сфери її діяльності у світовій системі соціально-трудоових відносин.

Ключові слова: праця, соціально-трудоові відносини, Міжнародна організація праці.

The organizational-legal bases of functioning and development of International Labour Organization are generalized. Principles, directions and spheres of its activity, are definite in the world system of social-labour relations.

Key words: labour, social-labour relations, International Labour Organization.

Процес формування основ соціально-трудоових відносин, захисту прав і свобод трудящих в усьому світі пов'язаний з діяльністю Міжнародної організації праці (МОП). Щоб оцінити характер і результативність діяльності МОП, а також її реальний вплив на розвиток соціально-трудоових відносин в окремих країнах, необхідно насамперед розглянути принципи та напрямки її роботи.

Дослідженням діяльності Міжнародної організації праці, ефективності її дій, визначення місця та ролі в системі правового захисту соціальних та економічних прав людини, а також значення її міжнародно-правових документів для розвитку національної та світової системи соціально-трудоових відносин займалися такі вчені: Н. Волгін, О. Грішнова, В. Жуков, Р. Колосова, А. Колот, Л. Костін, Е. Лібанова, Г. Мелік'ян, П. Надолішний, В. Руденко, Г. Осовий, В. Семеніхін, Т. Семигіна.

Метою даної статті є узагальнення організаційно-правових основ функціонування та розвитку Міжнародної організації праці та визначення принципів, напрямків та сфер її діяльності у світовій системі соціально-трудоових відносин.

Заснована в 1919 р. Версальським мирним договором, МОП мала своєю метою забезпечення миру в усьому світі й подолання соціальної несправедливості за допомогою поліпшення умов праці. Вона стала в 1946 р. першою спеціалізованою установою ООН. Її членами до 1990 р. були близько 150 держав, а на даний момент – 175 [4].

Структура органів МОП побудована на основі тристороннього представництва уряду, підприємців і трудящих, націлена на розвиток і зміцнення соціально-трудоових відносин у країнах-членах Організації [3].

Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці (МКП), що проходить щорічно в Женеві. Кожна держава – член МОП представлена на Конференції чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома від уряду і по одному від трудящих і підприємців. Кожен делегат може мати необхідну кількість радників. Робота МКП проходить паралельно на пленарних засіданнях і в комітетах, створюваних з питань порядку денного [7].

МКП визначає напрямки роботи МОП, обговорює найважливіші соціальні проблеми у світі праці, заслуховує звіти про роботу виконавчих органів, розробляє і затверджує міжнародні трудові норми у вигляді конвенцій і рекомендацій, обговорює доповідь спеціального комітету – про їх застосування.

Конференція затверджує Програму в бюджет МОП на найближчі два роки, обирає один раз на три роки Адміністративну раду – виконавчий орган МОП, що направляє роботу організації в період між конференціями, проводить у життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференцій і нарад, керує діяльністю Міжнародного бюро праці (МБП) і комітетів при Адміністративній раді. Адміністративна рада обирає на п'ять років Генерального директора МБП, розглядає проект бюджету, що представляється МБП, а також фінансові кошториси, що потім виносяться на схвалення сесії конференції.

Адміністративна рада, як і конференція, має тристоронній склад з 56 членів: 28 – представники урядів; 14 – трудящих і 14 – підприємців. Найважливіше завдання Адміністративної Ради – контроль за виконанням конвенцій (для чого він має спеціальні регулярно працюючі комітети), а також підготовка пропозицій з розробки нових міжнародних трудових норм [Там же].

Постійним апаратом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким і інформаційним центром є Міжнародне бюро праці. Персонал МБП у центральному апараті Бюро в Женеві, у 40 регіональних відділеннях налічує близько 1,2 тис. службовців і технічних експертів приблизно 110 національностей. За програмами технічного співробітництва в різних регіонах світу працюють ще близько 600 експертів. Для зв'язку з регіонами з 1992 р. створюються консультативні групи [4].

МОП має значний вплив на формування і регулювання соціально-трудових відносин в усьому світі. Цей вплив здійснюється за кількома напрямками. Вони визначені в основних документах МОП – Статуті і Філадельфійській декларації, а їх конкретизація – в конвенціях і рекомендаціях МОП, у технічній допомозі державам-членам у розробці соціально-трудового законодавства і перепідготовці кадрів, у наукових дослідженнях соціально-трудових проблем і шляхом публікацій цих досліджень та інших документів.

Відмінна риса діяльності МОП – її прагнення швидко реагувати на зміни у світі. Так, у 1944 р. у Філадельфії на 26-й сесії Генеральної конференції МОП була прийнята Філадельфійська декларація, що стала складовою частиною Статуту МОП, яка визначила такі основні напрямки її діяльності в післявоєнні роки:

– участь у міжнародно-правовому регулюванні праці шляхом розробки та прийняття нормативних актів (конвенцій і рекомендацій) з питань умов праці й положення трудящих;

– розробка міжнародних цільових програм з рішення великих соціально-трудоових проблем;

– надання допомоги державам – членам МОП в галузі трудового законодавства, професійної підготовки, поліпшення умов праці шляхом здійснення міжнародного технічного співробітництва;

– проведення дослідницьких робіт і видавничої діяльності [1; 6].

Філадельфійська декларація закріплює такі основні принципи МОП:

– праця не є товаром;

– свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу;

– бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;

– усі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на забезпечення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стабільності і рівних можливостей [1].

У третьому розділі Декларації визначені програмні завдання МОП:

– повна зайнятість і підвищення життєвого рівня;

– зайнятість трудящих на роботах, де вони можуть одержати задоволення і виявити свою майстерність;

– гарантія навчання і переміщення робітників, включаючи міграцію;

– можливості справедливого розподілу й оплати праці;

– право на колективні переговори;

– розширення системи соціального забезпечення;

– забезпечення охорони праці;

– захист добробуту дітей і матерів;

– забезпечення необхідного харчування і житла;

– створення рівних можливостей в галузі загальної і професійної освіти

[Там же].

Одна з важливих форм МОП діяльності – розробка та прийняття на міжнародних конференціях праці конвенцій і рекомендацій з основних аспектів соціально-трудоових відносин. Ці документи є результатом великої законотворчої діяльності, здійснюваної в її рамках. Відповідно до структури МОП у ній беруть участь поряд з представниками урядових закладів і представники підприємств, організацій трудящих.

Конвенції й рекомендації не є документами, які автоматично є обов'язковими для членів організації. Однак відповідно до Статуту МОП країни – її члени зобов'язані представити їх своїм законодавчим органам [6].

За наступні більш ніж вісім десятиліть були розроблені й прийняті МОП 185 конвенцій й 194 рекомендації. Відповідно до чинного уставу члени МОП під час розгляду конкретних пропозицій ухвалюють рішення щодо надання обговорюваному документу одного з двох статусів: конвенція або рекомендація [7].

В основі ефективного функціонування цієї міжнародної організації лежить механізм доведення своїх рішень до її членів і система контролю реалізації ухвалених рішень. Кожен член організації зобов'язаний протягом одного року з моменту закриття конференції, що прийняла конвенцію, довести її до своїх компетентних органів влади й протягом цього періоду повідомити генерального директора МОП про її ратифікацію, якщо вона мала місце, й прийняті законодавчі акти.

На кожного члена організації покладено обов'язок надавати Генеральному директору МОП у відповідні періоди, коли цього вимагає адміністративну раду, доповіді про стан законодавства й існуючу практику своєї країни з питань, які стосуються конвенції. Крім цього, регулярно подається інформація про здійснені або заплановані заходи для надання чинності конкретним положенням конвенції (прийняття законодавчих актів, колективних договорів, розробка адміністративних процедур), а також про ті обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її [6].

Що стосується іншого типу її документів – рекомендацій, то у відношенні їх установлений інший порядок. Кожен член організації зобов'язаний представити рекомендації в компетентні органи своєї країни, протягом року на розгляд і для оформлення їх як закон або для вживання заходів іншого порядку. Рекомендації не є обов'язковим документом і мають рекомендаційний характер. При цьому держави – члени МОП також зобов'язані подавати відомості, якою мірою ті або інші рекомендації відображені в законодавстві їхньої країни і які зміни здійснені або можуть виявитися необхідними з метою прийняття або застосування рекомендації [Там же].

Рекомендації носять більш конкретний і змістовний характер. Рекомендації МОП на відміну від конвенцій ратифікації не підлягають, тому вони не мають юридичну чинність конвенцій. Обов'язковість конвенцій зводить їх до суто загальних положень. Рекомендації часто приймаються одночасно з конвенціями й регламентують ті ж питання, доповнюючи й розвиваючи їх. Рекомендації призначені в основному для створення орієнтирів при виробленні державами – членами МОП своєї політики в тій або іншій сфері трудових відносин при розробці національного законодавства й практичних заходів.

Наявність такої системи постійного зворотного зв'язку дозволяє МОП не тільки контролювати процес обов'язкового застосування країнами-членами своїх конвенцій, але й відслідковувати розвиток трудового законодавства в окремих країнах.

Відповідно до Статуту МОП в основі легітимності її діяльності лежить принцип добровільності зобов'язань, які, будучи прийнятими, підлягають систематичній перевірці й відкритому обговоренню. Він ґрунтується на міжнародному консенсусі й національному діалозі. Ратифікація державою конвенції означає, що вона набуває для неї статус міжнародного договору про заходи, про дотримання якого держава регулярно інформує МОП.

Стратегічна значимість МОП у світі обумовлена насамперед цілями, закріпленими в її статуті, реальним положенням трудящих і тими умовами праці, які спричиняють несправедливість, нестаток і обмеження для великої кількості людей і змушують вести роботу, покликану сприяти “терміновому поліпшенню цих умов” [6].

Для одержання цілісного уявлення про роботу МОП протягом усього періоду її існування варто використати проблемну систематизацію й класифікацію прийнятих нею нормативних актів – конвенцій і рекомендацій – з виділенням основних сфер діяльності.

1. Визначення свободи асоціацій, у тому числі сприяння розвитку кооперативів, вирішення проблем регламентації, скасування примусової праці, рівності можливостей людей і винагороди.

2. Правові питання політики у сфері зайнятості, служб зайнятості, платних бюро наймання, а також забезпечення професійної орієнтації й підготовки працівників, реабілітації та зайнятості інвалідів, гарантій зайнятості.

3. Визначення основних принципів соціальної політики, її цілей і норм.

4. Принципи регулювання праці, організації інспекції праці, вимоги до статистики праці, міжнародні норми тристоронніх консультацій.

5. Процедури встановлення заробітної плати, охорони та регулювання загальних умов праці, вимоги до нормативних документів у сфері колективних трудових відносин.

6. Регулювання робочого часу, нічної праці, щотижневого відпочинку, оплачуваних відпусток, а також безпеки й гігієни праці, охорони праці в основних галузях економіки.

7. Соціальне забезпечення: положення про мінімальні норми соціального забезпечення, про медичне обслуговування; питання допомоги при хворобі, по старості, інвалідності та втраті годувальника; допомога у випадку виробничого травматизму та професійних захворювань; допомога по безробіттю, по вагітності та пологам.

8. Регулювання праці жінок: охорона материнства; нічна праця жінок; застосування праці жінок на підземних роботах.

9. Використання праці дітей і підлітків: регламентація мінімального віку підлітків для прийому на роботу, їхньої нічної праці та медичного огляду.

10. Регламентація правового статусу літніх трудящих.

11. Захист прав трудящих-іммігрантів.

12. Документи, що стосуються працюючого корінного населення, що веде племінний спосіб життя.

13. Захист прав працівників на територіях, що знаходяться поза метрополіями.

14. Правові питання, що стосуються окремих категорій трудящих: моряків, рибалок, докерів, працівників, що працюють на плантаціях тощо [1; 2].

Важливим і самостійним напрямком діяльності МОП є надання консультацій експертами й надання технічної допомоги в питаннях, пов’язаних із соціально-трудовою політикою. Ця робота здійснюється в рамках

спеціальних програм технічного співробітництва з ООН. Активна робота ведеться у сфері підготовки й використання робочої сили, поліпшення методів роботи, організації праці та управління працею, а також з розробки ефективних форм відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Самостійним напрямком роботи МОП варто вважати організацію спеціальних регіональних та інших конференцій і галузевих комітетів з метою обговорення питань, що мають значення для окремих регіонів або галузей промисловості. Створений у Женеві Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень проводить різні дослідження із проблем праці, а Міжнародний навчальний центр у Туріні – широкий спектр робіт з підвищення кваліфікації кадрів по пріоритетним для МОП напрямкам. Більш ніж за 50 років його роботи в ньому пройшли підготовку понад 50 тис. чол. із 170 держав. Діяльність центру присвячена розвитку людських ресурсів і виходить із принципу, що внесок у підвищення людського трудового потенціалу найбільш ефективний засіб досягнення соціального прогресу [5].

Нормотворча діяльність і технічна допомога МОП ґрунтуються на результатах систематичних досліджень, що виконуються основними департаментами МБП, Науково-дослідним інститутом, Туринським центром (з питань профосвіти). Дослідницькі програми охоплюють багато країн світу, а отримані результати стають доступними для всіх бажаючих.

МБП – міжнародний видавничий центр – випускає таку літературу: доповіді для щорічних сесій МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій; на трьох мовах (англійській, французькій і іспанській) журнал “Міжнародний огляд праці”; журнал “Трудовий світ” на п’ятьох мовах; крім того “Офіційний бюлетень МБП”, що інформує про новини у діяльності МОП та публікує тексти її документів; “Законодавчі акти про працю”; “Щорічник статистики праці”; “Праця у світі” – щорічник про тенденції розвитку і фактичний стан справ у трудовій і соціальній сферах; “Робоча освіта” – журнал для допомоги профспілкам і їх навчальним закладам та ін. [7].

МБП також публікує міжнародні огляди – дослідження з різних питань департаментів МБП; монографії, посібники з техніки безпеки і гігієни праці, по курсам професійної освіти; підручники з управління персоналом; довідники тощо.

Результати дослідження реалізації принципів і напрямків діяльності Міжнародної організації праці у сучасному глобалізованому соціально-трудоному середовищі дозволили зробити такі висновки.

Міжнародна організація праці створена з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудова відносин, захисту прав людини. Вона заснована на тристоронньому представництві держав-учасниць.

Вплив МОП на формування і регулювання соціально-трудова відносин в усьому світі здійснюється за кількома напрямками. Вони визначені в основних документах МОП – Статуті і Філадельфійській декларації, а їх конкретизація – у конвенціях і рекомендаціях.

На першому етапі діяльності МОП були закладені й визначені основні напрямки регулювання трудових відносин, що стосується регламентації робочого дня й тривалості робочого тижня, регулювання набору робочої сили, заходи щодо зниження безробіття, встановленням заробітної плати на рівні, що забезпечує задовільні умови життя працівників, гарантування принципу рівної оплати за рівну працю, система заходів з охорони праці, її безпеки та захисту здоров'я, охорона праці жінок, дітей і підлітків, основні принципи соціального страхування й забезпечення пенсій по старості й інвалідності, законодавче закріплення прав створювати партії й об'єднуватися в союзи.

У нормотворчій роботі МОП у сучасних умовах виникають певні проблеми. Виникла необхідність підвищення цілеспрямованості і якості норм з метою посилення їхнього впливу; досягнення більш високого рівня універсальності в сприянні створенню найважливіших умов для соціального прогресу. Важливим завданням залишається підвищення ефективності контролю за виконанням міжнародних норм. У післявоєнні роки рекомендації МОП втратили своє автономне значення. Необхідно повернути рекомендаціям їх автономію і встановити регулярні заходи для їх виконання. Нагальною потребою стало проведення кодифікації всіх норм і створення "Міжнародного трудового кодексу".

Література:

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда / Международная Организация Труда. – Женева, 1991.
Т. 1: 1919 – 1956. – 427 с.
2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда / Международная Организация Труда. – Женева, 1991.
Т. 2: 1957 – 1990. – 531 с.
3. *Костин Л. А.* Международная организация труда / Л. А. Костин. – М.: Экзамен, 2002. – 416 с.
4. *Новосельська І.* Роль Міжнародної організації праці в забезпеченні виконання Україною законодавства із захисту трудових прав працівників / І. Новосельська // Підприємство, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 120–125.
5. *Осовий Г. В.* Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: [навч. посіб.] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко [та ін.]. – К.: АПСВ, 2005. – 432 с.
6. Статут Міжнародної організації праці: Міжнародний документ від 28.06.1919 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
7. Що таке МОП і чим вона займається? – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/document/30119037/Booklet %20ILOukr%20fin](http://www.dcz.gov.ua/document/30119037/Booklet%20ILOukr%20fin).