МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

 Кафедра правового

 регулирования экономики

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Руководитель работы

преподаватель Селезень С. В.

Студентка 2 курса 1 гр.

ф-та “Экономики и права” В. И. Гапоненко

Харьков, 2006

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Понятие международно-правового регулировании труда 4

1.1. субъекты международно-правового регулирования трудовых

отношений 7

1.2. Контроль за соблюдением государствами международных трудовых норм 8

2. Источники международно-правового регулирования труда 10

2.1. Основные конвенции МОТ 11

2.2. Принципы и направления деятельности МОТ 16

3. Международно-правовое регулирование актами МОТ, условий

 занятости и охраны труда 21

ВЫВОД 25

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 26

ВВЕДЕНИЕ

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигаются учёт и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал.

В настоящее время произошла ощутимая поляризация участников общественного труда, на собственников (работодателей, нанимателей, предпринимателей) и наёмных работников, которые имеют противоречивые интересы в производстве, труде, распределении прибыли. Эти противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий, споров и конфликтов в социально-экономических и, главное, в трудовых правоотношениях.

Ситуация усугубилась тем, что в управленческие структуры предпринимательства нередко приходят люди, которые не знают не только основ трудового законодательства, но и всячески стараются его обходить всеми доступными способами. В конечном итоге это приводит к массовому незаконному правоприменению трудового и иного законодательства, нарушающему трудовые права работников, что является мощным источником возникновения трудовых споров.

Государство создаёт условия для полной реализации гражданами права на труд, гарантирует равные возможности при выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров соответственно с общественными потребностями.

1. ПОНЯТИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной руда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Новые законодательные акты о руде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права Украины нужно взять из международного трудового права самые прогрессивные нормы, отвечающие интересам человека и позволяющие обеспечивать реализацию всех трудовых прав и свобод, закреплённых Конституцией Украины.

На современном международно-правовом регулировании труда базируются Декларация прав и свобод человека и гражданина Украины 1991 г. и Конституция Украины. В частности, Конституция Украины предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства .

Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать систему внутреннего национального трудового права. при этом обязанность государства - члена Международной организации труда (МОТ) - внести изменения в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает лишь постольку, поскольку их нормы содержат, как правило, более льготные условия труда, нежели нормы внутреннего закона. Поэтому трансформация международных норм о труде имеет всё-таки определённую специфику[1].

В связи с принятием Конституции Украины спор о возможности прямого применения международных норм получил своё разрешение. На конституционном уровне теперь закрепились приоритеты международных норм над внутригосударственными. В Конституции ч.4 ст.15 гласит: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Украины являются составной частью её правовой системы. Если международным договором Украины установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора».

Следует также указать на ст.46 Конституции Украины, где закрепляется право каждого гражданина в соответствии с международным договором Украины обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека и гражданина, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда следует понимать регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений.[2]

Это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

Международная организация труда в настоящее время занимает важное место среди субъектов международно-правового регулирования труда. Созданная в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 г. вместе с Лигой Наций и пережившая эту организацию, МОТ в 1946 г. стала первым специализированным учреждением ООН. На сегодняшний день число государств – членов МОТ достигло 170, тогда как первоначально в неё входило лишь 45 государств.

От других международных организаций МОТ отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении её политики на равных правах с представителями правительств, т.е. она строится по принципу равного партнера, что отражает своего рода социальное партнёрство на международном уровне.

Принцип универсальности: его можно назвать принципом всеобщности. Он обеспечивает возможность вступления в МОТ всем государствам, берущим на себя предусмотренные её уставом обязательства. Принцип универсальности выражается также в характере вырабатываемых и принимаемых МОТ многих трудовых норм. эти нормы, в частности, направлены на создание условий в которых трудящиеся менее развитых регионов мира могли бы получить права, аналогичные правам рабочих и служащих стран с более передовым социальным законодательством. Тем самым международные нормы о труде отражают и основную цель деятельности МОТ, которая заключается в создании универсальной системы защиты основных прав человека, улучшения условий труда и жизни трудящихся. Такие универсальные нормы содержатся, например, в конвенциях МОТ о свободе ассоциаций и праве на коллективные переговоры (№87, №98), защите от принудительного труда (№29,. №105) и др. Международные трудовые нормы считаются универсальными ещё и потому, что в их разработке участвуют государства различного социального строя, экономической и политической систем. Универсальность международных трудовых норм в значительной степени способствует взаимодействию с нормами внутригосударственного права и применению этих норм государствами в национальном законодательстве, и тем самым осуществляется задача установления минимальных требований к поведению государств при решении конкретных социальных проблем.[4]

Принцип трёхсторонности (трипартизма). В его основе лежит особая организация работы МОТ по разработке и принятию международных норм о труде, а также контролю за их применением. Если принцип универсальности характерен для многих международных организаций, то принцип «трипартизма» присущ только МОТ. Он заключается в том, что в этой работе наряду с представителями государств-членов на равных с ними основаниях участвуют представители предпринимателей и трудящихся. Каждое государство - член МОТ направляет на ежегодную международную конференцию труда двух делегатов от правительства, одного делегата от предпринимателей и одного от трудящихся. Делегаты от предпринимателей и от трудящихся выступают и голосуют самостоятельно. Таким образом, каждая международная норма отражает интересы трудящихся и предпринимателей и является результатом компромиссного решения вопросов, связанных с взаимоотношением сторон в области труда.

1.1. СУБЪЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Основными субъектами международно-правового регулирования труда в настоящее время являются Организация Объединенных наций и Международная организация труда. Устав ООН принят в Сан-Франциско 26 июня 1945 г. МОТ является специализированным учреждением ООН и в соответствии со своим уставом наделяется полномочиями по принятию международных конвенций и рекомендаций, в том числе и по вопросам трудовых отношений. Постоянным органом МОТ является Международное Бюро Труда (МВТ), выполняющее функции секретариата МОТ.

Субъектами международно-правового регулирования труда на региональном уровне или на двусторонней основе могут выступать различные объединения государств. Так, в настоящее время отдельными полномочиями по этому вопросу обладают члены Содружества Независимых Государств (СНГ), образованного в 1991 году.

На протяжении 91 года МОТ успешно решает поставленные перед ней задачи, разрабатывая и принимая конвенции и рекомендации, устанавливающие международные трудовые нормы, руководствуясь в своей деятельности принципами универсальности и трёхсторонности (трипартизма), сочетания разработки и принятия норм с контролем за их соблюдением.

1.2. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ГОСУДАРСТВАМИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ.

Особое внимание в деятельности МОТ уделяется контролю за соблюдением конвенций МОТ, т.к., ратифицируя конвенцию, государства - члены МОТ фактически берут на себя обязательства проводить в жизнь положения этих актов. В соответствии с п.5 «е» ст.19 Устава МОТ государства обязаны представлять на рассмотрение компетентных властей вновь принятые конвенции, а также представлять Генеральному директору МОТ информацию о том, состоялась ли ратификация конвенции, и о мерах, необходимых для эффективного применения положений данной конвенции. В случае, если конвенция не ратифицируется соответствующими властями, государство обязано представлять по запросам МБТ доклады о состоянии законодательства, о существующей практике в его стране в областях, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер или любым другим путём. Государство также должно информировать МБТ и о тех обстоятельствах, которые задерживают или препятствуют ратификации конвенции. Другая процедура контроля за практическим применением конвенций - рассмотрение жалоб от различных общественных организаций, а также государств.

Наиболее активными в этой области оказались профсоюзы. Для рассмотрения жалоб от них в МОТ был создан специальный Комитет по свободе ассоциаций. Следует отметить ещё один метод контроля, который заложен в Уставе МОТ. В соответствии со ст.

26-34 Устава каждый член организации может подать жалобу в МБТ, если он не удовлетворён тем, насколько другой член организации эффективно обеспечивает выполнение какой-либо конвенции, которую они оба ратифицировали. Разработана процедура рассмотрения такого рода жалоб. Однако даже в том случае, если весь механизм рассмотрения жалоб будет задействован и орган МОТ, ответственный за рассмотрение таких жалоб, признает факт нарушения конвенции, МОТ не может принудительно обязать государство изменить национальное законодательство, дабы оно не противоречило ратифицированной конвенции. Фактически Устав МОТ не содержит твёрдой правовой базы для привлечения к ответственности государств – членов Организации, не выполняющих своих обязательств по ратифицированным конвенциям. Чаще всего ответственность носит моральный характер.[5]

2. ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинство в 2/3 присутствующих делегатов.

Хотя процедура принятия конвенции и рекомендации одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны. Конвенция после её ратификации обычно двумя государствами - членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие её государства. В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения её в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются один раз в 2-4 года в зависимости от важности конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство всё же несёт обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении не ратифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

2.1. ОСНОВНЫЕ КОНВЕНЦИИ МОТ

Ряд конвенций посвящен защите трудовых прав в области условий и охраны труда. Так, Конвенция № 47«О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.) предусматривает, что установление 40-часовой рабочей недели не влечет за собой какое бы то ни было сокращение заработной платы. Часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, конвенция рассматривает как сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и подлежат дополнительной оплате. Аналогичные нормы предусмотрены статьями 50, 62, 64,65 КЗоТ Украины.

Определенные стандарты установлены и в отношении еженедельного труда, оплачиваемых ежегодных и учебных отпусков. Так, продолжительность отпуска не должна составлять менее трех недель за каждый год работы. Минимальный стаж работы для приобретения права на отпуск составляет 6 месяцев. За время отпуска должны выплачиваться отпускные, равные средней заработной плате. Международные стандарты учтены в Законе Украины «Об отпусках» от 15 ноября 1996 г.

В области регулирования заработной платы наиболее важными являются конвенции № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.), № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). При определении минимальной заработной платы предлагается учитывать потребности работников и членов их семей (учитывая общий уровень заработной платы в стране); стоимость жизни; социальные пособия; сравнительный Уровень жизни различных социальных групп; экономические соображения, включая требования экономического развития; уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Конвенция предусматривает также необходимость создания и функционирования особой процедуры, направленной на систематический контроль за состоянием оплаты труда и пересмотр минимальной заработной платы. Заработная плата не должны ни при каких условиях снижаться.

Конвенция «Об установлении минимальной заработной платы» не ратифицирована Украиной, что позволяет устанавливать минимальную заработную плату без учета международных стандартов.

Много международных актов МОТ посвящено обеспечению прав работников в области охраны труда. Эти акты требуют от государств — членов Международной организации труда — проведения государственной политики в области безопасности, гигиены труда, создания эффективной системы инспекции труда.

Среди конвенций о свободе объединения и правах человека следует назвать Конвенцию № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), закрепляющую прав9 работников и предпринимателей свободно создавать свои организации с целью выдвижения и защиты своих интересов. Дополнительные гарантии реализации права на организацию предоставлены Конвенцией № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.). Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) предусматривает, что коллективные переговоры являются универсальным средством регулирования вопросов труда. Коллективные переговоры проводятся между предприниматьлями (группой предпринимателей), организацией (организациями) трудящихся с целью определения условий труда и занятости; регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; регулирования отношений между предпринимателями (их организациями) и организацией (организациями) трудящихся.

Рекомендации МОТ «О добровольном примирении и арбитраже» (1952 г.), «О рассмотрении жалоб» (1967 г.) регулируют вопросы мирных способов разрешения трудовых конфликтов. Эксперты МОТ полагают, что права на забастовку, хотя оно и не предусмотрено специальным актом, вытекает из Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948 г.).

поскольку запрет на проведение забастовок ограничивает возможности представителей трудящихся на защиту их законных интересов. Украинское трудовое законодательство, регулирующее вопросы проведения коллективных переговоров, заключения и исполнения коллективных договоров соответствуют международным стандартам.

В Европе источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС). СЕ принял более 130 конвенций, в том числе, например, Европейскую социальную хартию, пересмотренную в 1996 г., Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г. ЕС в 1989 г. принял Хартию основных прав работников, провозглащающую социальные и экономические права.

Украина как государство — член СНГ — является участницей многосторонних соглашений, некоторые из которых включают регулирование трудовых отношений, прав человека и гражданина в трудовой и социальной сферах (например, Соглашение, принятое государствами — членами СНГ, о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (1994 г.).

Украина также является участницей значительного числа двусторонних межгосударственных соглашений по регулированию отношений в сфере труда и социальной сфере. Так, например, в 1993 г. заключено соглашение «О трудовой деятельности и социальной за-Щите граждан Российской Федерации и Украины, работающих за пределами границ своих государств».

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать её значение и определённую юридическую силу. Она представляет собой обращённое к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация – источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм.[6]

Рекомендация как и конвенция должна быть представлена правительством государства - члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путём принятия закона или иным путём, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны представлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и не ратифицированных конвенций.

Согласно Уставу принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может изменять во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство. Устав МОТ определяет порядок пересмотра устаревших международных актов. В настоящее время примерно 50 конвенций МОТ пересмотрены последующими конвенциями. Это не отменяет прежние конвенции, а означает лишь то, что прежняя конвенция с момента вступления в силу новой перестаёт быть открытой для ратификации, а ратификация государством новой (изменённой) конвенции означает денонсацию прежней (если иное не предусмотрено в самом тексте конвенции). При принятии пересмотренной конвенции Международная конференция труда каждый раз решает, закрыта ли прежняя конвенция для ратификации и означает ли ратификация пересмотренной конвенции денонсацию прежней.[7]

Устав МОТ содержит положения о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций. Механизм контроля включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых МБТ «в личном качестве», и Комитета Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов. Он формулирует замечания, относящиеся к тем или иным правительствам, либо направляет им запросы. Комитет публикует также периодические обзоры о применении в различных странах конвенций МОТ.

Ежегодные доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению конвенций и рекомендаций, который образуется на каждой сессии МОТ. Этот последний Комитет обсуждает доклад Комитета экспертов, в случаях необходимости требует объяснений от соответствующих правительств, посылает представителей МОТ (с согласия правительств) в государства, где допускаются нарушения международных трудовых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел.

Уставом МОТ создан специальный механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов.

Представления (жалобы) на государства - члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции, могут быть направлены в МОТ любым государством - членом МОТ, национальной организацией трудящихся и предпринимателей, международными организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в Комитете по свободе объединений. Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятель6ности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наёмным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств - членов МОТ. Это свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

Акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;

Акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;

Акты, регулирующие условия труда;

Акты по безопасности и гигиене труда;

Акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;

Акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;

Акты регулирующие сотрудничество организацийработников, работодателей, государства, мирные способыразрешения трудовых конфликтов;

Данная классификация лишь частично совпадает с подразделением трудового права на традиционные институты. Обращает на себя внимание то, что некоторые вопросы труда остались полностью или частично вне регламентации. Например, в самой минимальной степени отрегулированы в международных актах трудовой договор, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, участие работников в управлении производством; отсутствуют правила, относящиеся к забастовкам, дисциплине труда.[8]

2.2. ПРИНЦИПЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОТ

Таким образом, главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех органов МОТ базируется на основе трехстороннего представительства — от правительств, представителей работников и предпринимателей.

Международное бюро труда — постоянный орган МОТ выполняет функции секретариата, оно не является субъектом международно-правового регулирования труда, но занимается подготовкой конвенций и рекомендаций МОТ и наблюдением за их применением, сбором и распространением информации по международно-правовому регулированию условий труда наемных работников. Международное бюро труда занимается подготовкой материалов к конференции МОТ, оказывает помощь государствам в выработке законов на основе решений Генеральной конференции, издает публикации по международно-правовому регулированию труда.

Согласно Уставу МОТ одним из главных направлении деятельности этой организации является нормо-творчество, т.е. создание международных трудовых стандартов. МОТ принято большое количество конвенций и рекомендаций, касающихся различных аспектов труда: трудовых отношений, управления трудом, занятости и защиты от безработицы, заработной платы, условий и охраны труда (рабочего времени, отпусков и т.д.), труда женщин и молодежи и др.

Основной принцип международно-правового регулирования труда — равенство в осуществлении прав и свобод человека. Равенство в труде исключает дискриминацию, под которой понимается всякое различие, недопущение или предпочтение, устанавливаемое по признаку расы, пола, религии, иностранного, социального происхождения, возраста, семейного положения, приводящее к нарушению равенства возможностей в области труда и занятий. На это, к примеру, указывают такие Конвенции МОТ, как Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.). Аналогичное положение закреплено и в нормах национального законодательства.

Важным направлением международно-правового регулирования условий труда является содействие занятости трудоспособного населения. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) провозглашает главной целью государственной деятельности активную политику в сфере занятости. Государственная политика занятости должна быть направлена на создание условий для обеспечения работой всех, кто готов приступить к работе и ищет ее, обеспечить свободу выбора занятости с учетом стадии и уровня экономического развития страны. Для обеспечения стабильной занятости и недопущения произвола предпринимателей в актах МОТ установлено, что увольнение по инициативе предпринимателя возможно лишь при наличии законных оснований, которые связаны со способностями, поведением работника или производственной необходимостью. Не являются законными такие основания к увольнению, как членство в профсоюзе, выполнение функций представителя работников, подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя, раса, пол, семейное положение, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность, возраст.

Конвенция приобретает статус многостороннего международного соглашения после ратификации ее как минимум двумя государствами .— членами МОТ — и с этого момента налагает определенные обязательства как на ратифицировавшие, так и не ратифицировавшие ее государства. Для отдельного государства — члена МОТ — конвенция становится юридически обязательной только после ратификации ее высшим органом государственной власти (конвенции содержат правила и о порядке их денонсации).

В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады (раз в 2-4 года) относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции. Если конвенция не ратифицирована, государство несет обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении такой конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы. Конвенции принимаются Международной конференцией труда большинством не менее 2/3 голосов присутствующих делегатов.

Рекомендация не является международным договором и не должна быть ратифицирована, она является пожеланием, предложением ввести соответствующие нормы в национальное законодательство.

Рекомендация дополняет, уточняет и детализирует положения конвенции, дает возможность выбора государствам при применении международной нормы. Рекомендация представляется правительству государстВа — члену МОТ — с тем, чтобы ее положения путем принятия закона или иного нормативно-правового акта приобрели юридическую силу.

МОТ принимает международно-правовые нормативные акты в сфере труда по таким направлениям, как право на труд, запрет принудительного труда, право на коллективные переговоры, право на забастовку, занятость и трудоустройство, условия труда, правовое регулирование охраны труда, социальное сотрудничество работников и работодателей, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п.1 ст.1 и ст.55 Устава ООН, определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во Всеобщей декларации прав человека, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. в форме резолюции. В этом документе сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.[9]

Второй важнейший документ ООН, фиксирующий трудовые права, - это Международные пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах трудовым правам посвящено значительное число статей. В нём закреплены право на труд, одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации, право на отдых, особая охрана труда, интересов женщин-матерей, детей и подростков и др. Международный пакт о гражданских и политических правах содержит нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Международные конвенции ООН о ликвидации расовой дискриминации (1966г.) и дискриминации в отношении женщин (1979 г.) запрещают расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в сфере труда и трудовых отношений. В 1990 г. ООН принята Международная конвенция о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, в которой существенное место уделено трудовым правам мигрантов.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые европейскими региональными объединениями государств: Советом Европы и Европейским союзом.

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе в области труда. Среди них Европейская социальная хартия (1961 г.), которая с некоторыми изменениями, учитывающими региональную специфику, воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закреплённые в актах ООН и МОТ. В Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) запрещён принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

Важнейший акт ЕС, в котором провозглашены социальные и экономические права, - «Хартия основных социальных прав трудящихся» (1989 г.).

3. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АКТАМИ МОТ, УСЛОВИЙ ЗАНЯТОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА.

Сравнительно с новой деятельности МОТ является её программа в области совершенствования методов управления предприятиями и повышения производительности труда, а также регулирования занятости. Конечная цель Программы МОТ по управлению предприятиями - способствовать развитию у руководителей предприятий более широкого подхода к своим обязанностям по обучению персонала и другим аспектам повышения производительности труда, усвоению руководителями техники управления современными предприятиями, методов руководства кадрами и развитию прогрессивных взглядов на взаимоотношения между администрацией и трудящимися. Важное значение имеет практическая работа экспертов МОТ по такому обучению, и особенно руководящего персонала, правилам техники безопасности и гигиены труда.

Основные задачи МОТ согласно её уставу:

Разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-бытовых проблем;

Разработка и принятие международно-трудовых норм для осуществления принятой политики;

Помощь странам - членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы;

Защита трудовых прав человека, улучшение условий, охраны труда, взаимоотношений трудящихся с администрацией, разработка мер по особой защите в труде и занятости слабо социально защищённых групп населения;

К 2001 г. МОТ приняла более 182 конвенций и 190 рекомендаций (в Украине действуют менее 1/3 этих конвенций). Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившейся путём их ратификации, обязательны для исполнения. МОТ контролирует это. Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но их значение в том, что они часто подробно разъясняют конвенции, дополняют их, а рекомендации МОТ по вопросам, не предусмотренным конвенциями, помогают в совершенствовании национального трудового законодательства. Многие рекомендации просто дублируют конвенции, помогая тем странам, которые к соответствующей конвенции не присоединились.[10]

Основные трудовые права человека были закреплены актами ООН. Эти трудовые права конкретизируют акты МОТ, например, о запрете принудительного труда - Конвенция №29 (1936г.) и Конвенция №105 (1957 г.). В Конвенции №29 развёрнуто даётся понятие принудительного труда, в Конвенции №105 расширены меры по устранению принудительного труда, в том числе запрет его в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Большое количество актов МОТ конкретизирует положения актов ООН о равноправии в труде и запрете дискриминации в труде и занятости (Конвенции №100, 111, 117 и др.). Общие положения о занятости Пакта ООН 1966 г. и в частности о достижении государствами-участниками полной производительной занятости, конкретизированы в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, относящихся главным образом к защите от безработицы слабо защищённых групп населения (инвалидов, женщин, молодёжи, пожилых, трудящихся-мигрантов) или к определённым отраслям (сельскому хозяйству, рыболовству и др.). так, Конвенция №122 «О политике в области занятости» (1964г.) провозглашает активную политику государств в содействии полной продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения. Эти положения закреплены в Украинском Законе «О занятости населения в Украине». Конвенции №2 и 88 обязывают создавать бесплатные органы (бюро) занятости для обеспечения полной занятости.

В ряде актов МОТ установлены критерии незаконного увольнения и предусмотрена защита от них. Так, Конвенция №158 предусматривает, что увольнение возможно лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или признанием производства банкротом. Данная Конвенция в Украине пока не ратифицирована, т.к. у нас эти основания закреплены чётче и яснее.

Конвенция МОТ №47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» ещё в 1935 г. установила международный стандарт рабочей недели - 40 часов как нормальное рабочее время. Этот стандарт некоторые развитые страны, например, Франция, по национальному законодательству сократили до 39 часов в рабочую неделю, а теперь она перешла на 35-часовую рабочую неделю. Сверхурочные работы согласно актам МОТ допускаются лишь в определённых случаях и пределах и подлежат дополнительной оплате.[11]

Ежегодные оплачиваемые по среднему заработку отпуска установлены Конвенциями МОТ №52 (1936г.) и №132 (1970г.), согласно которым такой отпуск предоставляется не менее трёх рабочих недель за каждый год работы. В стаж на отпуск засчитывается и болезнь, и отпуск по беременности и родам.

Конвенция №14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921г.) установила еженедельные выходные дни. По вопросам заработной платы МОТ приняла ряд конвенций и рекомендаций, в основном они касаются установления государственного минимума зарплаты (Конвенция №131 1970г.), равной оплаты за равноценный труд мужчины и женщины (Конвенция №100 1951г.), охраны заработной платы (Конвенция №95 1949г., обязывающая государства обеспечить систематическую выплату заработной платы).

Особенно много конвенций и рекомендаций СОТ по вопросам охраны труда (техники безопасности и гигиены труда), в частности о запрете использования некоторых вредных веществ (белый фосфор, бензол и др.) в производстве, об охране труда детей и подростков, минимальном возрасте их допуска к отдельным видам труда, о запрете использования труда их и женщин на подземных работах, о медицинском освидетельствовании детей и подростков для выяснения их пригодности к труду в промышленности. Есть также акты, касающиеся охраны труда моряков, женщин, охраны материнства, ограничения подъёма тяжестей и ряд других актов по защите трудящихся на производстве, технике безопасности и гигиене труда, защите от профессиональных заболеваний. Так Конвенция №193 «О снабжении машин защитными приспособлениями (1963г.) предусматривает меры по безопасности для работающих с механизмами, оборудованием, Конвенция №148 (1977г.) - меры по защите трудящихся от профессионального риска (т.е. профессионального заболевания), вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, Конвенция №134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970г.) направлена на профилактику таких несчастных случаев.

Ряд актов МОТ посвящён профсоюзам, их правам и правам на коллективные переговоры, например Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите прав на организации» (1948г.), Конвенция №11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921г.).

«Ряд актов МОТ закрепляет международный бипартизм (трудящиеся и администрация) и трипартизм в коллективных социально-партнёрских отношениях на уровне предприятий (Рекомендации №94 и 129) и более высоких уровнях (Рекомендации № 113 и 152 и Конвенция №144).[12]

Акты ООН и МОТ дают международные стандарты почти по всем институтам особенной части трудового права и по многим вопросам общей части. Их влияние на национальное законодательство всех государств, в том числе и современной Украине, очень большое.

ВЫВОД

Итак, основная цель международно-правового регулирования труда способствовать улучшению труда широких трудящихся масс. Как уже было сказано выше акты ООН и МОТ дают международные стандарты почти по всем институтам особенной части трудового права и по многим вопросам общей части, а также и то, что они очень сильно влияют на национальное законодательство во всех государствах, в том числе и в Украине. И по мнению В.Н. Толкуновой следовало бы лучше их использовать в Трудовом кодексе Украины, особенно по поводу права на труд, его понятия, занятости при первом же его изменении.

Ивон Штар - представитель Франции, единогласно избранный Представителем Административного совета МБТ в июне 1991г., подтверждая свою приверженность идеалам МОТ, принципу трёхсторонности и автономности правительств, предпринимателей и трудящихся подчеркивает необходимость приспособления механизмов МОТ к требованиям дня. Выработка международных трудовых норм и техническое сотрудничество должны отвечать новым требованиям, а специфика организации в трудовой и социальных сферах должна соответствовать координальным экономическим дилеммам времени.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Украины.
2. Кодекс законов о труде Украины. Закон Украины «О порядке разрешения коллелтивных трудовых споров (конфликтов)» (по состоянию на 1 января 2006 года).-Х: «Одиссей»,2006.-160 с.
3. Гражданский Процессуальный Кодекс Украины.-Х.:ООО «Одиссей», 2005,-192 с.
4. Трудовое право. Учеб./Под ред. О.В.Смирнова/, К., Проспект, 1996.
5. В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов Трудовое право Украины. Учеб. Л., Юрист, 1996.
6. Трудовое право Украины Учеб./Под ред. А.С. Пашкова/, Д, 1994.
7. Прокопенко В.И Трудовое право Украины.-Х.: Консум, 1998. – 360 с.
8. Трудовое право Украины: Учебник/ За ред.Н.Б.Болотиной, Г.И.Чанищевой.-К.: «Знание», 2001.- 564 с.
9. Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів. Видання 2-е випр. та доп./ Упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Вєтухова. – Х.: Консул, 2002. – 464 с.
10. В.Н. Толкунова Трудовое право. М., 2002.
11. К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова Трудовое право России. М., 2001.
12. .И.Я. Киселёв Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). М., 1995.