

специфічні умови її здійснення. Диференціація правового регулювання трудових відносин журналістів проявляється у встановленні додаткових пільг і гарантій у зв'язку, обумовлених специфікою журналістської діяльності. Такі додаткові пільги та гарантії встановлені нормами розділу IV «Організація соціального захисту журналістів та особливості трудових відносин» Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів». Ідеться про особливі заходи з охорони праці журналістів, підвищену заробітну плату, особливий порядок направлення для виконання професійних завдань у місця надзвичайних подій та специфіку умов їх діяльності в цих відрядженнях.

Зазначене свідчить про те, що журналісти є особливими суб'єктами трудового права і трудових правовідносин. Специфіка журналістської діяльності та соціальна значимість професії журналіста, особливості трудової функції є підставою диференціації правового регулювання трудових відносин за їх участю, що проявляється у встановленні додаткових пільг і гарантій, передбачених законом.

Список використаної літератури:

1. Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів: Закон України від 23.09.1997 № 540/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 50. Ст. 302.
2. Рекомендації щодо дотримання законодавства України при укладанні та розірванні договорів між працівником засобу масової інформації (журналістами) та засобами масової інформації: розроблені Комітетом з питань свободи слова та інформаційно політики у 2015 р. file:///D:/-Downloads/-Downloads/10_0058_01_D_C_VDP.PDF

Ключові слова: суб'єкти трудових правовідносин, журналіст, законодавство України.

Ключевые слова: субъекты трудовых правоотношений, журналист, законодательство Украины.

Key words: subjects of labour legal relations, journalist, legislation of Ukraine.

ТІШКО ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ

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

АКТИ МОП ЯК ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Головним результатом міжнародно-правового регулювання праці, яке здійснюється за допомогою міжнародних угод, є міжнародні трудові стандарти. Вони проголошені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, інших міжнародних організацій та об'єднань держав. Основна частина міжнародних трудових стандартів закріплена в актах

Міжнародної організації праці (далі – МОП) як джерелах міжнародно-правового регулювання праці – деклараціях, конвенціях, рекомендаціях. Акти МОП

Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці (далі – 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.

Найважливіші тенденції сучасного етапу вдосконалення нормотворчої діяльності МОП невід’ємно пов’язані з прийняттям Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 року та присвяченою її реалізації Декларацією про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року. Декларацією 1998 року було проголошено чотири основоположних принципів і прав у сфері праці, 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.

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.

Новою тенденцією розвитку нормотворчої діяльності МОП стало прийняття відповідно до Концепції гідної праці рішення про комплексний підхід до розробки міжнародних трудових норм на основі створення всеохоплюючих (рамкових) конвенцій. Робота у цій сфері виконана щодо міжнародно-правової регламентації праці працівників морського судноплавства, у сфері безпеки і гігієни праці та у риболовецькому секторі. Так, у сфері безпеки і гігієни праці на 95-й сесії Міжнародної конференції праці 2006 р. було прийнято рамкову Конвенцію № 187 про основи, що сприяють безпеки і гігієні праці, доповнену відповідною Рекомендацією.

На сьогодні членами МОП, яка 2019 року знаменувала 100-річчя з дня заснування, є 187 країн світу. За цей час МОП схвалила 4 декларації, що визначають її основні цілі та завдання, стратегію діяльності, 190 конвенцій і 206 рекомендацій. Протягом останніх 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.

Приведення національного законодавства у відповідність до трудових і соціальних стандартів МОП продовжує залишатися одним із основних напрямків його реформування. Зокрема, Сторони Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 року, підписану 14 травня 2019 року, взяли на себе зобов'язання ратифікувати низку конвенцій МОП: № 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму 1964 року; № 152 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах 1979 року; № 167 про безпеку та гігієну праці у будівництві 1988 року; № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, джерела міжнародно-правового регулювання праці, акти МОП.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование труда, источники международно-правового регулирования труда, акты МОТ.

Key words: international-legal regulation of labour, sources of international-legal regulation of labour, acts of ILO.