

## Лекція № 9. МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА СИСТЕМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.

*Мета:* визначити сутність та особливості функціонування міжнародного ринку праці, розглянути функції та причини виникнення міжнародних організацій з регулювання ринку праці: Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції.

### План

1. Міжнародний ринок праці: поняття та особливості функціонування.
2. Міжнародна організація праці: мета, функції, структура.
3. Міжнародна організація з міграції (МОМ): історія створення, статут, цілі та завдання, діяльність. Діяльність МОМ в Україні.
4. Протидія торгівлі людьми.



### Основні поняття терміни і поняття

*Міжнародний ринок праці, попит на працю, пропозиція праці, рівноважна ставка заробітної плати, міжнародні організації з регулювання ринку праці, Міжнародна організації праці, Міжнародна організація з міграції, торгівля людьми*



### Основні теоретичні положення

#### **1 Міжнародний ринок праці: поняття та особливості функціонування**

Одним із важливих елементів глобальної економічної системи, на яку перетворився світ наприкінці другого тисячоліття, є міжнародний ринок праці з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо якості трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю та надзвичайною мобільністю сукупної робочої сили. Міжнародний ринок праці, який об'єднує понад 1,3 млрд. працездатного населення світу, потребує формування регулятивного та координаційного механізмів з узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, їх перерозподілу між різними країнами, регіонами, ланками світового господарства та ефективного використання, розширює можливості обміну знаннями, інформацією і досвідом між народами.

Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного,

систематичного характеру. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капіталу і праці. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вибаглива щодо оплати праці і т. д.). Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати тоді, коли виник масований експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили.

Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експортері. Навіть у «нових індустріальних країнах» ставки заробітної плати промислових робітників у 80-х роках були в 5–10 разів нижчі, ніж у розвинутих країнах Заходу. Практична необмеженість на периферії світового господарства дешевих трудових ресурсів сприяє їх широкому включенню в орбіту функціонування продуктивного капіталу економічно розвинутих країн, насамперед на основі розвитку мануфактурних форм організації праці.

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й інший, щоправда нечисленний, шар зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, СОТ, ЮНЕСКО та ін.). Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці – робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також «екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насажені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбавитись їх, вдаючись до депортації.

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські ТНК. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний з діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі»), прагнуть використати насамперед працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, насамперед, виникненням такого нового й особливого його сегмента, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів. Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві по суті формується нове середовище. Змінюється звичний характер конкурентної боротьби. Поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер іде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носіям – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено полюють за інтелектуальними ресурсами. Без них тепер не можна вижити в конкурентній боротьбі. Виникає, таким чином, попит на добре підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки. Одночасно зростає попит на інші категорії працівників (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки).

Інтернаціоналізація резервної армії праці відбувається паралельно з глобалізацією виробництва та розвитком світового ринку товарів і капіталів. Ринок праці перетворився на важливу складову частину світового ринку.

Процес розширеного відтворення капіталу відбувається тепер не тільки в межах національних кордонів, а й у взаємодії з відтворювальними процесами інших країн, тобто набирає глобальних масштабів (так званий відкритий тип відтворювального процесу). Одним з регуляторів цього процесу є інтернаціоналізація виробничого циклу. Поряд з торгівлею і рухом капіталу міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом, що забезпечує формування єдиного світового циклу. Рух робочої сили між країнами і спричинені ним потоки значних коштів у вигляді заробітної плати вносять істотні корективи у формування економічної ситуації в окремих країнах. Безпосередніми збудниками циклічних коливань нерідко стають перекази заробітної плати з однієї країни в іншу. Водночас міграція робочої сили впливає (погіршує або поліпшує) на умови життя працюючих у країнах – експортерах та імпортерах робочої сили.

Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси людей з економічно відсталих країн вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни (особливо «нові індустріальні держави» – Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія), тим самим знижуючи ціну робочої сили. У 70–80-ті роки широко практикувався вивіз цілої низки виробництв (особливо в електронній і легкій промисловості) за кордони розвинутих країн, у периферійні райони світу. В цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал ішов до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно відбувався і зворотний процес: робоча сила з менш розвинутих регіонів залучалася (часто нелегально) на некваліфіковані й малокваліфіковані роботи в розвинутих центри Заходу.

90-ті роки позначилися появою якісно нових рис міжнародного ринку праці:

по-перше, суттєво збільшився лаг між проходженням економікою промислове розвинутих країн нижчої кризової точки і початком поліпшення ситуації на ринку робочої сили. Цей розрив для США в останньому циклі першої половини 90-х років склав одинадцять місяців, тоді як у період криз 1974–1975 рр. і 1980–1982 рр. скорочення безробіття йшло практично слідом за поліпшенням економічної кон'юнктури;

по-друге, нетиповою для фази пожвавлення є мляве зниження таких показників використання робочої сили, як чисельність змушених працювати неповний робочий тиждень, а також чисельність тих, хто претендують на робочі місця, але припинили активні пошуки роботи. В попередні цикли чисельність цих категорій робітників у міру виходу економіки з кризи швидко знижувалась;

по-третє, ситуація на ринку праці впродовж останнього десятиліття характеризується різким звуженням можливостей для звільнених повернутися на попереднє місце роботи.

Циклічна криза не тільки безпосередньо впливає на динаміку зайнятості, а й виступає каталізатором структурних змін у цій сфері, від яких дедалі більше залежать від функціонування ринку праці.

Основною з таких змін є формування нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. Тепер у центр внутрішньофірмової стратегії ставиться завдання скорочення витрат на робочу силу, які становлять значний і, що найголовніше, зростаючий елемент виробничих витрат. Один із провідних шляхів скорочення цього виду витрат підприємці вбачають у отриманні зростання заробітної плати персоналу. В середині 90-х років у США, наприклад, заробітна плата 18 % працюючих не досягала офіційно встановленого рівня бідності.

Крім того, підприємці прагнуть знизити витрати на робочу силу шляхом збільшення тривалості робочого тижня. Середня його тривалість у США в цей період складала 41,7 год., а понаднормові – 4,4 год. Такий високий показник був зареєстрований лише в перші повоєнні роки, за умов нестачі робочої сили.

Для західних країн характерний інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці за одночасного «вимивання» місць для низькокваліфікованих працівників. За розрахунками експертів ОЕСР, у цих країнах щорічно оновлюється 10–15% усіх робочих місць Сектор кваліфікованої праці постійно зростає. Так, на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає 50–60% усіх вакансій, що відкриваються. Причому вимоги до робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, де питома вага кваліфікованих робітників традиційно більш висока, а й у сфері послуг. Йдеться насамперед про «інтелектуальні» галузі (наприклад, фінансово-банківська сфера), а також торгівлю та обслуговування. Тому сфера послуг не може слугувати пристановищем для некваліфікованої робочої сили, що виштовхується з інших галузей економіки, як це було ще в середині 80-х років.

Вирішення проблеми безробіття лідери західних країн пов'язують із підвищенням гнучкості ринку праці, що передбачає розширення прав підприємців у питаннях наймання і звільнення робочої сили. Підприємець, який має можливість у будь-який час звільнити зайву робочу силу, буде з більшим бажанням наймати додаткових працівників за появи перших ознак поліпшення економічної кон'юнктури.

На відміну від циклічного фактору, який стимулює попит на додаткову робочу силу, більш суперечливим є вплив різноманітних довгострокових факторів, таких як упровадження нових інформаційних технологій, структурні зміни в економіці, посилення міждержавної та міжфірмової конкуренції. Раціоналізація і технічне переозброєння виробництва приводять до того, що економічне зростання досягається головним чином за рахунок збільшення продуктивності праці, тим самим звужуються можливості використання додаткової робочої сили. Про це, зокрема, свідчить той факт, що темпи зростання зайнятості в останній період у фазі піднесення нижчі, ніж у попередніх циклах.

Щодо країн з перехідною економікою, то проблема довгострокового безробіття є для них ще гострішою, ніж для розвинутих країн. Особливо серйозна ситуація склалася тут із зайнятістю жінок. Серед інших груп населення, які вразило безробіття, – малокваліфіковані робітники та молодь, особливо з початковою освітою. Зростання безробіття на тлі падіння виробництва й високих темпів інфляції призвело у 90-ті роки до різкого зниження реальної зарплати у всіх цих країнах.

У формуванні міжнародного ринку праці втілилися такі характерні тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації, як посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети, розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей. Крім того, об'єднання національних ринків праці в один – світовий – істотно позначається на макроекономічній політиці окремих держав у галузі праці та соціально-трудова відносин, знімаючи обмеження, спричинені національними особливостями, та надаючи їй більш універсального характеру. Розвиток міжнародного ринку праці матеріалізується у зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають дедалі глобальнішого характеру, залучаючи населення абсолютної більшості країн світу. Поглиблення науково-технологічної революції, кардинальні зміни на політичній карті світу, структурні трансформації в міжнародній економіці зумовили появу нових рис і особливостей міжнародної трудової міграції, модифікацію її закономірностей і тенденцій. Ці зміни стосуються напрямків міжнародних міграційних потоків, обсягів та географії переселенських рухів, професійно-кваліфікаційного складу мігрантів, їхньої ролі в економічних процесах.

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці (Південно- та Північноамериканський, Європейський, Близькосхідний, Африканський), які являють собою арену масових міграційних процесів, усталеного міждержавного обміну трудовими ресурсами. За даними міжнародної статистики, на кінець ХХ ст. у світі налічувалося близько 25 млн. працівників-мігрантів, а якщо додати членів їхніх родин, мігрантів-сезонників та нелегальних мігрантів, то ця цифра збільшується в 4-5 разів і сягає понад 120 млн. осіб.

До традиційних спонукальних мотивів та причин міжнародної міграції трудових ресурсів належать: різниця в рівнях економічного розвитку окремих країн; нерівномірність у темпах і обсягах нагромадження капіталу на різних ділянках світового господарства; наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати; діяльність ТНК і пов'язана з нею міжнародна мобільність капіталу; масове хронічне безробіття в слаборозвинутих країнах. До цих чинників в останнє десятиріччя долучилися: політична та економічна кризи колишньої соціалістичної системи; поглиблення регіональної та світової економічної інтеграції; зростання попиту з боку лідерів світової економіки на інтелектуальну робочу

силу; стрімкий розвиток сучасних засобів зв'язку, комунікацій та транспорту; інформаційний фактор, а також чинники неекономічного характеру: воєнні та релігійні конфлікти, розвал федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми.

## **2 Міжнародна організація праці: мета, функції, структура**

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з багатобічних організацій, що найбільш успішно виконують свій мандат. Вісім десятиліть її історії дозволяють зробити висновок про те, що заставою цього успіху служить прагнення до відновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. МОП була створена в 1919 р. за задумом промислово розвинутих країн для рішення їхніх загальних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни масу нових членів.

У період «холодної війни» Організація зберігала свій універсальний характер, у той же час безкомпромісно відстоюючи свої основні цінності. Кінець «холодної війни» і прискорена глобалізація світової економіки в черговий раз поставили МОП перед необхідністю переглянути свої задачі, програми і методи роботи.

Міжнародна організація праці побудована на статутному принципі, який говорить, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

МОП стояла у джерел таких досягнень індустріального суспільства як 8-годинний робочий день, політика зайнятості, охорона материнства, закони про дитячу працю й інші норми, що сприяють охороні праці і мирних трудових відносин.

Універсальна за своїм характером, МОП зародилася на соціальному ґрунті Європи і Північної Америки XIX століття. У цих двох регіонах йшла промислова революція, і бурхливий економічний ріст найчастіше досягався ціною найтяжких людських страждань. Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX сторіччя в результаті міркувань морального й економічного порядку з приводу людських витрат промислової революції. Цю ідею підтримали багато видатних промисловців, у тому числі Роберт Оуен і Даніель Легран, а також ряд політичних діячів і економістів.

Попередники МОП висували три доводи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них, гуманітарного плану, указував на необхідність полегшити важку долю працюючих мас. Ця ініціатива виходила, однак, не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник лише пізніше, коли в ряді країн були усунуті різні перешкоди для реалізації права на свободу об'єднання. Другий довід, скоріше політичного плану, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою запобігти суспільні потрясіння. Політично прозорливі засновники МОП підтримали

реформістські устремління серед трудящих, щоб відвернути їх від комуністичної пропаганди, що усе ширше поширювалася в Європі після Жовтневої революції 1917 р. у Росії. Третій довід носив економічний характер; вказувалося на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам із захисним трудовим законодавством уникнути втрат. Іншими словами, таке регулювання дозволило б зрівняти міжнародну конкурентоздатність усіх держав. Ці аргументи приведені в преамбулі до прийнятого в 1919 р. Статуту МОП, що відкривається словами про те, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській декларації 1944 р. І сьогодні, в епоху глобалізації, вони залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто просто ігнорувалися урядами. Однак в останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні суспільні об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині і Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея введення подібного міжнародного законодавства поширилась в політичних, релігійних, наукових і економічних колах, а також вперше й у світі праці. Найбільш значним підсумком цього інтелектуального руху стало створення в 1901 р. у Базі Міжнародної асоціації правового захисту трудящих. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть XIX століття. У 1905–1906 р. Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям перших двох міжнародних трудових конвенцій: однієї – про регулювання нічної праці жінок, а іншої – про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. В роки Першої світової війни кілька міжнародних зустрічей провели профспілки. Їхні учасники намагалися ввести ряд соціальних положень у майбутній мирний договір, а також створити міжнародний орган, що займається умовами праці. Також висувалася вимога компенсації за жертви, на котрі пішли працюючі маси під час війни.

Акт по створенню МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією в 1919 р. Він увійшов як Частина XIII у Версальський мирний договір. Ведучу роль при цьому зіграли Франція і Великобританія. Авторами англійського тексту, що Комісія взяла за основу, були майбутні керівники Міжнародного бюро праці Гарольд Батлер і Едвард Філен. З моменту свого народження Організація здобувала риси, що помітно відрізняли її від інших установ Ліги Націй, попередниці Організації Об'єднаних Націй між двома світовими війнами.

У той час, як становлення і робота Ліги проходили зі значними труднощами, МОП швидко стала ефективно діючою організацією: секретаріат на чолі з такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів активний діалог з міністрами праці, з високою віддачею працювала Міжнародна конференція праці, що прийняла за перші два роки – 1919–1920 рр. – дев'ять Конвенцій і десять Рекомендацій.



Створена для вироблення міжнародних трудових норм і контролю за їхнім застосуванням, МОП у перші 40 років існування направляла основну частину своїх зусиль на виконання цієї головної задачі. Протягом 20-літнього періоду – 1919–1939 рр. – було прийнято 67 Конвенцій і 66 Рекомендацій. Спочатку норми торкалися, в основному, умов праці: перша конвенція 1919 р. регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня у розмірі восьми годин, а тижня – 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду норм.

У 1926 р. було прийнято важливе нововведення – Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, що існує і понині. Був утворений Комітет експертів, що складається з незалежних юристів. Він аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій і представляв щороку власну доповідь. Його мандат був потім розширений, так що тепер Комітет розглядає і доповіді про дотримання нератифікованих Конвенцій. Апьберт Тома, завдяки якому протягом 13 років Організація займала у світі сильні позиції, помер у 1932 р. Його спадкоємець Гарольд Батлер зштовхнувся з проблемою масового безробіття, породженою «великою депресією». Усі ці роки представники трудящих і роботодавців на Конференції протистояли один одному по питанню про скорочення робочого часу без яких-небудь видимих результатів. У 1934 р., у період правління президента Франкліна Д. Рузвельта, Сполучені Штати, що не входили в Лігу Націй, стали членом МОП.

У травні 1940 р. новий директор Джон Уайнант, з огляду на положення Швейцарії в центрі охопленою війною Європи, перевів штаб-квартиру Організації з Женеви в Монреаль (Канада). У 1944 р. делегати Міжнародної конференції праці прийняли Філадельфійську декларацію. Вона ввійшла як додаток у Статут і понині є хартією цілей і задач МОП. Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП; вона, зокрема, говорить, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу» і що «злиденість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту». Декларація передбачила Статут Організації Об'єднаних Націй і Загальну декларацію прав людини.

У Декларації обґрунтовується принцип рівності і соціальної справедливості. «Всі люди і від раси, віри або полу, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стійкості і рівних можливостей».

В Декларації також визначені 10 програмних задач МОП.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (воля об'єднання, усунення примусової праці і дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 р. була схвалена головна конвенція (№87) про волю об'єднання. Вона і зараз продовжує значно впливати на світ праці.

У 1969 р. МОП з нагоди своєї 50-й річниці була визнана гідною Нобелівської премії світу. На церемонії надання престижної нагороди голова

Комітету з Нобелівських премій заявив, що МОП, одне з деяких створінь людства, яким воно може пишатися, вплинула на законодавство всіх країн.

З середини 70-х років був взятий курс на децентралізацію діяльності і ресурсів МОП в рамках політики активного партнерства. В 1998 р. Міжнародна конференція праці прийняла декларацію про основні принципи і права у сфері праці.

У 1999 р. новий Генеральний директор МБП Хуан Сомовія (Чилі), перший представник південного півкулі, що очолив Організацію, приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству і відкритій економіці в тій мірі, у якій це «принесе реальні вигоди простим людям і їх родинам» Х. Сомовія має намір модернізувати тристоронню структуру Організації і допомагати використовувати її таким чином, щоб цінності МОП відігравали ведучу роль у новій глобальній реальності.

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди і соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику і практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною міжнародною організацією, у якій об'єднання роботодавців і трудящих мають рівний голос з урядами у формуванні її політичного курсу і програм.

МОП заохочує трипартизм і усередині держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками і роботодавцями, що беруть участь у виробленні і проведенні в життя політики в соціально-економічній області, а також по ряду інших напрямків. Кожна країна-учасниця має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від трудящих і роботодавців, що можуть виступати і голосувати незалежно друг від друга.

До керівних органів МОП належать: Міжнародна конференція праці (МКП), Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці

Міжнародна конференція праці проводиться в червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Поряд з делегатами уряду в Конференції звичайно беруть участь і виступають члени кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Представники підприємців і трудящих можуть виступати і голосувати незалежно від делегатів уряду і навіть проти них, так само як і проти один одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових і соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція приймає дворічну програму роботи і бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до котрої входять 28 представників урядів, 14 представників трудящих і 14 представників роботодавців. Ця виконавча рада проводить свої засідання три рази в рік у Женеві. Він приймає рішення по політиці Організації, визначає її програму і бюджет, що потім представляються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає Генерального директора МБП.

Десять урядових місць у ньому постійно закріплені за країнами, найбільш розвинутими в промисловому відношенні (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Великобританія, США). Представники інших країн-учасниць обираються в Адміністративну раду делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром і видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані і здійснюються регіональними і місцевими відділеннями і бюро. Керує Секретаріатом Генеральний директор МБП, що обирається на п'ятилітній термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві і більш ніж 40 представництвах по усьому світі працюють близько 2500 фахівців і службовців.

Регулярно проводяться також регіональні конференції держав-членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Адміністративній раді і Бюро допомагають у їхній діяльності тристоронні комітети, що охоплюють основні галузі промисловості, і комітети експертів з таких питань, як професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна й охорона праці, трудові відносини, особливі проблеми окремих категорій трудящих – молоді, жінок, інвалідів.

Основними підрозділами МБП є:

### ***1. Бюро по діяльності підприємців.***

Успішно працюючі підприємства складають основу будь-якої стратегії розширення зайнятості і підвищення рівня життя. Багато чого в повсякденних відносинах між роботодавцями і трудящими на великих і малих підприємствах бере свій початок у дебатах, що відбувається на міжнародній арені, і прийнятих рішеннях. Законодавство з праці найчастіше вводить окремими країнами слідом за схваленням міжнародних актів у цій сфері. Потреба підприємств в одержанні новітньої інформації і консультацій у даній області сьогодні особливо велика.

Організації підприємців на національному і міжнародному рівнях надають таку інформацію підприємствам, яка полегшує їхню діяльність у навколишньому соціальному середовищі й в області людських ресурсів. Їх інформаційний і представницький потенціал може допомогти керівництву підприємства зрозуміти, що відбувається в діловому навколишньому середовищі і впливати на нього, користуватися можливостями для росту торгівлі, інвестицій і одержання конкурентних переваг, які відкриваються завдяки глобалізації світової економіки, що розширюється.

Бюро по діяльності підприємців МБП працює з їх організаціями, допомагаючи їм ефективно виконувати ці функції. Воно проводить програму сприяння об'єднанням роботодавців у країнах, що розвиваються, тих, котрі здійснюють перехід до ринкової економіки, а також у країнах, що пережили різного роду конфлікти. У її рамках надається допомога цим організаціям по

наданню послуг, необхідних підприємствам. Підтверджуючи в такий спосіб свою корисність, вони залучають нових членів, що у свою чергу підсилює ефективність і розмах діяльності цих об'єднань.

## **2. Бюро по діяльності трудящих.**

Глобалізація економіки в світі призводить до змін, що особливо позначаються на зайнятості, умовах праці, заробітній платі і самій організаційній структурі профспілок. Починаючи зі створення МОП у 1919 р. профспілковий рух бачив в МОП опору для своєї діяльності і найважливіший центр для встановлення контактів на міжнародному рівні.

Бюро по діяльності трудящих є спеціалізованим підрозділом МБП. Його задача – підтримувати тісні зв'язки з профспілковими об'єднаннями в різних країнах, надавати ресурси МОП у їхнє розпорядження, допомагати Організації чуйно реагувати на їхні проблеми, пріоритети, інтереси і думки і діяти з врахуванням цього.

З цією метою Бюро координує всю діяльність МОП, що стосується організацій трудящих. Його головні цілі:

сприяти розвитку і зміцненню представницьких, незалежних і демократичних профспілкових організацій;

розширювати їхні можливості в участі в переговорах з політичних, економічних і соціальних питань і в прийнятті рішень у даних областях;

допомагати профспілкам активно брати участь у діяльності МОП.

Інші послуги, надані Бюро профспілковим організаціям, включають публікації, технічну допомогу, дослідження і навчання. Фахівці МБП по діяльності трудящих і профспілковому утворенню надають їм допомогу по усьому світі.

3. Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці

Ефективне регулювання праці у відповідь на соціально-економічні зміни вносить важливий вклад у поліпшення умов праці і, у той же час, у національний розвиток.

МОП допомагає країнам виробляти й удосконалювати свою політику і законодавство в сфері праці, регулювання в цій області, зміцнювати інспекцію праці і служби зайнятості.

Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці разом з Бюро по діяльності підприємців і Бюро по діяльності трудящих пропонує унікальний набір послуг по розвитку можливостей міністерств праці й інших відповідних урядових органів по налагодженню і веденню соціального діалогу. Сюди входять як традиційні функції підтримки урядів, удосконалювання законодавства і управління в сфері праці, так і комплексне сприяння міністерствам праці і відповідним державним органам у виробленні економічної і соціальної політики в цілому. Особлива увага приділяється проблемам структурної перебудови економіки і реформі державного сектора,

Департамент координує зведену міжгалузеву програму зміцнення загального управління і структури органів з праці, у тому числі інспекцій праці і служб зайнятості. Приділяється також увага процесу реформування

трудового законодавства як головного фактору сприяння трипартизму і соціальному діалогу.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями:

просування і проведення в життя основних принципів і прав у сфері праці;

створення великих можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і доходу;

розширення охоплення й ефективності соціального захисту для усіх; зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

Можна виділити наступні основні напрямки діяльності організації:

розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;

створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їхнім дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;

проведення в життя великої програми міжнародного технічного співробітництва, вироблюваної і здійснюваної в активному партнерстві з учасниками Організації, у т.ч. надання допомоги країнам у її ефективній реалізації;

питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність у підтримку цих зусиль.

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн постало завдання узгодити і узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці. Виконання цього завдання взяла на себе МОП. На міжнародних конференціях праці були прийняті конвенції і рекомендації, в яких юридично закріплені норми трудових відносин як частина міжнародного права. Конвенції та рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права.

У 1998 році Міжнародна конференція праці прийняла урочисту Декларацію про основні принципи і права в сфері праці. В ній підтверджується рішучість міжнародного співтовариства «дотримувати, сприяти застосуванню і сумлінно запроваджувати в життя» право трудящих і роботодавців на волю об'єднання і колективні переговори, діяти в напрямку ліквідації усіх форм примусової чи обов'язкової праці, повного усунення дитячої праці і дискримінації в області наймання і занять. У Декларації підкреслюється, що всі держави-учасниці несуть зобов'язання дотримувати ці принципи поза залежністю від того, ратифікували вони відповідні Конвенції чи ні.

Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 року. Вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці у всіх формах. Допускаються визначені виключення, такі як військова служба, належним

чином контрольовані виправні роботи, праця при надзвичайних обставинах, таких як воєнні дії, при пожежі, землетрусах...

Конвенція №87 про волю асоціації і захисту права на організацію, 1948 року. Установлює право всіх трудящих і підприємців на створення і вступ в організацію по своєму виборі без одержання попереднього дозволу і встановлює ряд гарантій свободи їхньої діяльності без втручання органів державної влади.

Конвенція №98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 року. Передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій трудящих і підприємців від взаємного втручання, а також заходи для сприяння колективним переговорам.

Конвенція №100 про рівну винагороду, 1951 р. Спонукає встановлювати рівну оплату для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Конвенція №105 про скасування примусової праці, 1957 р. Забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засіб політичного придушення, виховання, покарання за вираження політичних і ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, установлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках чи дискримінації.

Конвенція №111 про дискримінацію в області праці і занять, 1958 р. Призиває до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при найму, професійній підготовці, у відношенні умов праці по ознаці раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного чи соціального походження, на сприяння рівності можливостей і звертання.

Конвенція №138 про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р. Має на меті усунення дитячої праці; установлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинний бути нижче віку завершення обов'язкової освіти.

Конвенція №154 і Рекомендації №163 про колективні переговори, 1981 р., передбачають переговори з метою визначення умов праці і зайнятості, регулювання відносин між підприємцями та працюючими або їх організаціями. При переговорах важливо мати необхідну інформацію для їх компетентного ведення. З цією метою державні органи повинні представляти необхідну інформацію про загальне соціально-економічне становище країн, підприємці повинні представляти інформацію про соціально-економічний стан підприємства.

В даний час перед МОП стоять якісно інші цілі і задачі, ніж ті, що стояли перед нею 15–20 років тому. Це пов'язано насамперед із глобалізацією світової економіки негативні наслідки якої позначаються на трудящих усіх країн, що змушені працювати в умовах жорсткості конкуренції, прискорення технологічних змін, росту соціальної нерівності і скорочення можливостей урядів.

### 3 Міжнародна організація з міграції (МОМ): історія створення, статут, цілі та завдання, діяльність. Діяльність МОМ в Україні

Міжнародна організація з міграції (англ. *International Organization for Migration*; МОМ / ІОМ) – міжурядова міжнародна організація, створена й діюча для розв'язання численних міграційних проблем у сучасному світі; є провідною міжурядовою організацією у міграційній галузі та тісно співпрацює із урядовими, міжурядовими та громадськими установами та організаціями. МОМ включає (157) країн-членів і ще 10 країн мають статус спостерігачів. Організація має понад 100 регіональних офісів, її Штаб-квартира знаходиться в Женеві (Швейцарія).

Головні цілі й напрямки діяльності МОМ:

1. управління міграцією в інтересах усіх залучених сторін;
2. тісна співпраця з урядами країн, представлення та захист інтересів людей, що обрали для себе міграцію як єдиний можливий засіб вирішення своїх проблем;
3. попередження і боротьба з негативними міграційними явищами – торгівля людьми, рабство (в тому числі сексуальне) трудових мігрантів.

Міжнародна організація з міграції (МОМ) була заснована у 1951 р. Головною підставою для її створення послужила необхідність врегулювання великих потоків мігрантів у Європі внаслідок Другої світової війни.

МОМ сприяє гуманній та упорядкованій міграції на благо всіх через надання підтримки та послуг урядам та мігрантам. Нині, вона нараховує 125 держав-членів, інші 18 є країнами спостерігачами, має представництва у більш ніж 100 країнах.

МОМ підтримує забезпечення врегульованого та гуманного міграційного менеджменту, міжнародне партнерство у вирішенні міграційних питань, пошук практичних рішень міграційних проблем, а також надає гуманітарну підтримку мігрантам, які її потребують, включаючи біженців та осіб, які були змушені залишити свої будинки або місця звичайного проживання.

Конституція МОМ визнає зв'язок між міграційним та економічним, соціальним та культурним розвитком, а також право на свободу переміщення.

МОМ працює у чотирьох широких галузях міграційного менеджменту, серед яких:

- Міграція та розвиток;
- Сприяння міграції;
- Регулювання міграції;
- Вимушена міграція.

Діяльність МОМ, що об'єднує усі ці сфери, включає просування міжнародного міграційного законодавства, дискусії з приводу політичних підходів та керівництва, захист прав мігрантів, охорони здоров'я та гендерний вимір міграції.

Представництво МОМ в Україні почало працювати в Києві у 1996 р., коли Україна отримала статус країни-спостерігача при МОМ. У 2001 р. Україна звернулася із запитом про надання їй статусу країни-члена МОМ, і у 2002 р. Парламент України ратифікував угоду про членство України в організації. МОМ має аналогічні привілеї та імунітети, що їх мають спеціалізовані установи ООН, незважаючи на те, що вона не є Агентством системи ООН, однак є членом Представницької Групи ООН в Україні.

Відповідно до загальної стратегії МОМ, Представництво МОМ в Україні займається виконанням усіх основних цілей організації. Його діяльність спрямована на сприяння усвідомленню можливостей і проблем міграції в українському контексті.

Максимізація цих можливостей й зведення до мінімуму проблем, викликаних міграційними переміщеннями – це керівні принципи всіх заходів і програм, які реалізує Представництво.

При цьому, Представництво МОМ в Україні продовжує протидіяти торгівлі людьми, надавати допомогу Уряду України у покращенні його системи управління міграційними процесами, та розробляти політику у галузі охорони здоров'я, яка враховувала б мігрантів.

Водночас Представництво МОМ в Україні долучається до вивчення та стимулювання створення легальних каналів працевлаштування для українських трудових мігрантів, використання потенціалу розвитку міграції та інтеграції мігрантів, популяризації культурного розмаїття та протидії ксенофобії та нетерпимості.

Протягом 19 років діяльності в Україні, МОМ надала допомогу майже 400 000 мігрантів, потенційних мігрантів, постраждалих від торгівлі людьми та іншим вразливим групам, безпосередньо або через своїх партнерів по проектах.

Згідно з міжнародно визнаними стандартами та найкращими практиками, систему моніторингу і оцінки (МіО) МОМ в Україні очолює спеціальний підрозділ МіО, який здійснює керівництво та забезпечує дотримання загального підходу до програм, що базується на впливі. Представництво також має відпрацьовану систему подачі скарг, використовує інструменти оцінки задоволення бенефіціарів та дотримується антикорупційних механізмів і прозорості.

Україна є країною походження, транзиту та призначення у торгівлі чоловіками, жінками та дітьми. Зростає також проблема внутрішньої торгівлі людьми. За даними дослідження, проведеного на замовлення МОМ, понад 160 тис. українців постраждали від торгівлі людьми з 1991 р., що робить Україну одним з найбільших «постачальників» підневільної робочої сили в Європі.

#### **4 Протидія торгівлі людьми**



Програма протидії торгівлі людьми МОМ в Україні розпочала свою роботу в 1998 році з метою допомогти Уряду України та громадськості у зусиллях із протидії торгівлі людьми та забезпечення доступу постраждалих до допомоги та правосуддя. МОМ застосовує системний підхід до вирішення проблеми торгівлі людьми та проводить роботу у чотирьох взаємопов'язаних напрямках.

**1. Попередження та запобігання.** МОМ приділяє особливу увагу запобіганню торгівлі людьми у співпраці з державними установами в галузі соціальної політики та освіти, правоохоронними органами, іншими міжнародними організаціями, а також мережею організацій громадянського суспільства по всій території України. Робота МОМ спрямована на населення в цілому, окремі групи ризику, молодь, невстановлених постраждалих, а також державних і неурядових спеціалістів, які могли бути в контакті з потенційним постражданими за допомогою цілеспрямованих інформаційних кампаній, Національної гарячої лінії з протидії торгівлі людьми і консультації мігрантів 527 ( яка надає понад 18 000 консультацій щорічно), правозахисних тренінгів для НУО та журналістів, розробки навчальних матеріалів для середньої школи та вищих навчальних закладів та інших різноманітних інноваційних методів.

**2. Надання підтримки правоохоронним органам.** З метою підвищення доступу постраждалих від торгівлі людьми до правосуддя, МОМ надає комплексні послуги з розвитку потенціалу системи кримінального правосуддя в Україні, зокрема міліції, слідчих, прокурорів і судових органів. Це включає в себе тематичні тренінги, технічну допомогу, встановлення робочих контактів з країнами транзиту та призначення, сприяння взаємній правовій допомозі, управління ресурсами, надання обладнання, зміцнення механізмів захисту постраждалих/свідків тощо. МОМ також співпрацює з Державною міграційною службою України та Державною прикордонною службою України для підвищення можливостей ідентифікації потенційних постраждалих від торгівлі людьми на кордонах країни і покращення співпраці зі спеціалізованими підрозділами міліції.

**3. Захист та реінтеграція.** МОМ в Україні почала надавати допомогу українцям, які постраждали від торгівлі людьми, у 2000 р. Разом з мережею партнерських НУО по всій території України, за період з січня 2000 р. до грудня 2015 р. МОМ надала комплексну допомогу з реінтеграції понад 11 600 постраждалих від торгівлі людьми, яка, залежно від індивідуальних потреб кожного бенефіціара, включала юридичні консультації та представництво у кримінальному та цивільному суді; медичну та психологічну допомогу, забезпечення притулку, професійну підготовку, надання невеликих грантів для підтримки тих постраждалих від торгівлі людьми, які прагнуть започаткувати власний бізнес, та інші форми допомоги. Більше 420 постраждалих від торгівлі людьми отримали допомогу в рамках програми МОМ з розвитку мікро-підприємств та заснували 285 мікро-підприємств, створивши приблизно 370 нових робочих місць. З 2002 р. при МОМ працює Медичний реабілітаційний центр, єдиний у своєму роді в

Україні, де повне медичне обслуговування та психологічна допомога надаються безкоштовно на безпечній та конфіденційній основі. З 2002 р. по березень 2016 р. понад 2 650 постраждалих скористалися послугами Центру.

МОМ також підтримує географічне розширення та зміцнення Національного механізму взаємодії для надання допомоги постраждалим від торгівлі людьми, який було запроваджено в Україні у 2012 р.

**4. Партнерство** лежить в основі всіх заходів МОМ із протидії торгівлі людьми. Робота зі зростаючим колом партнерів, зокрема з різними державними установами, міжнародними організаціями, громадянським суспільством, приватними компаніями та фізичними особами. Пожвавлення співробітництва між ними є ключем до ефективних дій, спрямованих на протидію торгівлі людьми в Україні та зміцнення національного внеску та відповідальності у цій сфері.

Представництво МОМ в Україні координує заходи з попередження та інформування населення разом з Коаліцією з протидії торгівлі людьми, до складу якої входить 31 неурядова організація.



#### Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення дефініції «міжнародний ринок праці».
2. В чому полягають особливості функціонування міжнародного ринку праці?
3. Які цілі Міжнародної організації праці (МОП)?
4. Охарактеризуйте організаційну структуру МОП.
5. Які цілі Міжнародної організації з міграції (МОМ)?
6. В чому полягають завдання МОМ?
7. Охарактеризуйте статут МОМ.
8. Проаналізуйте діяльність МОМ в Україні.
9. Як Ви розумієте поняття «торгівля людьми»?
10. Визначте основні заходи протидії торгівлі людьми на сучасному етапі.

#### Література:

1. Матвієнко В.М. Міжнародні організації: підручник / В.М. Матвієнко, Ю.С. Скороход, А.П. Сапсай, Р.К. Петюр, Н.Л. Яковенко, К.І. Кузнецова, О.І. Опанасюк, Т.І. Шинкаренко, О.Ю. Ковтун, В.І. Головченко, Н.В. Балюк. – К.: Видання ДАК, 2015. – 783 с.
2. Циганкова Т.М. Міжнародні організації [Текст] : навч. посіб. / Т. М. Циганкова, Т. Ф. Гордєєва ; Мво освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун–т. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2001. – 340 с.
3. Міжнародні організації [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. В. Ковалевський, Ю. Г. Козак, С. Г. Грищенко [та ін.]; ред. Ю. Г. Козака, В. В. Ковалевського. – К. : ЦУЛ, 2003. – 287 с.

