

Галузеві та регіональні угоди направлені на врегулювання більш вузького кола відносин, що складаються в певній галузі чи регіоні. Вони дають можливість врахувати специфіку окремих місцевостей чи галузей народного господарства, і, на основі цього, забезпечити додаткові, специфічні гарантії для окремих суб'єктів, що підпадають під дію відповідних угод.

Однією з важливих особливостей системи джерел права соціального захисту, на думку М. О. Смирнової, є наявність в ній поряд з загальними централізованими нормативними актами і локальних (Смирнова М. О. Источники права социального обеспечения // Правоведение. -1981. – № 3. – С. С. 68).

Мета локальних нормативних актів – встановити більш високий рівень соціального захисту громадян на рівні конкретної організації. Актом соціального діалогу на локальному рівні є колективний договір, який також є джерелом права соціального забезпечення.

Колективні договори можуть містити норми, які визначають додаткові виплати на оздоровлення, забезпечення медикаментами, путівками, доплати до пенсій ветеранам праці, пільги для жінок, що мають дітей, додаткові гарантії для інвалідів, надання житла за рахунок підприємства та інші соціальні пільги.

Важливою проблемою договірних актів як джерел права соціального забезпечення є необхідність детальної їх нормативної регламентації. Важливо, щоб ці акти не дублювали положення чинного законодавства, не перетворилися у план дій сторін соціального діалогу, а містили їх конкретні зобов'язання щодо соціального захисту працівників.

Тішко Д. А.

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

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та завдань. Розробка, прийняття і застосування міжнародних трудових норм являють собою найважливішу функцію МОП. На кожному етапі розвитку МОП проявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів.

В епоху глобалізації відбулися зміни у нормотворчій діяльності, серед яких слід відзначити, по-перше, те, що багато країн активно переглядають національне трудове законодавство в цілях створення більш гнучкої нормативної бази у цій сфері. По-друге, відбувається інтенсивний

процес узгодження національного законодавства з вимогами відповідних міжнародних актів. По-третє, триває процес зближення різних правових систем. По-четверте, зміна правового регулювання праці виражається у зближенні не тільки самих норм права, але й практики їх застосування. Таким чином, завдяки діяльності МОП відбувається посилення ролі та впливу трудового права як на національному, так і, особливо, на міжнародному рівнях.

Поряд із традиційною нормотворчою діяльністю – прийняттям конвенцій і рекомендацій, переглядом застарілих актів необхідно було вжити сукупність конкретних заходів із забезпечення більш широкій універсальності застосування міжнародних трудових норм відповідно до висунутих перед МОП завдань – ще раз довести свою історичну здатність до пристосування, оновлення та змін.

Найважливіші тенденції сучасного етапу удосконалення нормотворчої діяльності МОП невід’ємно пов’язані з прийняттям Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 року, поданою і обґрунтованою у двох доповідях на Міжнародній конференції праці Генеральним директором МБП Хуаном Сомавіа Концепцією гідної праці, та присвяченою її реалізації Декларацією про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року.

Важливою тенденцією удосконалення 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 гігієни праці, доповнену відповідною Рекомендацією.

Наступною важливою тенденцією міжнародно-правового регулювання праці, спрямованою на захист прав людини, покращення умов праці та життя людей, є концентрація зусиль Організації на ратифікацію та застосування фундаментальних конвенцій: Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.; Конвенції № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенції № 29 про примусову чи обов’язкову працю 1930 р.; Конвенції № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Кон-

венції № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенції № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенції № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Ще однією важливою тенденцією міжнародно-правового регулювання праці є реалізація Програми гідної праці, що була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці 2001 р. Гідна праця означає, передусім, упровадження у життя принципів і цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальній справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. 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 2008 року інституціоналізувала концепцію гідної праці надавши їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. Прийнявши Декларацію, МОП надала Програмі гідної праці всесвітнього значення і зобов'язала усі держави-члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці.

Царюк М. З.

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

ПРАВОВІ НОРМАТИВИ РОБОЧОГО ЧАСУ

Правовий норматив робочого часу – це норма робочого часу, яка закріплена у законодавстві про працю. У чинному КЗпП в окремій статті нормативи робочого часу не закріплені. Із змісту різних статей глави 4 «Робочий час» КЗпП, інших нормативно-правових актів про працю можна виділити наступні правові нормативи робочого часу: 1) робочий тиждень;