

ды, и о прекращении экологически опасной деятельности: Метод. пособие Н.В. Руденко. – Северодонецк, АО «Импульс», 1993. – 112 с.

Зубрицкий Н.И. Тактика и методика осуществления прокурорского надзора за соблюдением законов во время раскрытия и расследования преступлений против жизни человека. – Статья.

В статье сформулировано понятие «тактика и методика осуществления прокурорского надзора за соблюдением законов при раскрытии и расследовании преступлений против жизни человека», определены основные тактические приемы и методы, применяемые при раскрытия и расследования преступлений против жизни человека, внесены предложения по совершенствованию исследуемого вопроса.

Ключевые слова: тактика, тактические приемы, методика, досудебное расследование, прокурорский надзор, раскрытие, расследование, преступления против жизни человека.

Zubritskyi N.I. Tactics and methodology of realization of directorate of public prosecutions after inhibition of laws during opening and investigation of crimes against life of person. – Article.

The paper formulated the concept of the «tactics and procedures for supervision of the observance of laws during the investigation of crimes against the person's life», the basic tactics and methods used in the investigation of crimes against the person's life, made suggestions for improvement outlined questions.

Key words: tactics, tactics, technique, pre-trial investigation, the prosecutor's supervision, detection, investigation, offenses against the person's life.

УДК 349.22:331.07(100)

Ибрахим Суфян Саад Ибрахим

*Аспирант кафедры международного права
Института Международных отношений Киевского
национального университета им. Т.Г. Шевченка*

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ПУТИ ИХ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ

В статье обосновано формирование основных принципов регулирования трудовых отношений в рамках Международной организации труда и пути их демократизации. Выделены основные разделы деятельности организации. Выявлены недостатки в организации и направлениях деятельности МОТ.

Ключевые слова: Международная организация труда, принципы, трудовые отношения, международное право, демократизация.

Актуальность выбранной темы обусловлена все большей необходимостью в регулировании трудовых отношений на мировом уровне в условиях глобализации и применении демократических принципов в социально-трудовых отношениях каждой страны, в чем играет важнейшую роль Международная организация труда.

Важнейшим элементом производственных отношений общества является социально-трудовые отношения. В странах мира на процессы становления и функционирования социально-трудовых отношений важное влияние имеет Международная организация труда (МОТ), которая является одной из многих мировых организаций, наиболее успешно выполняющих свои функции.

Исследованиями теоретических и методологических проблем развития социально-трудовых отношений, а также вопросами сотрудничества основных субъектов социального партнерства и Международной организации труда занимались: Богиня Д.П., Гришнова О.А., Колот А.М., Либанова Е.М., Оникиенко В.В., Петюх В.М., Шевченко Л.С. и другие ученые. Однако, проблема развития международных трудовых отношений в условиях социально-ориентированной рыночной экономики остается все еще нерешенной и недостаточно изученной, в особенности формирование основных принципов регулирования трудовых отношений в рамках Международной организации труда.

Целью статьи является исследование формирования основных принципов регулирования трудовых отношений в рамках Международной организации труда и пути их демократизации.

Процесс сформирования основ социально-трудовых отношений, защиты прав и свобод трудящихся во всем мире связан с деятельностью МОТ.

Основанная в 1919 году Версальским мирным договором МОТ имела своей целью обеспечение мира во всем мире и устранение социальной несправедливости посредством улучшения условий труда внутри стран мира. Она стала в 1946 году первым специализированным учреждением ООН. Ее членами до 1990 года являлись около 150 государств, в настоящее время - 175. Одна из важных форм ее деятельности - разработка и принятие в рамках международных конференций труда конвенций и рекомендаций по основным аспектам социально-трудовых отношений. Эти документы являются результатом большой законотворческой деятельности, осуществляемой в ее рамках. В соответствии со структурой МОТ в ней принимают участие: наряду с представителями правительственных учреждений и представители предпринимателей, организаций трудящихся.

Конвенции и рекомендации не являются документами, которые автоматически связывают членов организации. Однако согласно Уставу МОТ страны - ее члены обязаны представить их своим законодательным органам [5].

За последующие более чем восемь десятилетий были разработаны и приняты МОТ 185 конвенций и 194 рекомендации. В соответствии с определенными уставом обязательствами члены МОТ при обсуждении конкретных предложений принимают решение о придании обсуждаемому документу одного из двух статусов: конвенция или рекомендация [3].

Международные конвенции принимаются двумя третями голосов присутствующих делегатов. Конвенции подлежат ратификации: государствами-членами МОТ и после этого являются обязательными к применению в их законодательной практике.

В основе эффективного функционирования этой международной организации лежит механизм доведения своих решений до ее членов и системам контроля реализации принятых решений. Каждый член организации обязан в течение одного года с момента закрытия конференции принявшей конвенцию, довести ее до своих компетентных органов власти и в течение этого периода сообщить руководству МОТ о ее ратификации, если она имела место, и принятых законодательных актах.

На каждого члена организации возложена обязанность предоставлять Генеральному директору МОТ в соответствующие периоды, когда этого требует административный совет, доклады о состоянии законодательства и существующей практике своей страны по вопросам, которые касаются конвенции, и о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных актов и административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, а также о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее (статья 19, пункт 5е Устава МОТ) [5].

Что касается другого типа ее документов – рекомендаций, то в отношении их установлен иной порядок. Каждый член организации обязан представить рекомендации в компетентные органы своей страны в течение года на рассмотрение и для оформления их в качестве закона или для принятия мер иного порядка. Рекомендации не носят статуса обязательного документа и имеют рекомендательный характер. При этом государства-члены МОТ также обязаны сообщать сведения, в какой мере те или иные рекомендации отражены в законодательстве их страны и какие изменения сделаны или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации (статья 19, пункт 6d Устава МОТ) [2, с. 154].

Наличие такой системы постоянной обратной связи позволяет МОТ не только контролировать процесс обязательного применения странами-членами своих конвенций, но и отслеживать развитие трудового законодательства в отдельных странах.

В соответствии с Уставом МОТ в основе легитимности ее деятельности лежит принцип добровольности обязательств, которые, будучи приняты, подлежат систематической проверке и открытому обсуждению. Он зиждется на международном консенсусе и национальном диалоге. Ратификация государством конвенции означает, что она приобретает для него статус международного договора, о соблюдении которого государство регулярно информирует МОТ.

Для получения целостного представления о работе МОТ в течение 1919-2011 годов следует использовать проблемную систематизацию и классификацию принятых ею нормативных актов - конвенций и рекомендаций с выделением 14 основных разделов деятельности (рис. 1).

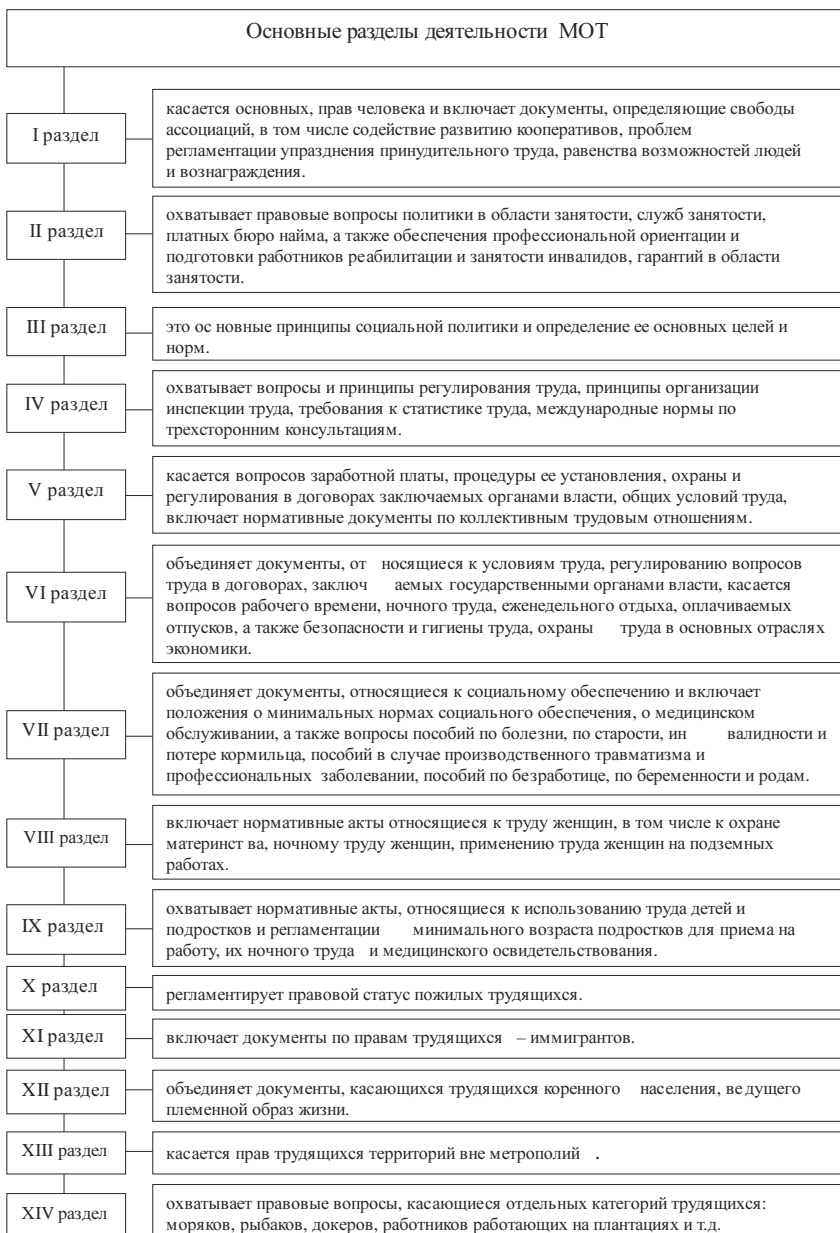


Рис. 1. Основные разделы деятельности МОТ
(сформировано автором на основе [3, 4, 5])

Все это доказывает многогранность деятельности МОТ в разрезе формирования международных нормативных основ демократизации трудовых отношений, но, вместе с тем, конечный реальный эффект определяется воплощением ее международных принципов в трудовом законодательстве различных стран.

В 1998 году Международная конференция труда приняла важнейшую Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В Декларации подтверждается решимость международного сообщества соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь право трудящихся и работодателей на свободу объединения и коллективные переговоры, стремиться к ликвидации всех форм принудительного труда.

Закрепленные Декларацией МОТ основополагающие принципы и права в сфере труда заложены в восьми ключевых конвенциях МОТ, которые приведены в табл. 1.

Таблица 1

Конвенции МОТ, закрепленные Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда [1, с. 22]

Номер конвенции	Наименование и основная идея конвенции
29	О принудительном или обязательном труде, 1930 год. Требует запрещения принудительного или обязательного труда во всех формах. Допускаются определенные исключения, такие как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах, таких как военные действия, пожар, землетрясение и т.д.
87	О свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 год. Устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей на создание организации и вступление в нее по своему выбору без получения предварительного разрешения и устанавливает ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти.
98	О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 год. Предусматривает защиту от антипрофсоюзной дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам.
100	О равном вознаграждении, 1951 год. Содержит требование устанавливать равную оплату для мужчин и женщин за труд равной ценности.
105	Об упразднении принудительного труда, 1957 год. Запрещает использование любой формы принудительного или обязательного труда в качестве средства политического принуждения или перевоспитания, наказания за выражение политических или идеологических взглядов, мобилизации трудовых ресурсов, установления трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.

111	О дискриминации в области труда и занятий, 1958 год. Предусматривает проведение национальной политики направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, на содействие равенству возможностей и обращения.
138	О минимальном возрасте для приема на работу, 1973 год. Направлена на устранение детского труда, устанавливает, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.
182	О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 год. Призывает страны немедленно принять меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда, имея в виду мальчиков и девочек в возрасте до 18 лет. Конвенция 138 о минимальном возрасте остается основополагающим актом по детскому труду.

В организационной структуре МОТ получил широкое развитие механизм контроля, имеющий целью способствовать достижению более широкого признания и соблюдения ее принципов и норм. В основе его лежит принцип диалога с государствами-членами МОТ и обязательная отчетность о национальной, законотворческой деятельности в сфере трудовых отношений.

Дополнительно к своим контрольным функциям по отношению к государствам-членам МОТ осуществляет деятельность по информационному обеспечению, включающему предоставление каждой стране информации о международных трудовых нормах и изменениях в законодательстве других стран, постоянно совершенствуя свою базу данных о международных нормах и базы данных о национальном законодательстве [4, с. 109].

В процессе развития механизма контроля за процессом ратификации конвенций и их отражением в законодательной базе отдельных стран появилась еще такая форма деятельности МОТ как «аудиторская ревизия». Сегодня ей отводится важная роль в совершенствовании систем регулирования трудовых отношений в государствах-членах [2, с. 158].

Детальное ознакомление с принципами организации и направлениями деятельности МОТ показывает, что свою главную миссию она видит в роли координатора всей работы по созданию международных норм и стандартов, касающихся прав трудящихся и их применения конкретными странами. При этом главные усилия направляются на то, чтобы добиться приближения разработанных ею документов к реальным условиям и нуждам трудящихся и усиления их воздействия на национальные законодательные базы, поддержание своего авторитета на международной арене.

Вместе с тем, следует отметить те аспекты социально-трудовых отношений, которые приобретают остроту и актуальность в современных условиях, но не получивших должного отражения в деятельности МОТ.

В условиях структурных преобразований в экономике, демографических изменений, роста неформального сектора и занятости в нем наблюдаются заметные изменения роли мужчин и женщин на рынке труда. Данные гендерные изменения проявляются не только в сокращении занятости женщин, но и их сегрегации в сфере занятий. Однако непосредственная деятельность МОТ в этом направлении ограничивается лишь заявлениями о равенстве женщин и мужчин, хотя существует и гендерная программа. В этой связи есть основание считать одним из первоочередных вопросов, требующих своего решения, именно вопрос справедливой гендерной политики и т. д.

Таким образом, в рамках крупномасштабной деятельности МОТ имеется ряд «белых пятен», которые не нашли всесторонней правовой проработки в международных актах и являющихся препятствием в борьбе трудящихся за свои права. Одним из таких «белых пятен» следует считать проблему забастовок. До последнего времени в положениях МОТ отсутствовало определение забастовок. Проблема забастовок выпадает, хотя в конвенциях № 105 и № 92 говорится о добровольном примирении и арбитраже, а также не определены основные признаки забастовки [2, с. 159].

В то же время, представляется целесообразным и возможным проведение научными учреждениями МОТ всестороннего широкомасштабного изучения национальных правовых механизмов разрешения коллективных трудовых споров с использованием забастовок, а также причин их порождающих, и требований, выдвигаемых трудящимися в процессе их проведения. Это позволило бы выработать рекомендации по правовой регламентации забастовки как крайней меры разрешения коллективного трудового спора и четкой классификации «трудовых» и «политических» забастовок, которые в настоящее время зачастую осуществляются в «совмещенном варианте».

Выводы. Таким образом, развитие социально-трудовых отношений в мире происходит благодаря Международной организации труда, деятельность которой преимущественно направлена на:

внедрение в международную правовую практику базовых принципов и прав в сфере труда;

занятость населения на таких работах, где они могут получить удовлетворение от своего мастерства и навыков в полной мере и осуществлять наибольший вклад в общее благосостояние нации;

внедрение программы международного технического сотрудничества, которая производится и осуществляется в активном партнерстве с участниками МОТ, в том числе, оказание помощи в ее эффективной реализации;

признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в направлении постоянного улучшения организации производства и сотрудничества наемных работников и пред-

принимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

разработка международной политики и программ с целью содействия основным правам человека, улучшение условий труда и жизни, расширению возможностей занятости;

обеспечение равных возможностей в сфере общего и профессионального обучения.

Література:

1. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы / С.А. Иванов // Государство и право. – 2007. – № 7. – С. 20 – 25.
2. Костин Л.А. Международная организация труда / Л.А. Костин. – М.: Издательство «Экзамен», 2009. – 416 с.
3. Конвенции МОТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org>.
4. Лютов Н.Л. основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения / Н.Л. Лютов // Вестник труд. права и права соц. обеспечения. 2009. – № 4. – С. 103-118.
5. Устав Международной организации труда [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_154.

Ібрахім Суфян Саад Ібрахім. Формування основних принципів регулювання трудових відносин в рамках Міжнародної організації праці та шляхи їх демократизації

У статті обґрунтовано формування основних принципів регулювання трудових відносин в рамках Міжнародної організації праці та шляхи їх демократизації. Виділено основні розділи діяльності організації. Виявлено недоліки в організації та напрямках діяльності МОП.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, принципи, трудові відносини, міжнародне право, демократизація.

Ibrahim Sufyan Saad Ibrahim. The formation of the basic principles of labor relations in the framework of the International Labour Organization and ways of democratization

The paper justified the formation of the basic principles of labor relations in the framework of the International Labour Organization and the way their democracy. The basic parts of the organization. Revealed shortcomings in the organization and activities of International Labour Organization.

Keywords: International Labour Organization, the principles of labor relations, international law, democratization.