

Наталія КОХАН

ORCID: 0000-0001-9368-9510

МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ МОП ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

DOI: 10.15330/apiclu.70.4.47-4.60 УДК 349.23

Постановка проблеми. Міжнародна організація праці відіграє ключову роль у формуванні глобальної системи захисту трудових прав шляхом розробки універсальних норм та стандартів. Для України, як члена МОП, критично важливим є не лише формальна ратифікація Конвенцій, а й їх ефективна імплементація у національне законодавство для забезпечення гідних умов праці та соціальної справедливості. Складна архітектура міжнародних актів, що включає фундаментальні, пріоритетні та технічні конвенції, потребує системного наукового аналізу для гармонізації вітчизняних правових норм із сучасними світовими вимогами.

Аналіз наукових досліджень та публікацій. Дослідженню міжнародно-правових стандартів праці та діяльності МОП присвячено численні праці провідних українських та зарубіжних правників. Проте, необхідність аналізу фундаментальних принципів, закладених у Декларації МОП 1998 року, призводить до потреби ще раз повернутися до аналізу адаптації КЗпП України до європейських та міжнародних стандартів. Значна частина публікацій стосується специфіки трипартизму як однієї із форм соціального діалогу інша частина публікацій присвячена механізмам протидії дискримінації та примусовій праці.

Метою даної статті є системне дослідження ролі фундаментальних Конвенцій МОП у регулюванні трудових відносин, аналіз класифікації міжнародних трудових стандартів та оцінка стану їх імплементації в національне законодавство України для забезпечення соціального захисту та прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Міжнародна організація праці (МОП) (англ. International Labour Organization) розробляє між-

народні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, якими встановлюються мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. У відповідності статуту МОП, основними стратегічними цілями є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу. Україна стала членом МОП з 1954 року.

Свою діяльність МОП здійснює відповідно до цілей визначених статутом МОП, які базуються на двох основних принципах – універсальності та тристороннього представництва.

Принцип універсальності передбачає, перш за все, можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Він характерний для більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва притаманний лише МОП та є її особливістю.

Принцип тристороннього представництва полягає у тому, що представники роботодавців і працівників – соціальні партнери – мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності [1].

Ключовим елементом співпраці України з Міжнародною організацією праці є реалізація Меморандуму про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці, яка направлена на сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи соціального забезпечення, запобігання поширення ВІЛ/СНІДу у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів та прав, у сфері праці [2].

Згодом Меморандум доповнюється Програмою гідної праці для України на період 2020-2024 роки, де основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як ключовому фактору продук-

тивності та важливому елементу розвитку соціально-трудової галузі в Україні. Вона включає такі пріоритетні завдання: підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудова норм та стандартів, викорінення дитячої праці, запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці [3].

Програма гідної праці оновлюється раз на декілька років та визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій організацій профспілок й роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці. Програма розроблена на підтримку національних пріоритетів відповідно до Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, Рамкової програми партнерства між Урядом України та ООН, Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

На сьогоднішній день, для подальшої реалізації визначених Програмою цілей, схвалена Стратегія зайнятості населення України на період до 2030 року та затверджений операційний план заходів Україною з її реалізації у 2026 - 2028 роках [4].

Вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин посідають Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП характеризуються внутрішньою єдністю.

Відповідно Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 [5, 6] усі прийняті МОП Конвенції, розподілено на фундаментальні, пріоритетні і технічні Конвенції, які втілюють принципи та права визначені Статутом МОП й в подальшому розвиваються у формі конкретних прав та обов'язків у Конвенціях.

Згідно п. 2 Декларації, Міжнародна конференція праці заявляє, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з са-

мого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- c) реальна заборона дитячої праці;
- d) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Відповідно до фундаментальних Конвенцій МОП відносять:

Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю 1930 року;

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87);

Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98);

Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100);

Конвенція про скасування примусової праці 1957 р. (№ 105);

Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111);

Конвенція про мінімальний вік, 1973 р. (№ 138);

Конвенція про безпеку та гігієну праці, 1981 (№ 155);

Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182);

Конвенція про сприяння Конвенції про безпеку та гігієну праці, 2006 (№ 187).

До пріоритетних відносять:

Конвенція про інспекцію праці 1947 р. (№ 81);

Конвенція про політику в галузі зайнятості 1964 року (№ 122);

Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129);

Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144).

До технічних відносять усі інші 180 конвенції та 5 протоколів.

Також МОП прийнято 208 рекомендацій різного статусу.

Конвенція (МОП) № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17.06.1999р. [7].

Предметом регулювання є суспільні відносини щодо заборони та вжиття заходів щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. Конвенція спрямована на вжиття заходів щодо заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці. Зокрема, головним завданням Конвенції є запобігання продажу та торгівлі дітьми, усіх форм рабства або практику подібну до рабства, використання, вербування або пропонування дитини до проституції, незаконної діяльності зокрема для виробництва та продажу наркотиків, примусової або обов'язкової праці включаючи примусове чи обов'язкове використання дітей в збройних конфліктах. Ратифікація Конвенції для України значно покращила правове становище захисту дітей від будь якої незаконної експлуатації та вплинула на вжиття компетентними органами відповідних заходів, які спрямовані захищати права дітей від примусової праці та інших видів експлуатації.

Конвенція (МОП) № 122 про політику в галузі зайнятості (1964), на конференції в Женеві. [8]. Україною ратифікована в 1968 році. Предметом регулювання є питання політики в галузі зайнятості. Вона встановлює загальні принципи та стратегії, які повинні бути враховані при розробці та впровадженні національних програм зайнятості. Відповідно Конвенції, та **Рекомендації МОП щодо політики зайнятості №122**, в Україні напрями політики у галузі зайнятості офіційно визначено Указом Президента України від 11 липня 2005 р. № 1073 «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» [9] та розпорядженням Кабінету Міністрів України Про основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. [10].

Також на виконання положень Конвенції прийнятий Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, який визначає правові, економічні та організаційні засади реалі-

зації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття [11].

Конвенція (МОП) № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.) Ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 року» від 06.04.2000 р. № 1545-IV [12]. Конвенція визначає поняття примусової чи обов'язкової праці, встановлює її заборону, вказує, яка робота не вважатиметься примусовою та передбачає заходи щодо запобігання примусовій праці та покарання за її використання.

Зокрема, **примусова чи обов'язкова праця** означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Проте термін примусова чи обов'язкова праця в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

г) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

е) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного ко-

лективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Її положення імплементовані в таких нормативно-правових актах України:

Кримінальний кодекс України доповнено статтею 146¹ Незаконне позбавлення волі або викрадення людини;

Кодекс законів про працю України статтею 31, яка забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором;

Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (визначає торгівлю людьми як експлуатацію людей з використанням примусової праці).

Конвенція (МОП) N 105 про скасування примусової праці (1957 р.), в Україні ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці» від 5 жовтня 2000 року № 2021-III [13].

Предметом регулювання є визначення та скасування всіх форм примусової праці на території держав-учасниць. Конвенція окреслює, що таке примусова праця, і забороняє її використання в будь-якій формі. Кожний член МОП, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми:

а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі;

б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

в) як засіб підтримання трудової дисципліни;

г) як засіб покарання за участь у страйках;

д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

Наступною складовою змісту є зобов'язання держав, що ратифікують її у своє законодавство, вони зобов'язуються негайно скасувати будь-які закони і практики, які суперечать її положен-

ням, і забезпечити, щоб жодна особа не була примушена до праці в умовах, що суперечать її статтям. Після ратифікації Конвенції, Україна взяла на себе зобов'язання вживати всіх необхідних заходів для негайного та повного скасування примусової праці на своїй території.

Відповідно на її виконання в законодавство України внесені наступні зміни:

Кримінальний кодекс України доповнено статтею 146¹ ККУ, якою криміналізована торгівля людьми, яка є однією з форм примусової праці;

Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2² та внесені зміни до статті 22 КЗпП України, які містять положення про заборону примусової праці, а також про права та гарантії працівників;

Цивільний кодекс України містить положення про недійсність договорів, які обмежують волевиявлення учасника правочину, таке волевиявлення має бути вільним і відповідати його внутрішній волі;

Прийнято Закон України «Про запобігання та протидію торгівлі людьми», який встановлює комплекс заходів, спрямованих на запобігання та протидію торгівлі людьми, яка є однією з форм примусової праці.

Розроблено національний план дій щодо боротьби з торгівлею людьми на 2021-2025 роки, він визначає пріоритетні напрямки та заходи щодо боротьби з торгівлею людьми в Україні.

Конвенція (МОП) про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98, ратифікована Україною 14.09.1956 р. [15].

Предмет регулювання Конвенції спрямований на захист трудових прав працівників, зокрема щодо застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів та забезпечення права тих, хто працює на участь у профспілках. Згідно неї, працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Нею встановлює захист членів профспілок від дискримінації, організації підприємців та працівників від взаємного

втручання, а також визначаються заходи по сприянню веденню колективних переговорів.

Конвенція (МОП) № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.). Ратифіковано 10.08.1956 р. [16, 17].

Конвенція встановлює принцип рівної оплати праці для чоловіків і жінок за роботу однакової цінності. Дискримінація в оплаті праці на основі статі заборонена.

Цей принцип може застосовуватись шляхом:

- а) його передбачення в національному законодавстві;
- б) визначення системи винагородження, встановленої чи визнаної законодавством;
- с) передбачення даного принципу в колективних договорах між підприємцями і працівниками;
- д) або через поєднання цих різних способів.

Цінність роботи визначається на основі об'єктивних критеріїв, таких як кваліфікація, продуктивність праці, відповідальність, умови праці та інших релевантних факторів.

На реалізацію положень Конвенції та Рекомендації прийнято Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 08.09.2005 № 2866-IV.

Конвенція (МОП) № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, яка ратифікована 03.05.1979р. [18]. Її метою є захист дітей та підлітків від шкоди, що може завдати їм праця, забезпечує їм можливість здобувати освіту та пройти професійну підготовку. Конвенція визначає три категорії мінімального віку:

1) мінімальний вік не має бути нижчим за вік закінчення складів обов'язкової освіти і в жодному разі не має бути нижчим за 15 років. Країни з обмеженими економічними й освітніми можливостями попервах можуть встановлювати мінімальний вік на позначці 14 років;

2) вищий мінімальний вік – 18 років, який встановлено для небезпечної праці, що за своєю природою чи обставинами, в яких вона здійснюється, здатна зашкодити моральному чи фізичному здоров'ю та безпеці молодих людей;

3) нижчий мінімальний вік працевлаштування – 13 років, який можна встановлювати для легкої праці, тобто роботи, яка

не є шкідлива для здоров'я чи розвитку дітей і не перешкоджає їхньому навчанню у школі;

На основі Конвенції КЗпП України доповнений такими статтями, як:

Стаття 186. Визначено винятки з правил мінімального віку;

Стаття 187. Запроваджено медичні обстеження дітей та підлітків перед прийомом на роботу та періодично протягом їхньої трудової діяльності;

Стаття 188. Встановлено правила ведення обліку молодих працівників;

Стаття 189. Визначено заходи контролю за дотриманням положень про мінімальний вік для прийому на роботу.

А також прийняті інші законодавчі акти України:

Закон України «Про охорону праці» - встановлено перелік робіт, які заборонені для осіб, які не досягли 18 років;

Закон України «Про освіту» - встановлено обов'язковий вік для здобуття освіти, яка, як правило, збігається з мінімальним віком для прийому на роботу.

Конвенція (МОП) № 111 про дискримінації в галузі праці та зайнятості (1958 р.)[19]

Конвенція визначає поняття дискримінації, яке охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Проте, не вважатиметься дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується та обумовлюється особливими вимогами роботи.

Також кожний член Організації зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці:

- а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню політики недопущення дискримінації;
- б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання політики недопущення дискримінації;
- с) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються з політикою недопущення дискримінації;
- д) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;
- е) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;
- ф) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики та досягнуті за допомогою цих заходів результати.

Для детальнішого розуміння положень Конвенції №111, Генеральною конференцією МОП надаються пропозиції у формі Рекомендації (МОП) N 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958р.) [20].

Конвенція та Рекомендація №111 стали основою для прийняття Законів України:

Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні від 06.09.2012р. № 5207-6;

Про запобігання та протидію домашньому насильству від 07.12.2017 № 2229-VIII;

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу(цькуванню) від 16.11.2022 р. № 2759-IX.

Також КЗпП України доповнено статтею 2¹ рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці та статтею 2² заборона мобінгу (цькування).

Висновки. Проведений аналіз Конвенцій свідчить, що їх система виступає фундаментальною базою для формування сучас-

них міжнародних трудових стандартів, які ґрунтуються на принципах трипартизму, універсальності та забезпечення гідної праці, а ратифікація Україною ключових міжнародних актів сприяла суттєвому реформуванню національного законодавства, зокрема шляхом імплементації норм щодо заборони примусової праці, ліквідації дискримінації та захисту прав дітей у КЗпП України.

1. *Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>*
2. *Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008-2011р.р. : Меморандум. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_520#Text*
3. *Програма гідної праці для України на період 2020-2024 роки. URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%B3%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-2020%E2%80%932024-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0> <https://me.gov.ua/view/ad264f95-cbc5-44c5-ad30-3420a2efad0f>*
4. *Про схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026 - 2028 роках : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 92-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-%D1%80#Text>*
5. *Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998р. Декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text,*
6. *Міжнародна організація праці. Конвенції. URL: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000>*
7. *Конвенція (МОП) № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17.06.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text*
8. *Конвенція (МОП) № 122 про політику в галузі зайнятості (1964). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text*
9. *Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні : Указ Президента України від 11 липня 2005 р. № 1073. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1073/2005#Text>*

10. *Про основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>*
11. *Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>*
12. *Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text*
13. *Конвенція МОП N 105 про скасування примусової праці (1957). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text*
14. *Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text*
15. *Конвенція МОП N 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text*
16. *Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text*
17. *Рекомендація МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_601#Text*
18. *Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text*
19. *Конвенція МОП № 111 про дискримінації в галузі праці та зайнятості (1958 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text*
20. *Рекомендації МОП N 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text*

Наталія КОХАН. Міжнародні трудові стандарти МОП та їх вплив на розвиток національної системи трудового законодавства України

Статтю присвячено аналізу міжнародно-правового регулювання трудових відносин через систему актів Міжнародної організації праці. Досліджено структуру трудових стандартів, що охоплює фундаментальні, пріоритетні та технічні Конвенції, специфіку засадничих принципів діяльності МОП.

Особливу увагу приділено принципам тристороннього представництва та універсальності, які є основою діяльності МОП. Проаналізовано ключові напрями співпраці України з МОП у межах Програми гідної праці на 2020-2024 роки. Розглянуто конкретні механізми імплементації положень Конвенцій щодо заборони примусової праці, ліквідації дискримінації та захисту прав дітей у Кримінальний кодекс та КЗпП України. Визначено роль міжнародних норм як базису для подальшого реформування соціально-трудової сфери.

Окремий акцент зроблено на процесі імплементації міжнародних норм у національне законодавство України, зокрема через реалізацію Програми гідної праці на 2020–2024 роки та Стратегії зайнятості до 2030 року. Проаналізовано вплив ратифікованих Конвенцій на реформування КЗпП та Кримінального кодексу України в частині заборони примусової праці, ліквідації дискримінації та захисту прав неповнолітніх. Визначено, що гармонізація вітчизняних норм із положеннями фундаментальних актів МОП є ключовою умовою забезпечення соціальної справедливості та європейської інтеграції держави.

Ключові слова: міжнародні соціальні стандарти, міжнародне регулювання праці, конвенції, імплементація міжнародних норм, гендерна рівність, політика в галузі зайнятості, примусова праця, свобода асоціації, право на організацію, колективні переговори, дискримінація.

Nataliya KOKHAN. International ILO labor standards and their impact on the development of the national labor legislation system of Ukraine

The article provides a comprehensive scientific and theoretical analysis of the significance and role of the International Labor Organization (ILO) in the system of sources of international labor law. The author reveals the essence of the ILO's basic principles of universality and tripartism, focusing on the uniqueness of the tripartite representation of government structures, employers, and employees.

The system of fundamental Conventions covering freedom of association, the right to collective bargaining, the eradication of forced and child labor, and the prevention of discrimination is analyzed in detail. Particular attention is paid to priority and technical Conventions regulating issues of labor inspection and employment policy.

An important place in the work is occupied by the analysis of the practical implementation of international norms into domestic legislation. The author considers how the ratification of Conventions No. 182, No. 29 and No. 105 influenced the amendments to the Criminal Code of Ukraine, the Labor Code and the adoption of special laws on combating human trafficking and ensuring equal rights and opportunities.

The strategic aspects of Ukraine's cooperation with the ILO are highlighted, in particular the implementation of the Decent Work Program for the period 2020-2024 and the Employment Strategy until 2030. The program is considered as a tool for achieving national priorities in the context of sustainable development and European integration. In conclusion, it is emphasized that the ILO international labor standards act as a reliable safeguard against human rights violations in the labor sphere and serve as a guideline for building a fair socio-economic system in Ukraine.

Keywords: international social standards, international labor regulation, conventions, implementation of international norms, gender equality, employment policy, forced labor, freedom of association, right to organize, collective bargaining, discrimination.