

# СПРЯМОВАНІСТЬ РОЗВИТКУ СФЕРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ У ЗМІСТІ ПРОГРАМНИХ ЗАСАД МОП

Ю.Д. Древаль,  
доктор наук з державного управління, професор,  
О.П. Шароватова,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
Національний університет цивільного захисту України

У діяльності Міжнародної організації праці (МОП) виразно спостерігаються декілька ключових рішень та програм, які на десятиліття наперед визначають спрямованість розвитку міжнародних соціально-трудових відносин та сфери охорони праці. В умовах глобалізації у цьому сенсі непересічне значення відводиться останнім трьом деклараціям (Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року<sup>1</sup>, Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року та Декларації століття МОП про майбутнє у сфері праці 2019 року<sup>2</sup>), а також опрацьованій на основі цих документів Програмі (концепції) гідної праці<sup>3</sup>.

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року (далі – Декларація 1998 року), була ухвалена на 86-й сесії Міжнародної конференції праці 18 червня 1998 року (далі – МКП).

Декларація 1998 року складається з двох основних структурних підрозділів, власне основного тексту та механізму реалізації Декларації. Проте, в рамках таких підрозділів чітко виділяються й більш конкретні частини та сюжетні лінії.

Текст Декларації 1998 року розпочинається з аналізу сучасних соціально-економічних та соціально-трудових відносин, складаючись з семи окремих абзаців. Сукупно матеріал цих абзаців, кожен з яких розпочинається словами «беручи до уваги», може характеризуватися в якості преамбули чи вступної частини декларації.

У цій частині Декларації 1998 року відзначено декілька важливих обставин розвитку сучасних економічних та соціально-трудових відносин, що мають непересічне значення для вдосконалення діяльності МОП в умовах глобалізації.

По-перше, це підтвердження того традиційного принципу в діяльності МОП, що соціальна справедливість має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру.

---

<sup>1</sup> Древаль Ю.Д., Шароватова О.П. Глобальні доповіді МОП як чинник державного управління охороною праці. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*: зб. наук. пр. Х.: Вид-во НУЦЗУ, 2016. Вип. 2 (5). 388 с. (Серія «Державне управління»). С. 12-19.

<sup>2</sup> Древаль Ю.Д., Шароватова О.П. Проблемні аспекти сфери праці у контексті ініціатив МОП в ознаменування її столітнього ювілею. *Безпека життя і діяльності людини – освіта, наука практика*: матеріали XVIII Міжнародної науково-методичної конференції, 23-24 квітня 2020 року [Електронне видання]. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2020. С. 72-75.

<sup>3</sup> Розвиток програмних засад та нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці в умовах глобалізації: Монографія / авт. кол. Ю.Д. Древаль, А.І. Морозов, О.М. Бухман, С.Р. Артем'єв, О.П. Шароватова, О.В. Метельов ; за заг. ред. професора Ю.Д. Древалю. Х.: Стиль-Іздат, 2016. 134 с.

По-друге, це важливість економічного зростання, яке є значущим, але не достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності (що підтверджує потребу у зусиллях МОП, спрямованих на підтримку сильної соціальної політики, справедливості та демократичних інститутів).

По-третє, це необхідність для МОП, як ніколи раніше, використовувати усі свої ресурси, домагаючись того, щоб економічна політика та соціальна політика були компонентами, що підсилюють один одного, сприяють створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку.

По-четверте, це необхідність звернення додаткової уваги на проблеми, що постають перед особами, які мають особливі соціальні потреби, особливо перед безробітними та трудящими-мігрантами.

По-п'яте, це визнання того факту, що для зусиль зі збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці (оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливу частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал).

По-шосте, це підкреслення тієї обставини, що МОП є міжнародною організацією, чий мандат, передбачений Статутом, а також установою, компетентною ухвалювати міжнародні трудові стандарти та вирішувати пов'язані з їх застосуванням питання, та що вона користується загальною підтримкою та визнанням в тому, що стосується сприяння дотриманню основних прав у світі праці, що є проявом її статутних принципів.

По-сьоме, це визнання того положення, що в умовах економічної взаємозалежності настійно вимагається підтвердити незмінність основних принципів та прав, проголошених у Статуті Організації, та сприяти їх універсальному дотриманню.

В основній частині Декларації 1998 року міститься нагадування, а) що вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та Філадельфійській декларації, та взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації усіх цілей Організації, використовуючи для цього всі наявні у їх розпорядженні засоби та з повним урахуванням притаманних їм особливостей; б) що ці принципи та права втілилися та розвинулися у формі конкретних прав та обов'язків у Конвенціях, визнаних фундаментальними як у самій Організації, так і поза її межами.

Окремо наголошується на тому, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їх членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій. До таких принципів віднесено:

- а) свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) реальну заборону дитячої праці;

d) недопущення дискримінації в області праці та занять.

У Додатку, який є окремою структурною частиною, наведено механізм реалізації Декларації. Проте, на що слід звернути особливу увагу, у попередній частині Декларації також містяться вказівки на механізмні аспекти діяльності МОП (це, зокрема, технічна співпраця, консультативні послуги, а також загальні вказівки на «сприяння» та на «допомогу»; див. п. 3а, 3б, 3с Декларації).

Мета наведеного у Додатку механізму реалізації, який за критеріями науки можна назвати «конкретним» чи «конкретно-цільовим», полягає у наданні підтримки зусиллям, які докладаються членами Організації і спрямовані на сприяння основним принципам та правам, проголошеним у Статуті МОП та Філадельфійській декларації та підтвердженим у цій Декларації. Сутність наведеного механізму розкривається у заходах технічної співпраці та глобальних доповідях, основу яких складають існуючі процедури: щорічні заходи з реалізації, що стосуються нератифікованих фундаментальних Конвенцій, спричинять лише деякі зміни в існуючих методах застосування параграфу 5 е статті 19 Статуту; і глобальна доповідь, що має на меті досягти найповнішої результативності від процедур, що здійснюються відповідно до Статуту (п. 1, 3 Додатку). Окремо вказується, що ці заходи будуть щорічно охоплювати чотири категорії основних принципів і прав у світі праці.

До цієї роботи залучаються МБП (готує доповіді), Адміністративна рада (розглядає доповіді) та групи експертів (які розглядають питання, що потребують більш глибокого обговорення). При цьому особлива увага відводиться членам Організації, які не ратифікували фундаментальних конвенцій.

В окремому підрозділі Декларації 1998 року виписано вимоги до змісту та процедуру опрацювання глобальної доповіді. Мета такої доповіді полягає в тому, щоб надати динамічну повну картину щодо кожної з категорій основних принципів та прав, що склалася протягом попередніх чотирьох років, та слугувати основою для оцінки ефективності наданої Організацією підтримки, а також для визначення пріоритетів на наступний період у формі планування заходів з технічної співпраці, що мають на меті, зокрема, мобілізувати внутрішні та зовнішні ресурси, необхідні для їх виконання. Також підкреслюється, що доповідь має щорічно по черзі охоплювати одну з чотирьох категорій основних принципів та прав. Доповідь готується і подається Генеральним директором на підставі офіційної інформації чи інформації, зібраної та перевіреної відповідно до встановлених процедур<sup>4</sup>.

Отже, МОП, прийнявши у 1998 році Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці, визначила чотири принципи фундаментальних прав:

- 1) свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів;
- 2) ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- 3) викорінення дитячої праці;
- 4) усунення дискримінації під час працевлаштування та вибору професії.

---

<sup>4</sup> Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260).

Ці принципи отримали статус правових норм у так званих фундаментальних чи основоположних конвенціях, а саме конвенціях № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182.

У Декларації МОП 1998 року міститься і значний потенціал для удосконалення її окремих положень. Причому, у подальших доповідях МОП неодноразово підкреслювалася та обставина, що предметом перегляду є не власне Декларація 1998 року, а лише Додаток до неї (у ньому, слід ще раз підкреслити, наводяться дві процедури подання доповідей в якості механізму реалізації Декларації: глобальних доповідей і щорічних оглядів). Як, зокрема, підкреслюється у Доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на тему «Огляд механізму реалізації Декларації 1998 року основних принципів та прав у світі праці» (2010 р.), «закладені у цьому документі пропозиції враховують ефективність і стимулюючий характер механізму реалізації, які не повинні послаблюватися ні за яких обставин»<sup>5</sup>.

Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації була одногосно прийнята на 97-й сесії МКП, що проходила у червні 2008 року (далі – Декларація 2008 року).

У вступній частині Декларації 2008 року, яка подана за підписом Генерального директора МБП Хуана Сомавія, наголошується на декількох важливих обставинах упорядкування соціально-трудова відносин.

По-перше, це розкриття сучасного бачення МОП власного мандату в умовах глобалізації (спеціально наголошується на тому, що Декларація відображає «широкий консенсус щодо необхідності надання процесу глобалізації сильного соціального звучання з метою забезпечення більш широких і справедливих результатів для всіх»).

По-друге, це вказівки на значущість даного документу в якості «практичного засобу забезпечення прискореного прогресу з точки зору виконання Програми гідної паці на рівні окремих країн».

По-третє, це поданий комплекс пропозицій щодо більш інтенсивного залучення до співпраці з МОП широкого кола національних та наднаціональних суб'єктів соціально-трудова відносин (недержавних та інших «економічних суб'єктів», багатонаціональних корпорацій та профспілок, що діють на глобальному галузевому рівні, національних і міжнародних організацій роботодавців і працівників).

По-четверте, це відзначення нового вираження довіри до цінностей та принципів, що були втілені у Статуті МОП (підтверджено, зокрема, сталість та ефективність методів роботи Організації, побудованих на принципах соціального діалогу як основи досягнення компромісів).

У Декларації 2008 року систематизовано основні прояви та наслідки глобалізаційних процесів, які безпосередньо стосуються соціально-трудова відносин та захищеності людей праці. Відзначено, що процес економічного співробітництва та інтеграції дозволяє багатьом країнам користатися високими

---

<sup>5</sup> Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда, 99-я сессия 2010 г. Женева: МБТ, 2010 г. 20 с. С. 1.

темпами економічного зростання та розширення зайнятості (зокрема, заохочуючи представників сільської бідноти до адаптації в міську економіку). Проте, ці ж процеси призводять і до загострення численних проблем, пов'язаних із нерівністю у сфері доходів, хронічно високим рівнем безробіття та бідності, вразливістю національної економіки за причин зовнішніх потрясінь, зростанням неформальної економіки та неформальної зайнятості тощо.

В якості ж основи для вирішення таких проблем підкреслюється необхідність застосування глобального і комплексного підходів, які мають відповідати Програмі гідної праці та чотирьом стратегічним завданням МОП. Визнається наявність взаємозалежності та взаємодоповненості цих завдань, а також підкреслюється необхідність «синергії» між ними.

Проте, і за таких обставин наголос ставиться на соціальному діалозі, трипартизмі та соціальному захистові працівників. Відтак, передбачаються та детально опрацьовуються чотири стратегічні завдання, які Організації і державам-членам належить втілювати в життя:

- сприяння зайнятості;
- розробка та розширення заходів соціального захисту;
- сприяння соціальному діалогу та трипартизму;
- дотримання, сприяння та реалізація основних принципів і прав у сфері праці.

До конкретних способів реалізації поставлених завдань віднесено виконання триєдиного завдання:

– (А) перегляд та адаптування інституціональної практики Організації з метою вдосконалення ефективності управління та розширення власних потенційних можливостей (тим самим максимальною мірою раціонально використовуючи людські та фінансові ресурси, а також унікальну перевагу власної тристоронньої структури та нормативної системи);

– (В) належне виконання державами-членами разом з організаціями працівників та роботодавців Програми гідної праці;

– (С) залучення інших міжнародних та регіональних організацій, що мають повноваження у споріднених сферах діяльності, до застосування зазначеного вище комплексного підходу.

Кожне завдання також градується відповідно до наявних принципів і прав, а також до власної специфіки.

У «Механізмі реалізації Декларації», який наведено в окремому Додатку, передбачається необхідність вдосконалення зв'язків між Організацією та державами-членами, чому має сприяти належне функціонування основних структурних підрозділів МОП: Міжнародної конференції праці, Адміністративної ради та Міжнародного бюро праці.

Дії Організації з надання допомоги державам-членам розділено на окремі блоки:

- (1) Адміністративне управління, ресурси і зовнішні зв'язки;
- (2) Розуміння реалій та потреб держав-членів та реагування на них;
- (3) Технічна допомога та консультативні послуги;
- (4) Дослідження, збір інформації та обмін даними.

Передбачається, зокрема, що в рамках технічної допомоги та консультативних послуг «у відповідь на запити урядів та представницьких організацій працівників і роботодавців Організація буде надавати всю необхідну допомогу в рамках власного мандату для підтримки зусиль держав-членів, спрямованих на поступальний рух у ході вирішення стратегічних завдань, засобом комплексної національної чи регіональної стратегії...».<sup>6</sup>

Зміст Декларації 2008 року визначається в якості важливої віхи в розвитку сучасних соціально-трудових відносин. Дійсно, реалізація основних положень зазначеного документу прямим чином впливає на стан та спрямованість внутрішньої та зовнішньої політики МОП. Причому, мова має йти про якісно новий рівень політики, про повноцінне залучення напрацювань науковців, про дієвий механізм реалізації, водночас, про виважену і копітку роботу щодо вдосконалення сучасних трудових стандартів. Як слушно зазначається в інших документах МОП, «Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації ставить перед Організацією важкі завдання адаптувати власні методи роботи та координувати власні пріоритети у світлі змін економічних і соціальних умов».<sup>7</sup>

У Декларації століття МОП про майбутнє у сфері праці, яку було прийнято у 2019 році на 108-ій сесії МКП, було чітко заявлено, що:

1. МОП святкує своє сторіччя під час перетворюючих змін у сфері праці, обумовлених технологічними інноваціями, демографічними зрушеннями, зміною навколишнього середовища і клімату та глобалізацією, а також в умовах тривалої нерівності, що чинить глибокий вплив на характер і майбутнє сфери праці, а також на місце і гідність людей в ній.

2. Вкрай важливо зробити невідкладні дії з тим, щоб скористатися можливостями, що відкриваються, і подолати виклики з метою забезпечення справедливого, інклюзивного та безпечного майбутнього сфери праці, в якому будуть забезпечені повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість і гідна праця для всіх.

3. Таке майбутнє сфери праці має основоположне значення для сталого розвитку, що дозволить покласти край бідності, щоб ніхто не був забутий.

4. Вступаючи у своє друге століття, МОП повинна з неослабною енергією продовжити виконувати передбачений її Статутом мандат, націлений на забезпечення соціальної справедливості, шляхом подальшого розвитку орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці, в якому головними цілями економічної, соціальної та екологічної політики будуть права працівників, а також потреби, сподівання і права всіх людей.

5. Зростання Організації протягом минулих ста років в сторону загального членства означає, що соціальну справедливість можна забезпечити у всіх

---

<sup>6</sup> Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации / принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf).

<sup>7</sup> Отчет о ходе выполнения плана последующих мероприятий по реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации / Административный совет 309-я сессия, Женева, ноябрь 2010 г. Женева: МБТ, 2010 г. URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.

регіонах світу і що повноцінний внесок тристоронніх учасників МОП в рішення цього завдання може бути забезпечений лише за допомогою повної, рівноправної і демократичної участі в її тристоронній системі управління.

До основних напрямів діяльності, які мають стати основою для соціального захисту та охорони праці, віднесено гарантування всім працівникам адекватного захисту відповідно до Програми гідної праці з огляду на такі чинники, як:

- повага їхніх основоположних прав;
- адекватний мінімум заробітної плати, встановлений законодавчо або в результаті переговорів;
- встановлення максимальних меж тривалості робочого часу;
- безпека і гігієна праці.<sup>8</sup>

Незабаром Генеральна Асамблея ООН прийняла резолюцію, в якій висловлюється підтримка Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці та міститься заклик до установ ООН використовувати в їх діяльності викладені в ній програмні пропозиції. У резолюції зазначається історична роль МОП і її тристоронніх учасників у справі забезпечення соціальної справедливості і підкреслюється необхідність керуватися орієнтованим на людину підходом до формування майбутнього сфери праці. У ній виражена підтримка сформульованому в Декларації положенню про те, що «повна і продуктивна зайнятість і гідна праця для всіх – ключові фактори стійкого розвитку і тому вони повинні стати першочерговим завданням національної політики і міжнародного співробітництва».

У резолюції Генеральної Асамблеї ООН всім підрозділам ООН – програмам, спеціалізованим агентствам, фондам і фінансовим інститутам – пропонується на основі консультацій з представниками роботодавців і працівників розглянути шляхи впровадження в їх діяльність положень Декларації. Це в першу чергу відноситься до Рамкових програм ООН із співпраці в галузі сталого розвитку (раніше відомим як ЮНДАФ), які служать основним інструментом планування діяльності ООН на рівні країн.<sup>9</sup>

Окреслений спектр положень, які сформульовано та аргументовано в деклараціях, розвинуто та конкретизовано в Програмі гідної праці (далі – ПГП).

До основних причин розроблення та творчого розвитку ПГП відносяться багатофакторні трансформації останніх десятиліть, які позначилися на всіх сферах соціально-трудових відносин та змістові міжнародних трудових стандартів. Складність і суперечливість процесів глобалізації істотним чином вплинули на процеси трудової зайнятості, загострюючи вже наявні проблеми та стимулюючи появу нових викликів та загроз. У кінцевому рахунку вони формулюються в концепті дефіциту гідної праці, який свідчить про поглиблення деформацій правових, економічних та соціальних аспектів регулювання соціально-трудових відносин.

---

<sup>8</sup> ILO Centenary Declaration for the future of work adopted by the Conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 / International Labour Conference. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms711674.pdf).

<sup>9</sup> Генеральна Асамблея ООН підтримала Декларацію століття МОП, 24.09.2019 р. [Назва з екрану]. URL: <http://www.atomprofspiika.info/news/I201900ji>.

ПГП представив у 1999 р. Генеральний директор МБП Хуан Сомавіа, присвятивши їй спеціальну доповідь на 87-й сесії МКП. Метою Програми визначалось удосконалення діяльності МОП у нових умовах розвитку соціально-трудова відносин. Гідна праця визнавалася як «можливості чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та поваги до людської гідності». У доповіді спеціально наголошується на тому, що якраз Декларація 1998 року складає для Організації більш надійну порівняно з попередніми документами основу для розвитку, надаючи співробітництву між країнами можливість проявити повною мірою власний потенціал в рамках МОП. У зв'язку з цим підкреслюється, що гідній праці відводиться чільна увага в усіх чотирьох стратегічних завданнях МОП: сприяння правам у сфері праці; зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог.

Розробники даного програмного документу також відзначають шість аспектів гідної праці.

По-перше, поняття можливості для праці означає таке становище, за якого усі люди, що бажають працювати (працевлаштуватися), були спроможні знайти роботу (адже гідна праця неможлива без власне праці). У даному відношенні мова йде про широке поняття роботи, що охоплює всі види економічної діяльності, включаючи власне зайнятість, неоплачувану сімейну працю та працю за наймом у формальному та неформальному секторах.

По-друге, у твердженні щодо праці в умовах свободи підкреслюється той факт, що місце працевлаштування має бути вільно обраним – тобто без примусу індивідів – і що деякі форми праці недопустимі у ХХІ ст. Примусова праця, рабська праця та найгірші форми дитячої праці мають бути ліквідовані відповідно до прийнятих міжнародних конвенцій. Це також означає, що працівники матимуть можливість вільно об'єднуватися у власні організації і не зазнавати дискримінації.

По-третє, продуктивна праця важлива для працівників, щоб вони мали прийнятні засоби до існування для себе та власних сімей, а також, щоб забезпечувати стійкий розвиток та конкурентоздатність підприємств та окремих країн.

По-четверте, поняття справедливості на роботі означає відсутність дискримінації під час роботи і під час доступу до роботи, а також можливість збалансувати трудову діяльність та сімейне життя.

По-п'яте, захищеність на роботі нагадує про необхідність гарантії здоров'я, пенсій та засобів до існування, а також про належний фінансовий та інший захист у разі захворювання чи інших непередбачуваних обставин. У цьому понятті визнається необхідність зниження незахищеності працівників, пов'язаної із загрозою залишитися без роботи та засобів до існування.

По-шосте, гідність на роботі вимагає, щоб до працівників відносилися з повагою і щоб вони могли заявити про власні проблеми, та брати участь у прийнятті рішень, які стосуються умов їхньої праці. При цьому важливою є можливість працівникам колективно представляти власні інтереси.

ПГП найбільш ефективно реалізується за допомогою комплексної і скоординованої політики та інституційних заходів, що охоплюють стратегічні



завдання МОП. До цього процесу активно долучається широке коло міжнародних інституцій та форумів. За рішенням Міжнародної конфедерації профспілок 7 жовтня в усьому світі відзначають як Всесвітній день дій за гідну працю. Цього дня профспілки та організації, які підтримують концепцію гідної праці, проводять спеціальні заходи, залучаючи до них щонайбільше людей. У багатьох країнах відбуваються демонстрації, концерти, конференції тощо. Заходи охоплюють три основні теми: права у сфері праці; солідарність і спільні дії у співробітництві між профспілками на двосторонній та багатосторонній основі; боротьба з бідністю і нерівністю.

На основі ідей, які закладено в ПГП, прийнято низку поточних документів МОП. Це, наприклад, Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці 2006 року (у преамбулі якої підкреслюється, що сприяння безпеці і гігієні праці є невід'ємною частиною ПГП), Рекомендація № 198 про трудові правовідносини 2006 року (у преамбулі якої ПГП відноситься до одного з базових документів для захисту працівників), Рекомендація № 204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року (де вказується, що дефіцит гідної праці найбільш гостро виявляється якраз в неформальних соціально-трудових відносинах) та Рекомендація № 205 про зайнятість та гідну працю з метою забезпечення миру та потенціалу протидії 2017 року (де підкреслюється важливість гідної праці для забезпечення миру та подолання кризових явищ, що породжуються конфліктами та бідуваннями).<sup>10</sup>

Для країн, що розділяють принципи МОП, ПГП стала своєрідним дороговказом у сфері вдосконалення соціально-трудових відносин та охорони праці. Упродовж останніх років створено програми гідної праці для таких країн Європи та Центральної Азії, як Азербайджан, Албанія, Болгарія, Боснія і Герцеговина, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Румунія, Таджикистан та Україна. У 2016 р. МОП і Україна затвердили вже четверту програму гідної праці для України.<sup>11</sup>

Отже, на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин у базових документах Міжнародної організації праці творчо розвиваються основоположні принципи і права у світі праці. Причому, в основі такого розвитку міститься у різних варіаціях сукупність положень, що стосується безпеки і гігієни праці. На підставі усіх трьох сучасних декларацій цієї організації та Програми гідної праці приймається низка поточних документів, серед яких чільне місце відводиться конвенціям та рекомендаціям (і серед них – Конвенції № 187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці 2006 року). Власне, фундаментальною основою діяльності національних урядів з різнобічних аспектів соціального захисту працівників є якраз сучасні базові документи Міжнародної організації праці.

<sup>10</sup> Древаль Ю.Д., Ярошенко О.М. Програма гідної праці. *Велика українська юридична енциклопедія: У 20 т. Т. 11: Трудове право*. Харків, 2018. 776 с. С. 340-344.

<sup>11</sup> Древаль Ю.Д. Участь Міжнародної організації праці у формуванні та вдосконаленні програми гідної праці. *Наук. зап. Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2019. № 3. С. 74-80.