

УДК 349.2

**Л.В. ХОДОС**, Київський національний університет культури і мистецтв

## **МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ ТА ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО Й СВІТОВОГО РИНКІВ ПРАЦІ**

*Ключові слова:* ринок праці, Трудовий кодекс, Світова організація торгівлі, Міжнародна організація праці, гідна праця, фундаментальні стандарти праці, соціальна відповідальність бізнесу

Праця – це невід’ємне право людини й необхідна передумова її самореалізації. Саме тому праця в її гуманізуючій функції розглядається як одне із найважливіших прав людини, а захист цього права є найпрестижнішим завданням юридичної науки та практики. З іншого боку, праця – суто економічний феномен. Залежно від якості та ефективності (продуктивності) праці, вона може бути каталізатором або інгібітором суспільного розвитку, додавати певній країні конкурентних переваг на внутрішньому та світових ринках або ж навпаки - віднімати їх у неї, прирікаючи її на роль світового «аутсайдера».

Відповідно, специфікою трудового права є особливість об’єкта правового регулювання, яким є «праця» як діяльність людини, що реалізує здатність до «праці», виступаючи у ринкових відносинах як «робоча сила».

Міжнародне трудове право - невід’ємна складова міжнародної системи захисту прав і свобод людини [1-3]. Водночас воно покликане сприяти підвищенню економічної ефективності праці, її достатньо високій ефективності й ринковій конкурентоспроможності. Звідси виникають постійні конфлікти між правами працюючих (найманих працівників) й правами працедавців (роботодавців), які важливо відрегулювати правовим чином так, щоб існували ефективні й доступні механізми

розв’язання цього перманентного конфлікту запобігали соціальним вибухам та розтринькуванню людських й соціальних ресурсів.

Ситуацію може «врятувати» (особливо у періоди соціально-економічних та фінансових криз) лише гнучка *політика щодо ринку праці*, яку не слід змішувати з *політикою зайнятості*, і яка повинна динамічно поєднувати національні, регіональні та міжнародні правові стандарти праці, що і темою даного дослідження.

Динамічному розвитку різноманітних ринків в епоху відносного соціально-економічного благополуччя у світовому масштабі відповідає неоліберальна ідеологія дерегулювання та мінімального втручання держави у ситуації на ринках праці. Проте, світова фінансово-економічна криза наприкінці першого десятиліття нового ХХІ століття стимулювала повернення до політики державного інтвенціонізму, жорсткого регулювання ринків праці та зайнятості для попередження ймовірних соціальних катаклізмів.

Міжнародні стандарти праці, які є предметом поглибленого аналізу у даній науковій роботі, це мінімальні вимоги, які цивілізована держава та цивілізований, соціально відповідальний бізнес зобов’язані забезпечити своїм громадянам у трудовій сфері в процесі імплементації міжнародних норм і принципів взаємодії праці й бізнесу у національне законодавство. При цьому винятково важливого значення набувають вищезазначені стандарти у формі рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП), із яких випливають як логічне продовження стандарти «соціально-відповідального бізнесу» [4, 5].

Український ринок праці за темпами та ефективністю реструктуризації істотно поступається ринкам не лише розвинених країн Заходу, але й ринкам країн Центральної Європи. Його можна характеризувати формулою «адаптація без реструктуризації». Завданням, яке слід розв’язати передусім, є надання українському ринку праці необхідної гнучкості (Labor Market Flexibility, Adaptability), бо лише країни з гнучким адап-

тивним ринком праці спроможні в епоху глобалізації бути конкурентоспроможними.

Водночас економічна ефективність українського ринку праці часто досягається за рахунок порушення засадничих трудових прав людини, що особливо актуалізується в умовах глобалізації.

Звідси завдання гармонізації національного трудового законодавства України зі стандартами праці, прийнятими світовими економічними, торговельними та правозахисними організаціями, є яскравим підтвердженням становлення глобального (транснаціонального) громадянського суспільства [6].

Серед сучасних провідних вітчизняних науковців проблему, яку намагається розв'язати автор даної публікації, тією або іншою мірою намагалися розв'язати Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, П.І. Жигалкін, Т.А. Коляда, Р.І. Кондратьєв, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Петюх, В.М. Пилипенко, О.О. Покрещук, В.І. Прокopenко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян.

Проблематика даної статті стала предметом розгляду на чисельних наукових форумах й зокрема – на Міжнародній науково-практичній конференції в Академії правових наук «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (2009 р.). Тому метою статті є політико-правовий аналіз оптимальних напрямів модернізації механізмів правового регулювання відносин між працею та капіталом, між внутрішнім та світовими ринками праці з метою забезпечення належного рівня соціально-економічної політики України, яка б з необхідністю враховувала «стандарти» МОП, СОТ та інших міжнародних організацій. Новизна роботи полягає в розкритті головної суперечності нинішньої епохи глобалізації, яка, з одного боку, руйнує класичну модель соціальної держави, а, з іншого, - нагально ставить на порядок денний проблему створення своєрідного замітника такої соціальної держави у вигляді ефективної системи міжнародної соціальної та трудової безпеки, що

породжує низку політико-правових проблем гармонізації національного та світового ринків праці й відповідних нормативно-правових актів.

В роботі обгрунтована теза про трудове право як засіб здійснення суспільного контролю над ринковими відносинами й стимулювання розвитку соціально відповідального бізнесу, наслідком якого має стати якісно новий етико-правовий стан суспільства. Таке оновлене трудове право має створити механізми конкуренції і змагальності, які би забезпечували розподіл людей у суспільстві за критерієм їх здібностей.

Таким чином, «економічний розвиток, - резонно підкреслює Р. Інглхарт, - дійсно пов'язаний з синдромом передбачуваного відходу від абсолютних соціальних норм на користь дедалі раціональніших, гнучких й таких, що користуються довірою постмодерністських цінностей» [7].

Загострення протиріч між внутрішнім й зовнішнім (міжнародним) трудовим законодавством пов'язане із невідповідністю вітчизняних стандарти праці й зайнятості тим, що засновані на принципах соціального партнерства між працею й капіталом, що є особливо важливим для експортно-орієнтованих секторів економіки.

Найважливішим механізмом захисту трудових прав у сучасному світі є створена Міжнародною організацією праці (МОП) система контролю за дотриманням прав і свобод у сфері праці. У цьому плані МОП – унікальна організація, уповноважена розробляти міжнародні правові стандарти праці у формі конвенцій, рекомендацій і протоколів, які стосуються найрізноманітніших напрямів діяльності: свободи асоціацій, заробітної плати, тривалості робочого дня й умов праці, винагород за працю, соціального страхування, оплачуваної відпустки, охорони праці, служб найму робочої сили й робочих інспекцій. Особливого значення за сучасних умов переходу України до ринкової економіки набувають такі основоположні документи МОП:

- Конвенції 29 і 105 (Примусова й

обов'язкова праця);

- Конвенція 87 (Свобода об'єднання у профспілки);

- Конвенція 98 (Право на переговори щодо укладання колективного договору);

- Конвенції 100 і 111 (Рівна оплата праці чоловіків і жінок за рівну працю; попередження дискримінації);

- Конвенції 135 (Конференції представників робітників);

- Конвенції 138 і Рекомендації 146 (Мінімальний вік працюючих);

- Конвенція 155 і Рекомендації 164 (Безпека праці й охорона здоров'я);

- Конвенції 159 (Професійна реабілітація й особи, що працюють за наймом/непрацевдатні);

- Конвенція 177 (Надомна праця).

У 1998 р. з ініціативи Дорадчої Ради були опрацьовані стандарти регулювання ринку праці, які апелюють до «соціально-відповідального бізнесу» – SA 8000 (Social Accountability) й положення якого ґрунтуються на зазначених документах ООН та МОП. 31.12.2008 р. було ухвалено Міжнародний стандарт соціальної відповідальності бізнесу – SAI 8000 (Social Accountability International) [8].

Зазначені стандарти набувають особливо значення на тлі глобалізації ринків праці й істотного пошвавлення трудової міграції. 92-а щорічна (2004 р.) Конференція Міжнародної організації праці (МОП) була спеціально присвячена темі міжнародної трудової міграції. У підсумкових документах МОП намагалася напрацювати «інтегрований підхід» до розв'язання цієї комплексної проблеми. Зазначалось, що глобальний ринок праці був тоді представлений 86 млн. легальних трудових мігрантів (із врахуванням нелегалів це число мало би бути вищим, принаймні, вдвічі - до 150 млн.) [9].

Кінцевою метою SAI 8000 є створення правової та етичної концепції соціальної відповідальності бізнесу, яка враховувала би не лише питання отримання доходів й економічного розвитку, але й питання екології та со-

ціальної сфери та усі гуманітарні проблеми, які можуть хвилювати працівників. В тексті SAI 8000 сформульовані 8 особливих пріоритетних передумов, без дотримання яких неможливо перейти до виконання дев'ятої умови, яка, власне, стосується соціально відповідального бізнесу. До зазначених восьми передумов відносяться такі зобов'язання бізнесу: не використовувати працю дітей (Child labor); не використовувати примусову працю (Forced labor); дотримуватися засадничих умов безпеки середовища праці (Workplace safety and health); підтримувати свободу об'єднання працівників у добровільні професійні спілки (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining); не застосовувати дискримінації (No Discrimination); не застосовувати щодо працівників заходів фізичного або психічного примусу (Discipline); дотримуватися правових норм припустимого часу праці (Working hours); надавати винагороду за працю, не нижчу встановленої правовою нормою (Remuneration).

Виконання зазначених вступних передумов дає можливість представника бізнесу перейти до реалізації наступної дев'ятої вимоги, яка стосується етики бізнесу та його суспільної відповідальності за примноження (а не розтринькування) людського капіталу (Management system for Human Resources).

Наступним кроком стала нормативно-правова формалізація зазначених вимог, яка дозволила здійснювати на засадах об'єктивних критеріїв перевірки бізнесу щодо його відповідності соціальним вимогам. SAI 8000 передбачає користь і для самого бізнесу від підпорядкування соціально значимим вимогам у вигляді: (а) формування привабливого іміджу й репутації господарюючого суб'єкта у середовищі клієнтів й працівників; (б) безконфліктного ведення бізнесу у місцевому соціальному середовищі; (в) зростання конкурентоспроможності; (г) зростання ефективності ведення бізнесу; (д) позитивного впливу на умови праці та природне довкілля; (е) підтвердження відданості найвищим морально-етичним стандартам; (є) зростання

суспільного добробуту.

Згідно документів ЄС, рівновагу між еластичним ринком праці й соціальною безпекою може забезпечити лише виконання чотирьох вимог: (а) адекватних угод між працедавцями та працівниками; (б) активною політикою на ринку праці; (в) створення надійної системи пожиттєвого навчання (перекваліфікації); (г) створенням сучасних систем соціальної безпеки [10].

Проте, на даний момент не існує чітко обумовлених стандартів політики у сфері праці та зайнятості, яких мають дотримуватися країни-члени СОТ, а якщо такі стандарти й передбачені, то лише у взаємопогоджених умовах «вільної торгівлі», оскільки країни із низьким рівнем винагороди за працю наражаються зазвичай на звинувачення у «соціально-трудовому демпінгові».

У 1996 р. на міністерській нараді країн-членів СОТ у Сінгапурі було вирішено передати питання регулювання трудових відносин Міжнародній організації праці (МОП). У 1998 р. на міжнародній конференції МОП була схвалена «Декларація фундаментальних принципів та прав працюючих» (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), яку доповнили 8 «засадничих конвенцій» (core Conventions), що стосуються примусової роботи, дискримінації, свободи асоціацій, колективних угод тощо. Регулювання ринків праці поставлене у зазначеному документі у безпосередню залежність від міжнародної торгівлі та припливу (відпливу) інвестицій, оскільки саме трудовий чинник є засадничим у визначенні продуктивності та конкурентоспроможності економіки й саме на працюючих позначаються передусім соціальні впливи та зрушення, обумовлені торгівлею та інвестиціями.

Згідно зі стандартами високорозвинених країн розрізняють активну й пасивну політику держави на ринку праці. В обох випадках йдеться про правові та фіскальні регулятиви, які впливають на величину та структуру «продаж» праці й попиту на працю. Така політика має обов'язково враховувати той

факт, що у складі зайнятого населення нині підвищилися чисельність і частка працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий або навіть атиповий характер на тлі традиційної зайнятості. Відповідно, у багатьох країнах Заходу з'явилися закони, підзаконні акти, колективні договори, які регулюють строкові трудові договори й неповну зайнятість (у Франції (1982, 1986); Німеччині (1985); Бельгії (1990); Ірландії (1990); Японії (1993); Люксембурзі (1993); у Великобританії (2000).

Загальносвітовою тенденцією на ринках праці є зрушення від постійної зайнятості до тимчасової; від повної зайнятості - до неповної; від роботи безпосередньо на підприємстві роботодавця - до роботи вдома; від роботи в штаті - до роботи поза штатом; від роботи в основному офісі фірми - до роботи у філії або представництві фірми; від роботи на великому підприємстві - до роботи на дрібному; від роботи на одного роботодавця - до роботи за сумісництвом на декількох роботодавців; від роботи, оформленої трудовим договором, - до роботи на умовах підяду [11, с.59-60; 12].

Йдеться зокрема, про переміщення кваліфікованої робочої сили із таких соціально важливих сфер як освіта та охорона здоров'я. Водночас, світова економічна криза спричинює повернення частини мігрантів із числа малокваліфікованих працівників, що негативно позначається на рівні безробіття, а у певних регіонах України створює додаткове навантаження на соціальні фонди.

Конвенції МОП накладають на держави-учасниці, які їх ратифікували, зобов'язання із втілення у життя відповідних правових положень, встановлюючи рамкові умови (орієнтири) й рекомендації для національної правової політики, законодавства й практики. Від часу свого заснування у 1919 р. МОП прийняла біля 370 конвенцій, рекомендацій та протоколів.

Сутність і зміст контрольного механізму за дотриманням прав і свобод у сфері праці, гарантованих конвенціями й іншими міжна-

родними актами, полягає у встановленні того, як це має відбуватися у законодавстві країни та у практиці правозастосування (in law & in practice). Цей контрольний механізм був задуманий як серія юридичних процедур, покликаних встановити ступінь відповідності національних правових інструментів меті досягнення цілей окремих конвенцій. Відповідно, МОП надає допомогу різноманітним країнам у виявленні ними проблем правозастосування, його слабких місць тощо, вносить пропозиції щодо заходів, спрямованих на розв'язання існуючих проблем.

Зазначене не спрощує, а, навпаки, ще більше ускладнює проблему формальної й неформальної інтеграції України у міжнародні ринки праці, відповідності національних стандартів якісної гідної праці європейським та міжнародним стандартам. Тут з необхідністю постає завдання запровадження гнучких (еластичних) правових механізмів, - як захочувальних, так і каральних, як обмежувальних, так і стимулюючих, які дозволили б у кінцевому підсумку відділити якісну, працю від праці неякісної й ринково неефективної, створити в Україні правові передумови для утвердження «гідної праці».

Намагаючись вийти на рівень конкурентоспроможності своїх товарів й послуг на світових ринках, але не маючи для цього належних ресурсів зростання продуктивності праці, Третій Світ пробує економити на собівартості товарів й послуг, вдаючись до тих способів недоброякісної конкуренції, які прийнято позначати терміном «демпінг». До числа таких демпінгів слід віднести недостатню турботу про відносно повну («справедливу») компенсацію вартості робочої сили, економія на цій вартості. Цей вид демпінгу може визначатися не лише низьким рівнем заробітної плати, але й невеликими розмірами соціальних витрат, більш тривалим робочим часом, відсутністю гарантій пенсійного забезпечення. Подібний соціально-трудоий демпінг є, на жаль, типовим явищем для країн пострадянського простору з Україною включно. Не дивно, що робоча сила відпові-

дає на нього тим, що починає мігрувати у пошуках ліпшої долі спочатку в межах власної країни й регіону, а потім далеко поза межі країни й регіону.

Пошук компромісу між такими, зазвичай рівнобіжними суперечливими позиціями як праця й капітал є центральним «контрапунктом» переговорного процесу у трикутнику «праця-капітал-держава», який отримав назву «трипартизму» («трюхскладовості») і який є нормальним явищем для будь-якої соціальної держави. Зустрічі «за трикутним столом» всіх зацікавлених учасників перманентного діалогу праці й капіталу за арбітральної участі держави визнані у всіх розвинених країнах Заходу найбільш ефективним механізмом напрацювання взаємоприйнятих компромісів у сфері праці та зайнятості. Якщо подібна політика «трипартизму» в умовах сучасної України досі не спрацьовує, то у цьому завинили не лише представники капіталу та профспілок, але й сама держава.

Відповідно, в умовах, коли в Україні відсутні належним чином оприлюднені (належним чином проанонсовані й медіатизовані) проекти подібних трюхсторонніх Угод, у зовнішнього й внутрішнього спостерігача складається враження щодо бездіяльності створеної в 2005 році Національної ради з соціально-економічного партнерства, незважаючи на активну її роботу у законодавчому полі (лише у першому кварталі 2008 року на розгляд Національної ради передано 325 законопроектів, які стосуються регулювання сфери праці й зайнятості).

Не відчуваючи реальної підтримки з боку профспілок та держави, представники бізнесу та найняті працівники доходять висновку про необхідність власними силами регулювати трудові суперечки та зобов'язання із опорою на «неформальне право», що в процесі «самоорганізації» породжує «олігархічну» структуру економіки.

Для виправлення ситуації необхідно розв'язати низку політико-правових завдань, створивши у стислі терміни ефективні системи:

- судових та правоохоронних органів, що відповідають своєму призначенню;

- нагляду за додержанням економічно-трудового законодавства та жорсткого припинення будь-яких його порушень;

- контролю за розподілом і цільовим використанням трудових ресурсів;

- прозорій і чіткій систем податкового обліку та фінансового контролю ситуацій на ринках праці.

Розв'язанню зазначених завдань в Україні заважають правоохоронна та судова системи, які виявилися частково приватизованими або корумпованими, або ж просто недієздатними. У свою чергу, потребують докорінного реформування органи фінансового контролю, які із інструментів розвитку перетворилися на інструменти тиску на бізнес та людей праці, їх напівфеодалного обкладання офіційними та неофіційними поборами, розмір яких визначається не стільки законом, скільки довільними рішеннями та взаємними порозуміннями.

Від 1995 р. Організація співробітництва й розвитку, яка виражає інтереси найрозвиненіших країн світу (ОЕСР), розробляє Міжнародну угоду з інвестування (Multilateral Agreement on Investment - MAI), що має на меті посприяти вільному пересуванню капіталів. Це має бути своєрідна Міжнародна хартія іноземного інвестора (Foreign investor's charter). До процесу створення «Хартії» залучені Північноамериканська організація вільної торгівлі (НАФТА) й СОТ. У зазначеній «Хартії» йдеться про те, щоб зрівняти у правах транснаціональні корпорації (ТНК) із фінансово-промисловими групами (ФПГ) національного походження.

Характерно, що у зазначеному документі не йдеться про виразні соціально-трудові зобов'язання іноземних інвесторів. Саме тому цьому глобальному проекту чинять спротив як громадськість розвинених країн, так і країн на шляху розвитку. Якщо така «Хартія іноземного інвестора» буде, врешті-решт, прийнята й впроваджена в межах СОТ у життя, вона відразу ж потребуватиме балан-

сування за рахунок впровадження аналогічної міжнародної угоди щодо більш-менш справедливого відшкодування вартості робочої сили країні її походження, яка вклала суспільні кошти у підготовку цієї робочої сили.

Сюди варто додати загрозливий чинник соціального демпінгу, до якого вдаються виробники у малорозвинених країнах, щоб компенсувати низьку продуктивність праці за рахунок низького рівня соціальної безпеки.

За даними численних аналітичних досліджень, МОП дійшла висновку, що останні тенденції свідчать про те, що частка праці в національному доході багатьох країн знижується, а частка прибутку росте. В одній із глав доповіді МВФ «Перспективи розвитку світової економіки» за квітень 2007 року розміщено таблиці, відповідно до яких у період з 1980 по 2004 роки в 16 промислово розвинених країнах частка компенсаційних виплат найманим робітникам (заробітна плата плюс внески роботодавців у систему соціального забезпечення) скоротилася приблизно з 58 % ВВП до майже 55 % ВВП. Якщо приплюсувати до цього «трудові» прибутки самозайнятих і інших осіб, що працюють на свій рахунок, то зниження частки праці в національному доході буде набагато помітнішим - приблизно з 68 % до 62 % [13].

З метою подолання подібних негативних тенденцій, МОП зосереджує увагу на переведенні «трипартизму» та соціального діалогу з вищих (національних) рівнів на нижчі (локальні, підприємства) рівні. Саме це завдання є центральним у норвезькому проекті для Південної Азії та В'єтнаму з «трипартизму», створеного за активної підтримки МОП.

За звітний період проект продемонстрував результати, здобуті цими країнами після вступу до СОТ у вигляді підвищення продуктивності праці, підвищення якості життя, попередження страйків, зниження випадків порушень прав робітників та проявів тендерної нерівності, збільшення соціального добробуту, пов'язаного з поліпшенням комунікацій між ключовими «гравцями». Центральною метою даного проекту було перекона-

ти світову громадськість, що саме «трипартизм» («біпартизм») є найбільш ефективним в процесі вирішення трудових проблем, пов'язаних із посиленням глобалізаційних процесів через забезпечення соціального діалогу на всіх рівнях.

Чотири основних напрями даного проекту зосереджені у наступних ключових поняттях: (1) розвиток; (2) впровадження інновацій та діалогу на рівні конкретних підприємств; (3) розвиток та підтримка соціального діалогу на національному рівні; (4) визначення кроків, що допоможуть бізнесу зростати та збільшувати кількість робочих місць, розповсюджувати найуспішніші практики, залучати жінок до соціального діалогу.

#### **Висновки.**

1. Як країна, приналежна до СОТ, Україна, з певним «автоматизмом» включилась у міжнародний ринок праці з усіма його позитивами й негативами, викликами й загрозами, що істотно трансформує не лише структуру внутрішнього інвестування й торгівлі, але й «географію трудових ресурсів». Йдеться передусім «еластичну зайнятість» й свободу пересування трудових ресурсів, що є необхідною вимогою глобалізованої ринкової економіки. Під «еластичною зайнятістю» слід розуміти спроможність пристосування числа працівників в установі або організації до мінливих економічно-ринкових умов, пов'язаних зі структурною політикою держави або наддержавних утворень, техніко-технологічним прогресом тощо.

2. Політика «еластичності» ринку праці матиме негативні соціальні наслідки, якщо вона не буде врівноважена активізацією соціального захисту вразливих верств. Тобто, слід правовим чином забезпечити рівновагу між еластичністю ринку праці та його безпекою. А оскільки регулювання ринків праці поставлене у документах СОТ і МОП у безпосередню залежність від міжнародної торгівлі та припливу (відпливу) інвестицій, то саме трудовий чинник є засадничим у визначенні продуктивності та конкурентоспроможності економіки й саме на працюючих позначають-

ся передусім соціальні впливи та зрушення, обумовлені торгівлею та інвестиціями.

3. Українська держава чере невідпрацьованість відповідних політико-правових механізмів неспроможна виконувати роль неупередженого арбітра в господарчих суперечках і гаранта виконання контрактів між представниками праці й капіталу. Відтак, функцію «гаранта» беруть на себе або самі господарюючі суб'єкти, покладаючись на власну силу й правила корпоративного саморегулювання або ж у ролі «гарантів» виступають певні корумповані «покровителі» у владних структурах.

4. Державне невтручання у конфліктні ринкові відносини призвело до того, що довіра між людьми праці й людьми капіталу як економічними суб'єктами перебуває нині в Україні на гранично низькому рівні, оскільки гарантією виконання ними взятих на себе зобов'язань є не «державна машина», а її замінники. Звідси кулуарність подібної державної й недержавної політики, відсутність реальних напрацювань, оприлюднених на рівні мас-медіа й відомих людям праці щодо створення й підписання Генеральних угод тощо. Звідси шахрайство на нелегальних й напівлегальних ринках праці.

5. За прикладом розвинених країн України слід заохочувати створення на національному рівні Комісій з соціально-відповідального бізнесу та соціально-економічного партнерства, до основного завдання яких має бути віднесене укладання Генеральних (рамочних) угод щодо основних критеріїв праці (мінімальна оплата, медичне страхування, права робітників та працедавців тощо).

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Всеобщая декларация прав человека : от 10.12.1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. – Т. 1. - М., 1996. - С. 460-464.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах : от 16.12.1966 г. // Международное публичное право. Сборник

документов. - Т. 1. - М., 1996. - С. 470-482.

3. Конвенция о правах ребенка / принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи : от 20.11.1989 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.un.org/russian/document/convents/childcon.htm](http://www.un.org/russian/document/convents/childcon.htm).

4. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / МОП. Центральна та східноєвропейська група. – К., 1994. – 299 с.

5. Бережной В. А. Роль Международной организации труда в механизме защиты прав и свобод в сфере труда / В. А. Бережной // Российская юстиция. - 2007. - № 3. - С. 72-74.

6. Transnational Civil Society: An Introduction. Batliwala Srilatha, Brown L. David (eds.). – Bloomfield : CT? Kumarian Press Inc, 2006. - 270 p.

7. Инглхарт Р. Культура и демократия // Культура имеет значение / Р. Инглхарт. - М. : Московск. шк. полит. исслед., 2002. - С. 12.

8. Social Accountability International [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org).

9. Lowell B. Lindsay Policy responses to the

international mobility of skilled labour / Lowell B. // International migration papers. 45 International Migration Branch. International labour office. Geneva. December 2001. – 43 p.

10. Council of the European Union (2006), Press Release 2733<sup>rd</sup>. Council Meeting Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Luxembourg, 1–2 June, s. 17 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/lssa/89830.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lssa/89830.pdf).

11. Киселев А. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / А. Я. Киселев. - М. : Изд-во «Эксмо», 2005. - 608 с.

12. Peck, Jamie Work-place: the social regulation of labour markets. - N.Y. :The Guilford Press, 1996. - P. 4.

13. The International Monetary Fund. World Economic and Financial Surveys. World Economic Outlook: Globalization and Inequality. October 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/c2.pdf](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/pdf/c2.pdf).

*Ходос Л. В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові проблеми гармонізації національного й світового ринків праці / Л. В. Ходос // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 381–388 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-1/10xlvcpr.pdf>*

Виконаний аналіз політико-правових проблем гармонізації національного й світового ринків праці на принципах дотримання фундаментальних міжнародних стандартів праці та соціально-відповідального бізнесу.

\*\*\*

*Ходос Л.В. Международные стандарты труда и политико-правовые проблемы гармонизации национального и мирового рынков труда*

Выполнен анализ политико-правовых проблем гармонизации национального и мирового рынков труда на принципах международных правовых стандартов труда и социально-ответственного бизнеса.

\*\*\*

*Khodos L.V. International Standards of Work and Political-Legal Problems of Harmonization of National and World Labor Markets*

The analysis of political-legal problems of harmonization of national and world labor markets on principles of the international legal standards of work and socially-responsible business is made.