

ЛЕКЦІЯ 1

1.1 Міжнародна організація праці: стратегічні цілі, принципи, структура

Проблеми міжнародного регулювання трудових відносин виникли ще на початку XIX ст. Ці проблеми загострювалися дедалі більше, і у 1901 році було створено **Міжнародну асоціацію з захисту трудящих**, основне призначення якої - проведення порівняльного аналізу національних законодавств, інформування держав, збирання й дослідження документації з трудового права. Діяльність Міжнародної асоціації з захисту трудящих припинилася на початку Першої світової війни.

Початок XX ст. відзначився зростанням чисельності та впливу робітничого класу, погіршенням його стану під час війни, активними революційними й соціальними виступами у країнах Західної Європи під впливом подій у Росії, бурхливим розвитком світової торгівлі й міжнародної конкуренції. Це потребувало появи міжнародної організації, яка захищала б права трудящих. Такою організацією стала **Міжнародна організація праці** (МОП), створена 1919 р.

Міжнародна організація праці (МОП) ([англ. International Labour Organization](#)) – спеціалізована установа [Ліги Націй](#), а після [Другої світової війни](#) – Організації Об'єднаних Націй (у 1946 МОП стала першою спеціалізованою установою ООН.), заснована у [1919](#) урядами дев'яти країн (Бельгії, Куби, Чехословаччини, Франції, Італії, Японії, Польщі, Великої Британії та США) для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

У роботі Першої конференції МОП взяли участь представники 41 країни, кожна державу було представлено двома делегатами від уряду та по одному - від підприємців і профспілок. Конференція прийняла шість міжнародних конвенцій: з питань тривалості робочого дня у промисловості, боротьби з безробіттям, захисту материнства, обмеження праці жінок у нічний час, мінімального віку прийняття на роботу, обмеження праці молоді в нічний час у промисловості.

У 1926 р. Міжнародна конференція праці ухвалила рішення про **створення механізму контролю за дотриманням міжнародних трудових норм**. Було створено комітет незалежних експертів, завданнями якого стали розгляд доповідей урядів і надання аналізу цих доповідей генеральною конференцією МОП.

МОП – унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм.

Визнаючи важливість соціальної справедливості для загального та стійкого миру, Міжнародна організація праці всіляко сприяє її досягненню нарівні з дотриманням міжнародно визнаних прав людини у світі праці. На

сьогодні членами МОП є 187 держав. Україна являється членом МОП з 1954 р.

Основними стратегічними цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у світі праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

В контексті діяльності МОП **трипартизм** означає взаємодію між урядом (системою адміністрації праці), роботодавцями і працівниками, їх організаціями та представниками.

За безпосередньої участі тристоронніх соціальних партнерів країн-членів, МОП розробляє міжнародні трудові норми та закріплює їх у формі конвенцій і рекомендацій, що містять мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію та ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерної рівності тощо.

Основні принципи МОП:

- міцний мир може бути встановлено тільки на основі соціальної справедливості;
- ненадання країною трудящим нормальних умов праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити стан трудящих у своїх країнах;
- свобода слова і свобода об'єднань - необхідні умови постійного прогресу;
- бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- усі люди незалежно від раси, віри, статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах незалежності й гідності, економічної стійкості та рівних можливостей.

Статут МОП базується на 2-х основних принципах - універсальності та тристороннього представництва. **Універсальність** означає, перш за все, можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Якщо цей принцип є характерним для більшості міжнародних організацій, то принцип тристороннього представництва є особливістю лише МОП. Ця Організація є єдиною у системі ООН, в якій представники роботодавців і працівників — соціальні партнери мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності.

Під час Генеральної Асамблеї ООН у вересні 2015 гідна праця та чотири напрями Програми гідної праці – створення робочих місць, соціальний захист, права у сфері праці та соціальний діалог – стали невід'ємними елементами нового Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року.

Цей Порядок денний є планом дій для людей, планети та процвітання. Його мета полягає також у зміцненні всезагального миру в умовах більшої свободи. Ми визнаємо, що викорінення бідності в усіх її формах та вимірах, включно з крайньою бідністю, є найважливішим глобальним завданням та однією із невід'ємних потреб сталого розвитку.

Додано примітку [MY1]: Тема2

Цей план реалізуватимуть усі країни та всі зацікавлені сторони, що діятимуть на засадах співробітництва і партнерства. Ми сповнені рішучості звільнити людство від тиранії бідності та нужденності, зцілити та забезпечити нашу планету. Ми прагнемо здійснити сміливі та перетворювальні кроки, які настійно потрібні для того, щоб вивести світ на траєкторію сталого і неухильного розвитку. Вирушаючи у цю спільну подорож, ми урочисто обіцяємо, що ніхто не буде залишений осторонь.

Сімнадцять Цілей сталого розвитку і 169 завдань, що їх ми проголошуємо сьогодні, демонструють масштабність і амбітність цього нового всезагального Порядку денного. Вони орієнтовані на розвиток здобутків, досягнутих у рамках Цілей розвитку тисячоліття, і на завершення реалізації завдань, які не вдалося виконати. Вони спрямовані на реалізацію прав людини для всіх, досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат. Вони мають комплексний та неподільний характер і забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного.

Ці Цілі та завдання у наступні 15 років стимулюватимуть діяльність у сферах, що є критично значущими для людства і планети.

Ціль 8 Порядку денного на період до 2030 року закликає до сприяння стійкому, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці – це і є ключовою сферою участі МОП. Крім того, ключові аспекти гідної праці включені в багато інших цілей нового бачення розвитку ООН.

Продуктивна зайнятість і гідна праця є ключовими елементами для досягнення справедливої глобалізації та скорочення бідності. МОП розробила програму для світу праці, яка стосується створення робочих місць, прав на роботу, соціального захисту і соціального діалогу, при цьому гендерна рівність є наскрізною метою.

Основні цілі МОП зводяться до:

- захисту інтересів і прав робітників та їхніх організацій шляхом регламентації робочого часу,
 - боротьби з безробіттям,
 - забезпечення гарантій заробітної плати за рівну працю,
 - захисту робітників від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві,
 - захисту дітей, підлітків і жінок, регламентації питань соціального страхування і соціального забезпечення,
 - організації професійно-технічного навчання трудящих.
- Отже, **МОП покликана вирішувати такі завдання:**
- розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;
 - розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у житті;

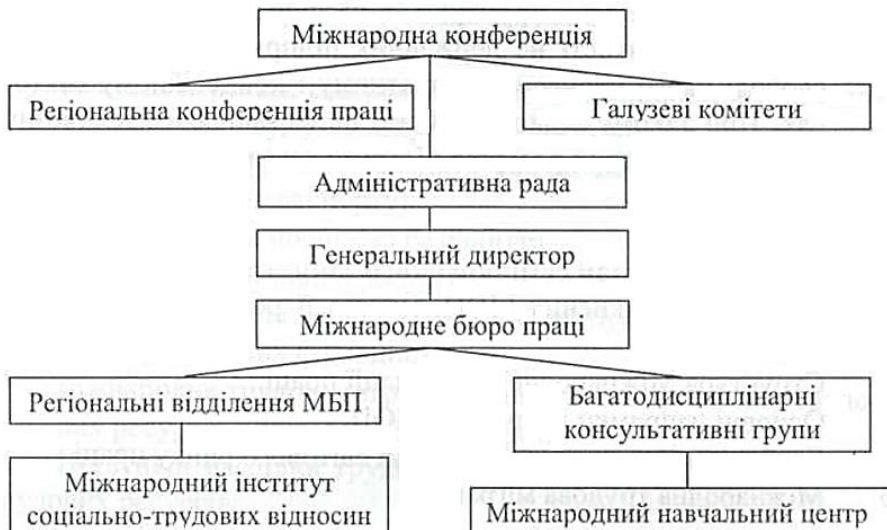
- допомога країнам - членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття;
- розробка програм щодо поліпшення умов праці;
- розвиток соціального забезпечення;
- розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти;
- сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудова відносин.

Отже, діяльність МОП зосереджується у наступних сферах:

- викорінення дитячої та примусової праці,
- гідна праця для жінок та чоловіків,
- економічний та соціальний розвиток,
- ліквідація безробіття,
- рівність та усунення дискримінації,
- ВІЛ/СНІД у сфері праці,
- законодавство у сфері праці,
- трудова міграція
- соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях.

Структура Міжнародної організації праці

Вищим керівним органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік у Женеві.



Міжнародна конференція розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалює бюджет та програму роботи Організації, обирає Адміністративну раду МОП, слугує форумом для обговорення актуальних проблем у соціально-трудовій сфері. В рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається терміном на 3 роки, складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців, 14 представників працівників. Адміністративна рада, що збирається тричі на рік, розробляє програму діяльності та бюджет Організації, які надалі виносяться на розгляд Міжнародної конференції праці. Міжнародне бюро праці, розташоване в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом.

Міжнародне бюро праці (МБП) — постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції та Адміністративної ради. В апараті МБП близько 1900 співробітників більше 110 національностей, які працюють як у самій штаб-квартирі в Женеві, так і в 40 відділеннях МОП у різних регіонах світу.

Наразі **Генеральним директором МОП**, з жовтня 2022 року, є Гілберт Хунгбо (Республіка Того).

При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турин).

Міжнародний інститут соціально-трудових відносин - самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення.

Міжнародний інститут соціально-трудових відносин здійснює такі програми:

- Органи з праці та економічний розвиток
- Органи з праці та нові системи організації виробництва
- Взаємодія різних установ
- Навчальна діяльність.

Міжнародний навчальний центр МОП - найбільший навчальний заклад системи ООН. За його навчальними програмами пройшло підготовку понад 50 тис. осіб із 170 країн. Діяльність центру присвячено внеску у розвиток людських ресурсів за принципом: вклад у посилення людського потенціалу є найбільш ефективним засобом досягнення соціального прогресу і зміцнення країн, що розвиваються та переходять до ринкової економіки.

Згідно з Статутом МОП одним з головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці.

Конвенції приймаються Генеральною конференцією 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 даної конвенції. Для окремої держави - члена МОП конвенція стає юридичне обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для проведення її в життя і раз на 2-4 роки подавати в МОП доповіді відносно вжитих заходів 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 відносно такої конвенції, а також про заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

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 181 конвенцію і 188 рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці. Це- основні права людини, зайнятість і навчання, умови праці або техніка безпеки і гігієна праці.

<https://www.ilo.org/>

1.2 ВЗАЄМОДІЯ МОП ТА УКРАЇНИ

Міжнародні нормативно-правові акти, в тому числі акти МОП, ратифіковані Україною, впливають на зміни в українському трудовому законодавстві. 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 дана 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 що виконується внаслідок судового вироку [17]. 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. Україна, що ратифікувала названу конвенцію, закріпила в ст. 43 Конституції заборону використання примусової праці у відповідності до міжнародно-правових стандартів [1]. Саме ці дві конвенції (№ 29 і № 105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію № 29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію № 105 - 129 держав) [18]. Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці - рівність в здійсненні прав і свобод людини. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.) [19], Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) [20]. Аналогічне положення міститься і в нормах національного законодавства. Так, ст. 2-1 КЗпП України закріплює положення про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2]. Щодо іноземних громадян, то згідно зі ст. 8 Закону України "Про правовий статус іноземців" вони мають рівні з громадянами України права й обов'язки у трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Проте для того, щоб такі трудові відносини виникли, для іноземця необхідно отримати дозвіл Центру зайнятості (див. § 7.5, пункт "Трудовий договір з трудящимігрантом") [21]. Важливим напрямом міжнародно-правового регулювання праці є сприяння зайнятості працездатного населення. Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) проголошує головною метою державної діяльності активну політику в сфері зайнятості. 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 [22].

Основні завдання нашої держави в сфері зайнятості та регулювання ринку праці зазначені в законодавстві. В Україні діє (зі змінами) прийнятий 1 березня 1991 р. Закон "Про зайнятість населення", статті 3, 4 і 5 якого містять основні принципи державної політики зайнятості населення, перелік державних гарантій права на вибір професії і виду діяльності та додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення (див. гл. 6) [23]. Ряд конвенцій присвячений захисту трудових прав у галузі умов і охорони праці. Так, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (1935 р.) передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою будь-якого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад

нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті [24]. Аналогічні норми передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗПП України [2]. Певні стандарти встановлені відносно щотижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток [25]. У галузі регулювання заробітної плати найбільш важливими є Конвенції № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.), № 95 про охорону заробітної плати (1949 р.). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати:

- потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні);
- вартість життя;
- соціальні допомоги;
- порівняльний рівень життя різних соціальних груп;
- економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку;
- рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримку високого рівня зайнятості.

Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати не ратифікована Україною, що дозволяє встановлювати мінімальну заробітну плату без урахування міжнародних стандартів і без наукового та техніко-економічного обґрунтування. Разом з тим, вже два роки діє норма ст. 95 КЗПП України про те, що мінімальна зарплата не може бути нижчою за прожитковий мінімум для працездатних осіб. В європейських країнах мінімальна зарплата, як правило, в 1,5 рази перевищує рівень прожиткового мінімуму. Україні ще далеко до такого співвідношення. Крім того, не викликає сумнівів той факт, що суми прожиткового рівня в Україні штучно занижені. Наприклад, загальновідомо, що ще до початку фінансовоекономічної кризи в м. Одесі можна було вижити в середньому з розрахунку 1500 грн. на одну особу в сім'ї, зрозуміло, зараз цей показник ще вище.

Таким чином, рівень співвідношення в Україні мінімальної зарплати з прожитковим мінімумом, розрахованим, щоб «не вмерти від голоду», є нонсенсом, до того ж, при нереальному значенні прожиткового мінімуму. Вважаємо, що ратифікація зазначеної Конвенції буде показником значного покращення економічного становища в державі [26]. Багато міжнародних актів МОП присвячено забезпеченню прав працівників щодо охорони здоров'я на виробництві. Ці акти вимагають від держав - членів МОП проведення державної політики в галузі безпеки, гігієни праці, створення ефективної системи інспекції праці. Так, Конвенції № 170 про хімічні речовини (1990 р.), № 174 про запобігання значним промисловим аваріям (1993 р.) були прийняті у зв'язку з аваріями в атомній енергетиці.

Серед конвенцій про права людини на свободу об'єднання потрібно назвати Конвенцію 1928 р. № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, що закріплює право працівників і підприємців вільно створювати свої організації з метою висунення і захисту своїх інтересів. Додаткові гарантії реалізації права на організацію надані Конвенцією № 98 про застосування

принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.). Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) передбачає, що колективні переговори є універсальним засобом регулювання питань праці. Рекомендації МОП "Про добровільне примирення і арбітраж" (1952 р.), "Про розгляд скарг" (1967 р.) регулюють питання мирних способів вирішення трудових конфліктів.

Експерти МОП вважають, що право на страйк, хоч воно і не передбачене спеціальним актом, випливає з Конвенції № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію (1948 р.), оскільки заборона на проведення страйків обмежує можливості працівників трудящих на захист їх законних інтересів. Українське трудове законодавство, що регулює питання проведення колективних переговорів, укладення і виконання колективних договорів (Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р.), реалізації права на страйк (Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р.) відповідають міжнародним стандартам. 3 травня 1996 р. міністр закордонних справ України підписав Європейську соціальну хартію, а згодом - 7 травня 1999 р. було підписано і новий варіант цього документа - Переглянуту Європейську соціальну хартію. Проте економічні чинники поки що не дозволяють ратифікувати цей документ Верховною Радою України. У даний час триває вивчення можливостей щодо адаптації українського національного законодавства до Хартії. Слід зазначити, що трудове законодавство України більшою мірою відповідає міжнародним стандартам, ніж соціально-забезпечувальне. У цій сфері в Україні триває кардинальна організаційно-правова реформа.

Україною ратифіковані 71 конвенція МОП, серед яких 8 фундаментальних конвенцій, 4 керівні (пріоритетні) конвенції та 59 технічних. З 71 ратифікованої конвенції, 61 конвенція є чинною, 6 конвенцій було денонсовано та 3 конвенції МОП скасовано.