

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

*Мітюк Л.О., доц., к.т.н. (каф. ОПЦБ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»),
Головко Т.Є., студ., (гр. СП-43 ФСП, НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»)*

На сьогоднішній момент суспільство звикло, що нормативна база тої чи іншої країни передбачає цілий ряд гарантій та захисту, котрі надає законодавство з моменту влаштування на роботу. Працівників забезпечують обов'язковою щорічною відпусткою, щотижневими вихідними днями; комфортними для роботи умовами у вигляді світлих і провітрених приміщень; більш того, раніше 16 - и чи 18-и років громадяни на роботу не влаштовуються. Зрозуміло, що ринок праці не завжди функціонував за даними стандартами. Перші конвенції, котрі були прийняті на дану тему, створені під тиском міжнародних профспілок, яким після десятирічного лобіювання вдалося вмовити правління провідних країн зустрітися в Берні і обговорити ці питання на міжнаціональному рівні. Таким чином були прийняті два перших міжнародних стандарти. Один із них мав назву «Про заборону нічної праці жінок», другий – більш розлогу назву «Про заборону використання білого фосфору на виробництві сірників». На той час сірникове виробництво прирівнювалось по масштабах і суспільній необхідності до сучасної нафтодобувної корпорації, тобто ті, хто володіли цими виробництвами в своїх колах називались «королями» підприємницького світу. Проте навіть такі заможні люди не виявляли бажання витрачати кошти на більш дорогу, але водночас безпечнішу сировину, до якої відносився червоний фосфор і наносив набагато меншу шкоду організму працівника.

На даний момент розроблено надзвичайно велику кількість різноманітних міжнародних норм, рекомендацій; затверджений перелік шкідливих речовин, кількість яких має бути мінімізована на виробництві навіть в тих випадках, коли це стосується небезпечних виробництв; наявні доволі широкі захисні норми як на національному так і на міждержавному рівні.

Інша Конвенція про нічну працю жінок покликана вирішити дві проблеми одночасно: зменшити шкідливий вплив на здоров'я дітей та знизити навантаження на жінок, які при робочому дні понад 8 годин змушені були вести домашнє господарство та приділяти по – мінімуму уваги для великої кількості дітей. Крім того, здоров'я наступного покоління змушувало бажати кращого та робоча середа, в якій починали працювати підлітки в доволі ранньому віці також не сприяло покращенню їх фізичного стану. Літературні джерела датують ці події 1905 – 1906 рр., але згодом світ сколихнула Перша світова війна і всі подальші розроблені проекти призупинили свій розвиток та функціонування. Проте по завершенню даної війни і завдяки підписанню Версальського мирного договору світ отримав зовсім інший порядок, в тому числі при захисті соціально – трудових прав. Завдяки цьому договору при Лізі Націй була створена Міжнародна організація праці – принципово нове явище в

світовій практиці, котра досі функціонує і розробила більше 200 рекомендацій й конвенцій. Така тривалість її діяльності обумовлюється доволі специфічною структурою. Із усіх міжнародних організацій вона не лише одна з найстарших, але й єдина, що має трьохрівневу структуру: від кожної держави наявні представники профільних міністерств, особи від загальнонаціональних об'єднань працівників та загальнонаціональних об'єднань роботодавців, які мають між собою знаходити спільну мову.

Цікавим є той факт, що серед конвенцій, котрі розробляла Міжнародна організація праці є два блоки, котрі мають особливе значення. По – перше, це основоположні конвенції, яких налічується вісім та діють по тим принципам, які закріплені в Декларації МОП про основоположні принципи та права в світі праці 1998 року. До них належать:

- рівність чоловіків і жінок в сфері праці;
- заборона і обмеження найгірших форм дитячої праці;
- колективно – правові гарантії, котрі пов'язані з колективними договорами, переговорами.

Також наявні технічні конвенції, які визначають порядок взаємодії держав на цьому трьохсторонньому партнерстві і вони присвячені суто організаційним питанням. Цікавим є те, що пріоритетні конвенції не мають відмінностей від загального комплексу актів, але основоположні - мають особливий статус, котрий є унікальним у міжнародному праві та дотримання їх є обов'язковим, незалежно від того ратифікувала їх держава чи не бажає їх визнавати. У Декларації 1998 року це сформульовано таким чином, що при вступі держави – члена в Міжнародну організацію праці – вона автоматично погоджується з його статутом, а при погодженні статуту, держава зобов'язується дотримуватись її принципів, що є ґрунтовними регуляторами у міжнародній соціально – трудовій сфері.

Література

1. Ткачук К. Н., Филипчук В. Л., Зеркалов Д. В. и др. Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці: [Електронневидання] Навч. посіб. / Ткачук К. Н., Филипчук В. Л., Зеркалов Д. В., Полукаров О. І., Полукаров Ю. О., Кружилко О. Є. – К.: ТОВ «Основа», 2015. – 262с.

2. Кундієв Ю.І. Порівняльна характеристика стану професійного захворювання в Україні і світі / Ю.І.Кундієв, А.М. Нагорна, Л.О.Добровольський // Український журнал з проблем медицини праці. – 2009.

3. Савчук О.В. Охорона праці – міжнародний досвід для України [Електронний ресурс] / О.В. Савчук. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/6_PNI_2011/Tecnic/13_79337.doc.htm

4. Основні напрями стратегії з охорони праці у країнах ЄС. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ohoronapraci.com.ua>