

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

**за темою № 13 - Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток
соціально-трудових відносин**

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол
від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої
категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму
Кременчуцького національного університету імені Михайла
Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці.
2. Структура Міжнародної організації праці і її основні документи.
3. Методи роботи Міжнародної організації праці й основні сфери діяльності.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компрінт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч.

посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>

13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці (МОП) була створена в 1919 р. на Версальській мирній конференції за підсумками Першої світової війни. Вона була заснована з ініціативи і за активною участю західної соціалдемократії. Статут МОП був розроблений Комісією з праці конференції і став частиною XIII Версальського договору. Необхідність створення такої організації визначається принаймні трьома причинами:

Перша — політична. Приводом для створення МОП стали революції в Росії та інших європейських країнах. З метою розв'язання суперечностей, які виникали в суспільстві вибуховим, насильницьким, революційним шляхом, організатори МОП вирішили створити міжнародну організацію, покликану сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального ладу між різними верствами суспільства, вирішенню соціальних проблем еволюційним мирним шляхом.

Друга — соціальна. Важкими і неприйнятними із загальнолюдських позицій були умови праці та життя працюючих. Вони піддавалися жорстокій експлуатації. Їхній соціальний захист практично був відсутній. Соціальний розвиток різко відставав від економічного, що гальмувало загальний розвиток суспільства.

Третя — економічна. Прагнення окремих країн до поліпшення стану працюючих викликало збільшення витрат, зростання собівартості продукції, що заважало конкурентній боротьбі та вимагало вирішення соціальних проблем у більшості розвинених країн.

МОП — одна з найстарших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена при Лізі Націй, вона пережила останню і з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо в момент її створення

в ній брали участь 42 держави, то в 2000 р. їх кількість збільшилась до 174.

Відмітна риса МОП – трипартизм, її тристороння структура, у рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Прийняття рішень припускає взаємне врахування інтересів і досягнення загальних угод, хоча узгодження різних або протилежних інтересів — справа складна.

Перша Міжнародна конференція праці відкрилася 29 жовтня 1919 р. у Вашингтоні. Ця дата вважається днем народження МОП. На цій конференції були прийняті перші шість міжнародних конвенцій з праці, у тому числі про робочий час, про безробіття та ін. Перша встановлювала обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень. Конвенція про безробіття зобов'язувала членів організації встановлювати систему державних бюро зайнятості.

У 1920 р. штаб-квартира Організації — Міжнародне бюро праці (МБП) переїжджає до Женеви.

У 1926 р. Міжнародна конференція праці створює діючий і тепер механізм контролю за застосуванням конвенцій.

У 1934 р. членами МОП стали Радянський Союз і США. Такий збіг був, напевне, не випадковим.

У 1940 р. у зв'язку з війною в Європі штаб-квартира МОП тимчасово переноситься в Монреаль (Канада). Завдяки цьому була збережена безперервність діяльності організації.

У 1940 р. СРСР призупинив своє членство в МОП і повернувся до неї в 1954 р. З цього року членами МОП стали Україна і Білорусія.

У 1944 р., коли Друга світова війна наближалася до кінця, МОП виповнилося 25 років. Міжнародна конференція праці у Філадельфії визначила завдання МОП у післявоєнний час. На ній була прийнята Філадельфійська декларація, що визначала ці завдання. Декларація стала додатком до Статуту МОП. Керівництво МБП запросило СРСР взяти участь у цій конференції як повноправного члена, але уряд це запрошення не прийняв.

У 1945 р. МБП повернулося в Женеву.

У 1970 р. число країн-членів подвоїлося в порівнянні з 1948 р. Організація після входження у неї країн, що розвиваються, набула універсального характеру. Країни, що розвиваються, стали становити більшість у МОП. Число співробітників МБП за цей час збільшилося в чотири рази, а бюджет Організації — у п'ять разів.

У 1969 р., на честь 50-річчя Організації їй була присуджена Нобелівська премія миру.

Головні цілі МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту і поліпшенню умов праці, захист прав людини. Виходячи з цих цілей формулюються основні завдання Міжнародної організації праці:

1. Сприяння організаціям працівників у роботі разом з урядами з

регулювання соціально-трудових відносин

2. Розробка і здійснення програм з поліпшення умов праці, охорони і відновлення навколишнього середовища
3. Допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, скорочення безробіття і регулювання міграції
4. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм і контроль за їхнім виконанням
5. Розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем
6. Захист прав людини
7. Боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня працюючих, розвиток сфери соціального забезпечення
8. Сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних
9. Підтримка процесу демократизації
10. Підтримка розвитку трипартизму
11. Продовження боротьби з бідністю шляхом збільшення зайнятості

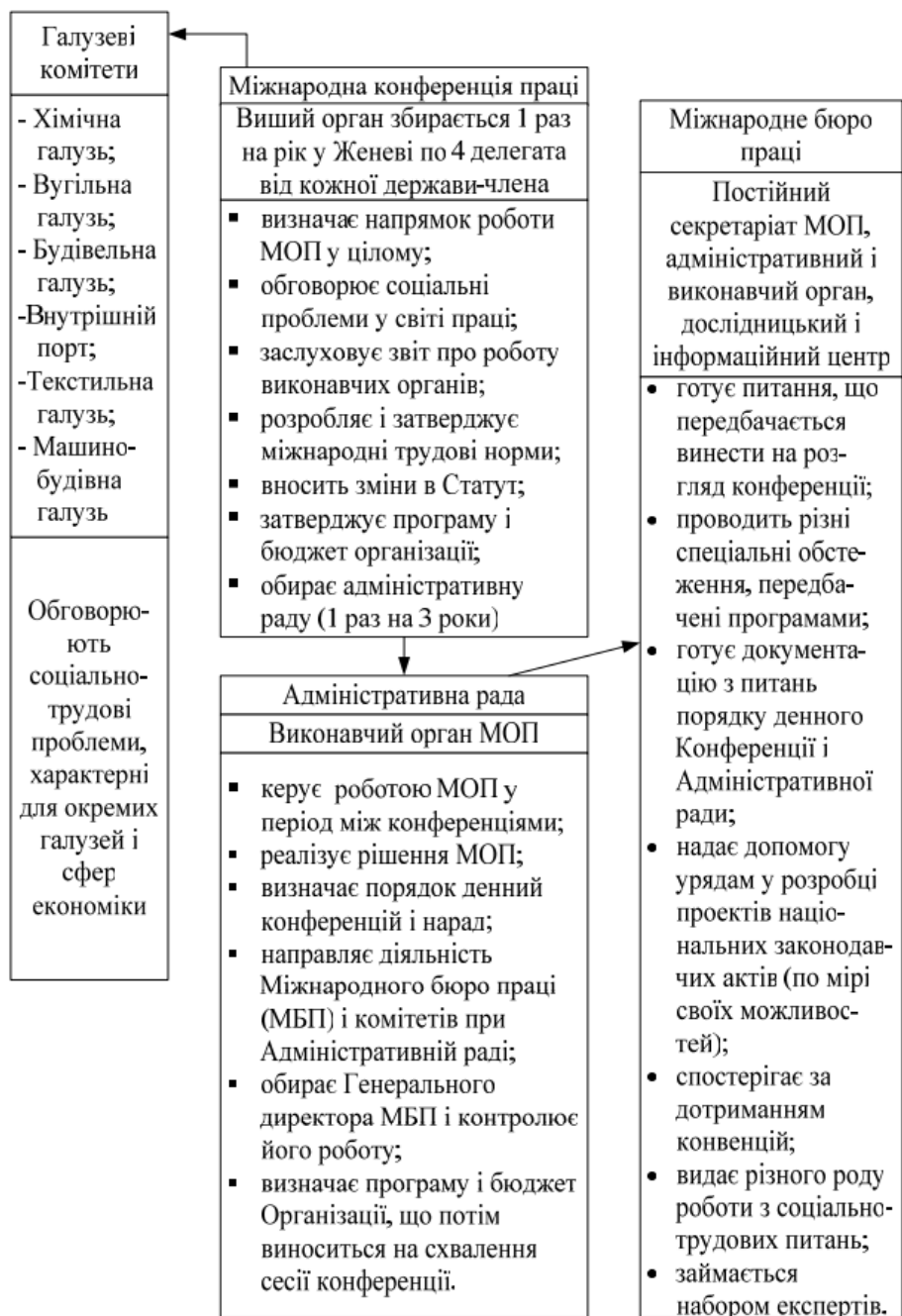
2. Структура Міжнародної організації праці і її основні документи

Структура МОП виходить з принципів трипартизму — усі її органи побудовані на тристоронній основі та включають представників урядів, працівників і роботодавців.

Статут МОП. У перший текст Статуту, прийнятий в 1919 р., згодом були внесені виправлення і доповнення, що не змінили його основного змісту. У його преамбулі стисло викладені причини створення і головні завдання Організації. Далі Статут визначає членство в Організації, порядок прийому до неї і виходу, структуру, права і завдання основних органів, порядок призначення, права й обов'язки Генерального директора і персоналу МБП, умови співробітництва з ООН, іншими міжнародними й урядовими організаціями. Чільне місце займають у ньому питання визначення членських внесків держав-учасниць, санкції до неплатників, питання формування бюджету і контроль за його витратою. Визначено завдання і порядок розробки міжнародних трудових норм і обов'язки держав з їхнього розгляду і виконання та інші питання, пов'язані з діяльністю Організації.

Філадельфійська декларація була прийнята в 1944 р. і визначала мету і завдання роботи МОП після Другої світової війни. Вона розширила завдання діяльності МОП і стала частиною Статуту. Президент США Франклін Д. Рузвельт, який виступив на Конференції, назвав її документом «сподівань епохи, що пізнала дві світові війни». Декларація певною мірою передбачила статут ООН і Загальну декларацію прав людини. Вона підтвердила основні принципи МОП, у тому числі те, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу»; «убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту».

Структура МОП



Регламент Міжнародної конференції праці докладно визначає порядок її роботи. У ньому встановлюються склад Конференції, право доступу на її засідання, порядок обрання керівництва Конференції, порядок формування постійних та інших комітетів і секретаріату. Визначаються процедури розгляду проектів конвенцій, рекомендацій і виправлень до Статуту, програми і бюджету, питань, включених до порядку денного для загальної дискусії та ін. Установлюється, коли і як надаються доповіді Адміністративної ради і Генерального директора. Регламент визначає функції Голови Конференції і його заступників, права слова, питання припинення суперечок, голосування, кворуму, застосовуваних мов і т. д.

Декларація про основні принципи й права у сфері праці. Ця декларація

була прийнята 86-ою сесією Міжнародної конференції праці в 1998 р. Необхідність і важливість її прийняття визначалася тим, що не всі країни ратифікували конвенції, у тому числі найбільш важливі й базові. Це означає, що вони не прийняли на себе і відповідальність за їхнє виконання. На відміну від конвенцій, декларація обов'язкова до виконання всіма країнами-членами МОП.

Для того, щоб економічна політика і соціальна політика взаємно підсилювали одна одну і з огляду на інші особливості сучасного розвитку, коли особливе значення і зміст має гарантія дотримання принципів і прав у сфері праці, Міжнародна конференція праці заявила, що всі державичлени, навіть якщо вони не ратифікували основні конвенції «мають зобов'язання», що випливає з самого факта їхнього членства в Організації дотримувати, сприяти застосуванню і запроваджувати в життя сумлінно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

До основних прав, які є предметом конвенцій належать:

- а) волю об'єднання і діюче визнання права на проведення колективних переговорів;
- б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- в) діючої заборони дитячої праці;
- г) недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Декларацію доповнює як додаток механізм її реалізації. Він вимагає щорічно від держав-членів, що не ратифікували основні конвенції, надання доповідей про застосування проголошених у них принципів.

3. Методи роботи Міжнародної організації праці й основні сфери діяльності

У своїй роботі МОП використовує різні методи. З них можна виділити чотири основних:

1. Розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців
2. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм і контроль за їхнім використанням
3. Надання країнам допомоги в рішенні соціально-трудоових проблем
4. Проведення досліджень і здійснення публікацій з соціально-трудоових проблем

Трипартизм – основний метод роботи МОП, її відмінна риса від усіх міжнародних організацій. Розв'язання всіх соціально-трудоових проблем може бути успішним тільки в результаті погоджених дій урядів, працівників і підприємців.

Нормотворча діяльність – розробка конвенцій, рекомендацій і контроль за їхнім застосуванням – була і залишається головним методом і основою всієї діяльності МОП. За 1919–2000 рр. прийнято 183 конвенції і 191 рекомендація. Їхня юридична природа різна.

Конвенція — це міжнародний акт, який після його ратифікації державою-членом є обов'язковим для виконання.

Міжнародне технічне співробітництво. Воно здійснюється переважно шляхом відрядження експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудових проблем. Діяльність експертів усе більше стає складовою національних планів розвитку; вона спрямована на сприяння повній зайнятості, розвиток людських ресурсів, підвищення життєвого рівня, удосконалення трудового законодавства, надання допомоги в розвитку трипартизма, поліпшення трудових відносин, одержання професійно-технічної освіти, впровадження сучасних методів управління, поліпшення умов праці і т. п. Для сприяння у вирішенні цих завдань у регіонах, крім того, створено 16 зведених консультативних груп фахівців, у тому числі для країн Центральної і Східної Європи в Будапешті, а для Східної Європи і Середньої Азії в Москві. Діяльність останньої поширюється на 10 держав, що були союзними республіками СРСР.

Дослідження і публікації. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень. Вони ведуться здебільшого департаментами МБП, Туринським центром (з питань освіти). З видань слід зазначити чотиритомну «Енциклопедію з техніки безпеки і гігієни праці».

Сфери діяльності МОП різноманітні. Основними з них є наступні: зайнятість і безробіття, гідна праця; боротьба за повну і продуктивну зайнятість, попередження і скорочення безробіття, що були і залишаються найважливішими завданнями МОП.

МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це завдання національної влади, а її роль — поряд із законодавством допомагати країнам у створенні суспільної думки, заохоченні національних дій і міжнародного співробітництва.

Але цих заходів у більшості випадків недостатньо для вирішення суттєвої проблеми безробіття у світі. Важливим етапом підходу МОП до питань зайнятості й безробіття були розробка і проголошення на ювілейній сесії Міжнародної конференції праці (1969 р.) Всесвітньої програми зайнятості.

Професійна підготовка і перепідготовка кадрів. Важливим і практично найбільш відчутним напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам-членам, особливо тим, що розвиваються. МОП розглядає ці питання як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи питання розвитку управління, професійної орієнтації і професійної реабілітації. Позиція МОП у сфері професійної освіти знайшла відображення в ряді конвенцій і рекомендацій.

Програми МОП з професійного навчання щорічно проводяться в десятках країн, у них зайняті сотні радників і експертів. Вони поширюються на галузі, де це особливо необхідно, а також на групи населення, які більш за все цього потребують, зокрема жінки, молодь, мігранти, інваліди.

Права людини. Одним з найгостріших питань, яким займається МОП, є права людини. Організація має у своєму розпорядженні цілу систему контрольних органів, що розглядають порушення прав людини в різних країнах. Можна сказати, що вся діяльність МОП стосується прав людини, захисту прав на працю і від примусової праці, на нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілки і т. п.

МОП проводить значну роботу із скасування дискримінації працюючих за всіма ознаками. При цьому розгляду і критиці піддавалися багато країн, у тому числі колишній СРСР та інші соціалістичні держави, а також ФРН, наприклад, за дискримінацію працюючих за політичним принципом у зв'язку з її законом про заборону на професії або США за дискримінацію працівників за ознакою раси і заборону страйків. Але особливо активно МОП засуджувала принцип расової дискримінації в ПАР.

Умови, безпека і гігієна праці. Виробниче і навколишнє середовище. Ця сфера діяльності охоплює широке коло проблем. Вони були предметом обговорення на багатьох конференціях МОП і знайшли відображення в численних конвенціях і рекомендаціях. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничої сфери, техніки безпеки і гігієни праці, на її гуманізацію і підвищення задоволеності роботою, а в останні роки також на охорону і поліпшення навколишнього середовища. У розглянутій сфері зусиль МОП більше, ніж у яких-небудь інших сферах, вона проводить дослідження і надає публікації й інформацію.

Заробітна плата. Першими законодавчими актами в цій сфері були Конвенція № 26 і Рекомендація № 30 про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати, прийняті в 1928 р. Дана Конвенція дуже обмежена, вона не зобов'язує, тільки закликає уряди установити мінімум заробітної плати. У наступні роки деякі рекомендації з питань заробітної плати включалися в загальні нормативні акти і не мали обов'язкового характеру. Профспілкова група, однак, наполегливо порушувала питання про прийняття загального, всеохоплюючого і всезобов'язуючого міжнародного акта з питань мінімальної заробітної плати. У результаті в 1970 р. конференція прийняла Конвенцію з цього питання.

Соціальне забезпечення. У сфері соціального забезпечення МОП проводить значну роботу. Більше 30 конвенцій і майже 20 рекомендацій повністю стосуються цієї проблеми. Крім того, ці питання знаходять висвітлення і в інших міжнародних актах.

Соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, працівників-мігрантів. Більшість міжнародних трудових норм і практична діяльність МОП створені для всіх працівників, але кілька категорій, найбільш уразливих, Організація виділяє особливо. Для жінок її зусилля спрямовані на те, щоб гарантувати рівність можливостей у навчанні, зайнятості, 273 просуванні по службі, в оплаті праці та захистити їх у зв'язку з умовами праці, з урахуванням функцій материнства. Ряд конвенцій спрямовано на створення необхідних для жінок

умов праці, особливо на шкідливих роботах, їхнє соціальне забезпечення у зв'язку з вагітністю і пологами. Але дискримінація жінок ще залишається практично в усіх країнах світу. Ще менше зроблено Організацією у справі захисту такої уразливої категорії працівників, як молодь. В абсолютній більшості країн рівень безробіття серед молоді істотно вищий, ніж серед дорослих. Мало прийнятих МОП міжнародних трудових норм. Вони стосуються тільки професійної підготовки, профорієнтації, медичного огляду і нічної праці підлітків, хоча багато уваги МОП приділяє дитячій праці, вірніше її забороні. Робота МОП із соціального захисту інвалідів виходить з того, що вони повинні мати ті ж права на економічний добробут, що і здорові, можливість активно брати участь у суспільному житті та не повинні бути відірвані від суспільства. Скорочення дитячої праці. На відміну від молоді, МОП з початку її існування приділяла велику увагу дитячій праці. З питань дитячої праці прийнятий цілий ряд міжнародних трудових норм, які визначають мінімальний вік прийому на роботу, забороняють дитячу працю в деяких найбільш важких і небезпечних галузях і професіях, зобов'язують проводити медичне обстеження і т. п. З 1992 р. МОП почала здійснення Міжнародної програми із заборони дитячої праці.