

лювання отримання житла як соціальної допомоги нормами спеціальних законів. Сучасний стан житлового права вимагає створення правових та організаційні можливостей для забезпечення права громадян на житло. Таким чином, завдання держави полягає в забезпеченні практичної реалізації права на житло шляхом створення відповідної, сучасної нормативної правової бази на основі державної житлової політики, яка має бути розроблена найближчим часом в завершеному вигляді.

О. М. Ярошенко,

професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор

ЗАГАЛЬНОВИЗНАНІ СТАНДАРТИ КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Міжнародна організація праці на протязі всієї історії свого існування, а вона складає уже більше 95 років, приділяла підвищену увагу розробці та практичній реалізації стандартів роботи органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. Навіть Статут 1919 р. цієї міжнародної організації містить вимогу до всіх держав заснувати систему різноманітних інспекцій праці.

Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» до завдань інспекції відносить: а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їх роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань; б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм; в) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їх основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їх відносинах з роботодавцями та працівниками. У той же час, до функцій інспекторів праці не входить виступати у статусі посередників або арбітрів під час розв'язання трудових спорів.

Особливу увагу запобіжній функції інспекції праці приділяє Рекомендація МОП № 81 «Щодо інспекції праці». За нею будь-яка особа, яка має намір відкрити промислове чи торговельне підприємство або перейняти таке підприємство

від іншої особи, чи розпочати на такому підприємстві здійснення особливого виду діяльності, визначеної компетентним органом влади як діяльність, яка істотно впливає на застосування законоположень, що підлягають впровадженню в життя через інспекторів праці, повинна заздалегідь попереджувати про це компетентну інспекцію праці або безпосередньо, або через посередництво інших органів влади, яким це доручено.

Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу. При цьому, інспекторів набирають виключно з огляду на їх кваліфікацію для виконання обов'язків, які будуть на них покладені.

Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їх повноваження, мають право: а) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; б) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; в) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їх обов'язків.

Рекомендація МОП № 81 «Щодо інспекції праці» окремий розділ присвячує співпраці роботодавців і працівників у галузі охорони здоров'я і техніки безпеки. Такі заходи могли б набути форми комітетів з техніки безпеки чи інших таких органів, що створюються в межах кожного підприємства або установи і до яких входять представники роботодавців і працівників. Представники працівників та адміністрації, і особливо члени заводських комітетів з техніки безпеки або інших таких органів, де вони є, повинні бути уповноважені співпрацювати безпосередньо зі службовими особами інспекції праці в порядку і в межах, встановлених компетентними органами влади, під час різних розслідувань випадків виробничого травматизму або професійних захворювань. Заохочення співпраці між службовими особами інспекції праці та організаціями роботодавців і працівників має здійснюватися шляхом організації нарад чи об'єднаних комісій або інших таких органів, де представники інспекції праці можуть обговорювати з представниками організацій роботодавців і працівників питання впровадження в життя трудового законодавства та охорони здоров'я і техніки безпеки працівників.

Конвенцією МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» передбачено, що інспектори праці або місцеві інспекційні бюро, залежно від обставин, повинні подавати центральному органу інспекційної служби періо-

дичні звіти про результати їх інспекційної діяльності. Ці звіти складаються у такому порядку і охоплюють такі питання, як це час від часу може визначати центральний орган; вони подаються принаймні так часто, як це може визначати цей орган, але у будь-якому разі не рідше ніж один раз на рік.

Важливо, що кожна держава-член МОП, яка ратифікувала Протокол 1995 року до Конвенції № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі», зобов'язалася поширити застосування положень вказаної Конвенції на діяльність у секторі некомерційних служб – діяльність, що здійснюється на підприємствах і в організаціях усіх категорій.

Згідно вимог Протоколу кожна держава може запровадити особливий порядок проведення інспекції робочих місць у найважливіших національних (федеральних) органах державної адміністрації, у збройних силах, в поліції та інших органах громадської безпеки, а також виправних закладах, з тим щоб регулювати повноваження інспекторів праці щодо: доступу тільки для інспекторів, які дістали заздалегідь відповідний допуск; проведення інспекції у призначений час; повноваження вимагати надання конфіденційних документів; винесення конфіденційних документів з приміщень; взяття й аналізу проб матеріалів та речовин. Держава може також запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у збройних силах і поліції та інших органах громадської безпеки з метою встановлення одного чи кількох нижченаведених обмежень повноважень інспекторів праці: обмеження та проведення інспекції під час маневрів або навчань; обмеження чи заборона проведення інспекції частин, які перебувають на передній лінії або в період активних дій; обмеження чи заборона проведення інспекції під час оголошених періодів напруженості; обмеження на проведення інспекції щодо транспортування вибухових речовин і озброєнь з військовою метою.

Організаційним і правовим засадам діяльності інспекції праці в сільському господарстві МОП приділила увагу в таких документах як Конвенція № 129 (ратифікована Законом України від 8 вересня 2004 р.) та Рекомендація № 129.

Конвенція МОП № 178 «Про інспекцію умов праці та побуту моряків» (переглянута у 2006 р.) встановлює, що кожна держава сприяє діяльності системи інспекції з умов побуту та праці моряків. Кожний член організації забезпечує, щоб усі судна, зареєстровані на його території, підлягали інспектуванню з інтервалом не більше трьох років, а якщо можливо, то щорічно, для перевірки відповідності умов побуту й праці на борту національним законам та правилам. Держава призначає інспекторів, які мають кваліфікацію для виконання своїх обов'язків. Інспектори мають такий статус та умови для виконання службових обов'язків, щоб бути незалежними від змін уряду та несприятливих зовнішніх факторів. Інспектори, які мають відповідний мандат, уповноважені: а) відвідувати судна та входити в приміщення, якщо це необхідно, для інспектування; б) провадити будь-яке розслідування, огляд або перевірку, які, на їх думку, можуть

бути необхідними для переконання в тому, що законодавчі положення суворо дотримуються; в) вимагати виправлення недоліків; г) там, де вони мають підстави вважати, що будь-який недолік становить серйозну загрозу здоров'ю та безпеці моряків, забороняти суднові залишати порт до моменту вжиття необхідних заходів, за умов дотримання права на оскарження в судовій чи адміністративній інстанціях, при цьому не повинна мати місце невинувата затримка чи відстрочка виходу судна.

З метою поліпшення рівня захисту соціально-трудових прав моряків вважаємо за необхідне Кабінету Міністрів України провести аналіз відповідності нормам національного законодавства положень Конвенції МОП № 178 «Про інспекцію умов праці та побуту моряків» та підготувати проект Закону щодо її ратифікації.

Об'єднуючим документом щодо державних органів, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, є Конвенція МОП № 150 (ратифікована Законом України від 1 липня 2004 р.), яка визначає роль, функції та організацію адміністрації праці. За нею термін «система адміністрації праці» охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні відомства, у тому числі напівдержавні та регіональні або місцеві відомства, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їх організаціями, а також їх участі в роботі цих органів.

Викликає як науковий, так і практичний інтерес розд. II Рекомендації МОП № 155 «Щодо адміністрації праці: роль, функції та організація», що визначає функції національної системи адміністрації праці: а) формування трудових стандартів; б) регулювання та охорона трудових відносин; в) регулювання та забезпечення зайнятості; г) дослідження з питань праці. Трудовим стандартом, зокрема є те, що: а) компетентні органи в системі адміністрації праці, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, і методом і відповідно до умов, встановлених національним законодавством або правилами чи національною практикою, повинні брати активну участь у підготовці, розробленні, прийнятті, застосуванні та перегляді трудових стандартів, у тому числі відповідних законів і положень. Вони повинні надавати послуги організаціям роботодавців і працівників, якщо це відповідає національному законодавству чи правилам або національній практиці, з метою сприяння регулюванню умов зайнятості за допомогою колективних переговорів; б) система адміністрації праці охоплює систему інспекції праці.

Як відомо, що правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і пра-

ва, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання в Україні визначає Закон «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Одним із основних принципів державного нагляду, відповідно до ст. 3 цього Закону, є дотримання умов міжнародних договорів. А це означає, що вищезазначеним законодавчим актом визнано верховенство умов міжнародних договорів, зокрема Конвенцій МОП, на підставі яких компетентні органи забезпечують захист прав працівників шляхом здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Оскільки Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» регулює порядок проведення перевірок не лише інспекторами праці, але й посадовими особами інших контролюючих органів, відповідно до ст. 3 цього Закону його положень інспектори праці мають дотримуватись лише у тій частині, що не врегульована нормами ратифікованих Україною Конвенцій МОП.

В. В. Волинець,

доцент кафедри трудового права та соціального забезпечення Київського національного університету ім. Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук

СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Процес побудови незалежної, демократичної, соціальної держави, де одним із пріоритетів державою визнана людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека та інші невід'ємні права, які проголошені чинною Конституцією України, є основою та підґрунтям врегулювання існуючих трудових прав людини та громадянина. З іншої сторони, законодавцю необхідно належним чином забезпечувати і права роботодавців, які надають можливість найманим працівникам реалізовувати своє право на працю. У процесі забезпечення конституційного права на працю між суб'єктами трудових правовідносин безперечно виникають і інші правовідносини, до яких слід віднести організаційно-управлінські, які складаються в сфері управління працею між різноманітними суб'єктами трудових правовідносин (роботодавцем, трудовим колективом, профспілкою).

Відповідно до положень, закріплених в ч.1, 2 ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює