

працівника (ст. 30) і майнових і немайнових інтересів (ст. 31). При цьому також слід звернути увагу на те, що йдеться про захист взаємних майнових і немайнових інтересів як працівника, так і роботодавця.

Заслугує також на увагу досвід молдавського законодавця в частині закріплення принципу і права на захист трудових прав та інтересів. У ст. 5 Трудового кодексу Республіки Молдова [4], в якій закріплені основні принципи регулювання трудових відносин та інших, пов'язаних з ними відносин, передбачено й принцип забезпечення права кожного працівника на захист своїх трудових прав і свобод, у тому числі права на пряме звернення до органів нагляду у контролю, органів трудової юрисдикції.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом від 10.12.1921 № 322-III. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
3. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=-k3id7tf7e>
4. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. Электронный адрес: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

Ключові слова: працівники, трудові права та інтереси, право на захист трудових прав та інтересів, забезпечення права на захист трудових прав та інтересів.

Ключевые слова: работники, трудовые права и интересы, право на защиту трудовых прав и интересов, обеспечение права на защиту трудовых прав и интересов.

Key words: employees, labor rights and hobbies, the right to protection of labor rights and interests, ensuring the right to protection of labor rights and interests.

ТИШКО ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ОСНОВНІ ЦІЛІ ДІЯЛЬНОСТІ МОП У ЦИФРОВУ ЕПОХУ

Основні цілі Міжнародної організації праці були сформульовані в Преамбулі до Статуту МОП [1], а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій у регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року, текст якої додається до Статуту, Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року та Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року.

Відповідно до Філадельфійської декларації основною метою діяльності МОП є встановлення загального та міцного миру на підставі соціальної справедливості та забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі. У Статуті МОП і Філадельфійській Декларації визначені конкретні завдання, спрямовані на досягнення цілей, зазначених у Преамбулі Статут та Декларації 1944 року, сформульовані конкретні програми дій.

Філадельфійська Декларація значно розширила мандат МОП, наділивши її повноваженнями у питаннях, які виходять за рамки умов праці та зайнятості. Вона ще раз підтвердила фундаментальні принципи, на яких ґрунтується Організація, а саме: а) праця не є товаром; б) свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; с) убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; д) боротьба зі злиднями повинна вестися з неослабною енергією у кожній державі та постійними і погодженими зусиллями у міжнародному масштабі, при яких представники працівників і роботодавців, які користуються рівними правами з представниками урядів, приєднуються до них у вільному обговоренні та прийнятті демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту.

Декларацією 1998 року було проголошено чотири основоположних принципів і прав у сфері праці, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; д) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять, реалізації яких МОП надає особливе значення, оскільки без цього всі інші трудові права втрачають сенс.

2001 року на 89-й сесії Міжнародної конференції праці була сформульована Програма гідної праці, Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, що ґрунтується на свободі асоціації. Розроблена МОП концепція гідної праці стала відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки.

Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року інституціоналізувала концепцію гідної праці, надавши їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань і стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці.

Нормотворча діяльність МОП є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та завдань. Розробка, прийняття і застосування міжнародних трудових та соціальних норм являють собою найважливішу функцію МОП.

Поряд із традиційною нормотворчою діяльністю – схваленням конвенцій і рекомендацій, переглядом застарілих актів МОП вжила сукупність конкретних заходів із забезпечення більш широкої універсальності застосування міжнародних трудових норм відповідно до висунутого перед МОП завданням – ще раз довести свою історичну здатність до пристосування, оновлення та змін.

Важливою тенденцією вдосконалення міжнародно-правового регулювання праці є оновлення нормотворчої бази МОП. У червні 1997 року Міжнародна конференція праці прийняла Акт про поправку до Статуту МОП (ст. 9 було доповнено п. 9) і внесла зміни до Регламенту Конференції (внесено поправки до ст. 11 і доповнено Регламент статтею 45bis), пов'язані зі скасуванням та вилученням застарілих конвенцій та рекомендацій.

Протягом останніх понад 20 років нормотворча діяльність МОП не є такою інтенсивною, що пояснюється досить повним урегулюванням основних питань у сфері праці та соціального забезпечення. Втім, це зовсім не означає, що її діяльність із розробки і схвалення міжнародних і соціальних норм стала неефективною. Протягом останніх десяти років МОП схвалила низку важливих актів. 21 червня 2019 року на 108-й сесії, приуроченій до столітнього ювілею Організації, абсолютною більшістю голосів була схвалена Конвенція № 190 про боротьбу з насильством і домаганнями у сфері праці, яка спрямована на скорочення масштабів нерівності та дискримінації і забезпечення всіх гідною роботою. Це була перша конвенція МОП, прийнята з 2011 року (у 2011 році була схвалена Конвенція № 189 про домашніх працівників).

Актуальним питанням у сфері праці присвячені схвалені протягом цього часу рекомендації МОП: Рекомендація № 203 про додаткові заходи в цілях дієвого припинення примусової праці 2014 року, Рекомендація № 204 щодо переходу від неформальної до формальної економіки 2015 року, Рекомендація № 205 про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії 2017 року, Рекомендація № 206 щодо боротьби з насильством і домаганнями у сфері праці 2019 року.

Таким чином, у цифрову епоху МОП залишається вірною цілям і принципам, проголошеним у її Статуті та наступних деклараціях. Якщо в перші роки своєї діяльності основою метою МОП було вироблення міжнародних стандартів з метою захисту працівників від експлуатації та несправедливих умов праці, то у сучасний період її діяльність сконцентрована на вжитті ефективних заходів, спрямованих на гарантування дотримання основних принципів і прав у сфері праці, вирішення проблем бідності, без чого неможливо втілити в життя Цілей сталого розвитку до 2030 року, сформульованих ООН у 2015 році. Країни-члени МОП мають прийняти на себе зобов'язання щодо вдосконалення національних систем соціального захисту і гарантувати своїм громадянам хоча б базовий рівень соціального забезпечення, визначений Рекомендацією МОП № 202 про мінімальний рівень соціального забезпечення 2012 року.

Список використаної літератури:

1. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева : Международное бюро труда, 2020. 102 с.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, цілі Міжнародної організації праці, цифрова епоха.

Ключевые слова: Международная организация труда, цели Международной организации труда, цифровая эпоха.

Key words: International Labour Organization, aims of International Labour Organization, digital age.

КРАСНОВА АНАСТАСІЯ ВАЛЕРІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Право на інформацію та консультації належить до основних трудових прав працівників і роботодавців, сторін соціального діалогу як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [1]. Зазначене право є основним трудовим правом, оскільки проголошене у міжнародно-правових актах, актах Ради Європи та Європейського Союзу.

Право на інформацію та консультації закріплене у ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про конкретні зобов'язання Сторін «вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві» [2].

Право на інформацію та консультації закріплене в актах Європейського Союзу, а саме Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року (ст. 17) [3] та Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [4]. У ст. 27 Хартії основних прав ЄС проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства. Передбачене ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на інформацію та консультації також здійснюється в межах підприємства. Суб'єктами даного права в першому і другому випадках визнано працівників та їх представників.

Перевагою національного законодавства є закріплення обміну інформацією та проведення консультацій як одна з основних форм соціального діалогу на всіх його рівнях, а не тільки на локальному рівні. У частині першій ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» серед форм здійснення соціального діалогу на відповідному рівні передбачені обмін інформацією та консультації. У наступних частинах зазначеної статті (другій і третій) закріплені мета зазначених форм соціального діалогу та порядок їх здійснення. У першому