##### ТЕМА 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

14.1. Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці. 14.2.Організаційна структура Міжнародної організації праці.

* 1. Цілі і основні напрямки діяльності Міжнародної організації праці.
	2. Основні Конвенції МОП.

##### Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці

Необхідність прийняття міжнародного трудового законодавства постала на початку XIX століття в результаті промислової революції в Європі та Північній Америці. У цих двох регіонах, які почали стрімке економічне зростання, найбільш стали відчутні людські втрати. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями, в тому числі Робертом Оуеном та Даніелем Леграном, а також рядом політичних діячів та економістів. На користь прийняття міжнародних трудових норм було висунуто три аргументи. Перший з них мав гуманітарне спрямування та вказував на необхідність полегшити виснажливу працю трудівників. Проте, слід відмітити, що ця ініціатива виходила не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник дещо пізніше, коли у ряді країн було скасовано різні перешкоди на шляху реалізації права на свободу об’єднання. Другий аргумент, більш політичний, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинених країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Цим самим було підтримано реформістські намагання трудівників, відгородивши їх від комуністичної пропаганди, яка все ширше розповсюджувалася в Європі після Жовтневого перевороту 1917 року в Росії. Третій аргумент мав економічний характер та вказував на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам з захисним трудовим законодавством уникнути втрат, спричинених подібною соціальною політикою для їх зовнішньої торгівлі. Тобто міжнародне

регулювання дозволило б вирівняти умови міжнародної конкурентноздатності. Ці аргументи було зазначено у преамбулі до Статуту МОП, ухваленого в 1919 році, що відкривається твердженням про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській Декларації 1944 року.

І сьогодні, в епоху глобалізації, вони звучать доречно як ніколи і залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто ігнорувалися урядами. Однак, за останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні громадські об’єднання, особливо активні у Франції, Німеччині та Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея впровадження подібного міжнародного законодавства поширилася в політичних, релігійних, наукових та економічних колах. Найбільш важливим результатом цього інтелектуального руху стало створення в 1901 році в Базелі Міжнародної асоціації правового захисту працівників. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті впродовж останніх двох десятиліть XIX століття. У 1905-1906 роках Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям двох перших міжнародних трудових конвенцій: однієї про регулювання нічної праці жінок, а другої – про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. У роки Першої світової війни профспілки провели кілька міжнародних зустрічей. Їх учасники вимагали включення ряду соціальних положень у майбутню мирну угоду, а також створення міжнародного органу, що займався б умовами праці. Також було висунуто вимогу компенсації за жертви, на які пішли працівники під час війни. Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства (керівник – Самуель Гомперс, керівник американської федерації праці), створеною Паризькою мирною конференцією у 1919 році,

куди входили 9 країн – США, Великобританія, Франція, Японія, Італія, Бельгія, Чехословачина, Польща, Куба.

Міжнародна організація праці була створена 1919 р. згідно з Версальською угодою, що підбила підсумки першої світової війни. Вона виникла як автономна організація, тісно пов'язана з Лігою націй, але набагато пережила останню, доля якої виявилася не досить вдалою. Коли на заключному етапі Другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй, між нею і МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодення характеризується зацікавленістю країн-колишніх радянських республік до співпраці з Міжнародною організацією праці. Це цілком відповідає й інтересам України, бо дає змогу використати значний досвід світового співтовариства у сфері регулювання трудових відносин, соціального захисту трудящих, створення необхідних для цього державних механізмів.

МОП швидко стала ефективною організацією: секретаріат, очолюваний такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів діалог з міністрами праці, Міжнародна конференція праці, що ухвалила за перші два роки (1919 та 1920) дев’ять Конвенцій та десять Рекомендацій, працювала з великою віддачею. Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм та контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину зусиль на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років – з 1919 до 1939 – було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, встановивши тривалість робочого дня – відомі 8 годин, а тижня – 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду норм. У 1926 році було прийняте важливе нововведення – Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і сьогодні. Було створено Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він

аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подавав власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат потім було розширено, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих Конвенцій.

Наступник Альбера Тома, завдяки якому протягом 13 років організація займала сильні позиції у світі, Гарольд Батлер зіштовхнувся з проблемою масового безробіття, породженого “великою депресією”. Протягом усіх цих років представники працівників та роботодавців на Конференції протистояли одні одним у питанні про скорочення робочого часу без будь-яких наочних результатів. У 1934 році за правління президента Франкліна Д. Рузвельта, Сполучені Штати Америки, які не входили до Ліги Націй, стали членом МОП. У травні 1940 року новий директор Джон Уайнант, враховуючи становище Швейцарії у центрі охопленої війною Європи, перемістив штаб- квартиру організації з Женеви до Монреалю (Канада). У 1944 році делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Філадельфійську декларацію. Вона стала додатком до Статуту і до сьогодні є хартією цілей та завдань МОП. Після Другої світової війни для МОП розпочалася нова епоха. Обрання у 1948 році американця Девіда Морса Генеральним директором МБП співпало з відновленням діяльності організації у сфері встановлення норм та початком її програми технічного співробітництва. Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (свобода об’єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 році було схвалено головну Конвенцію (№87) про свободу об’єднання. Вона мала і продовжує мати значний вплив на світ праці, сприяла виробленню спеціальної процедури в цій області. Протягом 22-річного перебування Девіда Морса на посаді Директора кількість держав-членів МОП зросла удвічі. Організація отримала універсальний характер, промислово розвинені країни опинилися у меншості щодо до країн, що розвиваються, бюджет збільшився в п’ять разів, а кількість співробітників МБП – в чотири рази. У 1969 році Генеральним директором

став Уілфред Дженкс, що присвятив організації усе своє трудове життя. Він був одним з авторів Філадельфійської декларації та головним засновником спеціальної процедури розгляду скарг на порушення свободи об’єднання. Тоді ж, з нагоди своєї 50-ї річниці, МОП була удостоєна Нобелівської премії миру. На церемонії присвоєння престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що “МОП, одне з небагатьох створінь людини, яким вона може гордитися, помітно вплинула на законодавство усіх країн”.

Історія МОП, особливо в тому, що стосується відносин із нею колишнього Радянського Союзу й України (яка є членом МОП з 1954 p.), має досить складний характер і може бути оцінена неоднозначно. Визначаючи свою стратегію і філософію, МОП виголосила й наміри щодо викорінення експлуатації, але не шляхом класових конфліктів і конфронтації, а через досягнення компромісів, соціального миру і співробітництво. Мабуть, саме тому серед усіх спеціалізованих установ ООН МОП стала об'єктом найбільш неприязного ставлення з боку працівників "ідеологічного фронту", офіційних профлідерів, теоретиків та істориків робітничого руху в Радянському Союзі. Головне у філософії МОП — виключення класової боротьби з відносин між працею і капіталом, а саме "класовий підхід" був однією з принципових засад усієї радянської, в тому числі й зовнішньої, політики. Культивувалися класова ненависть, непримиренність до "буржуазного погляду" на взаємовідносини трудящих і підприємців. Класовий мир вважався ганебним регенератством, що заслуговує лише на осуд. Колишній СРСР вступив до МОП у 1934 p., а в 1939 р після агресії проти Фінляндії він був виключений з Ліги націй і МОП. Після відновлення членства в 1954 р. поведінка представників Радянського Союзу була спрямована на саботування розробки конвенцій МОП, розвал організації зсередини, не дивлячись на загальну позитивну риторику. У розпалі "холодної війни" голоси союзників за Варшавським пактом та Руху неприєднання неодноразово використовувалися для блокування розробки позитивних програм, Ідейно-політична конфронтація сягала такого розмаху і напруженості, що у середині 70-х років

Сполучені Штати змушені були покинути МОП. Лише ціною значних зусиль Генерального директора Франсіса Бланшара, який обіймав цю посаду з 1974 до 1989 року, вдалося запобігти розпаду організації, добитися повернення американців. МОП активно сприяла звільненню Польщі від комуністичної диктатури через діяльність комісії з розслідування заходів, вжитих проти профспілки “Солідарність”, у зв’язку з порушенням Конвенції № 87 про свободу об’єднання, ратифікованої Польщею у 1957 році.

Послідовником Ф. Бланшара став бельгієць Мішель Хансенн, перший Генеральний директор після закінчення “холодної війни”. Він взяв напрям на більшу децентралізацію діяльності та ресурсів женевської штаб-квартири в рамках політики активного партнерства. Декларація основних принципів та прав у світі праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці у червні 1998 року, ознаменувала собою загальне визнання зобов’язання, що випливає з самого факту членства в організації, поважати та активно реалізовувати основні права, що є предметом ряду Конвенцій МОП, навіть якщо вони не були ними ратифіковані. Це свобода об’єднання, реальне визнання права на колективні переговори, скасування усіх форм примусової або обов’язкової праці, дитячої праці, дискримінації в сфері праці та занять. У свою чергу Декларація містить визнання зобов’язання МОП допомагати своїм членам у досягненні цих цілей. У березні 1999 року новий Генеральний директор МБП Хуан Сомавіа (Чилі), перший представник південної півкулі, очолив організацію та приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству та відкритій економіці тією мірою, якою це принесе “реальну вигоду простим людям та їх сім’ям”. Хуан Сомавіа має наміри “модернізувати тристоронню структуру організації та допомагати використовувати її таким чином, щоб цінності МОП відігравали провідну роль в новій глобальній реальності”.

Міжнародне бюро праці очолює Генеральний директор, що призначається Адміністративною радою. Починаючи з 1919 року, цю посаду обіймали: Альбер Тома, Франція (1919-1932 рр.), Гарольд Батлер,

Великобританія (1932-1938 рр.), Джон Уайнант, США (1939-1941 рр.), Едвард Філен (1941-1948 рр.), Девід Морс, США (1948- 1970 рр.), Уілфред Дженкс, Великобританія (1970-1973 рр.), Франсіс Бланшар, Франція (1973- 1989 рр.), Мішель Хансенн, Бельгія (1989-1999 рр.), і з березня 1999 року – Хуан Сомавіа, Чилі.

##### Організаційна структура Міжнародної організації праці

Текст Статуту МОП вперше був складений у 1919 р., пізніше до нього неодноразово вносилися поправки (в 1922, 1945, 1946, 1953 1962, 1972 рр.). Він включає преамбулу, 4 глави і додаток — Декларацію про цілі й завдання Міжнародної Організації Праці.

Перша глава "Організація" має 13 статей, присвячених членству, структурі організації, складу і функціям її органів, відносинам із урядами та міжнародними організаціями, фінансовим і бюджетним питанням. Друга глава "Процедура" (21 стаття) визначає порядок денний, підготовку конференцій, порядок їх проведення, систему голосування, прийняття конвенцій і рекомендацій, обов'язки членів у зв'язку з конвенціями і рекомендаціями, порядок розгляду можливих скарг стосовно невиконання конвенцій. Третя глава (4 статті) присвячена деяким загальним положенням щодо тлумачення Статуту і конвенцій, а четверта глава (2 статті) — положенням про юридичний статус МОП і використання нею привілеїв та імунітетів. Згідно із Статутом членом організації може бути будь-яка країна, що є членом ООН, якщо вона сповістила Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) про своє формальне прийняття зобов'язань, котрі випливають із Статуту МОП. Саме таким чином було вирішене питання про членство в МОП країн, що поповнили світове співтовариство після розвалу колишнього СРСР. Для нечленів ООН потрібне звернення з проханням про прийняття. Воно розглядається Генеральною конференцією

МОП і позитивне вирішення має бути затверджене двома третинами голосів делегатів. Структура організації складається з таких компонентів: Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці.

Структура й увесь механізм функціонування МОП виходять з принципу трипартизму, який є наріжним каменем діяльності організації. Трипартизм означає конструктивну взаємодію контрагентів виробничого процесу (робітників і підприємців, роботодавців) за участю держави. Історичний досвід довів, що регулювання соціально-трудових відносин за участю трьох зазначених сторін є найефективнішим.

Конференція скликається у разі необхідності, але не рідше, ніж один раз на рік. Вона визначає загальну політику, встановлює мінімальні трудові норми і рівень соціального захисту, приймаючи конвенції й рекомендації, затверджує програми і бюджет організації. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників та роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна конференція праці проводиться у червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Разом з делегатами від уряду в Конференції зазвичай беруть участь та виступають члени уряду, кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців та працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників їх уряду, а також і один проти одного. Неурядові делегати і радники мають призначатися за погодженням із найбільш представницькими професійними організаціями підприємців або трудящих даної країни, якщо такі організації існують. Наприклад, у Франції існує декілька профцентрів, визнаних на загальнодержавному рівні. Саме вони за взаємною домовленістю встановили своєрідну чергу представництва у делегаціях країни на сесіях Генеральної конференції МОП.

У Статуті зафіксовано положення, покликане не допустити порушення балансу інтересів підприємців і робітників. Якщо якась країна-член не призначила одного з двох неурядових делегатів (або якщо Конференція відмовилася визнати повноваження одного з двох неурядових делегатів), то другий неурядовий делегат має право бути присутнім, виступати на Конференції, але не має права участі в голосуванні. При голосуванні, як правило, питання вирішуються простою більшістю. Більшістю у дві третини вирішуються питання, спеціально визначені в Статуті. Наприклад, питання членства, бюджетні та фінансові питання, прийняття конвенцій та рекомендацій. Голосування вважається таким, що відбулося, коли в ньому взяли участь не менше половини делегатів, що присутні на сесії. Більшістю у дві третини голосів приймаються й поправки до Статуту, вони набирають чинності після ратифікації не менш як двома третинами членів організації.

Тристороння структура МОП – Роботодавці, працівники та уряд на Міжнародній конференції праці МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців та працівників мають однаковий голос з урядом у формуванні її політичного курсу та програм. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці та, у разі необхідності, формуванні політики у соціально-економічній галузі, а також ряду інших питань. Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав- членів. МОП може також скликати такі регіональні конференції і створювати такі регіональні установи, які вона визнає необхідними для сприяння здійсненню цілей і завдань організації.

У період між щорічними Конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, яка обирається на три роки. Принцип трипартизму і тут продиктував досить складну процедуру призначення її членів. Усього їх обирається п’ятдесят шість. З них 28 представників урядів, 14 представників підприємців і 14 представників працівників. При цьому з 28 представників урядів 10 призначаються урядами найважливіших у промисловому врозумінні країн, а 18 обираються урядовими делегаціями Конференції. Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік в Женеві. Вона ухвалює рішення з політики організації, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП. Десять урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш розвиненими країнами (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Великобританія, США). Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі і окремо обирають своїх представників. Члени Адміністративної ради, що представляють підприємців і трудящих, обираються відповідно делегатами підприємців і трудящих, присутніми на Конференції. Будь-яка організація має право подати в Міжнародне бюро праці скаргу, якщо вважає, що певна країна не виконує ту чи іншу рекомендацію. Адміністративна рада призначає трьохсторонню комісію з вивчення конкретного питання, яка, в свою чергу, представляє доповідь, висновок і рекомендації Адміністративній Раді. У випадку невиконання країною у відповідний термін рекомендацій комісії, Адміністративна рада може рекомендувати Конференції такі дії, які вона вважатиме доцільними.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом, не будучи суб’єктом міжнародного права. Адміністративно- управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та

місцевими відділеннями та бюро. Очолює Секретаріат Генеральний директор МБП, який обирається на п’ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві та в більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють біля 2500 спеціалістів та службовців 110 національностей. Генеральний директор призначається Адміністративною радою і несе перед нею відповідальність за ефективну роботу бюро і за виконання доручень, які дає рада. Генеральний директор і його заступник мають бути присутніми на всіх засіданнях Адміністративної ради. Генеральний директор призначає персонал МБП із представників різних країн (звичайно, цей критерій поєднується з критерієм забезпечення найефективнішої роботи). Найголовніші вимоги до кандидатів на посади у МБП – компетентність, відданість завданням і принципам організації, ділова зацікавленність у реалізації проектів, а також незалежність від будь-якої країни або соціальної групи. Обов'язки Генерального директора і персоналу бюро мають виключно міжнародний характер, тобто при виконанні своїх функцій вони не можуть керуватися інструкціями або побажаннями будь-якого уряду і діють лише як міжнародні співробітники, відповідальні тільки перед МОП. Функції бюро включають збір і поширення відомостей з усіх питань, що стосуються міжнародного регулювання умов праці і становища трудящих, і, зокрема, вивчення питань, які мають бути передані на розгляд Конференції з метою прийняття міжнародних конвенцій, а також проведення різних соціальних обстежень за дорученням Конференції або Адміністративної ради. Бюро готує документацію з різних питань порядку денного сесій Конференції; надає допомогу урядам у розробці законів і правил на основі рішень Конференції; виконує обов'язки з нагляду за виконанням конвенцій; редагує та видає публікації з питань промисловості і праці, а також виконує інші доручення Конференції та Адміністративної ради. Міжнародному бюро праці та Адміністративній Раді допомагають в їх діяльності трьохсторонні Комітети, що охоплюють основні галузі промисловості і сфери діяльності (галузеві комітети), а також Комітети експертів з проблемних питань –

професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна і охорона праці, трудові відносини, робітнича освіта і особливі проблеми жінок і молодих працівників.

Під егідою МОП функціонує Міжнародний інститут з вивчення соціально-трудових проблем (Женева). Інститут здійснює обговорення питань соціальної політики з участю представників урядів, підприємців, профспілок, вчених; проводить лекції з міжнародної соціальної політики в університетах різних країн; організовує курси з питань діяльності і процедур МОП. Інститут здійснює наступні програми:

1. Органи праці та економічний розвиток. Мета – вивчення впливу різних соціальних інститутів на збільшення виробництва, зайнятості, доходів і рівня життя.
2. Органи праці і нові системи організації виробництва. Мета – вивчення впливу нових тенденцій в організації виробництва на питання праці.
3. Соціальна злагода і принцип трьохсторонності. Мета – визначення можливих напрямків розвитку соціальних інститутів, які забезпечать взаєморозуміння і співробітництво та підсилять їх потенціал для міцності громадянського суспільства.

Ще однією структурною одиницею МОП є Міжнародний центр з підвищення професійно-технічної підготовки (Турін, Італія). Це великий навчальний заклад. За його програмами, серед яких – підготовка управлінських кадрів, трудові відносини, програми сприяння працівникам- жінкам, охорона і гігієна праці, соціальне забезпечення, пройшли навчання біля 50 тисяч чоловік із 170 країн світу. Головними функціями даного Центру є:

* координування і навчання центр для всієї системи ООН;
* посилення координації діяльності з МБП;
* розробка регіональних програм.
* МОП тісно співпрацює з ЮНЕСКО, ФАО та багатьма іншими

організаціями і органами ООН з дотичних питань на основі укладених угод. Бюджет МОП складається із внесків країн-членів. Рішення щодо його затвердження, розподілу й отримання внесків приймається Конференцією більшістю у дві третини голосів, поданих присутніми делегатами. Видатки МОП несуть члени організації відповідно до чинних угод. Попередньо бюджет і угоди про розподіл видатків між членами організації схвалюються комітетом, що складається з представників урядів. Частка колишнього СРСР становила в бюджеті МОП близько 10 %. Нині частка України дорівнює 1,86%. Ті члени організації, що мають заборгованість за внесками, не мають права голосувати на Конференції, в Адміністративній раді та в будь-якому комітеті, або при виборах членів Адміністративної Ради, якщо сума заборгованості дорівнює, або перевищує суму внесків за два попередні роки. Однак якщо Конференція визначить, що несплата внесків пов'язана з обставинами, незалежними від члена, який допустив заборгованість, вона може дозволити йому брати участь у голосуванні.

##### Цілі і основні напрями діяльності Міжнародної організації праці

Діяльність МОП має гуманістичний характер. Вона спрямована на всіляку підтримку розвитку підприємництва в економіці. Проте це здійснюється при надзвичайно важливій умові: розробка соціально-економічних і юридичних механізмів, з одного боку, повинна сприяти розширенню і розвитку підприємництва, але, одночасно, з другого боку, не повинна дозволяти розвиватись йому за рахунок посилення експлуатації працівників, утиску їх прав і інтересів. Свою головну мету МОП вбачає в тому, щоб сприяти забезпеченню в усьому світі соціальної справедливості в галузі економічних відносин. Саме на це має бути спрямована національна і міжнародна політика, програми, що розробляються організацією. Вони покликані сприяти створенню умов, за яких усі люди, незалежно від раси,

віросповідання або статі, могли б реалізувати право на забезпечення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується такими стратегічними цілями:

* впровадження в життя базових принципів і прав у сфері праці;
* створення більших можливостей для чоловіків і жінок в отриманні якісної зайнятості і доходів;
* розширення меж і ефективності соціального захисту для всіх;
* посилення трипартизму. Основні напрями діяльності:
* розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, покращення умов праці і життя, розширення можливостей зайнятості;
* створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їх дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у впровадженні в життя такої політики;
* впровадження в життя обширної програми міжнародного технічного співробітництва, яка виробляється і здійснюється в активному партнерстві з учасниками Організації, в тому числі, надання допомоги країнам в її ефективній реалізації;
* питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність в підтримку цих зусиль.

У Декларації про цілі і завдання МОП, прийнятій 26-ю сесією Генеральної Конференції МОП (Філадельфія, 1944 p.), були підтверджені принципи, на яких базується діяльність організації: праця не є товаром; свобода слова і свобода об’єднання є необхідною умовою постійного прогресу; злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; боротьба з нуждою має вестись з неослабною енергією в кожній державі і постійними та погодженими зусиллями в міжнародному масштабі,

в яких представники трудящих та підприємців, що мають рівні права з представниками урядів, ці зусилля об’єднують для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту[4].

Як бачимо, для реалізації цих принципів необхідні міжнародні зусилля. Тому в основоположних документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, а також відповідними міжнародними органами, на які покладена відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіті, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, що спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем. Це їх робота і побут, здоров'я й освіта, відпочинок, культура і т. ін. Організація намагається найбільшою мірою сприяти вирішенню таких завдань: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня; зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення, застосовуючи повною мірою свою майстерність та навички і зробити найбільший внесок у загальний добробут; забезпечення, як засобу досягнення цієї мети, можливостей навчання і пересування робітників, включаючи міграцію з метою влаштування на роботу і поселення; надання можливостей для всіх брати участь у справедливому розподілі здобутків прогресу в галузі оплати праці, робочого часу та інших умов праці; дійсне визнання права на колективні переговори, спільні дії адміністрації й трудящих у справі поліпшення організації виробництва, співробітництво трудящих і підприємців у здійсненні заходів соціального і економічного характеру; розширення системи соціального забезпечення з тим, щоб надати його всім, хто потребує такого захисту і повне медичне обслуговування; необхідний захист життя і здоров'я трудящих усіх професій; захист добробуту матері й дитини; забезпечення необхідного харчування, житла, можливостей для відпочинку і підвищення культури; ·надання однакових можливостей у галузі загальної й професійної освіти [2].

Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу за такими основними напрямами:

* удосконалення управління (соціально-трудовий аспект);
* професійне навчання і перепідготовка кадрів;
* політика працевлаштування і управління працею;
* трудове законодавство;
* умови і охорона праці, виробнича гігієна;
* статистика праці;
* розвиток кооперативних форм;
* соціальне забезпечення.

За останнє десятиліття щорічно виділялось в середньому біля 130

мільйонів доларів на проекти технічної співпраці.

Значна увага приділяється випуску періодичних видань, зокрема: ”Труд в мире”, „Трудовой мир”, „Официальный бюллетень МБТ”,

„Международный обзор труда”, ”Законодательные акты о труде”, ”Сборник по условиям труда”, ”Рабочее образование”, „Ежегодник статистики труда”,

„Бюлетень статистики труда”, „Сборник документов о мире труда”.

##### Основні Конвенції МОП

Одним з головних напрямків діяльності МОП є нормотворчість. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймає Генеральна конференція більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували конвенції. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У випадку ратифікації країною конвенції вона зобов'язана прийняти законодавчі акти для її

реалізації і раз на 2-4 роки готувати доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практики щодо такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для її пізнішої ратифікації. Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Будь-яка країна за тих чи інших обставин може її денонсувати. Якщо ж цього не сталося, то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми. Рекомендація подається уряду держави – члена МОП з тим, щоб її положення шляхом прийняття закону або іншого нормативно-правового акта набули юридичної сили.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо.

Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла біля 200 Конвенцій і Рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це – основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

Право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини в 1948 році. Ст. 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний

вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професіональної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП №29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку. Конвенція №105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (№29 і №105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію №29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію №105 – 129 держав).

Конвенція №87 (1949 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і

підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Головними завданнями у цій сфері є:

* сприяння функціонуванню ринку праці шляхом проведення відповідних заходів, зокрема через проведення активної політики на ринку праці;
* вивчення впливу різних стратегій розвитку на зайнятість з огляду довгострокового, стійкого економічного зростання;
* вирішення проблем зайнятості, доходів і форм організації незахищеної і неорганізованої робочої сили через розумний баланс між захистом працівників і розширенням зайнятості;
* перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, насамперед через великі зусилля для створення нових робочих місць і більш продуктивних форм зайнятості;
* вирішення проблем міграції населення, оскільки виникають серйозні проблеми працевлаштування й інтеграції мігрантів, як в країнах звідки вони приїхали, так і в тих, у які прибувають.

Конвенція №122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців у актах МОП встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав, які пов'язані зі здібностями, поведінкою працівника або виробничою необхідністю. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Конвенція № 88 (1948 р.) визначає коло діяльності служб зайнятості, зокрема допомога в працевлаштуванні, зміні професії, інформації щодо ринку праці та його еволюції, а також заходи, які ця служба повинна здійснити. Конвенція №96 про платні бюро по найму передбачає дозвіл від компетентного органу влади і підлягають його контролю. При цьому вони не мають права надавати платні послуги, які перевищують тариф, що був установлений або схвалений контролюючим органом.

Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості, правовий статус яких визначається відповідно до національного законодавства, і після консультацій з найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців вимагає від держави прийняття необхідних заходів для забезпечення адекватного захисту працівників щодо: вільного об’єднання, проведення колективних переговорів, мінімальної заробітної плати, доступу до соціального забезпечення і професіональної підготовки, безпеки і гігієни праці, охорони материнства і т.п.

Конвенція №142 (1975 р.) „Про розвиток людських ресурсів” зобов’язує державу-учасницю приймати і розвивати багатосторонні і скоординовані політику і програми професійної орієнтації і професійної підготовки, які тісно зв’язані з зайнятістю, зокрема через державні центри

зайнятості. Політика і програми враховують потреби, можливості і проблеми як на регіональному, так і на національному рівнях; стадію і рівень економічного, соціального і культурного розвитку; взаємозв’язок між розвитком людських ресурсів і іншими економічними, соціальними і культурними цілями. Ці програми призначені для підвищення здатності окремої особи усвідомлювати, індивідуально або колективно здійснювати вплив на виробниче і соціальне середовище. Вони стимулюють і дозволяють всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати і використовувати свої здібності до праці в своїх власних цілях.

Дія Конвенції №158 „Про розірвання трудових відносин” поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин. У ній перераховано причини, які не є законною підставою для розірвання трудових відносин, наприклад членство у профспілках, намір стати представником найманих працівників, подача скарги, або участь в справі, відкритій проти підприємця за звинуваченням в порушенні законодавства, раса, стать, сімейне положення, релігійність, вагітність, політичні погляди, національність, соціальне походження, тимчасова відсутність на роботі в зв’язку з хворобою, або травмою.

Конвенція №159 (1983 р.) „Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів” констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів. У цій конвенції рекомендується проведення консультацій з представницькими організаціями підприємців і працівників щодо здійснення вказаної політики і заходів, які необхідно прийняти для сприяння співробітництву і координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією.

Ряд конвенцій присвячених захисту трудових прав у галузі умов і

охорони праці. Так, Конвенція №1(1919 р.) визначала, що тривалість робочого часу не може перевищувати вісім годин в день і сорок вісім в тиждень. Проте, в 1935 році Конвенція №47 прийняла рішення про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень. При цьому передбачається, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за ніякого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті.

У 1994 році Конвенція №175 вводить офіційний термін „працівник, зайнятий неповний робочий день” з рекомендацією не ідентифікувати його з працівником, який перебуває в умовах тимчасового безробіття, а також внаслідок процесів, що мають колективний характер внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого дня. Передбачені законом системи соціального забезпечення повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, які зайняті неповний робочий, час користувались такими ж благами, як і основні працівники.

Конвенція №171 1990 року трактує нічну працю, як будь-яку роботу, яка здійснюється в проміжку між північчю і п’ятою годиною ранку протягом семи годин підряд. Відповідно до неї працівникам надається право на проходження безплатного медичного обслуговування і на отримання консультацій щодо того, як зменшити або уникнути ризику для здоров’я, пов’язаного з їх роботою. Безпеці і гігієні праці присвячені Конвенція №155 (1981 р.) про безпеку і гігієну праці, Конвенція №161 (1985 р.) про служби гігієни праці, Конвенція №174 (1993 р.) про недопущення крупних промислових аварій, Конвенція №13 (1921р.) про свинцеві білила, Конвенція

№115 (1960 р.) про захист від радіації, Конвенція №136 (1971 р.) про бензол, Конвенція №139 (1974 р.) про професійні ракові захворювання, Конвенція

№162 (1986 р.) про азбест, Конвенція №170 (1990 р.) про хімічні речовини, Конвенція №119 (1963 р.) про забезпечення машин захисним обладнанням, Конвенція №127 (1967 р.) про максимальний вантаж, Конвенція №148

(1977р.) про виробниче середовище, Конвенція №176 (1995 р.) про безпеку і гігієну праці на шахтах, Конвенція №167 (1988 р.) про безпеку і гігієну праці в будівництві, Конвенція №120 (1964 р.) про гігієну в торгівлі і організаціях, Конвенція №127 (1929 р.) про вагу вантажів, що перевозяться на кораблях, Конвенція №32 (переглянута) (1932 р.) про захист докерів від нещасних випадків, Конвенція №152 (1979 р.) про техніку безпеки і гігієну праці [1].

##### Конвенції Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною:

* + 1. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. (ратифіковано 09.06.56).
		2. Конвенція МОП №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09.06.56).
		3. Конвенція МОП №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56).
		4. Конвенція МОП №10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
		5. Конвенція МОП №11 про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
		6. Конвенція МОП №15 про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами у флоті, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
		7. Конвенція МОП №16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56).
		8. Конвенція МОП №52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56).
		9. Конвенція МОП №58 про мінімальний вік дітей для допуску їх на роботу в морі (переглянута), 1936 р. (ратифіковано 11.08.56).
		10. Конвенція МОП №59 про мінімальний вік дітей для прийому їх на роботу в промисловості (переглянута), 1937 р. (ратифіковано 11.08.56).
		11. Конвенція МОП №60 про вік дітей для прийому їх на непромислові роботі, 1937 р. (ратифіковано 11.08.56).
		12. Конвенція МОП №77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
		13. Конвенція МОП №78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
		14. Конвенція МОП №79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах, 1946 р. (ратифіковано 11.08.56).
		15. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1948 р. (ратифіковано 11.08.56).
		16. Конвенція МОП №90 про нічну працю підлітків у промисловості

(переглянута), 1948р. (ратифіковано 11.08.56).

* + 1. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р. (ратифіковано 11.08.56).
		2. Конвенція МОП №103 про охорону материнства, 1952 р. (ратифіковано 11.08.56).
		3. Конвенція МОП №45 про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, 1935 р. (ратифіковано 30.06.61).
		4. Конвенція МОП №95 про охорону заробітної плати, 1949 р. (ратифіковано 30.06.61).
		5. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять, 1958 р. (ратифіковано 30.06.61).
		6. Конвенція МОП №112 про мінімальний вік для прийняття на роботу рибалок, 1959 р. (ратифіковано 30.06.61).
		7. Конвенція МОП №14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах, 1921 р. (ратифіковано 29.05.68).
		8. Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах, 1957 р. (ратифіковано 29.05.68).
		9. Конвенція МОП № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, 1960 р. (ратифіковано 29.05.68).
		10. Конвенція МОП №120 про гігієну в торгівлі та установах, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68).
		11. Конвенція МОП №122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р. (ратифіковано 29.05.68).
		12. Конвенція МОП №23 про репатріацію моряків, 1926 р. (ратифіковано 04.02.70).
		13. Конвенція МОП №27 про зазначення ваги важких вантажів, що перевозяться на суднах, 1929 р. (ратифіковано 04.02.70).
		14. Конвенція МОП №32 про захист від нещасних випадків трудящих, зайнятих на вантаженні або розвантаженні суден (переглянута), 1932 р. (ратифіковано 04.02.70).
		15. Конвенція МОП №69 про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70).
		16. Конвенція МОП №73 про медичний огляд моряків, 1946 р. (ратифіковано 04.02.70).
		17. Конвенція МОП №92 про приміщення для екіпажу на борту суден

(переглянута), 1949 р. (ратифіковано 04.02.70).

* + 1. Конвенція МОП №108 про національне посвідчення особи моряків, 1958 р. (ратифіковано 04.02.70).
		2. Конвенція МОП №113 про медичний огляд рибалок, 1959 р. (ратифіковано 04.02.70).
		3. Конвенція МОП №116 про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації положень про

підготовку Адміністративною радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій, 1961 р. (ратифіковано 04.02.70).

* + 1. Конвенція МОП №119 про постачання машин захисними пристроями, 1963 р. (ратифіковано 04.02.70).
		2. Конвенція МОП №123 про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70).
		3. Конвенція МОП №124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках, 1965 р. (ратифіковано 04.02.70).
		4. Конвенція МОП №126 про приміщення для екіпажу на борту рибальських суден, 1966 р. (ратифіковано 04.02.70).
		5. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу, 1973 р. (ратифіковано 07.03.79).
		6. Конвенція МОП №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р. (ратифіковано 07.03.79).
		7. Конвенція МОП №149 про зайнятість і умови праці та життя сестринського персоналу, 1977 р. (ратифіковано 07.03.79).
		8. Конвенція МОП №160 про статистику праці, 1985 р. (ратифіковано 03.05.90).
		9. Конвенція МОП №133 про приміщення для екіпажу на борту суден

(додаткові положення), 1970 р. (ратифіковано 14.07.93).

* + 1. Конвенція МОП №147 про мінімальні норми на торговельних суднах, 1976 р. (ратифіковано 14.07.93).
		2. Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), 1976 р. (ратифіковано 17.12.93).
		3. Конвенція МОП №2 про безробіття, 1919 р. (ратифіковано 04.02.94).
		4. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам, 1981 р. (ратифіковано 04.02.94).
		5. Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. (ратифіковано 04.02.94).
		6. Конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, 1981 р. (ратифіковано 22.10.99).
		7. Конвенція 132 (1970 р., ратифікована в 2001) про оплачувані відпустки.
		8. Конвенція 140 (1974 р., ратифікована в 2002) про оплачувані навчалбні відпустки
		9. Конвенція 135 (1971 р., ратифікована в 2003 р.) про представників працівників.
		10. Конвенція 159 (1983 р., ратифікована в 2003 р.) про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів.
		11. Конвенція 129 (1969 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці в сільському господарстві.
		12. Конвенція 81 (1947 р., ратифікована в 2004 р.) про інспекцію праці у промисловості й торгівлі.
		13. Конвенція 150 (1978 р., ратифікована в 2004 р.) про адміністрацію праці.

##### Запитання для самоконтролю

1. Якою є організаційна структура МОП?
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
3. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Розкажіть про історію становлення МОП.
6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
7. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
8. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.
9. Які ви знаєте основні Конвенції в галузі зайнятості населення?
10. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
11. Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.

##### Література:

1. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий дім „Юридична книга”, 2005. – 358 с. 2.Уманський А.М., Сумцов В.Г. Международные трудовые нормы и рекомендации. – Луганск: Изд-во Восточноукр.гос.ун-та, 1999. – 247 с. 3.Управление занятостью и организация трудоустройства (мировой опыт)

// Сост. В.И. Яровой. – К.: МАУП, 1995.

4.Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та Рекомендації МОП. У 3-х т. – К.: Основа, 1997.

##### Терміни та поняття

* + Конвенції МОП
	+ Міжнародна організація праці
	+ Міжнародне бюро праці