

Особливості діяльності міжнародної організації праці, як суб'єкта трудового права

Остапенко Л.О.¹, Дубчук Н. В.², Павлишин О. В.³, П'яніков Ю. С.⁴

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2025	Право	341.01

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14007136>

Анотація. У статті розглядається Міжнародна організація праці (МОП) — міжурядова установа, що займається регулюванням питань, пов'язаних з умовами праці та соціальним захистом у світовому масштабі. Основу її діяльності становлять два види документів: конвенції та рекомендації.

Конвенції МОП — це багатосторонні міжнародні договори, що встановлюють мінімальні стандарти у сфері праці. Вони набирають юридичної сили для конкретної держави тільки після ратифікації, тобто коли держава бере на себе зобов'язання виконувати їхні положення. Тобто країна стає юридично зобов'язаною імплементувати ці стандарти в національне законодавство.

Рекомендації МОП мають консультативний характер: вони не є обов'язковими, але містять детальні інструкції з імплементации конвенцій. Таким чином, рекомендації виступають орієнтиром, як забезпечити дотримання прийнятих стандартів.

Роль МОП у розробці стандартів полягає не лише у створенні правової основи, а й у впливі на політику держав-учасниць. Ратифіковані конвенції формують основу для оновлення трудового законодавства, стимулюючи держави впроваджувати більш справедливі умови праці та соціальний захист.

Міжнародна організація праці (МОП) відіграє ключову роль у захисті прав працівників, розробляючи конвенції та рекомендації, спрямовані на забезпечення гідних умов праці та соціального захисту. Її діяльність спрямована на підвищення якості праці для всіх працівників незалежно від сфери зайнятості.

Структура МОП включає кілька основних органів, серед яких Генеральна конференція, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці та Міжнародна рада праці. Генеральна конференція — головний орган організації, до складу якого входять представники держав-членів. Саме на її засіданнях ухвалюються конвенції та рекомендації, а також формуються основні напрямки діяльності МОП.

¹ д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська Політехніка»

² студент II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³ студент II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

⁴ студент II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

Адміністративна рада виконує управлінські функції та контролює повсякденну роботу організації. Вона також стежить за тим, як держави-члени виконують свої зобов'язання відповідно до ратифікованих конвенцій.

Міжнародне бюро праці виконує роль секретаріату. Воно готує необхідні матеріали для засідань Генеральної конференції та Адміністративної ради, а також реалізує програми й проекти, спрямовані на досягнення цілей організації.

Україна приєдналася до Міжнародної організації праці 12 травня 1954 року. Відтоді держава ратифікувала понад 60 конвенцій МОП, які охоплюють ключові аспекти трудових відносин. Зокрема, вони стосуються свободи асоціацій та колективних переговорів, протидії примусовій та дитячій праці, забезпечення рівності на робочому місці, дотримання норм безпеки та гігієни праці, розвитку систем соціального захисту та сприяння мобільності працівників.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, трудова міграція, безробіття, трудове право; міжнародне трудове право, трансформація.

Peculiarities of the activity of the international labor organization as a subject of labor law

Annotation. The article discusses the International Labour Organization (ILO), an intergovernmental institution that regulates issues related to working conditions and social protection on a global scale. The organization's activities are based on two types of documents: conventions and recommendations.

ILO Conventions are multilateral international treaties that establish minimum standards in the field of labor. They acquire legal force for a specific country only after ratification, meaning that the country commits to implementing their provisions. In other words, the country becomes legally obligated to incorporate these standards into its national legislation.

ILO Recommendations are advisory in nature: they are not mandatory but provide detailed instructions on how to implement the conventions. Thus, recommendations serve as guidelines for ensuring compliance with the adopted standards.

The role of the ILO in developing standards is not limited to creating a legal framework but also involves influencing the policies of member states. Ratified conventions form the foundation for updating labor legislation, encouraging states to introduce fairer working conditions and social protection.

The International Labour Organization (ILO) plays a key role in protecting workers' rights by developing conventions and recommendations aimed at ensuring decent working conditions and social protection. Its activities focus on improving the quality of work for all workers, regardless of their field of employment.

The ILO's structure consists of several main bodies, including the General Conference, the Governing Body, the International Labour Office, and the International Labour Council. The General Conference is the organization's primary body, comprising representatives of member states. It is at its sessions that conventions and recommendations are adopted, and the ILO's main areas of activity are defined.

The Governing Body performs management functions and oversees the organization's daily operations. It also monitors how member states fulfill their obligations under the ratified conventions.

The International Labour Office acts as the secretariat. It prepares the necessary materials for the sessions of the General Conference and the Governing Body, as well as implements programs and projects aimed at achieving the organization's goals.

Ukraine joined the International Labour Organization on May 12, 1954. Since then, the country has ratified over 60 ILO conventions, covering key aspects of labor relations. These include freedom of association and collective bargaining, combating forced and child labor,

ensuring equality in the workplace, compliance with occupational safety and health standards, the development of social protection systems, and promoting labor mobility.

Keywords: employee, employer, state, salary, salary, legal aspect.

Вступ

Міжнародна організація праці (МОП) є спеціалізованою агенцією ООН, що відіграє ключову роль у регулюванні трудових відносин та соціальних стандартів на міжнародному рівні. Її створення ґрунтувалося на ідеї, що соціальна справедливість є фундаментом для досягнення стійкого і загального миру. Основні завдання організації викладено у преамбулі Статуту МОП, а їх подальша деталізація відображена в кількох важливих документах, таких як Філадельфійська декларація від 10 травня 1944 року, яка стала частиною Статуту, Декларація про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року та Декларація про соціальну справедливість для справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року.

Основна діяльність МОП зосереджується на таких напрямках: розробка узгоджених політик та програм для вирішення соціально-трудова питань; ухвалення міжнародних трудових стандартів у вигляді конвенцій та рекомендацій; підтримка держав-членів у подоланні безробіття та сприянні зайнятості; поліпшення умов праці та розвиток соціального захисту. Особливу увагу МОП приділяє захисту вразливих груп, таких як жінки, молодь, літні люди та трудові мігранти. Також організація сприяє діалогу між працівниками, роботодавцями та урядами для регулювання соціальних відносин.

Варто зазначити, що діяльність МОП, зокрема питання міжнародних стандартів та аналіз конвенцій, активно досліджували науковці, серед яких Д. Величко, О. Жадан, І. Колосов, О. Середа, Д. Тішко, Г. Чанишева та інші.

Результати

Міжнародна організація праці (МОП) виступає значущим суб'єктом міжнародного права, спрямованим на сприяння соціальному прогресу, економічному розвитку та захисту прав працівників. Конвенції та рекомендації МОП формують основу трудового законодавства в багатьох країнах. Організація також здійснює нагляд за їх виконанням та надає державам-членам підтримку для впровадження цих стандартів.

МОП є незалежною міжнародною інституцією з власними адміністративними органами та бюджетом. Вона має право укладати міжнародні договори, які стають обов'язковими для виконання тими державами, що їх ратифікували. Організація не лише контролює дотримання ухвалених конвенцій і рекомендацій, а й активно допомагає країнам у сфері трудового права та соціальної політики.

Особливий правовий статус МОП закріплений у її Статуті, який наділяє організацію широкими повноваженнями. Зокрема, МОП має право розробляти конвенції та рекомендації, які стають юридично обов'язковими для держав-членів після їх ратифікації.

МОП активно співпрацює з урядами, роботодавцями, профспілками та іншими зацікавленими сторонами для розв'язання трудових і соціальних питань. Основні напрями її нормотворчої діяльності охоплюють зайнятість, соціальну політику, трудове законодавство, колективні трудові відносини, умови праці та питання жіночої праці. Особливу увагу приділяють регулюванню трудових відносин для специфічних категорій працівників, таких як моряки та рибалки.

Конвенції МОП є багатосторонніми міжнародними угодами, які встановлюють базові стандарти у сфері праці. Рекомендації МОП, що доповнюють її Статут, пропонують напрямки для покращення правових і трудових практик.

Прикладом ключових конвенцій є Конвенція № 29 (1930 р.) та Конвенція № 105 (1957 р.), що стосуються заборони примусової праці. Конвенція № 29 визначає, що таке

примусова праця, тоді як Конвенція № 105 передбачає комплексні заходи для її ліквідації. Зокрема, остання забороняє використовувати примусову працю для політичних репресій, виховання або покарання за політичні чи ідеологічні погляди, трудової мобілізації, примусу до дотримання трудової дисципліни та як покарання за участь у страйках [2].

Країни-члени МОП зобов'язані регулярно звітувати перед організацією про виконання ратифікованих конвенцій та дотримання рекомендацій. МОП також має повноваження проводити інспекції для контролю виконання державами своїх зобов'язань. Ця організація відіграє ключову роль у захисті прав працівників і сприяє соціальному розвитку. Її конвенції та рекомендації істотно впливають на формування національного трудового законодавства та практик.

Відповідно до статті 9 Конституції України, «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства» [1]. Це положення підкреслює важливість ратифікованих конвенцій МОП для правової системи України.

Як спеціалізована агенція ООН, МОП діє автономно, маючи власні керівні органи та незалежний бюджет, що забезпечує її ефективну роботу в межах своїх повноважень.

Головними структурами Міжнародної організації праці (МОП) є Міжнародна конференція праці, Виконавча рада та постійний секретаріат Міжнародного бюро праці. Найвищим керівним органом є Міжнародна конференція праці, що відбувається щороку в Женеві. Під час цієї конференції розробляються та ухвалюються міжнародні конвенції та рекомендації, затверджуються бюджет і програма роботи організації, обирається Виконавча рада, а також обговорюються важливі соціально-трудова питання.

Виконавчим органом МОП є Виконавча рада, що формується на три роки і складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців і 14 представників працівників. Рада директорів, що проводить засідання тричі на рік, займається розробкою програми діяльності та бюджету організації, які потім подаються на розгляд Міжнародної конференції праці.

Протягом свого існування МОП ухвалила 189 конвенцій та 202 рекомендації. Щорічно організація витрачає близько 130 мільйонів доларів США на реалізацію різних проектів технічної допомоги в країнах-членах МОП [4].

Відповідно до статті 13 Статуту Міжнародної організації праці:

- пункт 1 зазначає, що «Міжнародна організація праці має право укладати фінансові та бюджетні угоди з Організацією Об'єднаних Націй, якщо це необхідно».
- пункт 5 вказує, що «Генеральний директор Міжнародного бюро праці несе відповідальність перед Адміністративною радою за раціональне використання фондів Міжнародної організації праці».

МОП володіє широкими повноваженнями у своїй діяльності. Організація може розробляти угоди та рекомендації, які стають обов'язковими для держав-членів, що їх ратифікували. Держави-члени зобов'язані повідомляти МОП про виконання ратифікованих ними конвенцій і рекомендацій.

Відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, «кожен з членів зобов'язується щорічно надавати Міжнародному бюро праці звіти про вжиті заходи для реалізації конвенцій, до яких він приєднався. Формат і зміст цих звітів визначаються Адміністративною радою».

МОП також має право здійснювати інспекційні візити до країн-членів для перевірки виконання ними своїх зобов'язань [5, с. 225].

Для досягнення цілей, окреслених у Статуті, визначається правова форма міжнародного регулювання праці. Найпоширенішими формами права в діяльності МОП є Конвенції та Рекомендації, які слугують основними джерелами міжнародного регулювання праці. Відповідно до першої частини статті 19 Статуту, якщо конференція

вирішує прийняти пропозицію з будь-якого питання порядку денного, вона повинна вирішити, чи має ця пропозиція бути оформлена у вигляді міжнародного договору чи рекомендації [3, с. 5].

Рекомендації не є міжнародними договорами і, отже, не потребують ратифікації. Вони виступають як пропозиції, що містять рекомендації щодо впровадження відповідних норм у національне законодавство. Рекомендації уточнюють і доповнюють положення Конвенцій, надаючи країнам можливість реалізувати міжнародні стандарти [6, с. 79].

Державам-членам МОП пропонуються рекомендації щодо інтеграції цих положень у свої закони та інші нормативні акти.

Крім того, рекомендації МОП можуть мати вплив на національне законодавство та практику. Наприклад, Рекомендація МОП про забезпечення безперервності зайнятості містить поради для держав щодо сприяння стабільності зайнятості працівників [7, с. 48].

Попри схожу процедуру прийняття, Конвенції та Рекомендації МОП мають різний правовий статус і юридичну силу. Однак унікальність механізму встановлення стандартів МОП полягає в тому, що рекомендації, як правило, приймаються на ту ж тему, що й Конвенція, надаючи керівні принципи та настанови для національної політики та практики.

Якщо Конвенцію не буде ратифіковано, держави-члени МОП не зобов'язані виконувати жодних інших вимог, окрім обов'язку офіційно повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці про стан законодавства на вимогу Ради [8, с. 183]. Це стосується питань, на які впливає договір, а також заходів, вжитих або запланованих для реалізації положень Конвенції через законодавчі, адміністративні, колективні договори або інші механізми, а також проблем, які можуть заважати або затримувати ратифікацію [2].

Отже, існують певні юридичні зобов'язання для держав, включно з Україною як членом МОП, навіть щодо нератифікованих договорів.

Висновки

Вплив МОП на національне законодавство та практику в сфері праці можна спостерігати в кількох важливих областях:

- Права працівників, що охоплюють справедливу оплату праці, безпечні умови праці, а також право на відпочинок і відпустку.
- Зайнятість, що включає захист від безробіття та підтримку в професійній підготовці та перепідготовці.
- Соціальний захист, який передбачає соціальне забезпечення, пенсії та соціальну допомогу.

Протягом своєї діяльності МОП ухвалила 190 конвенцій (міжнародних угод, які підлягають ратифікації державами-членами) та 206 рекомендацій.

В Україні було ратифіковано всі 8 основоположних конвенцій МОП, 4 з 4 директивних конвенцій та 57 із 177 технічних конвенцій, що в сумі становить 69 конвенцій, з яких 61 є чинною, а 8 денонсовано.

МОП є ключовою міжнародною організацією, що займається захистом прав працівників і сприяє соціальному прогресу. Конвенції та Рекомендації МОП значно впливають на національне законодавство та практику в сфері праці, виступаючи важливими інструментами для забезпечення дотримання прав працівників та захисту їхніх інтересів.

Діяльність Міжнародної організації праці (МОП) в Україні має глибокий та багатогранний вплив, особливо в контексті відновлення після руйнівних наслідків війни. Основна мета діяльності МОП — створення умов для гідної праці, інвестування в людські ресурси та сприяння структурним реформам, що відповідають вимогам ЄС. У

період 2024-2025 років організація зосереджується на кількох ключових напрямках, які спрямовані на посилення стійкості ринку праці та економіки України.

Війна призвела до значних економічних та соціальних втрат: було втрачено близько 2,4 мільйона робочих місць, що підірвало засоби до існування мільйонів українців. Крім того, 1,6 мільйона працездатних людей, переважно жінок, змушені були покинути країну. Внаслідок цього на ринку праці утворився дефіцит робочої сили, що відкриває можливості для залучення нових груп населення, таких як особи з інвалідністю, молодь та ветерани.

МОП відіграє вирішальну роль у сприянні відбудові підприємств та відновленні економіки через створення якісних робочих місць. Організація наголошує на важливості безпечних умов праці та боротьби з трудовою експлуатацією. Відбудова країни має стати точкою відліку для економічної диверсифікації та стимулювання сталого розвитку в галузях будівництва, енергетики та сільського господарства.

Ключовим аспектом діяльності МОП є впровадження реформ управління ринком праці відповідно до вимог ЄС. Ці реформи включають розвиток системи соціального діалогу, підтримку соціальних партнерів та удосконалення законодавчої бази. Важливим напрямом є також формування стійкої системи соціального захисту для реінтеграції біженців та внутрішньо переміщених осіб у ринок праці. МОП наголошує, що соціальний захист має не лише пом'якшувати наслідки війни, а й забезпечувати сталу підтримку для найбільш вразливих верств населення.

Діяльність МОП також сприяє підготовці України до вступу в ЄС, підтримуючи інституційні зміни та адаптацію до європейських стандартів у сфері праці. Цей процес передбачає, зокрема, створення ефективних партнерств на місцевому рівні та розвиток професійної освіти, що відповідає потребам сучасного ринку праці. У співпраці з іншими організаціями та партнерами МОП формує комплексний підхід до відновлення країни, спрямований на забезпечення довготривалого економічного зростання та зміцнення ринку праці.

Завдяки своєму мандату на просування гідної праці, МОП відіграє важливу роль у допомозі Україні подолати виклики війни та побудувати стійку економіку. Інвестуючи в людей і розвиваючи робочі місця, організація допомагає закласти фундамент для сталого майбутнього та інтеграції України у європейське співтовариство.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.10.2024)
2. Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukranian.pdf (дата звернення: 13.10.2024)
3. Древаль Ю. Д., Лінецький Л. М. Особливості створення та початку діяльності Міжнародної організації праці. *Теорія та практика державного упорвіління*. 2017. № 4(59). С. 1-6.
4. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. Співробітництво з міжнародними організаціями в Женеві. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour> (дата звернення: 13.10.2024)
5. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2017. 400 с.
6. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: Діса плюс, 2014. 479 с.

7. Пилипенко П. Д. Трудове право України. Практикум: навч. посіб. для студентів; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Київ: Ін Юре, 2014. 349 с.
8. Кравченко І. М. Практикум з трудового права України: навч. посібн. Київ: Видавництво Ліра, 2020. 476 с.