

5. Боков О. Вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму в контексті досвіду країн Європейського Союзу. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 1. С. 40–44.
6. Бондаренко А. В., Тарасова К. І. Статистична оцінка заробітної плати громадян України. *Статистика – інструмент соціально економічних досліджень: збірник наукових студентських праць*. Вип. 5. Частина І. Одеса, ОНЕУ. 2019. С. 91–97.
7. Вітер В. Прожитковий мінімум у системі вимірів рівня життя населення України. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 1. С. 26–36.
8. Карачевцев Я. М. Універсальні методи визначення розміру прожиткового мінімуму. *Міжнародні відносини. Серія «Економічні науки» (Спеціальний випуск)*. 2018. № 13. С. 27–29.
9. Фактичний розмір прожиткового мінімуму у 2015–2021 роках. Міністерство соціальної політики України: веб-сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html>
10. Global Living Wage Coalition: web-site. URL: <https://www.globallivingwage.org/>
11. Living Wages Around the World: Manual for Measurement: web-site. URL: <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xm>

Науковий керівник: доктор філософії, асистент Корнілова О. В.

Глуган Владислава Сергіївна

*студентка 3-го курсу факультету міжнародно-правових відносин
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЩОДО НАЛЕЖНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ МОП

Міжнародна організація праці була створена в 1919 році відповідно до XIII частини Версальського мирного договору. Видається за доцільне зазначити, що дана подія внесла значний вклад у історію функціонування та розвиток світової системи трудових відносин у світі, адже нормативне закріплення регулювання робочого часу, у тому числі закріплення максимальної тривалості робочого часу, дня і тижня, регулювання трудових ресурсів, питання, що стосуються безробіття, встановлення прожиткового мінімуму, захист працівників від хвороб і травм, які впливають з його зайнятості, захист дітей, підлітків і жінок, забезпечення на старість і випадки профе-

сійних травм та багато інших елементів державної політики в сфері праці.

Дослідженням функціонування Міжнародної організації праці (далі – МОП) та визначенням основних прогалин у її діяльності займалась низка вчених, зокрема: В. Жуков, Л. А. Костін, В. Г. Мікріна, С. А. Іванова та ін. Однак, незважаючи на досить ґрунтовне вивчення зазначеної теми, ціла низка питань залишаються дискусійними у сфері трудового права і такими, що неоднозначно вирішуються в практиці застосування.

Основною причиною щодо формування МОП було рішення засновників виступати за створення та розробку гуманних умов праці, які, насамперед, мають бути спрямовані проти несправедливості, бідності та безпідставних звільнень з робочих місць. Тому вже в 1944 році засновницький склад та члени організації, підтвердили свої основні цілі шляхом прийняття Філадельфійської декларації, в якій проголошуються засади про те, що труд людини не є товаром, та в якій визнаються основні права людини та їх економічні права, виходячи з принципового положення, що «злидні в будь-якому місці являє собою загрозу для добробуту суспільства» [3]. Прийняття положень цієї декларації, дало змогу Міжнародній організації праці в 1946 році, стати першою спеціалізованою установою, асоційованою з тільки створеною Організацією Об'єднаних Націй. Третьою важливою датою в історії створення та функціонування Міністерства стало прийняття Декларації про основні принципи і права людини в сфері права у 1998 році. Ці принципи включають в себе право на свободу об'єднань та колективні переговори, усунення дитячої та примусової праці і дискримінації у сфері зайнятості [2].

Важливою особливістю організації є її тристороння структура. Трипартизм робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації працівників та роботодавців мають право голосу на одному рівні з урядом для формування подальшого політичного курсу та її програм [6, с. 312]. Але наразі, через низку причин тристороння структура Міжнародної організації праці (МОП) погано пристосована для вирішення серйозних проблем.

Зокрема, до складу МОП входять уряди, організації роботодавців та профспілки і ця тристороння структура була корисною протягом тривалого часу, однак організація більше не представляє сучасний світ праці. В економіці країн із низьким рівнем доходу зазвичай переважає неформальний сектор, а саме група виробничих одиниць (некорпорованих підприємств, що належать домашнім господарствам, включаючи підприємства, які працюють «за свій рахунок»). Навіть в Індії, яка є гігантом серед ринків, що розвиваються, на неформальний сектор припадає близько 90 відсотків зайнятості. Однак профспілки зазвичай представляють працівників формальної зайнятості, яка в країнах, що розвиваються, існує тільки на державних підприємствах і в урядових організаціях. Тому МОП не може адекватно вирішувати питання праці в країнах із низьким рівнем доходу [7, с. 119].

Однак, тільки у разі ведення обліку неформального сектора ситуація може змінитися та буде надана можливість більш точно визначити течії подальшого розвитку у сфері праці і розробити чинну програму трудового та соціального захисту груп населення з неформальною зайнятістю. До участі у засіданнях та процедурах МОП також має сенс залучати неурядові організації. Багато НУО займаються питаннями соціальної справедливості та не залежать від урядів. Їхня роль у досягненні цілей сталого розвитку ООН широко визнана – тому ці неурядові організації також повинні мати можливість стати частиною МОП. Кооперативи також мають бути залучені з аналогічних причин, адже вони принципово відрізняються від інших підприємств приватного сектора та не є частиною державного сектору. Їхнє включення до МОП зробить цю організацію більш цілісною і стане противагою верховенству роботодавців [4, с. 237].

Трипартизм був важливим соціальним винаходом під час створення Міжнародної організації праці. Але важливим є той момент, якщо одна з трьох сторін відмовляється висловлюватися з окремих питань, відповідно і немає дискусії. Наприклад, як це відбувалось останні два роки, коли представники роботодавців блокували обговорення важливих питань, зокрема щодо прожиткового мінімуму. На основі зазначеного можна підвести підсумок, що можливість ство-

рення дебатів і участь у них піде на користь. Також доцільним є залучення кооперативів і неурядових організацій. Досі впровадження основних трудових стандартів МОП у світі відбувалося нерівномірно. Деякі держави-члени не ратифікували всі відповідні конвенції, а багато хто не виконує своїх зобов'язань. Держави-члени зобов'язані регулярно звітувати перед МОП щодо виконання вимог. Експертна рада розглядає ці звіти та складає чорний список із 30 гірших порушників. Однак, крім цього списку (і ганьби, яку він приносить), МОП не має жодних засобів для забезпечення дотримання своїх правил [5, с. 89]. Не існує судового процесу, в рамках якого до країн-порушників можуть застосовувати санкції. Світова організація торгівлі навіть не допускає публічних дебатів про послужний список країн-членів, як це робить, наприклад, Рада з прав людини ООН. Також не завадить більша присутність ЗМІ у їх роботі задля прозорості процесу.

Крім того, МОП потрібна ефективна процедура розгляду скарг. Люди, чиї права було порушено, повинні мати можливість подати апеляцію. Почати варто з Декларації МОП про багатонаціональні підприємства 1977 року, яка зараз переглядається. По суті, це короткий виклад правил МОП та рекомендацій щодо їх застосування на великих підприємствах. Проте люди, чиї права були порушені, не можуть повідомити про це безпосередньо до МОП, а мають звернутися до тристороннього «національного координаційного центру». Цей орган заслухає справу, ухвалить рішення про її значущість, а потім передасть її на розгляд до МОП. Проте, організації роботодавців входять до складу національних координаційних центрів і можуть блокувати процедури та протидіяти вживанню заходів щодо виправлення ситуації [1, с. 135]. Тому важливим є змінення процедури розгляду скарг, а самостановлення її більш прозорою, ефективною та юридично обов'язковою.

Список використаних джерел:

1. Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council. Washington, DC: The National Academies Press. 2004. 256 с.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: ухвалена Міжнародною конфесією праці її вісімдесят шостій сесії в Женеві,

18. 06. 1998 р. Женева, 1998 р. // База даних «Законодавство України» / Міжнародні організації та органи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

3. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10. 05. 1944 р. Філадельфія, 1944. Іст. // База даних «Законодавство України» / Міжнародні організації та органи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328#Text

4. Иванов С. А. Вопросы международно правового регулирования труда. Советский ежегодник международного права. 1965. С. 236–259.

5. Иванов С. А. МОТ: Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. *Государство и право*. № 7. 1997. С. 87–96.

6. Костин Л. А. Международная организация труда. 2002. 410 с.

7. Микрина В. Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав домашних работников. *Евразийский юридический журнал*. 2018. С. 118–122.

Науковий керівник: доктор філософії, асистент Корнілова О. В.

Коновальчук Ярослава Валеріївна

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету

Національного університету «Одеська юридична академія»

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИХ СІМЕЙ

У сучасних соціально-економічних умовах особливої актуальності набуває система соціального захисту та соціального забезпечення малозабезпечених сімей. Адже в процесі життя сім'ї, в якій перебувають на утриманні неповнолітні діти, може виникнути велика кількість соціальних ризиків, зокрема інвалідність, хвороба, бідність, виплата аліментів, втрата годувальника, безробіття. Проблема бідності, особливо багатодітних сімей, сімей, де виховуються неповнолітні діти залишається дуже актуальною, адже доводить важливість соціального захисту дитинства в сучасних реаліях, що вимагає від держави розробки та прийняття якісно нових соціальних програм, спрямованих на захист дітей у малозабезпечених сім'ях.

Негативні процеси, подібні із зміною українського суспільства, дещо обтяжують умови існування сімейств, негативно позначаються на її основних функціях – економічній, репродуктивній та виховній.