

DOI: 10.15276/ETR.01.2020.8
 DOI: 10.5281/zenodo.3967457
 UDC: 331.91: 341.162
 JEL: J80

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА НАПРЯМІВ ВИКОРИСТАННЯ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

RESEARCH OF THE MAIN OBJECTIVES OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AND THE DIRECTIONS OF THE USE OF FOREIGN EXPERIENCE IN DOMESTIC LEGISLATION

Smokvina A. Ganna, PhD in Economics, Associate Professor
 Odessa National Polytechnic University, Odessa, Ukraine
 ORCID: 0000-0001-6058-4720
 Email: smokvinaann@gmail.com

Kiminchydzhy I. Anna
 Odessa National Polytechnic University, Odessa, Ukraine
 ORCID: 0000-0003-2932-1644
 Email: annkim1@mail.ru

Received 4.01.2020

Смоквіна Г.А., Кімінчиджи Г.І. Дослідження основних завдань Міжнародної організації праці та напрямів використання закордонного досвіду у вітчизняному законодавстві. Науково-методична стаття.

Стаття присвячена дослідженню основних завдань та напрямків МОП в умовах стрімкого розвитку та змін в економічних відносинах, що вимагає більш ретельного регулювання та адаптації міжнародних трудових норм, стандартів, що висвітлені у Конвенціях МОП до вітчизняного законодавства. Охарактеризована структура, основні принципи, тематика діяльності та напрямки нормотворчої діяльності МОП. Проаналізовано фундаментальні Конвенції МОП у сферах: право на працю, регулювання заробітної плати, незаконного звільнення, рівність трудових прав та ін. Порівняно деякі Конвенції МОП за основними темами, що ратифіковані країнами світу, а також перспективні Конвенції для прийняття Україною. Запропоновано першочергові Конвенції для ратифікації Україною, що дозволить покращити ситуацію в суспільстві та на ринку праці.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, Конвенції, трудові стандарти, норми праці, ратифікація, рекомендації, Програма Гідної праці МОП.

Smokvina A., Kiminchydzhy A. Investigation of the main tasks of the International Labor Organization and directions of use of foreign experience in domestic legislation. Scientific and methodical article.

The article is devoted to the study of the main tasks and directions of the ILO in the conditions of rapid development and changes in economic relations, which requires more careful regulation and adaptation of international labor standards, standards, which are covered in the ILO Conventions to the national legislation. The structure, basic principles, subject matter and directions of the ILO's rulemaking activity are described. The fundamental ILO Conventions are analyzed in the areas of: the right to work, regulation of wages, illegal dismissal, equality of labor rights, etc. Comparison of some ILO Conventions on major topics ratified by countries around the world, as well as promising Conventions for Ukraine to adopt. Priority conventions for ratification by Ukraine are proposed, which will improve the situation in society and in the labor market.

Keywords: International Labor Organization, Conventions, labor standards, labor standards, ratification, recommendations, ILO Decent Work Agenda.

Процеси, що відбуваються в економіці України, спрямовані на реформування всього господарського механізму в зв'язку з його переорієнтацією на вищий етап розвитку інноваційної економіки-економіка знань.

У цій ситуації актуальними є питання організації праці в країні і на міжнародному рівні. Цими питаннями займається Міжнародна організація праці (МОП), яка розробляє міжнародні Конвенції та рекомендації для ратифікації країнами-членами МОП.

Сьогодні все ще залишаються не розроблені деякі напрямки організації робітників різних професій на ринку праці, але не всіма країнами ратифіковані найвагоміші Конвенції МОП.

Саме тому, важливим напрямком діяльності України як члена МОП є ратифікація Конвенцій та прискорення цього процесу, що позитивно вплине на внутрішній та зовнішній ринок праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженню нормотворчої практики МОП та можливостей її використання державами у своїх національних законодавствах було присвячено чимало праць міжнародних науковців: З.С. Богатиренко [1], С.О. Іванова [2], Е.М. Аметиштова [3], Л.А. Костіна [4], Г.І. Чанишевої [5] та інших вчених. Окремі питання співпраці України з МОП розглядали вітчизняні науковці: Ю.Д. Древаль і Л.М. Лінецький [6], О.О. Вострєцова [7], О.М. Ярошенко [8], К.Ю. Мельник [9], В.В. Єрмоєнко [10].

Ю.Д. Древаль і Л.М. Лінецький вважають, що «Міжнародна організація праці (МОП) є однією з

багатобічних організацій, що найбільш успішно виконують свій мандат» [6].

За визначенням Е.М. Аметистова, «міжнародне трудове право являє собою підгалузь міжнародного права, яка регулює відносини між державами за допомогою міжнародно-правових угод, що встановлюють певні гарантії, що мають за мету поліпшення умов праці і побуту індивідів та найбільш повне здійснення відповідних прав цих індивідів та їх профспілкових організацій» [3].

К.Ю. Мельник стверджує, що конвенції та рекомендації МОП є взаємозалежними актами, що іноді доповнюють один одного, а іноді рекомендації набувають більш важливого значення та існують як самостійні акти.

В.В. Єрмоєнко відзначає, що «особливістю конвенцій МОП є те, що в них містяться норми різних галузей права і виявлення їх галузевої належності й застосування викликає на практиці значні труднощі» [10].

На думку О.О. Вострецової рекомендації МОП можна розглядати, як джерела трудового права, хоча ця точка зору є дискусійною. Вона також звертає увагу на те, що конвенції МОП містять мінімальні норми, тоді як «рекомендації, розвиваючи положення конвенцій, можуть містити більш високий рівень вимог до забезпечення трудових норм і гарантій громадян. Одночасно, основою для розробки майбутніх конвенцій слугували деякі рекомендації» [7].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Аналіз наукових поглядів щодо дослідження основних завдань МОП та можливостей використання закордонного досвіду у вітчизняній практиці встановив, що МОП відіграє важливу роль у процесі створення нових міжнародних актів у сфері праці. Досліджувана організація присвячує свою діяльність нормотворчим напрямкам, що дає можливість усвідомити важливість існуючих міжнародних трудових норм, що побудовані на базі суспільних цінностей. Саме на таких суспільних цінностях побудована нормативна база розвинених країн світу, щодо регулювання трудових відносин та норми трудового законодавства України.

В умовах стрімкого розвитку та змін в економічних відносинах вимагає ще більш

ретельного дослідження, пристосування, регулювання та адаптації міжнародних трудових норм та стандартів що висвітлені у Конвенціях МОП до вітчизняного законодавства.

Не зважаючи на значну увагу до запропонованої теми досліджується вже ратифіковані та діючі Конвенції МОП. Проте у вітчизняній науці недостатньо уваги приділяється аналізу перспективних для ратифікації Україною конвенцій МОП із врахуванням сучасних реалій, що ще раз підтверджує актуальність цього дослідження.

Метою статті є вивчення Конвенцій МОП, що ратифіковані розвиненими країнами світу та визначення перспективних для законодавства України.

Для досягнення означеної мети сформовані наступні завдання: розглянути структуру та діяльність МОП, як спеціалізованої установи ООН соціального характеру у створенні міжнародних стандартів у сфері соціально-економічних прав, дослідити тематику та напрямки нормотворчої діяльності, охарактеризувати основоположні принципи МОП, питання співпраці України і МОП, розглянути фундаментальні Конвенції МОП та запропонувати Конвенції для ратифікації Україною.

Виклад основного матеріалу дослідження

З метою забезпечення соціального захисту та безпеки суспільства в цілому і окремої людини зокрема, Міжнародною організацією праці (МОП) були сформульовані міжнародні трудові стандарти.

МОП – це спеціалізована міжнародна установа, яка вже упродовж майже століття розробляє та ухвалює міжнародні трудові стандарти, була заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором МОП з метою міжнародного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращання умов праці. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН [11].

У своїй діяльності МОП керується 4 стратегічними цілями (рис.1).



Рисунок 1. Стратегічні цілі міжнародної організації праці

Джерело: власна розробка авторів

За останні 100 років МОП, залишаючись головною міжнародною організацією для формування соціальної політики, прийняла понад 250 конвенцій і рекомендацій, з них: 189 конвенцій і 205 рекомендацій. На сьогодні членами МОП є 187 держав. Однак не всі країни-члени МОП наблизилися до ратифікації всіх конвенцій, проте МОП зробила істотний вплив на законодавство в галузі соціального забезпечення в кожній окремій країні. Врешті, саме за досягнення в соціальній сфері, а конкретно за сприяння МОП поліпшенню умов життя трудящих їй була присуджена в 1969 році Нобелівська премія миру.

Статут МОП базується на 2-х основних принципах – універсальності та тристороннього представництва. Структура МОП складається з вищого керівного і виконавчого органів, секретаріату. Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік в Женеві, є вищим керівним органом МОП, Адміністративна рада служить виконавчим органом, що збирається 3 рази на рік та розробляє, бюджет МОП і програму діяльності,

що виносяться в майбутньому на розглядання Міжнародної конференції праці [12]. МБП є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом (рис.2).

Виконавчий орган МОП – Адміністративна рада – розробляє програму діяльності та бюджет Організації, які в подальшому виносяться на розгляд Міжнародної конференції праці. МОП є унікальною тим, що в її управлінні та обговореннях беруть участь як представники роботодавців та держав, так і представники профспілок. МОП заохочує трипартизм і всередині держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками і роботодавцями, які беруть участь у виробленні і проведенні в життя політики в соціально-економічній галузі, а також по ряду інших напрямків. Кожна країна-учасниця має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від трудящих і роботодавців, які можуть виступати і голосувати незалежно один від одного.

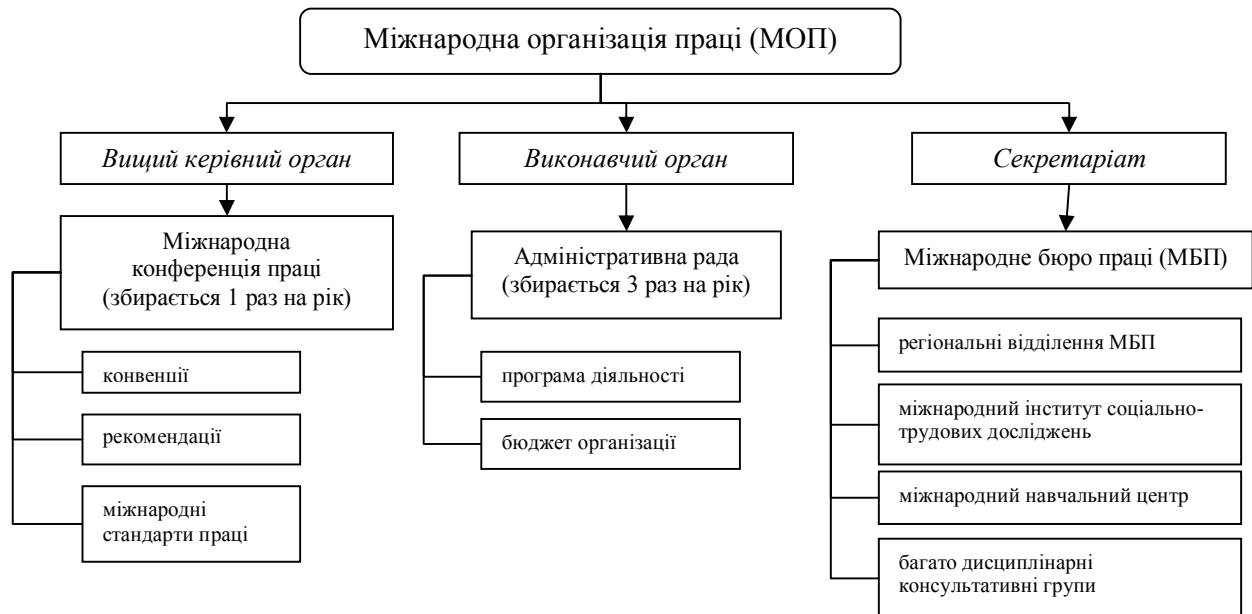


Рисунок 2. Структура діяльності МОП

Джерело: власна розробка авторів

Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів приймаються конвенції. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували даної конвенції. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення

конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародних норм. Так само ратифікація рекомендацій є повністю добровільною, ніяких офіційних санкцій не передбачено щодо країн, які не ратифікують конвенції і рекомендації. Країни ратифікувавши Конвенції та рекомендації, не несуть будь-яких санкцій за порушення. Ці факти ставлять під сумнів ефективність встановлення стандартів МОП. Порівняльний аналіз ратифікованих конвенцій України і розвинених країн світу наведено в таблиці 1. Ратифікацію конвенцій МОП можна аналізувати з двох позицій: по країнам і за кількістю ратифікацій фундаментальних і пріоритетних конвенцій.

Таблиця 1. Порівняльний аналіз ратифікованих конвенцій України і розвинених країн світу

Країна-член МОП	Ратифіковано конвенцій	У тому числі діючі конвенції	У тому числі із 8 фундаментальних конвенцій	У тому числі із 4 пріоритетних конвенцій	У тому числі із 178 технічних конвенцій
Іспанія	133	87	8	4	121
Франція	127	79	8	4	115
Італія	113	75	8	4	101
Бельгія	113	76	8	4	101
Люксембург	101	69	8	2	91
Велика Британія	88	52	8	3	77
Німеччина	85	59	8	4	73
Російська Федерація	77	57	8	3	66
Україна	71	63	8	4	59
Швейцарія	60	48	8	3	115
Китай	26	20	4	2	20
США	14	12	2	1	11

Джерело: складено авторами за матеріалами [13]

На рівні країн становище з ратифікацією конвенцій наступне: світовим лідером за кількістю ратифікацій конвенцій МОП є Іспанія (133 ратифікації, в т.ч. ратифіковано всі 8 фундаментальних і 4 пріоритетних конвенції). Франція – друга з країн, яка ратифікувала найбільшу кількість конвенцій МОП – 127. Франція завжди сприяла поширенню принципів і основних прав у сфері праці в світі, вводячи нові норми з ініціативи МОП в національну практику. Тісні взаємини з МОП пояснюються активною позицією Франції щодо врегулювання соціальних проблем і розвиненою практикою трипартизму. Проте ратифікація конвенцій МОП не завжди означала їх застосування на практиці.

За проведеним аналізом із загальної кількості фундаментальних ратифікованих конвенцій найбільш пріоритетними стали: (182) у конвенції № 182 (про найгірші форми дитячої праці), а найменше (155) у конвенції № 87 (про свободу асоціації та захист права на асоціацію). За пріоритетними конвенціями найбільше ратифікацій (146) у конвенції № 81 (про інспекцію

праці), а найменше (53) у конвенції № 129 (про інспекцію праці в сільському господарстві).

Протягом багатьох років Міжнародна організація праці вивчала всі аспекти трудової діяльності в усьому світі – тривалість робочого дня, охорона материнства, мінімальний трудовий вік, гендерна нерівність, тощо. Тематика діяльності та напрямки нормотворчої діяльності МОП представлені на рис. 3.

Зазначено, що діяльність МОП у цей час спрямована, передусім, на: встановлення через конвенції обов'язкових мінімальних стандартів у сфері найманої праці, яким повинні відповідати законодавство і практика держав-членів МОП; налагодження соціального діалогу між урядами і представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держави; впровадження практики трипартизму; сприяння програмам гідної праці з урахуванням глобалізації економіки [11]. Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів (рис.4).

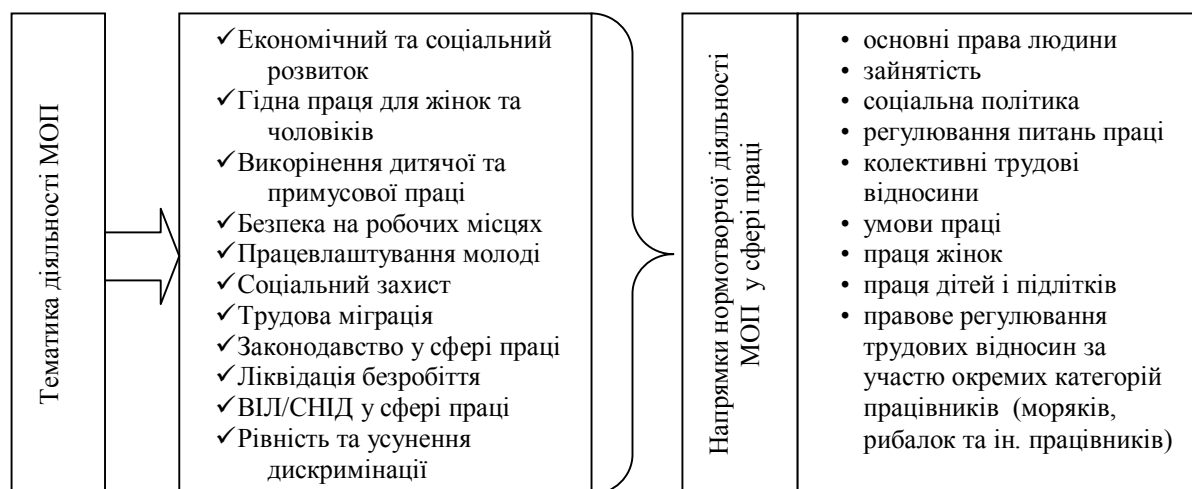


Рисунок 3. Тематика та напрямки нормотворчої діяльності МОП

Джерело: власна розробка авторів

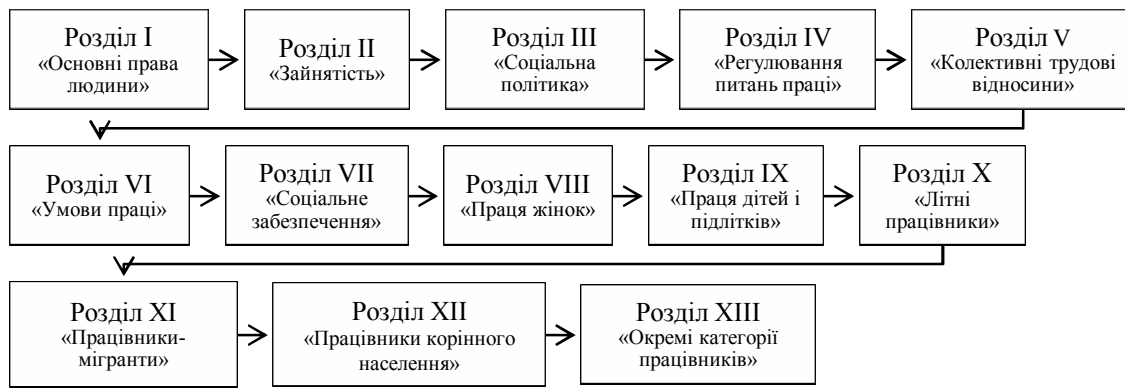


Рисунок 4. Складові Міжнародного кодексу праці
Джерело: власна розробка авторів

Україна є членом МОП з 12.05.1954. За часів незалежності Україна двічі обиралася до складу Адміністративної ради – на період 1996-99 рр. та 1999-2002 рр. Ключовим елементом співпраці України та МОП є Програма гідної праці МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці [12]. В квітні 2016 року Міністерство праці та соціальної політики

України та Міжнародна організація праці підписали нову Програму Гідної праці в Україні на 2016-2019 роки. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як фактору продуктивності та як ключовому елементу розвитку соціально-трудової галузі України [14]. Програма визначає основні пріоритети та очікувані результати спільних заходів, які реалізуються МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні (рис.5).

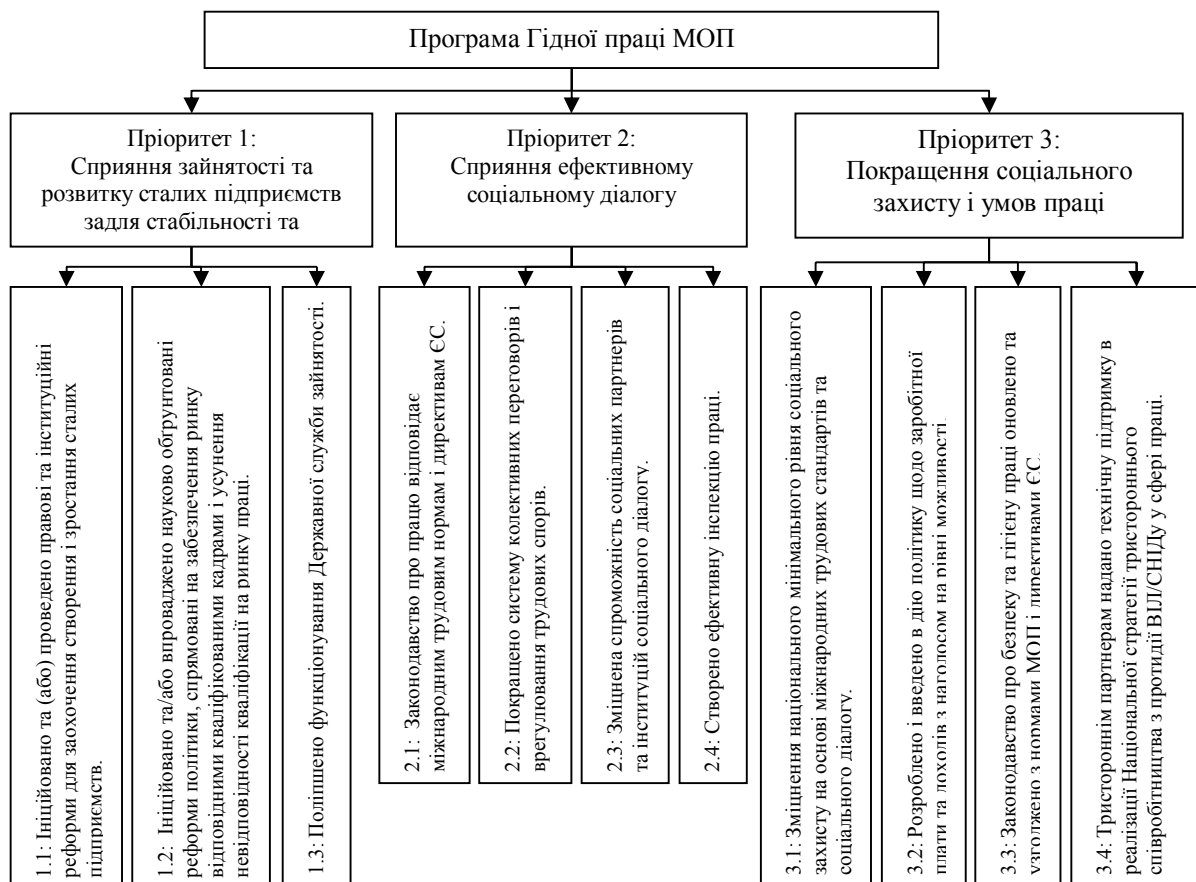


Рисунок 5. Пріоритети та їх кінцеві результати Програми гідної праці МОП на 2016 – 2019 рр.
Джерело: складено авторами за матеріалами [14]

Протягом останніх років в Україні за допомогою МОП було реалізовано 8 проектів спільно з Програмою Розвитку ООН, 2 проекти спільно з Об'єднаною програмою ООН з ВЛЛ/СНІД та Фондом ООН в сфері народонаселення та 1 проект у співпраці з Міжнародною організацією з міграції. За роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОП. Наразі, Програма гідної праці в Україні охоплює 7 проектів і програм на загальну суму близько 10 млн. дол. США [12].

В Україні конвенції та рекомендації МОП є працюючим інструментом, який зобов'язує приводити національне законодавство у відповідність до стандартів МОП. Станом на 1 грудня 2019 року Україна ратифікувала 71 конвенцію, в тому числі 8 із 8 фундаментальних конвенцій, 4 із 4 пріоритетних конвенцій, 59 із 178 технічних конвенцій. Із 71 конвенцій, ратифікованих Україною, 63 залишаються чинними, а 8 конвенцій були денонсовані (табл.1).

Для України актуальним питанням залишається ратифікація тих конвенцій МОП, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством. Наступні 8 конвенцій являються фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930р.; Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948р.; Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949р.; Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951р.; Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957р.; Конвенція №111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958р.; Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973р.; Конвенція №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999р.

Чотири *пріоритетні* конвенції МОП – це:

- Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81).
- Конвенція 1964 року про політику в сфері зайнятості (№ 122).
- Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№129).
- Конвенція 1976 року щодо тристоронніх консультацій (міжнародні трудові норми) (№ 144).

Наступні важливі конвенції МОП, які Україна ратифікувала останнім часом:

- Конвенція №81 про інспекцію у промисловості й торгівлі 1947р.;
- Конвенція №129 про інспекцію в сільському господарстві 1969 р.;
- Конвенція №161 про служби гігієни праці 1985р.;
- Конвенція №139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною

канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах;

- Конвенція №174 про запобігання великими промисловими аваріями 1993р.;
- Конвенція №176 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995р.;
- Конвенція №184 про безпеку та гігієну праці в сільськогосподарському господарстві 2001р.;
- Конвенція №155 про безпеку та гігієну праці й виробниче середовище 1981.
- Україна приймає участь у двосторонніх міждержавних угодах щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальної сфері:
- 1993 р. - укладена угода між урядами України та Російської Федерації «Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав»;
- 1996 р. - угода укладена між урядами України та Республіки Білорусь;
- 1997 р.- укладена угода між урядом України та урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки.

МОП приймає акти у галузі права на працю, працевлаштування та зайнятості, заборони примусової праці, а також охорони праці, право працівників на створення професійних організацій, права на колективні переговори, право на страйк, погоджувальні засоби вирішення трудових конфліктів. Деякі конвенції присвячені захисту трудових прав у галузі умов та охорони праці: Конвенція № 14, Конвенція № 47, Конвенція № 52, Конвенція № 132.

Найбільш важливими у сфері регулювання заробітної плати є Конвенції № 95, №131. Конвенція №87, №98, №154 закріплюють права працівників на свободу об'єднання, створення профспілок, а також права на колективні переговори. У цих Конвенціях передбачається захист організацій трудящих і підприємців від взаємного втручання, заходи щодо сприяння колективним переговорам, а також захист від антипрофспілкової дискримінації. Конвенція № 158 встановлює критерії незаконного звільнення і передбачає захист від нього. Акти МОП про заборону дискримінації в праці й зайнятості: Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці. Зазначені трудові права конкретизуються в окремих актах МОП, наприклад про заборону примусової праці – Конвенція № 29 та Конвенція № 105.

Порівняння деяких конвенцій МОП за основними темами, що ратифіковані країнами світу наведені в таблиці 2.

Одним з головних напрямків реформування законодавства про працю України є приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, зокрема ратифікованих конвенцій.

Таблиця 2. Конвенції МОП за основними темами, ратифіковані країнами за даними МОП на 01.12.2019р.

	Сфери	№ конвенції	Україна	Росія	Німеччина	Франція	Швейцарія	Італія	Іспанія	Великобританія
Конвенції за темою	Права на працю	№47	+	+	-	-	-	-	-	-
		№52	+	+	-	+	-	-	Денонсована	-
		№132	+	+	+	-	+	+	+	-
		№14	+	+	-	+	+	+	+	-
	Регулювання заробітної плати	№131	-	-	-	+	-	-	+	-
		№95	+	+	-	+	-	+	+	Денонс.
	Незаконного звільнення	№158	+	-	-	+	-	-	+	-
	Рівність трудових прав	№100	+	+	+	+	+	+	+	+
	На свободу об'єднання, створення профспілок	№111	+	+	+	+	+	+	+	+
		№105	+	+	+	+	+	+	+	+
		№29	+	+	+	+	+	+	+	+
		№87	+	+	+	+	+	+	+	+
		№98	+	+	+	+	+	+	+	+
	№154	+	-	-	-	-	+	-	+	-

Джерело: складено авторами за матеріалами [13]

Отже, ратифіковані конвенції МОП є частиною національного законодавства про працю й мають пріоритет щодо всіх інших актів, за винятком Конституції України. Це пояснюється тим, що конвенції МОП належать до міжнародних договорів. Якщо конвенцією МОП, ратифікованою Україною, встановлено інші правила, ніж ті, що містить законодавство України про працю, то застосовуються правила відповідної конвенції МОП. Перед державою стоїть завдання інтенсифікувати процес ратифікації та реалізації змісту конвенцій та рекомендацій МОП у зв'язку з тим, що їхні принципи та норми спрямовані на закріплення сучасних соціально-трудових прав людини. У цих нормах відображено результат позитивної діяльності різних держав відносно внесення в ринкову економіку соціальних цінностей.

Більшість норм про працю не є універсальними, не мають революційного та інноваційного характеру, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій галузі, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох інших країнах, що пропонуються МОП у формі рекомендацій та конвенцій. Вони також сприяють розробці державами власної політики у галузі соціально-трудових відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з розвитком міжнародної співпраці та одночасним її використанням [15].

Україна розвиває національні соціально-трудові відносини та інтеграцію у систему, що визнана світовим співтовариством. Країна сприяє розвитку національного законодавства у галузі праці та долає його недоліки. Проте для цього слід вивчити законодавство та його практику,

дослідити та розуміти історичні та господарські особливості, традицій своєї країни та її культуру, потрібно розуміти та вміти передбачити стан соціально-економічних умов країни на кожному її етапі розвитку та реформування трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення взаємовідносин у трудовій галузі на рівні міжнародних відносин та ефективних соціально-трудових відносин в країні.

У галузі соціального забезпечення до недавнього часу Україною не було ратифіковано жодної конвенції МОП. У 2016 році Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію МОП №102. Досягнуто істотного прогресу в напрямку ратифікації Конвенції МОП про працю в морському судноплаванні 2006 року.

Закон України від 16 вересня 2015 року ратифікував Конвенцію МОП №117 про основні цілі та норми соціальної політики, а Закон від 15 березня 2016 року – Конвенцію МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення. Перелік ратифікованих міжнародних трудових норм розширився завдяки ратифікації конвенцій №155 та №117.

Питання про ратифікацію Україною ще 8 конвенцій МОП розглядаються згідно Плану заходів Уряду щодо забезпечення виконання Європейської соціальної хартії на 2015-2019 роки. Прийняття цих конвенцій мають важливе значення для досягнення радикальних змін в бік покращення положення, що склалося в Україні, і надасть можливість країні піднятися на більш високий рівень в організації праці та виконання прийнятих документів, затверджених міжнародною організацією праці (табл.3).

Таблиця 3. Конвенції, перспективні для прийняття Україною

Конвенції за темою	Сфери	№ конвенції	Україна	Німеччина	Франція	Швейцарія	Італія	Іспанія
	Про організацію служби зайнятості	№88	-	+	+	+	Ден.	+
	Про працівників-мігрантів	№97	-	+	+	-	+	+
	Про збереження прав у галузі соціального забезпечення	№157	-	-	-	-	-	+
	Про сприяння зайнятості та захист від безробіття	№168	-	-	-	+	-	-
	Про нічну працю	№171	-	-	-	-	-	-
	Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	№173	-	-	-	+	-	+
	Про приватні агентства зайнятості	№181	-	-	+	-	+	+
	Про гідну працю домашніх працівників	№189	-	+	-	+	+	-

Джерело: складено авторами за матеріалами [13]

Нажаль, ратифікація конвенцій, що наведені в таблиці 3, є досить повільним процесом, оскільки результат багато в чому залежить від процесу підготовки прогнозування кінцевих наслідків і прийняття рішень про ратифікацію або про їх відмову. Якщо відбувається затримка з ратифікацією міжнародних договорів, то це негативно впливає на впровадження цілей, заради яких вони уклалися. Україна взагалі пильно ставиться до виконання своїх міжнародних зобов'язань, але, незважаючи на це, необхідно кропітлива і послідовна робота із застосуванням норм міжнародного права та впровадженням їх у національне законодавство.

Протягом останніх років в Україні активно розвивається готельно-ресторанний бізнес. Варто відзначити, що Україна досі не ратифікувала Конвенцію № 172 (1991 р.) про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах. Необхідність ратифікації Україною Конвенції №170 про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві, яка була прийнята у зв'язку з великою кількістю аварій на різних промислових об'єктах, наявна. Прискорений розвиток будівельного сектору в національній економіці зумовлює необхідність прийняти Конвенцію № 167 про безпеку та гігієну праці у будівництві. Україною не ратифіковані конвенції МОП, що націлені на регламентацію соціальної сфери та забезпечення сфери зайнятості: Конвенція № 168 (1988 р.) про сприяння зайнятості та захист від безробіття; Конвенція № 183 (2000 р.) про захист материнства та інші.

Програма Гідної праці для України на 2016-2019 роки зазначає, що Україна виконує свої конституційні обов'язки щодо повідомлення про ратифіковані міжнародні трудові норми до наглядових органів МОП і подання національним органам влади новопринятих норм. Проте, прийнято рішення про допомогу з тим, щоб забезпечити повну відповідність законодавства і

практики ратифікованим трудовим нормам, як того вимагає Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій [11].

Таким чином, можна виокремити три головних параметри ефективності діяльності МОП на наднаціональному рівні: власне міжнародна нормотворчість, ратифікації Конвенцій і проблеми контролю за виконанням міжнародних актів з боку МОП. Процес створення нових міжнародних актів у сфері праці в останні десятиліття істотно сповільнився в порівнянні з більш ранніми періодами існування організації. Проблеми ратифікації прийнятих Конвенцій крім питань громадських традицій або відвертого ігнорування міжнародних норм (в США), в більшій мірі обумовлені страхом бідніших країн втратити ринки експорту, що відкриті перед ними завдяки низьким витратам на трудові ресурси. Дане побоювання може привести до досить жалюгідних результатів економіки цих країн в довгостроковій перспективі. У тому, що стосується контролю з боку МОП за дотриманням прийнятих Конвенцій, слід мати на увазі, що всі процедури контролю фактично базуються на добровільності як прийняття, так і виконання державами прийнятих на себе зобов'язань.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудових відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

У 2019 червня 108-а сесія конференції Міжнародної організації праці була присвячена

100-літньому ювілею Організації. В її роботі брали участь 6000 делегатів, включаючи 39 глав держав і урядів.

На конференції були підведені підсумки діяльності МОП в ХХ ст. і намічені найбільш важливі напрямки для міжнародного співробітництва в ХХІ ст.

Конференцією була прийнята Декларація століття МОП, відповідно до якої пріоритетними завданнями МОП є: використання технологічних досягнень в інтересах підвищення матеріального добробуту, самореалізації та людської гідності; забезпечення рівноправності інвалідів в сфері праці; створення ефективної системи безперервної освіти, професійної підготовки та перепідготовки працівників; реалізація на практиці принципів заборони будь-якої дискримінації жінок у сфері праці та рівної оплати за працю рівної цінності; скорочення і по можливості ліквідація неформального сектора економіки; управління трудовою міграцією та ін.

Висновки

В 2019 році МОП виповнилося 100 років. Столітня річниця надає унікальну можливість підтвердити актуальність мандата МОП щодо забезпечення соціальної справедливості та Програми Гідної праці, а також накреслити шлях, який дозволить МОП вирішувати нові завдання на порозі другого сторіччя свого існування. Проект спрямований на комплексне вирішення проблем зайнятості та ринку праці на національному та регіональному рівнях, зокрема вдосконалення механізмів управління ринком праці.

Ретельно дослідивши діяльність Міжнародної організації праці, її структуру та основні напрямки, розглянувши питання співпраці України і МОП, Конвенцій МОП, що ратифіковані розвиненими країнами світу та визначення перспективних для законодавства України, можна зробити наступні висновки.

На сьогодні перед МОП стоїть якісно інші цілі і завдання, ніж ті, які стояли перед нею 15-20 років тому. Це пов'язано, перш за все, з глобалізацією світової економіки, негативні наслідки якої позначаються на трудящих всіх країн, які змушені працювати в умовах посилення конкуренції, прискорення технологічних змін,

зростання соціальної нерівності та скорочення можливостей урядів.

Найважливішою метою на даний момент є забезпечення стабільності і благополуччя, шляхом розвитку гідної і безпечної праці, приділяючи особливу увагу розширенню можливостей працевлаштування і створення нових робочих місць, поліпшення умов праці і життя, надання соціального захисту в період глобалізації світової економіки.

Слід підкреслити, що в рамках співпраці України і МОП на 1.12.2019 р. Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, діє Програма Гідної праці в Україні на 2016-2019 рр. Сьогодні перед державою стоїть завдання інтенсифікувати процес ратифікації та реалізації змісту конвенцій та рекомендацій МОП у зв'язку з тим, що їхні принципи та норми спрямовані на закріплення сучасних соціально-трудових прав людини. Слід прискорити процес ратифікації восьми конвенцій МОП (№88, №97, №157, №168, №171, №173, №181, №189) в рамках Плану заходів Уряду щодо забезпечення виконання Європейської соціальної хартії на 2015-2019 роки. Проаналізувавши стан економіки, пропонуємо до ратифікації Україною наступні конвенції МОП: №167, №168, №170, №171, №183, необхідних згідно із сучасними умовами.

Серед перспектив подальших розвідок у даному напрямку доцільно дослідити питання Конвенції №175 «Про працю на умовах неповного робочого часу» щодо впровадження 4-денного робочого тижня. В умовах неповного робочого часу будуть створені додаткові можливості зайнятості і забезпечена необхідність соціального захисту працівників. Працівники матимуть більше вільного часу на самоосвіту, підвищення кваліфікації, поліпшення здоров'я і побуту.

Отже, проведене дослідження закордонного досвіду з питань ратифікації Конвенцій та отриманий досвід дозволить покращити ситуацію в суспільстві та на ринку праці, забезпечить підприємства кваліфікованими робочими кадрами, підвищить рівень здоров'я нації, що сприятливо позначиться на міжнародному рівні нашої країни. Ратифікація Конвенції є правовим інструментом для розширення економічних прав та можливостей працівників та для розширення можливостей на ринку праці і в трудовій сфері.

Abstract

The centenary provides a unique opportunity to confirm the relevance of the ILO's mandate for social justice and the Decent Work Agenda, as well as to outline a path that will enable the ILO to meet new challenges in the second century. The relevance of this article is that some areas of organization of workers in different occupations in the labor market are still not developed and not all countries have ratified the ILO Convention.

During the discussion of the topic, it became clear that the national science does not pay enough attention to the analysis of prospects for ratification by Ukraine of ILO conventions in the light of current realities. The most important objective of the ILO at the moment is to ensure stability and prosperity through the development of decent and secure work, with particular emphasis on expanding employment opportunities and job creation, improving working and living conditions, and providing social protection in the globalized world.

The article explores the main tasks and directions of the ILO in the context of rapid development and changes in economic relations, which requires more careful regulation and adaptation of international labor standards,

standards, which are covered in ILO Conventions to national legislation. The structure and activities of the ILO as a specialized UN agency are described social nature in the creation of international standards in the field of socio-economic rights, investigated topics and areas of rulemaking.

For Ukraine, ratification of those ILO conventions that provide for a higher level of protection of workers' rights and guarantees than national law remains a pressing issue. As part of Ukraine-ILO cooperation, on December 1, 2019, Ukraine ratified 71 ILO conventions. The task of the state today is to intensify the process of ratification and implementation of the content of ILO conventions and recommendations, due to the fact that their principles and norms are aimed at consolidating modern social and labor rights. The ratification of the eight ILO conventions (№88, №97, №157, №168, №171, №173, №181, №188) in the framework of the Government's Action Plan to enforce the European Social Charter for 2015-2019 should be accelerated. Having analyzed the state of the economy, we propose for ratification by Ukraine the following ILO conventions: №167, №168, №170, №171, №183, which are required under the current conditions. Among the prospects for further exploration in this area, it is advisable to explore the issues of Convention №175 on Part-Time Work.

Conducted research of foreign experience on ratification of the Conventions and gained experience will improve the situation in the society and in the labor market, will provide enterprises with skilled workforce, improve the health of the nation, which will have a favorable effect on the international level of our country.

Список літератури:

1. Богатыренко З.С. Международная организация труда в 21 веке: новые условия и новые перспективы / З.С. Богатыренко // Трудовое право. – 2015. – №4. – С. 31-48.
2. Иванов С.О. МОП: контроль по застосуванню міжнародних норм про працю та його проблеми / С.О. Иванов // Держава і право. – 2016. – №7. – С.17-24.
3. Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Э.М. Аметистов. – Международные отношения, 2012. – 272 с.
4. Костін Л.А. Міжнародна організація праці / Л.А. Костін. – М.: Изд-во «Іспит», 2015. – 416 с.
5. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення / Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. – Одеса: Юридична література, 2016. – Вип. 52. – С.7-11.
6. Древаль Ю.Д. Особливості створення та початку діяльності міжнародної організації праці / Ю.Д. Древаль, Л.М. Лінецький // Зовн. політика та національна безпека. – 2017. – №4(59). – 6с.
7. Вострецова О.А. Конвенции и рекомендации Международной организации труда как источники трудового права: автореф. дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2017. – С.14.
8. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2016. – С.71.
9. Мельник К.Ю. Трудовое право Украины: підручник / К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2017. – С.47.
10. Єрьоменко В.В. Галузева належність правових норм конвенцій МОП та їх застосування в трудовому праві / В.В. Єрьоменко // Проблеми законності: Академ. зб. наук. пр. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2017. – Вип.10. – С.82.
11. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. / Білоус Олена Юріївна. – Одеса, 2016. – 195с.
12. Міністерство соціальної політики України // Співробітництво з МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html>.
13. Information System on International Labour Standards // Ratifications by country [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::~:::](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::)
14. Програма Гідної праці для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/pro-fpu/230-vsesvitnij-den-dij-za-gidnu-pratsyu-7-zhovtnya-2017-roku/12955-informatsiya-pro-profspilkovu-otsinku-vikonannya-programi-gidnoji-pratsi-mop-dlya-ukrajini-na-period-2016-2019-rokiv>.
15. Трудові норми міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lektsii.org/12-53538.html>.
16. Смоквіна Г.А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України [Електронний ресурс] / Г.А. Шерепера, Г.А. Смоквіна, // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4(9). – С. 189-194. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>.
17. Смоквіна Г.А. Соціальна політика регіонів України: перспективи та проблеми розвитку // Науковий вісник: Одеський національний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих вчених. – Одеса, 2013. – Випуск 5. – С. 13-15.
18. Смоквіна Г.А. Соціальна політика України: стан та заходи поліпшення / Г.А. Смоквіна, Е. Амурова/ «Міжнародна науково-практична конференція "Економіка: реалії часу і перспективи"», Том -1 (ОНПУ 20-21 лютого 2014 року). – Одеса: ОНПУ, 2014. – С. 145-147 – Режим доступу: http://economics.opu.ua/files/science/2014/20.02/t1/tom_1.pdf.
19. Davydova, I., Balan, O., Danyiuk, O., Horbashevskaya, M., Bakulina, N., Samarchenko, I. Improvement of algorithms and procedures of decision support in the field of personnel management (2019)

International Journal of Recent Technology and Engineering, 8 (4), pp. 2128-2132. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85075972153&doi=10.35940%2fjrte.D7705.118419&partnerID=40&md5=36bbf042e3880f2360cf33bec951143>.

20. Батченко, Л.В., Бельтюков, Є.А., Формування та реалізація стратегії управління персоналом. економіка, фінанси та менеджмент: сучасний стан, тенденції, перспективи розвитку в Україні та світі. – 2018. – С. 45.

References:

1. Bogatyrenko, Z.S. (2015). International Labor Organization in the 21st Century: New Conditions and New Perspectives [in Russian].
2. Ivanov, S. O. (2016). ILO: Control over the Application of International Labor Standards and Its Problems [in Ukrainian].
3. Ametistov, E. M. (2012). International Law and Labor. Factors for the Implementation of International Labor Standards [in Russian].
4. Kostin, L.A. (2015). International Labor Organization [in Ukrainian].
5. Chanisheva, G.I. (2016). ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization: Content and Meaning. Odessa: Legal Literature [in Ukrainian].
6. Dreval, Y. D., Linetsky, L. M. (2017). Features of creation and beginning of activity of the international labor organization [in Ukrainian].
7. Vostretsova, O. A. (2017). Conventions and Recommendations of the International Labor Organization as Sources of Labor Law. Extended abstract of candidate's thesis. [in Russian].
8. Yaroshenko, O. M. (2016). Theoretical and practical problems of the sources of labor law of Ukraine. Kharkiv: Publishers of SPD, Federal Law Firm Vapnyarchuk NM [in Ukrainian].
9. Melnyk, K. Y. (2017). Labor Law of Ukraine [in Ukrainian].
10. Eremenko, V. V. (2017). Sectoral relevance of the legal norms of the ILO conventions and their application in labor law. Kharkov: Nat. lawyer. Acad. Ukraine [in Ukrainian].
11. Bilous, O. Y. (2016). Convention of the International Labor Organization as a Source of Labor Law of Ukraine. Doctor's thesis. Odessa: NU «OUA» [in Ukrainian].
12. Ministry of Social Policy of Ukraine//Cooperation with ILO Retrieved from: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobotnictvo-z-mop.html> [in Ukrainian].
13. Information System on International Labour Standards // Ratifications by country Retrieved from: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::: \[in English\].](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::)
14. Decent Work Program for Ukraine for 2016-2019 Retrieved from: <http://fpsu.org.ua/pro-fpu/230-vsivnitnij-den-dij-za-gidnu-pratsyu-7-zhovtnya-2017-roku/12955-informatsiya-pro-profspilkovu-otsinku-vikonannya-programi-gidnoji-pratsi-mop-dlya-ukrajini-na-period-2016-2019-rokiv> [in Ukrainian].
15. Labor standards of the international organization of labor Retrieved from: <https://lektii.org/12-53538.html> [in Ukrainian].
16. Smokvina, A. A. (2013). Experience of European countries in development of social partnership of Ukraine Retrieved from: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html> [in Ukrainian].
17. Smokvina, A.A. (2013). Social Policy of Ukrainian Regions: Prospects and Problems of Development [in Ukrainian].
18. Smokvina, A.A. (2014). Social policy of Ukraine: the state and measures of improvement Retrieved from: http://economics.opu.ua/files/science/2014/20.02/t1/tom_1.pdf [in Ukrainian].
19. Davydova, I., Balan, O., Danyliuk, O., Horbashevskaya, M., Bakulina, N., Samarchenko, I. Improvement of algorithms and procedures of decision support in the field of personnel management (2019) International Journal of Recent Technology and Engineering, 8 (4), pp. 2128-2132. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85075972153&doi=10.35940%2fjrte.D7705.118419&partnerID=40&md5=36bbf042e3880f2360cf33bec951143>.
20. Batchenko, L.V., Beltyukov, Ye.A. (2018). Formation and implementation of personnel management strategy. economy, finance and management: current state, trends, development prospects in Ukraine and the world [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Смоквіна Г.А. Дослідження основних завдань МОП та напрямів використання закордонного досвіду у вітчизняному законодавстві / Г.А. Смоквіна, Г.І. Кімінчиджи // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2020. – № 1 (47). – С. 61-71. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No1/61.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.01.2020.8. DOI: 10.5281/zenodo.3967457.

Reference a Journal Article:

Smokvina A. Investigation of the main tasks of the ILO and directions of use of foreign experience in domestic legislation / A. Smokvina, A. Kiminchidzhy // Economics: time realities. Scientific journal. – 2020. – № 1 (47). – P. 61-71. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No1/61.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.01.2020.8. DOI: 10.5281/zenodo.3967457.

