

image not found or type unknown



История создания МОТ всегда вызывала оживленную проблему общества . Давайте поразмышляем над этим.

Международная организация труда появилась вместе с Лигой Наций на основании Версальского договора в 1919 году. Она была учреждена для выражения растущей озабоченности по поводу социальной реформы после первой мировой войны и уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. После второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации. В этой декларации предвосхищался послевоенный рост национальной независимости и предсказывалось зарождение крупномасштабного технического сотрудничества со странами развивающегося мира. В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций. В 1969 году в связи с 50-летней годовщиной МОТ ей была присуждена Нобелевская премия мира. Первая Международная конференция труда состоялась в октябре-ноябре 1919 года в Вашингтоне. На ней были приняты шесть конвенций и шесть рекомендаций (включая Конвенцию № 1 о продолжительности рабочего дня).

Функции МОТ .

Существует несколько функций МОТ к данной проблеме:

- 1) нормотворческая функция;
- 2) контрольная функция;
- 3) функция технического сотрудничества;
- 4) научно-исследовательская функция. Авторы, анализировавшие деятельность международных организаций предлагают и иные классификации функций.

Рассмотрим нормотворческую функцию .

Нормотворческая функция МОТ. Она выражается в заключении договоров и принятия конвенций и рекомендаций Организацией. В соответствии со ст. 39 Устава Организации имеет все права юридического лица и, в частности, право

заключать международные договоры, право приобретать движимое и недвижимое имущество и распоряжаться им, право возбуждать судебные дела.

Следует отметить, что основным средством достижения целей указанных в Уставе и в Филадельфийской декларации МОТ является разработка и принятие конвенций и рекомендаций. Такое гибкое сочетание правовых актов Организации позволяет, с одной стороны, принимать конвенцию на согласованных условиях как международный договор и, следовательно, имеет характер нормативного договора, а если их согласовать не удастся, то возможно принятие рекомендации, которая не носит обязательного характера и представляет собой один из видов решений МКТ.

Таким образом, Организации принимает конвенции и рекомендации на МКТ, повестка дня которой составляется АС (п. 1 ст. 14 Устава МОТ), но если Конференция решит большинством в две трети голосов присутствующих делегатов, что какой-либо вопрос будет обсуждаться Конференцией, то этот вопрос включается в повестку дня следующей сессии (п. 3 ст. 16 Устава МОТ).

Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она решает, следует ли придать этим предложениям форму: международной конвенции или рекомендации, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо его аспект не позволяют принять по нему в этот момент решение в форме конвенции. В том и другом случае большинство в две трети голосов присутствующих делегатов необходимо для окончательного принятия Конференцией конвенции или рекомендации. При выработке любой конвенции или рекомендации для всеобщего применения Конференция обязана считаться со странами, в которых климат, недостаточный уровень экономического развития или другие специфические обстоятельства создают существенно различные экономические условия. Конференция в таком случае предлагает такие изменения, которые она считает необходимыми ввиду особых условий этих стран (ст. 19 Устава МОТ).

Конвенции не подписываются представителями государств. Два экземпляра конвенции или рекомендации подписываются председателем Конференции и Генеральным директором. Один из этих экземпляров хранится в архиве Международного бюро труда, а другой вручается Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для помещения в депозитарий конвенций МОТ. Генеральный директор посылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации.

Вступают в силу конвенции МОТ в соответствии с правилами, установленными в заключительных положениях каждой конвенции. Единого порядка вступления в силу конвенции МОТ не установлено. Это сделано для того, чтобы учитывать характер каждой конвенции и соответственно время, необходимое для внесения изменений в законодательства государства-члена. Наиболее часто применяется правило конвенции МОТ вступают в силу через 12 месяцев после дня регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов МОТ. Тогда конвенция вступает в силу для каждого нового участника через 12 месяцев после регистрации его ратификационной грамоты. Но кроме количества ратификационных грамот, для вступления в силу конвенций иногда требуется, чтобы среди них были ратификационные грамоты определенных государств.

Выход из конвенции МОТ предполагает невыполнение обязательств по конвенции которое оно ратифицировало, а также прекращение некоторых прав и обязанностей, предусмотренных Уставом МОТ. Денонсация осуществляется в форме акта, с указанием причин, который направляется Генеральному директору МВТ для регистрации. О каждой денонсации сообщается Генеральному Секретарю ООН, доводится до сведения АС, а также дается публикация в Официальном Бюллетене. В соответствии с п. 5 ст. 1 Устава МОТ, если государство ратифицировало конвенцию МОТ, то выход из МОТ не освобождает его от обязательств, вытекающих из конвенций или связанных с ней, на период, установленный конвенцией.

Конвенции и рекомендации принимаются для международной защиты трудовых прав человека, как отдельных категорий работников, так и всех работников без разделения на категории, посредством внесения изменений в национальное законодательство, принятие социальных программ, совершенствование национального контроля в сфере труда и т. д. Универсальные акты МОТ (международные стандарты труда) затем становятся основой для разработки и пересмотра международных региональных актов по защите прав человека и находят отражение в основных нормативно-правовых актах национального законодательства.

В литературе, посвященной теоретическому исследованию МОТ, нет единого мнения о классификации конвенций и рекомендаций. Следует согласиться со специалистами МОТ, что наиболее оптимальным является деление конвенций и рекомендаций на две группы – в зависимости от того какие права нашли в них отражение: на основополагающие или неосновополагающие права человека в сфере труда.

Рассмотрим следующую функцию. Контрольная функция МОТ. В литературе по международному праву доминирует точка зрения, что институт контроля является одной из гарантий выполнения международных договорных обязательств. Суть и смысл контрольного механизма за соблюдением прав и свобод в сфере труда, гарантированных конвенциями и иными международными актами, состоит в установлении того, как это происходит в законодательстве страны и на практике (in law & in practice). Это два вида процедур, которые устанавливают степень соответствия принимаемых государствами-членами мер для достижения целей поставленных в отдельных конвенциях и тем самым оказания помощи странам в выявлении проблем и соответственно внесении предложений о мерах по устранению проблем.

Необходимо заметить, что контрольная функция реализуется через процедуру докладов государств-членов по конвенциям и рекомендациям. Каждый из членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады будут составляться в такой форме и содержать такие сведения, какие может потребовать Административный совет (ст. 22 Устава). Член Организации обязан сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее («е» п. 5 ст. 19 Устава).

Кроме вышеуказанной процедуры предусмотрена процедура жалоб о несоблюдении государствами-членами МОТ принятых обязательств (ст. 24, 26, 27–34 Устава). Любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с Уставом. Если какая-либо профессиональная организация предпринимателей или трудящихся сделает Международному бюро труда представление о том, что какой-либо член Организации не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, Административный совет может передать это представление правительству, против которого оно сделано, и предложить ему сделать по этому вопросу такое

заявление, которое оно сочтет уместным. Физическое лицо не может обращаться с жалобой, а только объединение работников или работодателей.

Во-первых, Механизм контроля охватывает в различной степени все основные органы МОТ: МКТ, АС, МВТ, а также и специальные: Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭ), Комитет Конференции по применению конвенций и рекомендаций (КК), специально создаваемые комиссии по расследованию, Комитет по свободе объединения АС (КСО[320]).

Во-вторых, санкций за нарушение принятых государствами на себя обязательств в Уставе МОТ в чистом виде не предусмотрено, таких, например, как в виде исключения из организации или прекращения технического сотрудничества, как это предусмотрено в других специализированных учреждениях ООН. Самой важной санкцией является опубликование решения в случае, если государство не выполняет его. Следует согласиться с О.В. Гликман, что такую позицию МОТ надо расценивать как положительный момент, поскольку с точки зрения защиты прав человека крайние меры не могут быть эффективными, а наоборот, будут иметь только отрицательные последствия.

Заключение

Итак, в настоящее время перед МОТ стоят качественно иные цели и задачи, чем те, которые стояли перед ней 15-20 лет тому назад. Это связано, прежде всего, с глобализацией мировой экономики, отрицательные последствия которой сказываются на трудящихся всех стран, которые вынуждены работать в условиях ужесточения конкуренции, ускорения технологических перемен, роста социального неравенства и сокращения возможностей правительств.

Я согласна с тем, что важнейшей целью на настоящий момент является обеспечение стабильности и благополучия, путем развития достойного и безопасного труда, уделяя особое внимание расширению возможностей трудоустройства и созданию новых рабочих мест, улучшению условий труда и жизни, предоставлению социальной защиты в период преодоления мирового кризиса.