



Міжнародна  
організація  
праці

# Гендерна рівність та гідна праця

Вибрані конвенції та  
рекомендації МОП  
з питань гендерної рівності

Бюро з питань гендерної рівності та  
Департамент міжнародних трудових норм

Інструмент  
з питань  
гендерної  
рівності



# **Гендерна рівність та гідна праця**

**Вибрані конвенції та рекомендації МОП  
з питань гендерної рівності**

**Бюро з питань гендерної рівності та  
Департамент міжнародних трудових норм**

*Вперше надруковано англійською мовою у 2004 р.*

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Заяви щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до відділу публікацій (видавничі права та переклади), International Labour Office, CH - 1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі заяви.

Робити фотокопії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої для цього ліцензії. Для того щоб знайти організацію у своїй країні з питань права робити фотокопії, відвідайте сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

Гендерна рівність та гідна праця. Вибрані конвенції та рекомендації МОП з питань гендерної рівності

ISBN 978-92-2-823203-5 (друкована копія)

ISBN 978-92-2-823204-2 (веб-версія)

Наявні також іншомовні версії цієї публікації:

англійською: Gender Equality and Decent Work. Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality (ISBN 978-92-2-119256-5), Geneva, 2006;

французькою: Egalité entre hommes et femmes et travail décent : Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (ISBN 978-92-2-119256-4), Geneva, 2006;

іспанською: Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (ISBN 978-92-2-319256-3), Geneva, 2006.

ILO Cataloguing in Publication Data

---

Найменування, які використовується МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їх автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку МПБ та відсутність згадування фірм, продуктів чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МПБ можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або на пряму з відділу публікацій МПБ, Міжнародне бюро праці, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою за адресою: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org). Веб-сайт для відвідувачів: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---



Проект спів-фінансується  
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується  
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

*За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою: [gender@ilo-dp.kiev.ua](mailto:gender@ilo-dp.kiev.ua).*

---

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

---

Український текст конвенцій та рекомендацій МОП взято з електронного видання МОП українською мовою «Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-2007 рр.», перевиданого у 2009 р. в Україні, ISBN 978-92-2-022247-8 (CD-ROM).



---

# Передмова

## Гендерна рівність і МОП

Недискримінація та сприяння рівності завжди були основними принципами, що лежали в основі діяльності Міжнародної організації праці (МОП) з самого початку її заснування у 1919 р. Ці принципи є невід'ємною складовою Програми гідної праці МОП: сприяння гідній та продуктивній праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Всі працівники мають право на гідну працю, і не лише ті, що працюють у формальному секторі економіки, але й ті, що самозайняті, або є працівниками у неформальній економіці чи тимчасовими працівниками, а також ті, і це в основному жінки, які працюють у сфері догляду за дітьми, людьми похилого віку, хворими та виконують іншу роботу як домашні працівники, тощо.

Міжнародні трудові норми (конвенції та рекомендації) є одними з основних засобів МОП у її діяльності з покращення умов праці та життя для жінок і чоловіків та сприяння рівності на робочому місці для всіх працівників. Трудові норми МОП однаковою мірою застосовуються як для жінок, так і для чоловіків, з деякими винятками, зокрема ті норми, які стосуються питань материнства та репродуктивної ролі жінок. Але тут все ще залишається великий розрив між правами, що встановлюються національним законодавством і міжнародними нормами, та реальною ситуацією на робочому місці. Основною перешкодою, що стоїть на заваді для працівників скористатися їхніми правами, - це незнання про існування таких прав. Тому розповсюдження інформації про такі права є надзвичайно важливим інструментом задля покращення гендерної рівності. Ця публікація є одним з елементів такого процесу поширення інформації. Вона збирає воедино у легкій доступній формі широкий спектр міжнародних трудових норм, що стосуються сприяння гендерній рівності у світі праці.

Хоча вже було досягнуто значного успіху у ратифікації основних норм щодо сприяння рівності між жінками і чоловіками та у перенесенні їх до національного законодавства, необхідно враховувати гендерні питання при застосуванні інших норм МОП. Використання комплексного гендерного підходу до застосування міжнародних трудових норм:

- допомагає забезпечити рівний доступ для жінок і чоловіків до прав та можливостей, що надаються цими нормами;
- визнає потреби, кваліфікацію, досвід та інтереси як жінок, так і чоловіків;
- розбудовує спроможність для здійснення змін;
- демонструє готовність вжити різноманітних заходів на виконання потреб та інтересів чоловіків і жінок; та
- захищає рівність, що є надбанням застосування Конвенцій.

## Інструменти МОП для сприяння гендерній рівності

Що стосується дискримінації у світі праці, Міжнародна організація праці має найбільш комплексний інструмент з цих питань – це Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). Вона знаходиться у числі тих конвенцій, які були ратифіковані найбільшою кількістю країн. Цю Конвенцію ратифікувало 165 країн<sup>1</sup>, продемонструвавши свою відданість принципам, що проголошуються у даній Конвенції. Це передбачає, що Країни-члени Організації проголошують та проводять політику сприяння рівності можливостей та ставлення у сфері праці та занять з метою подолання дискримінації. Дана Конвенція перераховує заборонені види дискримінації, серед яких дискримінація за статтю, расою, кольором шкіри, політичними переконаннями, національним та соціальним поход-

---

<sup>1</sup> На кінець серпня 2006 р.

женням. Друга серед основних конвенцій – це Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.)<sup>2</sup>. Крім того, ще дві інші конвенції є основними у сфері гендерної рівності – це Конвенція № 156 про працівників із сімейними обов'язками (1981 р.) та Конвенція № 183 про охорону материнства (2000 р.).

Права та принципи, зазначені в основних конвенціях, які містяться у першому розділі даної публікації, також закріплюються у Декларації 1998 р. основних принципів та прав у сфері праці. Згідно з цією Декларацією «всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- в) реальна заборона дитячої праці; та
- г) недопущення дискримінації в області праці та занять».

Інші конвенції, які приділяють особливу увагу гендерній рівності, стосуються питань зайнятості, умов праці, працівників-мігрантів. Для забезпечення ефективного застосування норм МОП необхідно приймати до уваги всі принципи гендерної рівності, встановлені ними. Інструменти, які містяться у цій публікації, а також всі інші конвенції та рекомендації МОП можна знайти на сайті [www.ilo.org/ilolex/english](http://www.ilo.org/ilolex/english). Цей вебсайт також надає детальну інформацію про міжнародні трудові норми, їх ратифікацію та систему нагляду.

Додаткову інформацію можна отримати в Групі з питань рівності Департаменту міжнародних трудових норм та Бюро МОП з питань гендерної рівності.

---

<sup>2</sup> На кінець серпня 2006 р. 163 країни ратифікували Конвенцію № 100.



# ЗМІСТ

<b>ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ</b>	1
• Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р.	3
• Рекомендація № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 р.	4
• Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 р.	6
• Рекомендація № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять, 1958 р.	8
• Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р.	11
• Рекомендація № 146 щодо мінімального віку для прийому на роботу, 1973 р.	16
• Конвенція № 182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 р.	20
• Рекомендація № 190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 р.	23
• Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 р.	27
• Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.	29
• Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р.	31
• Рекомендація № 35 щодо непрямого примушування до праці, 1930 р.	33
• Конвенція № 105 про скасування примусової праці, 1957 р.	35
 <b>ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА РОБОТА ТА СІМ'Я</b>	37
• Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році)	39
• Рекомендація № 95 щодо охорони материнства, 1952 р.	43
• Конвенція № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства, 2000 р.	46
• Рекомендація № 191 про перегляд Рекомендації про охорону материнства, 2000 р.	50
• Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, 1981 р.	53
• Рекомендація № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, 1981 р.	56
 <b>СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ</b>	63
• Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р.	65
• Рекомендація № 122 щодо політики в галузі зайнятості, 1964 р.	67
• Рекомендація № 169 щодо політики в галузі зайнятості, 1984 р.	79
• Конвенція № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р.	88
• Рекомендація № 150 щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р.	90
• Конвенція № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982 р.	109
• Рекомендація № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982 р.	114
 <b>УМОВИ ПРАЦІ</b>	119
• Конвенція № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році)	121
• Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю жінок	124
• Конвенція № 171 про нічну працю, 1990 р.	126
• Рекомендація № 178 щодо нічної праці, 1990 р.	129
• Конвенція № 177 про надомну працю, 1996 р.	133
• Рекомендація № 184 щодо надомної праці, 1996 р.	135
• Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу, 1994 р.	140
• Рекомендація № 183 про роботу на умовах неповного робочого часу, 1994 р.	143
• Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, 1981 р.	147
• Протокол до Конвенції № 155 (1981 року) про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, 2002 р.	152
• Рекомендація № 164 щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища, 1981 р.	156
 <b>ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ</b>	161
• Конвенція № 97 про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року)	163
• Рекомендація № 86 щодо працівників-мігрантів (переглянута в 1949 році)	166
• Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, 1975 р.	179
• Рекомендація № 151 щодо працівників-мігрантів, 1975 р.	184



## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Рівна оплата, K100, P90  
Дискримінація у сфері праці та занять, K111, P111  
Мінімальний вік, K138, P146  
Найгірші форми дитячої праці, K182, P190  
Свобода асоціації та захист права на організацію, K87, K98  
Примусова праця, K29, P35  
Скасування примусової праці, K105

## ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА, РОБОТА ТА СІМ'Я

Охорона материнства, K103, P95, K183, P191  
Працівники із сімейними обов'язками, K156, P165

## СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Політика у галузі зайнятості, K122, P122, P169  
Розвиток людських ресурсів, K142, P150  
Припинення трудових відносин, K158, P166

## УМОВИ ПРАЦІ

Нічна праця, K89, P1990, K171, P178  
Надомна праця, K177, P184  
Робота на умовах неповного робочого часу, K175, P182  
Безпека та гігієна праці, K155, P2002, P164

## ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ

Міграція з метою працевлаштування, K97, P86  
Працівники-мігранти, K143, P151



**Конвенція № 100****Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1951 року на свою тридцять четверту сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, що є сьомим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять дев'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят першого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1951 року про рівне винагородження:

*Стаття 1*

Виходячи з мети цієї Конвенції:

- а) термін “винагородження” означає звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну плату та будь-яку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі роботодавцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи;
- б) термін “рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю” стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

*Стаття 2*

1. Кожний член Організації за допомогою засобів, що відповідають чинним методам встановлення ставок винагородження, заохочує тією мірою, якою це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

2. Цей принцип може застосовуватись шляхом:

- а) або національного законодавства;
- б) або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством;
- в) або колективних договорів між роботодавцями і працівниками;
- г) або поєднання цих різних способів.

*Стаття 3*

1. У тих випадках, коли такі дії сприятимуть застосуванню положень цієї Конвенції, буде вжито заходів щодо об'єктивної оцінки різноманітних обов'язків на підставі виконуваної роботи.

2. Методи такої оцінки можуть стати об'єктом рішень влади, компетентної в галузі визначення ставок винагородження, або сторін, котрі беруть участь у колективних договорах, якщо ставки винагородження визначаються такими договорами.

3. Різниця у ставках винагородження, котра відповідає, незалежно від статі, різниці, яка випливає з такої об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається, як така, що суперечить принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

*Стаття 4*

Кожний член Організації співробітничав належним чином із відповідними організаціями роботодавців і працівників з метою впровадження в життя положень цієї Конвенції.

(Прикінцеві положення)

**Рекомендація № 90****Рекомендація № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1951 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1951 року на свою тридцять четверту сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, що є пунктом сьомим порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, котра доповнює Конвенцію 1951 року про рівне винагородження,

ухвалює цього двадцять дев'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят першого року нижченаведену Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1951 року щодо рівного винагородження:

беручи до уваги, що Конвенція 1951 року про рівне винагородження встановлює ряд загальних принципів стосовно рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності,

беручи до уваги, що в Конвенції передбачено, що застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності заохочується або забезпечується способами, котрі відповідають заведеним у відповідних країнах методам встановлення ставок винагородження,

беручи до уваги, що бажано зазначити певні заходи для поступового впровадження в життя встановлених у Конвенції принципів,

беручи разом із тим до уваги, що бажано, аби під час застосування цих принципів усі члени Організації враховували способи їхнього застосування, які виправдали себе на ділі в деяких країнах,

Конференція рекомендує, щоб дотримуючи положень статті 2 Конвенції, кожний член Організації застосовував наведені нижче положення та повідомляв Міжнародне бюро праці на запит Адміністративної ради щодо заходів, ужитих для впровадження їх у життя:

1. Після консультації з відповідними організаціями працівників, а де таких немає — із самими працівниками, має бути вжито заходів, щоб:

- a) забезпечити застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності стосовно всіх службовців центральних державних установ та організацій;
- b) заохочувати застосування цього принципу стосовно службовців державних установ та організацій штатів і провінцій, котрі входять до складу федеративної держави, а також органів місцевого управління, коли встановлення ставок винагородження перебуває у віданні цих органів, установ та організацій.

2. Після консультації з відповідними організаціями роботодавців і працівників має бути вжито заходів для забезпечення якомога скорішого впровадження в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності в усіх інших, крім перелічених у параграфі 1, видах занять, для яких ставки винагородження встановлюються законодавчими постановами або перебувають у віданні державних органів, зокрема, стосовно:

- a) встановлення мінімальних або інших ставок заробітної плати в галузях промисловості та секторах обслуговування, для яких ці ставки встановлюються під наглядом державного органу влади;

- b) галузей промисловості та підприємств, котрі є державною власністю або перебувають під контролем державних органів;
- c) у належних випадках — робіт, що виконуються за контрактами, укладеними з державними органами.

3.1) У відповідних випадках і в світлі методів встановлення ставок винагородження повинні законодавчим порядком ухвалюватися положення, спрямовані на загальне застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

2) Компетентні органи влади повинні вжити всіх потрібних і відповідних заходів для забезпечення повної поінформованості роботодавців і працівників про такі вимоги закону та в належних випадках для надання їм порад щодо здійснення цих вимог.

4. Якщо після консультації з відповідними організаціями працівників та роботодавців, де такі організації є, негайне впровадження в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності стосовно до видів занять, перелічених у параграфах 1, 2 і 3, буде визнано нездійсненним, має бути якомога швидше вжито відповідних заходів для поступового їх здійснення, зокрема шляхом:

- a) скорочення різниці між ставками винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- b) за наявності системи надбавок — встановлення рівних надбавок для чоловіків і жінок, які виконують роботу рівної цінності.

5. Там, де це доцільно для полегшення встановлення ставок винагородження за принципом рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, кожний член Організації, за згодою з відповідними організаціями роботодавців і працівників, повинен розробляти методи або заохочувати розроблення методів об'єктивної оцінки роботи, яка підлягає виконанню, шляхом аналізу виробничих процесів або в інші способи, з метою встановлення класифікації розрядів робіт незалежно від статі виконавців; такі методи повинні застосовуватися згідно з положеннями статті 2 згаданої вище Конвенції.

6. Для полегшення застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності у разі потреби має бути вжито заходів для підвищення ефективності праці жінок такими способами, як:

- a) забезпечення працівникам обох статей рівних або рівноцінних можливостей щодо професійного орієнтування, отримання потрібних порад з професійних питань, а також щодо професійної підготовки й працевлаштування;
- b) вжиття належних заходів для заохочення жінок до використання надаваних їм можливостей у галузі професійного орієнтування, отримання порад з професійних питань, а також професійної підготовки й працевлаштування;
- c) надання соціального й культурно-побутового обслуговування, відповідного до потреб жінок, що працюють, особливо потреб, пов'язаних із сімейними обов'язками, а також фінансування цього обслуговування за рахунок загальнодержавних фондів або за рахунок фондів соціального забезпечення, або фондів соціально-побутового обслуговування працівників певної галузі, тобто фондів, створюваних за рахунок сплати внесків за працівників незалежно від статі;
- d) заохочення рівноправності чоловіків і жінок стосовно доступу до різного роду занять і посад, без шкоди для положень міжнародних угод і законодавства країн про охорону здоров'я та добробуту жінок.

7. Треба докласти всіх зусиль для заохочення серед широких кіл населення розуміння причин, з огляду на які неодмінним є втілення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

8. Слід проводити будь-які дослідження, бажані для заохочення впровадження в життя вищезазначеного принципу.



## Конвенція № 111

**Конвенція № 111 про дискримінацію  
в галузі праці та занять, 1958 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1958 року на свою сорок другу сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно дискримінації в галузі праці та занять,  
що є четвертим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,  
беручи до уваги, що у Філадельфійській декларації проголошується, що всі люди, неза-  
лежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та  
духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної сталості й однакових можли-  
востей,  
вважаючи далі, що дискримінація є порушенням прав, проголошених у Загальній  
декларації прав людини,  
ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят вось-  
мого року нижченаведену Конвенцію, яка називатиметься Конвенцією 1958 року про  
дискримінацію в галузі праці та занять:

*Стаття 1*

1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін “дискримінація” охоплює:
  - a) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, ко-  
льору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або  
соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можли-  
востей чи поводження в галузі праці та занять;
  - b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищен-  
ня або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і  
визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими  
організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними орга-  
нами.
2. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що  
ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.
3. Відповідно до мети цієї Конвенції терміни “праця” й “заняття” охоплюють доступ до  
професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й умови праці.

*Стаття 2*

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й  
проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з  
національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці  
й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.

*Стаття 3*

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами,  
що відповідають національним умовам і практиці:

- a) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також  
інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики;
- b) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечи-



- ти ухвалення й дотримання цієї політики;
- с) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються з цією політикою;
  - д) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;
  - е) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;
  - ф) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за допомогою цих заходів результати.

#### *Стаття 4*

Будь-які заходи, спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, не вважаються дискримінацією за умови, що заінтересована особа має право звертатись до компетентного органу, створеного відповідно до національної практики.

#### *Стаття 5*

1. Особливі заходи щодо захисту чи допомоги, передбачені в інших ухвалених Міжнародною конференцією праці конвенціях та рекомендаціях, не вважаються за дискримінацію.

2. Кожний член Організації може після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, встановити, що будь-які інші особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги, не вважатимуться за дискримінацію.

#### *Стаття 6*

Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язується застосовувати її на територіях поза метрополією відповідно до положень Статуту Міжнародної організації праці.

(Прикінцеві положення)

**Рекомендація № 111****Рекомендація № 111 щодо дискримінації  
в галузі праці та занять, 1958 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 4 червня 1958 року на свою сорок другу сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно дискримінації у галузі праці й занять, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять,

ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят восьмого року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1958 року щодо дискримінації в галузі праці й занять:

Конференція рекомендує, щоб кожний член Організації застосовував такі положення:

*I. Визначення термінів*

1.1) Відповідно до мети цієї Рекомендації термін "дискримінація" охоплює:

- a) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять;
- b) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, яке визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними органами.

2) Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією.

3) Відповідно до мети цієї Рекомендації терміни "праця" та "заняття" охоплюють доступ до професійного навчання, доступ до праці і до різних занять, а також оплату й умови праці.

*II. Формулювання і застосування політики*

2. Кожний член Організації повинен визначити національну політику, спрямовану на недопущення дискримінації у галузі праці й занять. Ця політика має застосовуватися шляхом законодавчих заходів, колективних договорів між представницькими організаціями роботодавців і працівників чи будь-яким іншим способом, сумісним з національними умовами та практикою, з належним урахуванням таких засад:

- a) заохочення рівності можливостей і поводження в галузі праці й занять є питання, що являє суспільний інтерес;
- b) всі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поводження щодо:
  - i) доступу до установ, котрі видають професійним орієнтуванням та працевлаштуванням;
  - ii) доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи;
  - iii) просування по роботі відповідно до їхньої особистої вдачі, знань і старанності;

- iv) надійності становища на займаній посаді;
- v) плати за працю рівної цінності;
- vi) умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою;
- c) урядові органи повинні застосовувати справедливу і таку, що не допускає дискримінації, політику працевлаштування в усіх галузях своєї діяльності;
- d) роботодавці не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації у наймі або підготовці якоїсь особи до роботи, під час її просування або збереження на роботі чи у визначенні умов її оплати й праці; жодна особа і жодна організація не повинні прямо або непрямо заважати роботодавцю виконувати цю засаду або втручатися в її виконання;
- e) у колективних переговорах і виробничих взаємовідносинах сторони повинні дотримуватись засади рівності можливостей та поведіння в галузі праці й занять і повинні стежити за тим, щоб у колективних договорах не допускалось положень дискримінаційного плану стосовно доступу до праці, підготовки до неї, просування по роботі або збереження посади чи стосовно умов оплати й праці;
- f) організації роботодавців і працівників не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації відносно прийняття у склад своїх членів, збереження членства або участі у своїй діяльності.

3. Кожний член Організації повинен:

- a) забезпечити застосування засад недопущення дискримінації:
  - i) відносно роботи, прямо підвідомчої державній владі;
  - ii) у діяльності установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;
- b) заохочувати, де це можливо і потрібно, дотримання цих засад стосовно інших робіт і стосовно інших установ професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування і, зокрема:
  - i) заохочувати до забезпечення застосування цих засад штатні, провінційні або місцеві урядові відомства чи органи, а також галузі промисловості і підприємства, котрі перебувають у власності держави чи під державним контролем;
  - ii) обумовлювати дотриманням вищезазначених засад надання замовлень, пов'язаних з витрачанням державних коштів;
  - iii) обумовлювати дотриманням вищезазначених засад видачу допомоги установам професійної підготовки, видачу дозволів на діяльність приватних бюро найму або приватних бюро професійного орієнтування.

4. Відповідні органи, яким має надаватися, коли це можливо, допомога з боку консультативних комітетів представників організацій роботодавців і працівників, де такі організації є, та інших заінтересованих установ, повинні створюватися з метою заохочення застосування антидискримінаційної політики у всіх галузях суспільної та приватної зайнятості, зокрема:

- a) вжиття всіх здійснених заходів для заохочення розуміння і визнання громадськістю антидискримінаційних засад;
- b) одержання, вивчення та розслідування скарг на недотримання антидискримінаційних засад і забезпечення, у разі потреби за допомогою примирних заходів, виправлення будь-якої практики, яка суперечить цим засадам;
- c) подальшого розгляду будь-яких скарг, котрі не могли бути ефективно задоволені

за допомогою примирних заходів, а також висловлювання своєї думки і прийняття рішень відносно способу виправлення виявленої таким чином дискримінаційної практики.

5. Кожний член Організації повинен скасовувати будь-яке законодавство та змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, несумісні із встановленою політикою.

6. Застосування встановленої політики не повинно несприятливо впливати на особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, котрі з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних зобов'язань або соціального чи культурного рівня звичайно визнаються за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги.

7. Будь-які заходи, спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтовані підозри або доведено, що вона займається діяльністю, котра підриває безпеку держави, не повинні вважатися дискримінацією за умови, що заінтересована особа має право звернутися до компетентного органу, створеного відповідно до національної практики.

8. Щодо працівників-іммігрантів іноземного підданства та членів їхніх сімей повинні враховуватись положення Конвенції 1949 року (переглянутої) про міграцію працівників, що стосуються рівності поводження, а також положення Рекомендації 1949 року (переглянутої) щодо міграції працівників, які передбачають скасування обмежень доступу до праці.

9. Має здійснюватися безперервне співробітництво між компетентною владою, представниками роботодавців і працівників та належними органами для розгляду того, які подальші заходи можуть бути потрібні з урахуванням національних умов для виконання антидискримінаційних засад.

### *III. Координація заходів*

щодо недопущення дискримінації в усіх галузях

10. Органи влади, котрі відають заходами щодо недопущення дискримінації в галузі праці й занять, повинні здійснювати тісне й безперервне співробітництво з органами влади, які відають заходами щодо недопущення дискримінації в інших галузях, з метою координації заходів, яких вживають у всіх цих галузях.

## Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро  
праці та зібралася 6 червня 1973 року на свою п'ятдесят восьму сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо мінімального віку для прийому на роботу,  
що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

беручи до уваги положення Конвенції 1919 року про мінімальний вік для прийому  
на роботу в промисловості, Конвенції 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі,  
Конвенції 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві, Конвенції 1921 року  
про мінімальний вік для вантажників вугілля та кочегарів на флоті, Конвенції 1932 року  
про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенції (переглянутої) 1936 року про  
мінімальний вік для роботи в морі, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік  
у промисловості, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромисло-  
вих роботах, Конвенції 1959 року про мінімальний вік рибалок і Конвенції 1965 року про  
мінімальний вік допуску до підземних робіт,

вважаючи, що настав час для розробки загального акта з цього питання, який би посту-  
пово замінив усі акти, що існують і застосовуються до обмежених економічних секторів, з  
метою досягнення повної ліквідації дитячої праці,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят тре-  
тього року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1973 року про  
мінімальний вік:

### Стаття 1

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати  
національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й  
поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає  
найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

### Стаття 2

1. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, вказує в заяві, що додається  
до документа про ратифікацію, мінімальний вік для прийому на роботу в межах своєї  
території, а також на транспортних засобах, зареєстрованих на його території; за умови до-  
тримання положень статей 4—8 цієї Конвенції, жоден підліток молодшого віку, ніж цей вік,  
не допускається до роботи за наймом або до іншої роботи за будь-якою професією.

2. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може надалі за допомо-  
гою додаткових заяв повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці про  
те, що він встановлює вищий мінімальний вік, ніж той, що був встановлений раніше.

3. Мінімальний вік, що визначається на підставі параграфу 1 цієї статті, не повинен бути  
нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може  
бути нижчим ніж 15 років.

4. Незалежно від положень параграфу 3 цієї статті член Організації, чия економіка  
і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими  
організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14  
років як мінімальний.

5. Кожний член Організації, який встановив вік у 14 років як мінімальний відповідно до положень попереднього параграфа, включає до своїх доповідей про виконання цієї Конвенції, що подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, заяву про те:

- а) що причини, які обумовили таке рішення, не змінилися; або
- б) що він відмовляється від свого права скористатися нижченаведеними положеннями, починаючи з певної дати.

#### Стаття 3

1. Мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років.

2. Види робіт за наймом або інші роботи, до яких застосовується параграф 1 цієї статті, визначаються національними законами або правилами або компетентними органами влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують.

3. Незважаючи на положення параграфа 1 цієї статті, національне законодавство або правила або компетентні органи влади можуть після консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, дозволяти роботу за наймом або інший вид роботи особам, віком не молодше ніж 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені і що ці підлітки отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

#### Стаття 4

1. Компетентний орган влади у разі потреби може після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, виключити із сфери застосування цієї Конвенції обмежені категорії робіт за наймом або інші роботи, щодо яких виникають особливі та суттєві проблеми, пов'язані із застосуванням.

2. Кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, у своїй першій доповіді про застосування Конвенції, що подається відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, перераховує всі категорії, які могли би бути вилучені відповідно до параграфа 1 цієї статті, з посиланням на причини такого вилучення, і в подальших доповідях сповіщає про стан свого законодавства та практики в зв'язку з такими вилученими категоріями, а також про те, якою мірою вже застосовуються або планується застосовувати положення Конвенції щодо таких категорій.

3. Робота за наймом або інша робота, що охоплюються статтею 3 цієї Конвенції, не виключаються із сфери застосування Конвенції за цією статтею.

#### Стаття 5

1. Член Організації, економіка та адміністративний апарат якого недостатньо розвинені, може після консультацій із відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку обмежити сферу застосування цієї Конвенції.

2. Кожний член Організації, який застосовує положення параграфа 1 цієї статті, перераховує в заяві, що додається до документа про ратифікацію, ті галузі економічної діяльності або ті типи підприємств, щодо яких він буде застосовувати положення цієї Конвенції.

3. Положення Конвенції застосовуються як мінімум до роботи в: шахтах і кар'єрах; обробній промисловості; будівництві; службах електро-, газо- та водопостачання; санітарно-технічній службі; транспорті, складах і службах зв'язку, а також на плантаціях та інших сільськогосподарських підприємствах, що виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого вжитку і регулярно не використовують найманих працівників.

4. Кожний член Організації, що обмежує сферу застосування цієї Конвенції відповідно



до положень цієї статті:

- а) сповіщає в своїх доповідях, що подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, про загальний стан справ щодо роботи за наймом або іншої роботи підлітків і дітей в галузях діяльності, вилучених із сфери застосування цієї Конвенції, а також про будь-який прогрес, досягнутий на шляху до якомога ширшого застосування положень цієї Конвенції;
- б) може в будь-який час офіційно розширити сферу застосування Конвенції через заяву про це, надіслану Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.

#### Стаття 6

Ця Конвенція не застосовується до роботи, що виконується дітьми і підлітками в школах загального, професійного чи технічного навчання або в інших учбових закладах, або до роботи, що виконується особами у віці щонайменше 14 років на підприємствах, якщо така робота виконується відповідно до умов, встановлених компетентними органами влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, і є невід'ємною частиною:

- а) курсу навчання або підготовки, за який основну відповідальність несуть школа чи установа професійної підготовки;
- б) схваленої компетентним органом влади програми професійної підготовки, що здійснюється в основному чи повністю на підприємстві;
- с) програми професійної орієнтації, спрямованої на полегшення вибору професії або типу професійної підготовки.

#### Стаття 7

1. Національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка:

- а) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку; і
- б) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.

2. Національним законодавством або правилами може також допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці до щонайменше 15 років, які ще не закінчили обов'язкової шкільної освіти, за умови виконання вимог пунктів а) і б) параграфа 1 цієї статті.

3. Компетентний орган влади визначає ті галузі діяльності, де прийом на роботу за наймом або на іншу роботу може допускатися відповідно до параграфів 1 і 2 цієї статті, і встановлює тривалість робочого часу та умови, за яких може виконуватися така робота за наймом або інша робота.

4. Незалежно від положень параграфів 1 і 2 цієї статті, член Організації, який застосовує положення параграфа 4 статті 2, може на потрібний йому час замінити в параграфі 1 вік 12 і 14 років на вік 13 і 15 років, а в параграфі 2 цієї статті – вік 14 років на вік 15 років.

#### Стаття 8

1. Компетентний орган влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, може шляхом видачі дозволів робити в окремих випадках винятки із заборони приймати на роботу за наймом або на іншу роботу, передбаченої в статті 2 цієї Конвенції, для такої мети, як участь у художніх виступах.

2. Видані таким чином дозволи обмежують тривалість робочого часу і встановлюють умови, в яких може виконуватися робота за наймом або інша робота.

#### Стаття 9

- 1. Компетентний орган влади вживає всіх необхідних заходів, серед них визначає

відповідне покарання, для забезпечення ефективного впровадження в життя положень цієї Конвенції.

2. Національне законодавство або правила або компетентний орган влади визначає осіб, відповідальних за дотримання положень, що забезпечують виконання Конвенції.

3. Національне законодавство або правила або компетентний орган влади визначають реєстри чи інші документи, що повинні заповнюватися і подаватися роботодавцем; такі реєстри або документи містять прізвище і вік або дату народження, належним чином засвідчені, якщо це можливо, осіб молодших ніж 18 років, які найняті роботодавцем і працюють на нього.

#### Стаття 10

1. На умовах, передбачених у цій статті, ця Конвенція переглядає Конвенцію 1919 року про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості, Конвенцію 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі, Конвенцію 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві, Конвенцію 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля та кочегарів на флоті, Конвенцію 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенцію (переглянуту) 1936 року про мінімальний вік для роботи в морі, Конвенцію (переглянуту) 1937 року про мінімальний вік у промисловості, Конвенцію (переглянуту) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенцію 1959 року про мінімальний вік рибалок і Конвенцію 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт.

2. Набуття чинності цією Конвенцією не спричинить закриття для ратифікації Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт.

3. Конвенція 1919 року про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості, Конвенція 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі, Конвенція 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві і Конвенція 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів на флоті будуть закриті для подальшої ратифікації, коли всі сторони цих Конвенцій погодяться із цим, ратифікувавши цю Конвенцію або заявивши про це Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.

4. Коли зобов'язання за цією Конвенцією беруться:

- a) членом Організації, який є стороною Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижчий ніж 15 років, це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості;
- b) щодо непромислових робіт, які визначені в Конвенції 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах, членом Організації, який є стороною цієї Конвенції, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах;
- c) щодо непромислових робіт, які визначені в Конвенції (переглянутій) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах, членом Організації, який є стороною цієї Конвенції, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижчий ніж 15 років, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах;
- d) щодо морської роботи членом Організації, який є стороною Конвенції (переглянутої) 1936 року про мінімальний вік для роботи на морі, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижчий ніж 15 років, або член Організації уточнює, що стаття 3 цієї Конвенції застосовується щодо морських робіт, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1936 року про мінімальний вік для роботи в морі;
- e) щодо морського рибалства членом Організації, який є стороною Конвенції 1959



року про мінімальний вік рибалок, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижчий ніж 15 років, або член Організації уточнює, що стаття 3 цієї Конвенції застосовується щодо морського рибальства, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції 1959 року про мінімальний вік рибалок;

f) членом Організації, який є стороною Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску на підземні роботи, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижчий ніж мінімальний вік, встановлений відповідно до вищезгаданої Конвенції 1965 року, або член Організації уточнює, що цей вік застосовується у разі допуску на підземні роботи в шахтах згідно із статтею 3 цієї Конвенції, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт, якщо і коли ця Конвенція набуде чинності.

5. Взяття зобов'язань за цією Конвенцією:

- a) спричинює денонсацію Конвенції 1919 року про мінімальний вік у промисловості відповідно до статті 12 цієї Конвенції;
- b) щодо роботи у сільському господарстві, спричинює денонсацію Конвенції 1921 року про мінімальний вік для роботи в сільському господарстві відповідно до статті 9 цієї Конвенції;
- c) щодо роботи в морі, спричинює денонсацію Конвенції 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі відповідно до статті 10 цієї Конвенції і Конвенції 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів на флоті відповідно до статті 12 цієї Конвенції, якщо і коли ця Конвенція набуде чинності.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 146

**Рекомендація № 146 щодо мінімального віку  
для прийому на роботу, 1973 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
6 червня 1973 року на свою п'ятдесят восьму сесію,  
визнаючи, що ефективне скасування дитячої праці та поступове підвищення мінімального  
віку для прийому на роботу є лише одним з аспектів захисту та підтримки інтересів дітей і  
підлітків,  
беручи до уваги зацікавленість усієї системи Організації Об'єднаних Націй у такому  
захисті та підтримці,  
ухваливши Конвенцію 1973 року про мінімальний вік,  
бажаючи визначити деякі додаткові елементи політики, які належать до сфери  
компетенції Міжнародної організації праці,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно мінімального віку для прийому на робо-  
ту, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, що доповнює Конвенцію  
1973 року про мінімальний вік,  
ухвалює цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят третього  
року нижченаведену рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1973 року щодо  
мінімального віку:

*І. Національна політика*

1. Для забезпечення успіху національної політики, визначеної в статті 1 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, слід приділяти першочергову увагу планам і заходам щодо задоволення потреб дітей і молоді в межах національної політики та національних програм розвитку, а також поступовому розширенню взаємопов'язаних заходів, потрібних для забезпечення дітям і підліткам якнайкращих умов для фізичного та розумового розвитку.

2. У зв'язку з цим особлива увага повинна приділятися таким аспектам планування і політики, як:

- a) тверде національне зобов'язання прагнути до забезпечення повної зайнятості згідно з Конвенцією і Рекомендацією 1964 року про політику в галузі зайнятості вживати заходів, спрямованих на розвиток сільських та міських районів, орієнтуючись на забезпечення зайнятості;
- b) поступове розширення сфери дії економічних та соціальних заходів з метою полегшення становища бідняків, де б вони не існували, і забезпечення таких доходів і життєвого рівня сімей, завдяки яким відпала б потреба залучати дітей до економічної діяльності;
- c) розроблення і поступове розширення без будь-якої дискримінації заходів щодо соціального забезпечення та культурно-побутового обслуговування сімей з метою забезпечення утримання дітей, серед іншого різні види допомоги на дітей;
- d) створення і поступове розширення належних можливостей для освіти і професійної орієнтації та підготовки, що відповідають за формою та змістом потребам заінтересованих у цьому дітей і підлітків;
- e) створення і поступове розширення відповідних можливостей для захисту й культурно-

побутового обслуговування дітей та підлітків, зокрема робочої молоді, а також для сприяння їхньому розвитку.

3. Слід особливо враховувати потреби дітей та підлітків, які або не мають сім'ї, або живуть окремо від сім'ї, а також потреби дітей та підлітків мігрантів, які живуть і переїжджають разом зі своїми сім'ями. До числа заходів, що їх вживають з цією метою, слід залічити надання стипендій і забезпечення професійної підготовки.

4. Слід вимагати і вживати дійових заходів для забезпечення того, щоб діти й підлітки проходили повну шкільну програму або брали участь у затверджених програмах професійної орієнтації чи підготовки до досягнення віку, який принаймні дорівнює вікові прийому на роботу, встановленому згідно зі статтею 2 Конвенції 1973 року про мінімальний вік.

5. 1) Слід розглянути можливість вжиття таких заходів, як попередня підготовка, не пов'язана з будь-якими небезпеками, до такої роботи за наймом або іншої роботи, для якої мінімальний вік, приписаний згідно зі статтею 3 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, вищий за вік для завершення обов'язкової повної шкільної освіти.

2) Аналогічні заходи треба планувати у тих випадках, коли професійні вимоги для певного заняття передбачають вищий мінімальний вік для прийому на роботу, ніж встановлений вік для завершення обов'язкової повної шкільної освіти.

#### *II. Мінімальний вік*

6. Мінімальний вік повинен встановлюватися на одному й тому самому рівні для всіх галузей економічної діяльності.

7. 1) Члени Організації повинні поставити собі за мету послідовне підвищення до шістнадцяти років мінімального віку для прийому на роботу за наймом та на інші роботи, визначені згідно зі статтею 2 Конвенції 1973 року про мінімальний вік.

2) Там, де мінімальний вік для прийому на роботу за наймом та інші роботи, охоплені статтею 2 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, усе ще нижчий за п'ятнадцять років, слід вживати термінових заходів для доведення його до цього рівня.

8. Там, де неможливо негайно встановити мінімальний вік для всіх видів робіт у сільському господарстві та суміжних видах діяльності в сільських районах, мінімальний вік має бути встановлено принаймні для роботи на плантаціях та на інших сільськогосподарських підприємствах, згаданих у параграфі 3 статті 5 Конвенції 1973 року про мінімальний вік.

#### *III. Небезпечні види роботи за наймом або іншої роботи*

9. Там, де мінімальний вік для приймання на такі види роботи за наймом або іншої роботи, які можуть зашкодити здоров'ю, безпеці або моральності підлітків, усе ще нижчий за вісімнадцять років, слід вживати термінових заходів для доведення його до цього рівня.

10. 1) Визначаючи види роботи за наймом або іншої роботи, до яких застосовуються положення статті 3 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, слід повністю враховувати відповідні міжнародні трудові норми, як, наприклад, норми, що стосуються небезпечних речовин, агентів або процесів (враховуючи іонізуючу радіацію), підняття ваги та підземних робіт.

2) Перелік цих видів роботи за наймом або іншої роботи повинен періодично вивчатися і, у разі потреби, переглядатися, особливо в світлі прогресу наукових і технічних знань.

11. Там, де з урахуванням статті 5 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, мінімальний вік не встановлюється для деяких галузей економічної діяльності або типів підприємств, відповідні положення про мінімальний вік повинні застосовуватися в них до тих видів роботи за наймом або іншої роботи, котрі є небезпечними для підлітків.

#### *IV. Умови праці*

12. 1) Слід вживати заходів для забезпечення того, щоб був досягнутий і зберігався задовільний рівень умов, в яких працюють за наймом або інакше діти і підлітки молодшого ніж вісімнадцять років віку. Ці умови повинні суворо контролюватися.

2) Слід також вживати заходів для збереження і контролю умов, в яких діти і підлітки проходять програми професійної орієнтації та підготовки на підприємствах, у навчальних закладах і школах професійно-технічної підготовки, а також заходів для розроблення норм з метою захисту і розвитку таких дітей та підлітків.

13. 1) У зв'язку із застосуванням положень попереднього параграфа, а також для впровадження в життя положень параграфа 3 статті 7 Конвенції 1973 року про мінімальний вік, особлива увага має приділятися:

- a) наданню справедливої оплати праці та її захисту з урахуванням принципу рівної оплати за рівну працю;
- b) суворому обмеженню тривалості робочого дня і робочого тижня та забороні понаднормової роботи з тим, щоб залишалось достатньо часу для освіти та підготовки (враховуючи час для підготовки домашніх завдань), для відпочинку протягом дня і для розваг;
- c) наданню без будь-яких винятків, окрім справді надзвичайних випадків, безперервного періоду нічного відпочинку тривалістю не менше ніж дванадцять годин, а також звичайних днів щотижневого відпочинку;
- d) наданню щорічної оплачуваної відпустки мінімальною тривалістю чотири тижні, і в кожному разі не коротшої, ніж відпустка, яка надається дорослим;
- e) захисту через систему соціального забезпечення, куди входять системи допомоги у зв'язку з нещасними випадками на виробництві, допомоги по медичному обслуговуванню і у зв'язку з хворобою, якими б не були умови праці за наймом або іншої роботи;
- f) підтриманню задовільних норм у галузі техніки безпеки, гігієни праці й відповідного навчання та контролю.

2) Пункт 1 цього параграфа застосовується до молодих моряків тією мірою, наскільки питання, котрі тут розглядаються, не передбачені міжнародними конвенціями і рекомендаціями, що стосуються специфічних умов праці моряків.

#### *V. Застосування*

14. 1) Заходи для забезпечення ефективного застосування Конвенції 1973 року про мінімальний вік і цієї Рекомендації повинні охоплювати:

- a) зміцнення, в разі потреби, системи інспекції праці та суміжних служб, наприклад, шляхом спеціальної підготовки інструкторів для виявлення випадків зловживань під час роботи дітей та підлітків за наймом або іншої роботи та для виправлення таких зловживань;
- b) зміцнення служб, що займаються поліпшенням та інспекцією підготовки на підприємствах.

2) Слід звернути особливу увагу на роль, яку можуть відігравати інспектори в наданні інформації і консультацій щодо ефективних методів дотримання звідних положень, а також у забезпеченні впровадження їх у життя.

3) Служби інспекції праці та інспекції підготовки на підприємствах повинні тісно координувати свою роботу в інтересах забезпечення найбільшої економічної ефективності, і служби регулювання питань праці повинні, як правило, працювати у тісному співробітництві зі службами, що відповідають за освіту, професійну підготовку, культурно-побутове обслуговування та орієнтацію дітей та підлітків.

15. Особливу увагу належить приділяти:

- a) застосуванню положень про небезпечні види роботи за наймом або іншої роботи;
- b) тією мірою, якою освіта або професійна підготовка є обов'язковими, запобіганню роботі за наймом або іншій роботі дітей і підлітків у години навчальних занять.

16. Для полегшення перевірки віку слід вживати таких заходів:

- а) державні органи влади повинні підтримувати ефективну систему реєстрації народжень, котра має охоплювати видачу свідоцтв про народження;
- б) від роботодавців слід вимагати, щоб вони вели і надавали компетентним органам влади реєстри або інші документи із зазначенням прізвища та віку або дати народження, належним чином завірені, якщо це можливо, не тільки щодо дітей і підлітків, які у них працюють, але також щодо тих осіб, які проходять на їхніх підприємствах програму професійної орієнтації або підготовки;
- с) дітям та підліткам, які працюють на вулицях, у вуличних кіосках, у громадських місцях, за професіями, що вимагають переїзду з місця на місце або в інших умовах, за яких перевірка записів роботодавців неможлива, повинні видаватися дозволи або інші документи, котрі вказують на можливість використання їх на таких роботах.

## Конвенція № 182

К 182

**Конвенція №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, яка скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці і зібралася 1 червня 1999 року на свою 87-у сесію,

вважаючи за необхідне прийняти нові акти для заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці як головний пріоритет національних та міжнародних дій, включаючи міжнародне співробітництво та міжнародну допомогу, які доповнювали б Конвенцію та Рекомендацію 1973 року про мінімальний вік доступу до зайнятості, які залишаються основоположними актами з дитячої праці,

вважаючи, що ефективна ліквідація найгірших форм дитячої праці вимагає негайних та всебічних дій, під час яких беруться до уваги важливість безплатної базової освіти та необхідність звільнення дітей від будь-якої такої роботи, а також їхня реабілітація та соціальна інтеграція, враховуючи при цьому потреби їхніх сімей,

нагадуючи про резолюцію стосовно ліквідації дитячої праці, ухвалену Міжнародною конференцією праці на 83-ій сесії в 1996 році,

визначаючи, що дитяча праця великою мірою спричинена бідністю та що довгострокове вирішення цього питання залежить від усталеного економічного зростання, яке веде до соціального прогресу, зокрема до ліквідації бідності та до загальної освіти,

нагадуючи про Конвенцію про права дитини, прийняту Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 20 листопада 1989 року,

нагадуючи про Декларацію МОП про основоположні принципи та права у сфері праці та механізм її реалізації, ухвалену Міжнародною конференцією праці та її 86-ій сесії у 1998 році,

нагадуючи, що деякі з найгірших форм дитячої праці охоплені іншими міжнародними актами, зокрема Конвенцією про примусову працю, 1930 року, та Додатковою конвенцією Організації Об'єднаних Націй про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, 1956 року,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно дитячої праці, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього сімнадцятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто дев'ятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією про найгірші форми дитячої праці, 1999 року.

*Стаття 1*

Кожна держава-член, яка ратифікує цю Конвенцію, негайно вживає ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

*Стаття 2*

В цілях цієї Конвенції термін "дитина" застосовується до всіх осіб віком до 18 років.

*Стаття 3*

В цілях цієї Конвенції термін "найгірші форми дитячої праці" включає:

- а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей



- та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- b) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
  - c) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;
  - d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

#### Стаття 4

1. Національне законодавство або компетентний орган визначають після консультацій із заінтересованими організаціями роботодавців і трудящих, види робіт, зазначені в пункті d) статті 3, беручи до уваги відповідні міжнародні норми, зокрема положення параграфів 3 та 4 Рекомендацій про найгірші форми дитячої праці, 1999 року.

2. Компетентний орган після консультацій із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників виявляють місця здійснення визначених таким чином видів робіт.

3. Перелік видів робіт, визначених згідно з параграфом 1 цієї статті, повинен періодично перевірятися та, якщо необхідно, переглядатися після консультацій із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників.

#### Стаття 5

Кожна держава-член після консультацій з організаціями роботодавців і працівників створює чи визначає відповідні механізми контролю за впровадженням положень, які втілюють у життя цю Конвенцію.

#### Стаття 6

1. Кожна держава-член розробляє та здійснює програми дій з ліквідації, у пріоритетному порядку, найгірших форм дитячої праці.

2. Такі програми дій розробляються та здійснюються після консультацій з відповідними урядовими відомствами та організаціями роботодавців і працівників, беручи до уваги, в разі необхідності, точки зору інших заінтересованих груп.

#### Стаття 7

1. Кожна держава-член вживає всіх необхідних заходів для забезпечення ефективного застосування та дотримання положень, які втілюють в життя цю конвенцію, в тому числі шляхом введення та застосування штрафних або, залежно від обставин, інших санкцій.

2. Кожна держава-член, враховуючи важливість освіти у справі ліквідації дитячої праці, вживає в установлені строки заходів, спрямованих на:

- a) недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці;
- b) надання необхідної та належної прямої допомоги для припинення заняття дітей найгіршими формами дитячої праці та для їхньої реабілітації і соціальної інтеграції;
- c) надання всім дітям, звільненим від найгірших форм дитячої праці доступу до безплатної початкової освіти, та, в разі можливості та необхідності до професійно-технічної підготовки;
- d) виявлення дітей, які перебувають в особливо важкому стані, та допомога таким дітям;
- e) врахування особливостей становища дівчат.

3. Кожна держава-член призначає компетентний орган, відповідальний за застосування положень, які втілюють у життя цю Конвенцію.

*Стаття 8*

Держави-члени вживають необхідних заходів з метою надання допомоги одна одній у втіленні в життя положень цієї Конвенції шляхом більш широкої міжнародної співпраці та/або допомоги, включаючи підтримку соціально-економічного розвитку, програм боротьби з бідністю та загальної освіти.

(Прикінцеві положення)



## Рекомендація № 190

## Рекомендація № 190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999р.

P 190

Генеральна Конференція праці Міжнародної організації праці, що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 1 червня 1999 року на свою вісімдесят сьому сесію, ухваливши Конвенцію 1999 року про найгірші форми дитячої праці, ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно дитячої праці, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію 1999 року про найгірші форми дитячої праці;

ухвалює цього сімнадцятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто дев'ятого року нижченаведену рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1999 року щодо найгірших форм дитячої праці.

1. Положення цієї Рекомендації доповнюють положення Конвенції 1999 року про найгірші форми дитячої праці (далі Конвенція) та застосовується у поєднанні з нею.

### *І. Програми дій*

2. Програми дій, про які йде мова у статті 6 Конвенції, розробляються та впроваджуються як невідкладні питання у консультаціях із відповідними урядовими інституціями та організаціями роботодавців і працівників, із врахуванням точки зору дітей, на яких безпосередньо вплинули найгірші форми дитячої праці, їхніх сімей та, у разі необхідності, інших зацікавлених груп, які відповідають цілям Конвенції та цієї Рекомендації. Такі програми повинні бути спрямовані, серед іншого, на:

- a) визначення та денонсацію найгірших форм дитячої праці;
- b) недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці чи припинення заняття ними, захист їх від репресалій та забезпечення їхньої реабілітації та соціальної інтеграції шляхом заходів, які задовольняють їхні освітні, фізичні та психологічні потреби;
- c) звернення особливої уваги на:
  - i) молодших дітей;
  - ii) дівчаток;
  - iii) проблему з випадками прихованої праці, де дівчатка складають групу особливого ризику;
  - iv) інші групи дітей з спеціальною вразливістю чи потребами;
- d) визначення, звернення та робота з групами населення, діти яких зазнають особливого ризику;
- e) інформування, активізація та мобілізація суспільної думки та зацікавлених груп, включаючи дітей та їхні сім'ї.

### *ІІ. Небезпечна праця*

3. Визначаючи види роботи, згадані у пункті d) статті 3 Конвенції, а також визначаючи сфери, у яких вони існують, слід, з-поміж іншого, звертати увагу на:

- a) види роботи, які наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство;
- b) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі;
- c) робота з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів;
- d) праця у нездоровому середовищі, яке може, наприклад, наражати дітей на шкідливі речовини, засоби чи процеси, чи на температури, шумові рівні чи вібрації, які шкодять їхньому здоров'ю;

е) праця в особливо важких умовах, така як праця протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, виконуючи яку, дитина надмірно затримується у приміщенні роботодавця.

4. Стосовно видів роботи, згаданих у пункті d) статті 3 Конвенції та параграфі 3 Рекомендації, національне законодавство чи правила чи компетентний орган можуть після консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників дозволити зайнятість чи роботу з 16 років за умови, що здоров'я, безпека та моральність зайнятих дітей повністю захищені, та що діти отримали належні спеціальні інструкції чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

### III. Здійснення

5. 1) Детальна інформація та статистичні дані щодо характеру та обсягу дитячої праці повинні збиратися та поновлюватися для того, щоб служити основою для визначення пріоритетів у національних діях, спрямованих на ліквідацію дитячої праці, зокрема на негайну заборону та викорінювання її найгірших форм.

2) Наскільки це можливо, така інформація та статистичні дані повинні включати окремо дані стосовно статі, вікових груп, професії, галузі економічної діяльності, статусу зайнятості, відвідання школи та географічного місця розташування. Слід також враховувати важливість ефективної системи реєстрації народжуваності, включаючи видання свідоцтв про народження.

3) Відповідні дані стосовно порушень національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці слід збирати та поновлювати.

6. Збір та обробку інформації та даних, згаданих вище у параграфі 5, слід здійснювати, належним чином враховуючи право на конфіденційність.

7. Інформацію, зібрану згідно з параграфом 5, слід регулярно надсилати до Міжнародного бюро праці.

8. Члени Організації повинні після консультації з організаціями роботодавців і працівників створити чи призначити відповідні національні механізми з метою контролю за впровадженням національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці.

9. Члени Організації повинні гарантувати, що компетентні органи, які несуть відповідальність за впровадження національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, співпрацюють один із одним та узгоджують свою діяльність.

10. Національне законодавство чи правила чи компетентний орган повинні визначити осіб, які несуть відповідальність у випадку недотримання національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці.

11. Члени Організації повинні, наскільки це відповідає національному законодавству, вживати заходів на міжнародному рівні, спрямованих на невідкладну заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, а саме:

- a) збирати та обмінюватися інформацією стосовно карних злочинів, включаючи ті, що скоєні із залученням міжнародних мереж;
- b) виявляти та притягувати до суду тих, хто залучений до торгівлі та контрабанди дітей, а також до використання, вербування чи пропонування дітей для незаконної діяльності, проституції, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав;
- c) реєструвати таких злочинців.

12. Члени Організації повинні визнати, що кримінальними злочинами слід вважати такі найгірші форми дитячої праці:

- a) всі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;

- b) використання, вербування або пропонування дітей для заняття проституцією, виробництва порнографії чи для порнографічних вистав;
- c) використання, вербування або пропонування дітей для незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних домових, чи для діяльності, яка передбачає протизаконне носіння чи використання вогнепальної чи іншої зброї.

13. Члени Організації повинні забезпечити, щоб порушення національних положень про заборону та ліквідацію кожного з вказаних у пункті d) статті 3 Конвенції видів робіт каралися, застосовуючи у разі необхідності кримінальну відповідальність.

14. Члени Організації також повинні передбачити як термінове питання інші штрафні, громадські чи адміністративні заходи, де необхідно, з метою забезпечення ефективного виконання національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, таку як спеціальний контроль підприємств, на яких використовувалися найгірші форми дитячої праці, та, у випадках постійних порушень, розгляд тимчасового чи постійного вилучення дозволу на діяльність.

15. До інших заходів, спрямованих на заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, слід відносити:

- a) інформування, активізацію та мобілізацію загальних державних, включаючи національних та місцевих, політичних лідерів, парламентаріїв та органи юстиції;
- b) залучення та підготовку організацій роботодавців і працівників та громадських організацій;
- c) забезпечення відповідної підготовки для зацікавлених посадових осіб уряду, зокрема інспекторів та осіб, які займаються питаннями застосування законів, а також інших відповідних професіоналів;
- d) забезпечення притягнення до судової відповідальності тих громадян членів Організації в їхній країні, які скоюють злочини щодо своїх національних положень про заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці, навіть якщо ці злочини скоєні в іншій країні;
- e) спрощення правових та адміністративних процедур та забезпечення їх цілеспрямованості та невідкладності;
- f) заохочення розробки підприємствами політики, спрямованої на сприяння цілям Конвенції;
- g) моніторинг та оприлюднення найкращих прикладів у практиці ліквідації дитячої праці;
- h) видання правових чи інших положень про дитячу працю різними мовами чи діалектами;
- i) впровадження спеціальних процедур розгляду скарг та вжиття заходів, спрямованих на захист від дискримінації та розправ тих, хто відповідно до закону викриває порушення положень Конвенції, а також встановлення телефонних ліній, або пунктів допомоги й призначення посередників;
- j) прийняття відповідних заходів, спрямованих на поліпшення освітньої інфраструктури та підготовку вчителів та на задоволення потреб хлопчиків та дівчаток;
- k) наскільки це можливо, враховувати в національних програмах дій:
  - i) потребу у створенні робочих місць та професійно-технічній підготовці батьків та дорослих членів сімей, діти яких працюють в умовах, заборонених Конвенцією;
  - ii) потребу в приверненні уваги батьків до проблеми дітей, які працюють в таких умовах.

16. Посилена міжнародна співпраця та/чи взаємодопомога держав-членів, спрямована на заборону та ефективну ліквідацію найгірших форм дитячої праці, повинна доповнювати національні зусилля та може, у разі необхідності, бути розвинена та здійснена після консультації з організаціями роботодавців і працівників. Така міжнародна співпраця та/чи допомога повинна включати:

- a) мобілізацію ресурсів на національні та міжнародні програми;
- b) законну взаємодопомогу;
- c) технічну допомогу, включаючи обмін інформацією;
- d) підтримку соціально-економічного розвитку, програм з викорінення бідності та загальної освіти.

## Конвенція № 87

K 87

**Конвенція № 87 про свободу асоціації  
та захист права на організацію, 1948 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Сан-Франциско Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та  
зібралася 17 червня 1948 року на свою тридцять першу сесію,  
ухваливши прийняти у формі конвенції ряд пропозицій стосовно свободи асоціації і за-  
хисту права на організацію, що є сьомим пунктом порядку денного сесії,  
беручи до уваги, що преамбула Статуту Міжнародної організації праці проголошує се-  
ред засобів, здатних поліпшити умови праці та забезпечити мир, визнання принципу сво-  
боди об'єднання,  
беручи до уваги, що Філадельфійська Декларація знову проголосила, що свобода слова і  
свобода об'єднання є неодмінними умовами постійного прогресу,  
беручи до уваги, що Міжнародна конференція праці на своїй тридцятій сесії одностай-  
но ухвалила засади, які має бути покладено в основу міжнародної регламентації,  
беручи до уваги, що Генеральна асамблея Організації Об'єднаних Націй на своїй другій  
сесії приєдналася до цих засад і просила Міжнародну організацію праці і надалі докладати  
всіх зусиль з метою ухвалення однієї чи кількох міжнародних конвенцій,  
ухвалює цього дев'ятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок восьмого року нижче-  
наведену Конвенцію, котра називатиметься Конвенцією 1948 року про свободу асоціації та  
захист права на організацію:

*Розділ I. Свобода асоціації**Стаття 1*

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності,  
зобов'язується впровадити в життя нижченаведені постанови.

*Стаття 2*

Працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій  
вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації  
з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

*Стаття 3*

1. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й  
адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апа-  
рат і свою діяльність і формулювати свою програму дій.

2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право  
або перешкодити його законному здійсненню.

*Стаття 4*

Організації працівників і роботодавців не підлягають розпускові або тимчасовій забороні  
в адміністративному порядку.

*Стаття 5*

Організації працівників і роботодавців мають право створювати федерації та  
конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація  
чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і  
роботодавців.

*Стаття 6*

Постанови статей 2, 3 та 4 застосовуються до федерацій та конфедерацій організацій працівників і роботодавців.

*Стаття 7*

Набуття прав юридичної особи організаціями працівників і роботодавців, їхніми федераціями та конфедераціями не може бути підпорядковано умовам, здатним перешкодити застосуванню постанов статей 2, 3 та 4.

*Стаття 8*

1. Здійснюючи права, визнані за ними цією Конвенцією, працівники, роботодавці та відповідні їхні організації, так само як і інші особи або організовані колективи, дотримуються законності.

2. Національне законодавство не зачіпає гарантій, передбачених цією Конвенцією, і застосовується таким чином, щоб не порушувати їх.

*Стаття 9*

1. Національне законодавство визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції.

2. Відповідно до засад, викладених у параграфі 8 статті 19 Статуту Міжнародної організації праці, ратифікація цієї Конвенції будь-яким членом Організації не може розглядатися як така, що зачіпає закони, рішення судових органів, звичаї або угоди, які надають членам збройних сил та поліції гарантії, передбачені цією Конвенцією.

*Стаття 10*

У цій Конвенції термін “організація” означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист інтересів працівників або роботодавців.

*Розділ II. Захист права на організацію*

*Стаття 11*

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов’язується вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію.

(Прикінцеві положення)

## Конвенція № 98

**Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 8 червня 1949 року на свою тридцять другу сесію,  
ухваливши постановити ряд пропозицій відносно застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,  
ухвалює цього першого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок дев'ятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1949 року про право на організацію і ведення колективних переговорів:

*Стаття 1*

Працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці.

Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

- а) підпорядкувати прийом працівника на роботу чи збереження за ним роботи за умови, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;
- б) звільняти чи будь-яким іншим способом завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час.

*Стаття 2*

1. Організації працівників і роботодавців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними.

2. Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під владою роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи організацій роботодавців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті.

*Стаття 3*

Там, де це потрібно, створюється апарат, що відповідає умовам країни, з метою забезпечення поважання права на організацію, як воно визначене у попередніх статтях.

*Стаття 4*

Там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

*Стаття 5*

1. Законодавство країни визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил і поліції.
2. Відповідно до принципів, викладених у параграфі 8 статті 19 Статуту Міжнародної

організації праці, ратифікація цієї Конвенції будь-яким членом Організації не розглядається як така, що зачіпає існуючі закони, судові рішення, звичаї або угоди, котрі надають особовому складу збройних сил поліції будь-які права, передбачені Конвенцією.

*Стаття 6*

Діяння цієї Конвенції не поширюється на державних службовців, і вона жодним чином не тлумачитиметься як така, що завдає шкоди їхнім правам або становищу.

(Прикінцеві положення)



## Конвенція № 29

**Конвенція № 29 про примусову  
чи обов'язкову працю, 1930 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 10 червня 1930 року на свою чотирнадцяту сесію,

постановивши ухвалити ряд пропозицій стосовно примусової чи обов'язкової праці, що є частиною першого пункту порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять восьмого дня червня місяця тисяча дев'ятсот тридцятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1930 року про примусову працю і яка підлягає ратифікації членами Міжнародної організації праці відповідно до положень Статуту Міжнародної організації праці:

*Стаття 1*

1. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк.

2. З огляду на таке повне скасування примусова чи обов'язкова праця може застосовуватись протягом перехідного періоду лише для громадської мети та порядком винятку на умовах і за гарантій, встановлених у нижченаведених статтях.

3. Після закінчення п'яти років, рахуючи від дати настання чинності цієї Конвенції, та у зв'язку з доповіддю, передбаченою нижче у статті 31, Адміністративна рада Міжнародного бюро праці розгляне питання про можливість скасувати без нової відстрочки примусову чи обов'язкову працю в усіх її формах і вирішить, чи слід вносити це питання до порядку денного Конференції.

*Стаття 2*

1. Виходячи з мети цієї Конвенції, термін "примусова чи обов'язкова праця" означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

2. Однак термін "примусова чи обов'язкова праця", виходячи з мети цієї Конвенції, не охоплює:

- a) будь-яку роботу або службу, яка вимагається на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовується для робіт суто військового плану;
- b) будь-яку роботу або службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян цілком самоврядної країни;
- c) будь-яку роботу або службу, яка вимагається від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота або служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади і що зазначену особу не буде відступлено чи передано в розпорядження приватних осіб, компаній або товариств;
- d) будь-яку роботу або службу, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози лиха, як ось: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;
- e) дрібні роботи общинного плану, тобто роботи, виконувані заради прямої корисності

для колективу членами певного колективу, і які через це можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку відносно доцільності цих робіт.

*Стаття 3*

Виходячи з мети цієї Конвенції, термін "компетентна влада" означає або владу метрополії, або вищу центральну владу цієї території.

*Стаття 4*

1. Компетентна влада не повинна ні наказувати, ні дозволяти наказувати примусову чи обов'язкову працю на користь приватних осіб, компаній або товариств.

2. Якщо така форма примусової чи обов'язкової праці на користь приватних осіб, компаній або товариств існує на момент, коли ратифікацію цієї Конвенції будь-яким членом Організації зареєстрував Генеральний директор Міжнародного бюро праці, цей член Організації повністю скасує таку примусову чи обов'язкову працю з моменту настання для нього чинності цієї Конвенції.

*Стаття 5*

1. Жодна концесія, надана приватним особам, компаніям або товариствам, не може спричинювати застосування будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці з метою виробництва або збирання продуктів, які використовуються цими приватними особами, компаніями або товариствами і якими вони торгують.

2. Якщо така форма примусової чи обов'язкової праці впливає з положень дійсних концесій, то ці положення скасовуються в якомога коротший строк з метою виконання приписів статті 1 цієї Конвенції.

Статті 6-26: тимчасові положення

## Рекомендація № 35

## Рекомендація № 35 щодо непрямого примушування до праці, 1930 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 10 червня 1930 року на свою чотирнадцяту сесію,

постановивши ухвалити ряд пропозицій стосовно непрямого примушування до праці, що є частиною першого пункту порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,

ухвалює цього двадцять восьмого дня червня місяця тисяча дев'ятсот тридцятого року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1930 року щодо непрямого примушування до праці і яка підлягає поданню членам Міжнародної організації праці для розгляду з метою впровадження її в життя за допомогою законодавства кожної країни або іншим шляхом відповідно до положень Статуту Міжнародної організації праці:

ухваливши Конвенцію про примусову або обов'язкову працю і

бажаючи доповнити цю Конвенцію заявою щодо принципів, які вважаються такими, що найкращим чином пристосовані для спрямування політики членів Організації, які намагаються уникнути будь-якого непрямого примушування до праці, яке наклало б надто важкий тягар на населення тих територій, до яких ця Конвенція може застосовуватись,

Конференція рекомендує, щоб кожний член Організації враховував такі принципи:

### I

Кількість наявної в розпорядженні робочої сили, здатність населення до праці та шкідливий вплив, який можуть мати на соціальні умови населення надто несподівані зміни у життєвих і трудових звичках, є факторами, які повинні братися до уваги у вирішенні питань, пов'язаних з економічним розвитком територій, що перебувають на початковій стадії розвитку, і особливо у вирішенні питань, що стосуються:

- a) збільшення числа і розмірів промислових, гірничодобувних і сільськогосподарських підприємств на таких територіях;
- b) поселення у відповідних випадках на таких територіях осіб не з корінного населення;
- c) надання лісових чи інших концесій, котрі мають або не мають ознаки монополій.

### II

Слід уникати непрямих засобів, які штучно посилюють економічний тиск на населення з метою примусити його шукати роботу за наймом, і особливо таких засобів, як:

- a) оподаткування населення, яке призвело б до того, що населення було б змушене шукати роботу за наймом на приватних підприємствах;
- b) введення таких обмежень на володіння чи користування землею, котрі створили б серйозні утруднення для працівників, які намагаються заробити засоби до життя шляхом самостійного обробітку землі;
- c) зловмисне розширення загальноприйнятого поняття "бродяжництво";
- d) встановлення правил пересування, внаслідок яких для працівників, що працюють у інших осіб, створювалося б вигідніше становище порівняно зі становищем решти працівників.

*III*

Слід уникати будь-яких обмежень добровільного пересування робочої сили з одного виду зайнятості до іншого або з одного району до іншого, що могло б мати непрямим наслідком примушення працівників влаштовуватися на роботу в певні галузі господарства або райони, за винятком тих випадків, коли такі обмеження вважаються потрібними в інтересах відповідного населення чи працівників.

## Конвенція № 105

**Конвенція № 105 про скасування  
примусової праці, 1957 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
5 червня 1957 року на свою сорокову сесію,

розглянувши питання про примусову працю, яке є четвертим пунктом порядку денного  
сесії,

враховуючи положення Конвенції 1930 року про примусову працю,

беручи до уваги, що Конвенція 1926 року про рабство передбачає, що буде вжито всіх  
потрібних заходів з тим, щоб обов'язкова або примусова праця не спричинила умови, подібні  
до рабських, і що Додаткова конвенція 1956 року про скасування рабства, работоргівлі та  
інститутів і звичаїв, подібних до рабства, передбачає повну відміну боргової кабали та  
кріпацької залежності,

беручи до уваги, що Конвенція 1949 року про захист заробітної плати передбачає  
своєчасну виплату заробітної плати і забороняє застосування будь-яких систем оплати  
праці, що позбавляють працівників реальної можливості звільнення з роботи,

ухваливши прийняти додаткові пропозиції щодо відміни деяких видів примусової  
чи обов'язкової праці, котрі є порушенням прав людини, згаданих у Статуті Організації  
Об'єднаних Націй і проголошених у Загальній декларації прав людини,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять п'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят сьомого  
року нижченаведену Конвенцію, яка називатиметься Конвенцією 1957 року про скасування  
примусової праці:

*Стаття 1*

Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію,  
зобов'язується скасувати примусову чи обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її  
форми:

- a) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи  
за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних  
усталеній політичній, соціальній чи економічній системі;
- b) метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- c) як засіб підтримання трудової дисципліни;
- d) як засіб покарання за участь у страйках;
- e) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи  
віросповідання.

*Стаття 2*

Кожний член Міжнародної організації праці, що ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується  
вжити ефективних заходів щодо негайної і повної відміни тих видів примусової чи  
обов'язкової праці, які перелічено в статті 1 цієї Конвенції.

(Прикінцеві положення)



## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Рівна оплата, K100, P90  
Дискримінація у сфері праці та занять, K111, P111  
Мінімальний вік, K138, P146  
Найгірші форми дитячої праці, K182, P190  
Свобода асоціації та захист права на організацію, K87, K98  
Примусова праця, K29, P35  
Скасування примусової праці, K105

## ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА, РОБОТА ТА СІМ'Я

Охорона материнства, K103, P95, K183, P191  
Працівники із сімейними обов'язками, K156, P165

## СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Політика у галузі зайнятості, K122, P122, P169  
Розвиток людських ресурсів, K142, P150  
Припинення трудових відносин, K158, P166

## УМОВИ ПРАЦІ

Нічна праця, K89, P1990, K171, P178  
Надомна праця, K177, P184  
Робота на умовах неповного робочого часу, K175, P182  
Безпека та гігієна праці, K155, P2002, P164

## ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ

Міграція з метою працевлаштування, K97, P86  
Працівники-мігранти, K143, P151





## Конвенція № 103

## Конвенція №103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році)<sup>3</sup>

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1952 року на свою тридцять п'яту сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно охорони материнства, що є сьомим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,  
ухвалює цього двадцять восьмого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят другого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією (переглянутою) 1952 року про охорону материнства:

### Стаття 1

Ця Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін "промислові підприємства" стосується до державних та приватних підприємств, а також до їхніх відділень і, зокрема, охоплює:

- a) шахти, кар'єри та інші підприємства добувної промисловості;
- b) підприємства з виготовлення, переробки, чищення, ремонту, прикрашення, оздоблювання, підготовки до продажу, руйнування або знищення предметів виробництва або підприємства з переробки матеріалів, серед них суднобудівні підприємства, підприємства з виробництва, трансформації та передачі електроенергії і рушійної сили взагалі;
- c) підприємства з будівництва, які зайняті будівництвом, відновленням, ремонтом, перебудовою, руйнуванням;
- d) транспортні установи, зайняті перевезенням пасажирів або товарів дорогами, залізницями, морськими чи річковими шляхами або повітряним шляхом, серед іншого обробленням вантажів у доках, на пристанях, на платформах, складах або в аеропортах.

2. Відповідно до мети цієї Конвенції термін "непромислові роботи" означає всі види робіт, які виконуються на таких державних або приватних підприємствах чи службах або у зв'язку з їхнім функціонуванням:

- a) торговельні підприємства;
- b) пошта і служба електрозв'язку;
- c) установи та адміністративні органи, персонал яких зайнятий головним чином канторською роботою;
- d) газетні підприємства;
- e) готелі, пансіони, ресторани, клуби, кафе та інші підприємства громадського харчування;
- f) установи у справах лікування та догляду за хворими, інвалідами, незаможними і сиротами;

<sup>3</sup> Ця Конвенція вступила в силу 7 вересня 1995 р. Вона була переглянута Конвенцією № 183 у 2000 р. тому більше не підлягає ратифікації.

г) театри та культурно-масові установи;

h) домашня наймана праця, яка виконується в приватних господарствах;

а також всі інші непромислові роботи, до яких компетентний орган влади вирішить застосувати положення цієї Конвенції.

1. Виходячи з мети цієї Конвенції термін “сільськогосподарські роботи” означає всі види робіт, що виконуються на сільськогосподарських підприємствах, серед яких плантації та великі індустріалізовані сільськогосподарські підприємства.

2. В усіх випадках, коли виникає сумнів щодо застосування цієї Конвенції до певного підприємства, відділення підприємства чи виду робіт, це питання вирішує компетентний орган влади після консультації з відповідними представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації існують.

3. Національне законодавство може вилучити зі сфери застосування цієї Конвенції підприємства, на яких, за визначенням законодавства цієї країни, зайняті тільки члени сім'ї роботодавця.

## Стаття 2

Виходячи з мети цієї Конвенції термін “жінка” означає будь-яку особу жіночої статі, незалежно від віку, національності, раси або релігії, яка перебуває чи не перебуває в шлюбі, а термін “дитина” означає будь-яку дитину, незалежно від того, чи були її батьки в шлюбі, чи ні.

## Стаття 3

1. Після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк її пологів, жінка, відносно якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки.

3. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становить менш як 6 тижнів; залишок всієї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути використаний до передбачуваної дати пологів або після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки, або частина його може бути використана до передбачуваного строку пологів, частина — після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки залежно від того, як це передбачається законодавством країни.

4. Якщо пологи відбуваються після передбачуваного строку, відпустка, яку вже було надано до цього часу, може бути подовжена у всякому разі до фактичної дати пологів, причому тривалість обов'язкової післяпологової відпустки після цього не скорочується.

5. У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є вагітність, законодавство країни передбачає додаткові строки відпустки в допологовий період, максимальну тривалість якої може визначати компетентний орган влади.

6. У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є пологи, жінка має право на подовження своєї післяпологової відпустки, максимальну тривалість якої може визначати компетентний орган влади.

## Стаття 4

1. Жінка, яка перебуває у визначеній положеннями статті 3 відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, має право на отримання грошової та медичної допомоги.

2. Розміри грошової допомоги встановлюються законодавством країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду гігієни життєві умови та належний рівень життя.

3. Медична допомога включає догляд та спостереження до, під час і після пологів, які надають кваліфіковані акушерки чи лікарі, а також, у разі потреби, госпіталізацію, причому, при можливості, надається повна свобода як у виборі лікаря, так і у виборі державної чи

приватної медичної установи.

4. Грошова та медична допомога надаються чи за рахунок коштів системи обов'язкового соціального страхування, чи за рахунок державних фондів; і в тому і в другому разі вони надаються по праву всім жінкам, які відповідають зазначеним умовам.

5. Жінкам, які не можуть по праву претендувати на зазначену грошову та медичну допомогу, надається відповідна допомога за рахунок фонду громадської допомоги за умови перевірки їхніх прибутків, яка потрібна у разі надання допомоги в межах громадської допомоги.

6. Коли сума грошової допомоги, яка надається за рахунок коштів обов'язкового соціального страхування, нараховується на підставі попереднього заробітку, вона становить не менше ніж дві третини попереднього заробітку жінки, який враховується з цією метою.

7. Будь-які внески, які стягуються відповідно до обов'язкової системи соціального страхування, що передбачає допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, і будь-які внески, що обчислюються з загальної суми заробітної плати і стягуються з метою надання такої допомоги, сплачуються на основі загальної кількості чоловіків та жінок, зайнятих на цьому підприємстві, незалежно від статі і незалежно від того, чи сплачуються вони роботодавцями і працівниками або тільки роботодавцями.

8. Ні в якому разі роботодавець не несе особистої відповідальності за витрати на таку допомогу, яка надається зайнятим у нього жінкам.

#### Стаття 5

1. Якщо жінка годує свою дитину груддю, вона має право припиняти роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни.

2. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами і оплачуються як такі в тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідає йому; у тих випадках, коли це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором.

#### Стаття 6

Коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, яка надається відповідно до положень статті 3, наказ роботодавця про звільнення її, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним.

#### Стаття 7

1. Кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, може за допомогою заяви, доданої до документа про ратифікацію, передбачити винятки зі сфери застосування цієї Конвенції щодо:

- a) деяких категорій непромислових робіт;
- b) робіт на сільськогосподарських підприємствах (крім плантацій);
- c) домашньої найманої праці, яка виконується в приватних господарствах;
- d) надомниць;
- e) транспортних установ, які перевозять пасажирів та вантажі морем.

2. Категорії робіт або підприємств, стосовно яких використовуються положення параграфа 1 цієї статті, зазначаються в заяві, яка супроводжує документ про ратифікацію.

3. Будь-який член Організації, який подає таку заяву, може в будь-який час анулювати її повністю або частково, подаючи нову заяву.

4. Кожний член Організації, стосовно якого набула чинності заява, подана відповідно до параграфа 1 цієї статті, в щорічній доповіді про застосування цієї Конвенції повідомляє про стан законодавства та практику відносно робіт і установ, на які відповідно до заяви поширюється параграф 1 цієї статті, і про те, якою мірою впроваджується Конвенція чи передбачається її впровадження щодо цих робіт та установ.

5. Після закінчення п'ятирічного періоду з моменту настання чинності цієї Конвенції Адміністративна рада Міжнародного бюро праці подає на розгляд Конференції спеціальну доповідь про дотримання цих винятків, котра містить пропозиції щодо заходів, яких слід ужити, на його думку, в цьому напрямі.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 95

## Рекомендація №95 щодо охорони материнства, 1952 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1952 року на свою тридцять п'яту сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно охорони материнства, що є сьомим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, що доповнює Конвенцію (переглянуту) 1952 року про охорону материнства,  
ухвалює цього двадцять восьмого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят другого року нижченаведену Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1952 року щодо охорони материнства:

### *I. Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами*

1. 1) Коли це потрібно для здоров'я жінки, і кожний раз, коли це можливо, відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, передбачена в параграфі 2 статті 3 Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства, повинна бути подовжена до терміну, загальна тривалість якого становить чотирнадцять тижнів.

2) Органи контролю повинні в окремих випадках мати право надавати на підставі лікарняної довідки, додаткове подовження відпустки до і після пологів, понад те, що передбачається в параграфах 4, 5 і 6 статті 3 Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства, якщо таке подовження потрібне для збереження здоров'я матері й дитини і, зокрема, в разі ненормальних явищ або загрози їх, як, наприклад, передчасні пологи та інші ускладнення до і після пологів.

### *II. Допомога у зв'язку з вагітністю і пологами*

2. 1) У можливості грошова допомога, призначена відповідно до статті 4 Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства, повинна встановлюватися в більших розмірах, ніж передбачені в Конвенції мінімальні норми, і становити, по змозі, 100 відсотків попереднього заробітку жінки, який береться для розрахунку при встановленні розміру допомоги.

2) У разі можливості медична допомога, яка надається відповідно до статті 4 згаданої Конвенції, повинна охоплювати: загальну лікарську допомогу і допомогу спеціалістів стаціонарним та амбулаторним хворим, зокрема відвідування вдома; стоматологічний догляд; допомогу кваліфікованих акушерок та інше обслуговування вдома і в лікарні у зв'язку з вагітністю і пологами; догляд медичних сестер удома, в лікарні або в інших лікувальних закладах; утримання в лікарні чи в інших лікарняних закладах; фармацевтичні, стоматологічні та інші лікувальні засоби чи хірургічне приладдя, а також послуги, котрі надають під певним медичним наглядом особи інших професій, яких на підставі закону визнано компетентними в наданні послуг, пов'язаних із вагітністю та пологами.

3) Медична допомога надається з метою збереження, відновлення та поліпшення здоров'я жінки, яка підлягає забезпеченню, її працездатності й здатності самостійно задовольняти особисті потреби.

4) Установи або урядові відомства, що відповідають за медичну допомогу, повинні належними засобами заохочувати жінку, яка підлягає забезпеченню, користуватися службами охорони здоров'я, які надаються органами влади або визнані цими органами.

5) Крім того, законодавство країни може дозволяти цим установам або урядовим відомствам передбачати заходи щодо охорони здоров'я жінок, які підлягають забезпеченню, та їхніх дітей.

6) На додаток до допомоги, зазначеної в 1) та 2) цього параграфа, бажано передбачити іншу допомогу, натурою або грошима, як наприклад, одягу та пелюшки для немовляти або гроші на їх придбання, молоко чи допомогу для матерів, які годують груддю, тощо.

### *III. Заходи на користь матерів-годувальниць та немовлят*

3. 1) Перерви в роботі для годування немовлят повинні, по можливості, становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, причому у разі пред'явлення лікарняної довідки частота і тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватись.

2) Слід вжити заходів щодо надання матерям приміщень для годування немовлят і догляду за ними протягом дня, бажано за межами підприємства, на якому працюють ці матері; у разі можливості функціонування таких служб повинно фінансуватися або повинна хоча б надаватися субсидія за рахунок громадських коштів чи в порядку обов'язкового соціального страхування.

3) Обладнання та санітарні умови приміщень для годування немовлят і денного догляду за ними, а також кількісний склад і кваліфікація персоналу відповідних служб повинні відповідати певним нормам, установленим відповідними правилами, причому ці служби повинні затверджуватися компетентними органами влади і перебувати під їхнім наглядом.

### *IV. Збереження роботи*

4. 1) Період часу до і після пологів, протягом якого на підставі статті 6 Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства роботодавець не має права звільнити жінку з роботи, повинен бути, по можливості, подовжений для того, щоб він починався з того дня, коли роботодавець отримав повідомлення у вигляді медичної довідки про вагітність жінки, і продовжувався до закінчення принаймні одного місяця після кінця відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, як це передбачено в статті 3 Конвенції.

2) Передбачені законодавством підстави для звільнення з роботи під час зазначеного періоду, протягом якого жінка підлягає особливому захисту, можуть становити такі випадки, як учинення жінкою, яка працює за наймом, серйозного проступку, закриття підприємства чи закінчення строку трудового договору. Там, де є фабрично-заводські комітети, бажано консультуватися з ними щодо таких звільнень.

3) Права жінки на збереження старшинства, а також на відновлення попередньої посади або на рівноцінну чи оплачувану за тим самим тарифом роботу повинні забезпечуватися на весь період законної відсутності на роботі до і після пологів.

### *V. Охорона здоров'я жінок, які працюють за наймом, до і після пологів*

5. 1) Вагітні та жінки, які годують, не повинні допускатися на нічну чи понаднормову роботу, а їхній робочий час повинен розподілятися таким чином, щоб забезпечити їм достатню перерву для відпочинку.

2) Під час вагітності і принаймні протягом трьох місяців після пологів, а у разі годування груддю немовлят і довше, жінка не повинна допускатися на роботу, визнану компетентною владою шкідливою для її здоров'я і для здоров'я дитини.

3) До переліку робіт, на які поширюється положення параграфа 2, повинні, зокрема, входити:

а) будь-яка важка робота, пов'язана:

i) із підняттям, перенесенням чи переміщенням ваги;

ii) з надлишковим і безперервним фізичним напруженням, зокрема тривалим стоянням на ногах;

- b) робота, яка вимагає особливої рівноваги;
  - c) робота біля машин, що вібрують.
- 4) Жінка, що зайнята на роботі, визнаній компетентними органами влади шкідливою для здоров'я, повинна мати право на переведення без зменшення заробітної плати на іншу роботу, яка не є шкідливою для її здоров'я.
- 5) Це право на переведення на іншу роботу повинно надаватися також у відповідних випадках у разі вагітності кожній жінці після пред'явлення нею лікарняної довідки, яка засвідчує, що зміна роду її роботи потрібна в інтересах її здоров'я чи здоров'я її дитини.



## Конвенція № 183

**Конвенція №183 про перегляд Конвенції (переглянутої)  
про охорону материнства, 2000 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
30 травня 2000 року на свою 88-ю сесію,

відзначаючи необхідність перегляду Конвенції (переглянутої) та Рекомендації 1952 року про охорону материнства, щоб і надалі сприяти рівності всіх жінок у сфері праці, а також здоров'ю та безпеці матері й дитини, визнавши тим самим розходження в рівнях економічного й соціального розвитку держав-членів МОП, а також різноманітний характер підприємств і розходження в рівнях охорони материнства, передбачених у національному законодавстві та практиці,

відзначаючи положення Загальної декларації прав людини (1948 р.), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок (1979 р.), Конвенції ООН про права дитини (1989 р.), Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.), Декларації Міжнародної організації праці про рівність можливостей і ставлення до працюючих жінок (1975 р.), Декларації основних принципів та прав у світі праці Міжнародної організації праці (1998 р.), а також міжнародних трудових конвенцій і рекомендацій, спрямованих на забезпечення рівності можливостей та ставлення до працюючих жінок і чоловіків, зокрема Конвенції 1981 року про працівників із сімейними обов'язками,

беручи до уваги становище працюючих жінок і необхідність забезпечення захисту вагітності, що є загальним обов'язком урядів і суспільства,

постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо перегляду Конвенції (переглянутої) та Рекомендації 1952 року про охорону материнства, що є четвертим пунктом порядку денного сесії, та

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього п'ятнадцятого дня червня місяця двохтисячного року наступну Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 2000 року про охорону материнства.

*СФЕРА ДІЇ**Стаття 1*

Відповідно до мети цієї Конвенції термін «жінка» означає будь-яку особу жіночої статі без будь-якої дискримінації, а термін «дитина» означає будь-яку дитину без будь-якої дискримінації.

*Стаття 2*

1. Ця Конвенція застосовується до всіх жінок, які працюють за наймом, у тому числі до жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці.

2. Після консультацій із представницькими організаціями зацікавлених роботодавців і трудящих кожна держава-член МОП, що ратифікує цю Конвенцію, може однак, виключати повністю або частково зі сфери дії цієї Конвенції обмежені категорії трудящих, якщо її застосування до них призводить до виникнення особливих проблем істотного характеру.

3. Кожна держава-член МОП, що користується передбаченими в попередньому пункті можливостями, перераховує у своїй першій доповіді про застосування цієї Конвенції, яку подає відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, виключені в такий спосіб категорії трудящих і наводить причини для їхнього виключення. У своїх наступних



доповідях держава-член МОП описує заходи, вжиті нею з метою поступового поширення сфери дії положень цієї Конвенції на ці категорії.

### ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

#### Стаття 3

Після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і трудящих кожна держава-член МОП вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не повинні були виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері або дитини, або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері або її дитини.

### ВІДПУСКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

#### Стаття 4

1. Після пред'явлення медичного свідоцтва або після іншої належної перевірки, передбаченої національним законодавством і практикою, що засвідчує передбачуваний строк пологів, жінка, відносно якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 14 тижнів.

2. Згадана вище тривалість відпустки зазначається кожною державою-членом МОП у декларації, що супроводжує ратифікацію цієї Конвенції.

3. Кожна держава-член МОП може згодом подати Генеральному директорів Міжнародного бюро праці нову декларацію про збільшення тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

4. З урахуванням необхідності охорони здоров'я матері й дитини відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами включає обов'язковий період тривалістю в шість тижнів після народження дитини, якщо на національному рівні між урядом і представницькими організаціями роботодавців і трудящих не погоджені інші строки.

5. Частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передуює пологам, продовжується на час, рівний періоду, що пройшов між передбачуваним строком пологів і фактичною датою пологів, без зменшення тривалості будь-якої частини обов'язкової післяпологової відпустки.

### ВІДПУСКА У ВИПАДКУ ЗАХВОРЮВАННЯ АБО УСКЛАДНЕНЬ

#### Стаття 5

Після пред'явлення медичного свідоцтва надається додаткова відпустка до або після періоду, на який припадає відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, у випадку захворювання, ускладнень або небезпеки ускладнень, причиною яких є вагітність або пологи. Характер і максимальна тривалість такої відпустки може встановлюватися відповідно до національного законодавства й практики.

### ДОПОМОГА

#### Стаття 6

1. Відповідно до національного законодавства або в будь-який інший спосіб, що відповідає національній практиці, жінкам, відсутнім на роботі у зв'язку з відпусткою, зазначеною в статтях 4 або 5, надається грошова допомога.

2. Грошова допомога встановлюється на такому рівні, щоб жінка могла утримувати себе та свою дитину в гідних із санітарно-гігієнічної точки зору умовах і мати належний рівень життя.

3. Якщо відповідно до національного законодавства або практики обчислення грошової допомоги, виплачуваної у зв'язку з зазначеною у статті 4 відпусткою, здійснюється на основі попередніх заробітків, то розмір такої грошової допомоги встановлюється на рівні не менше двох третин від попередніх заробітків жінки або тих її заробітків, які беруться до уваги при обчисленні допомоги.

4. Якщо відповідно до національного законодавства або практики для визначення розміру грошової допомоги, виплачуваної у зв'язку з зазначеною у статті 4 відпусткою, використовуються інші методи, то розмір такої допомоги встановлюється в середньому на рівні суми, одержуваної при застосуванні положень попереднього пункту.

5. Кожна держава-член МОП забезпечує, щоб умови, що надають право на грошову допомогу, могли задовольнятися значною більшістю жінок, що підпадають під сферу дії цієї Конвенції.

6. Якщо жінка не відповідає умовам, що надають їй право на грошову допомогу, встановлюваним відповідно до національного законодавства або в будь-який інший спосіб, котрий відповідає національній практиці, то вона має право на адекватну допомогу з фондів соціальної допомоги за умови проведення перевірки доходів, необхідної для виділення такої допомоги.

7. Медична допомога надається жінці та її дитині відповідно до національного законодавства або в будь-який інший спосіб, котрий відповідає національній практиці. Медична допомога включає допомогу в період до, під час і після пологів, а також, якщо необхідно, госпіталізацію.

8. З метою забезпечення захисту становища жінок на ринку праці допомога у зв'язку з відпусткою, згаданою в статтях 4 і 5, виплачується з фондів обов'язкового соціального страхування або із громадських фондів або відповідно до порядку, обумовленого національним законодавством і практикою. Роботодавець не несе індивідуальну відповідальність за прямі витрати, пов'язані з виплатою будь-якої такої грошової допомоги жінці, яка працює в нього або в неї за наймом, без чітко висловленої своєї згоди на те, за винятком випадків, коли:

- а) це передбачається національним законодавством або практикою держави-члена МОП, які діяли до дати ухвалення цієї Конвенції Міжнародною конференцією праці; або
- б) це є предметом згоди, досягнутої на національному рівні між урядом і представницькими організаціями роботодавців і трудящих.

#### Стаття 7

1. Держава-член МОП, економіка й система соціального забезпечення якої розвинені недостатньо, вважається такою, що дотримується викладених вище положень пунктів 3 та 4 статті 6, якщо грошова допомога виплачується в розмірі не нижче ставок допомоги, виплачуваної у випадку хвороби або тимчасової непрацездатності, яка встановлюється відповідно до національного законодавства.

2. Держава-член МОП, що користується передбаченими в попередньому пункті можливостями, роз'яснює у своїй першій доповіді про застосування цієї Конвенції, яку вона подає у відповідності зі статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці, причини того та зазначає розміри надаваної грошової допомоги. У своїх наступних доповідях держава-член МОП зазначає, які заходи вжиті нею з метою поступового підвищення розміру допомоги.

#### ЗБЕРЕЖЕННЯ МІСЦЯ РОБОТИ Й НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

#### Стаття 8

1. Звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності або відсутності на роботі у зв'язку з відпусткою, передбаченою в статтях 4 або 5, або в період після її повернення на роботу, установлюваний національним законодавством, є незаконним, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних із вагітністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти. Тягар доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю або пологами й з наслідками цього або з годуванням немовляти, покладається на роботодавця.

2. По закінченні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінці гарантується право повернутися на своє колишнє або еквівалентне місце роботи з оплатою праці за колишніми ставками.

#### Стаття 9

1. Кожна держава-член МОП вживає необхідних заходів, що забезпечують, щоб вагітність і пологи не були приводом для дискримінації в галузі зайнятості, включаючи доступ до зайнятості, незалежно від положень пункту 1 статті 2.

2. Зазначені в попередньому пункті заходи включають заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або подання довідки про проведення такого аналізу в момент влаштування жінки на роботу, за винятком випадків, коли це вимагається національним законодавством відносно робіт:

- а) виконання яких вагітними жінками або матерями-годувальницями забороняється або обмежується національним законодавством; або
- б) які становлять істотний визнаний ризик для здоров'я жінки й дитини.

#### МАТЕРІ-ГОДУВАЛЬНИЦІ

#### Стаття 10

1. Жінці надається право на одну або кілька перерв у день або на повсякденне скорочення робочого часу для годівлі своєї дитини груддю.

2. Строк, протягом якого допускаються перерви або повсякденне скорочення робочого часу для годування немовляти, їхня кількість і тривалість, а також процедура повсякденного скорочення робочого часу визначаються відповідно до національного законодавства й практики. Ці перерви або повсякденне скорочення робочого часу зараховуються як робочий час і оплачуються відповідним чином.

#### ПЕРІОДИЧНИЙ ПЕРЕГЛЯД

#### Стаття 11

Кожна держава-член МОП періодично вивчає, консультуючись із найбільш представницькими організаціями роботодавців і трудящих, доцільність збільшення тривалості відпустки, зазначеної в статті 4, і підвищення суми або ставок грошової допомоги, зазначеної у статті 6.

#### ЗАСТОСУВАННЯ

#### Стаття 12

Ця Конвенція застосовується за допомогою законодавства, за винятком випадків, коли вона застосовується за допомогою інших засобів, таких як колективні договори, арбітражні постанови, судові рішення або в будь-який інший спосіб, що відповідає національній практиці.

#### ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### Стаття 13

Ця Конвенція переглядає Конвенцію (переглянуту) 1952 року про охорону материнства.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 191

## Рекомендація №191 про перегляд Рекомендації про охорону материнства, 2000 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
30 травня 2000 року на свою 88-у сесію,  
постановивши ухвалити ряд пропозицій про охорону материнства, що є четвертим пун-  
ктом порядку денного сесії, та  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію  
2000 року про охорону материнства (надалі – «Конвенція»),  
ухвалює цього п'ятнадцятого дня червня місяця двохтисячного року наступну  
рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 2000 року про охорону материнства.

### ВІДПУСКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

1. 1) Держави-члени повинні прагнути збільшувати тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, передбаченої у статті 4 Конвенції, щонайменш до 18 тижнів.
- 2) Слід передбачити можливість збільшення тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у випадку багатоплідних пологів.
- 3) У міру можливості слід уживати заходів, які забезпечують, щоб жінка мала право ви-  
користовувати необов'язкову частку своєї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами на  
свій розсуд до або після пологів.

### ДОПОМОГА

2. У міру можливості та після консультацій із представницькими організаціями  
роботодавців і працівників грошова допомога, на яку жінка має право під час відпустки,  
передбаченої у статтях 4 та 5 Конвенції, повинна підвищуватися до розміру повної суми  
її попередніх заробітків або таких її заробітків, які беруться до уваги при обчисленні допо-  
моги.

3. У міру можливості медична допомога, передбачена у пункті 7 статті 6 Конвенції, по-  
винна включати:

- a) допомогу, надавану в лікарському кабінеті, вдома або в лікарні чи іншій медичній  
установі лікарем загального профілю або фахівцем;
- b) допомогу у зв'язку з вагітністю й пологами, надавану кваліфікованою акушеркою або  
іншою службою охорони материнства вдома, у лікарні або в інших медичних устано-  
вах;
- c) утримування в лікарні або в іншій лікувальній установі;
- d) усі необхідні фармацевтичні й лікувальні засоби, проведення обстежень і аналізів,  
запропонованих лікарем або іншою кваліфікованою особою; та
- e) зуболікарську й хірургічну допомогу.

### ФІНАНСУВАННЯ ДОПОМОГИ

4. Усі внески, що стягуються системою обов'язкового соціального страхування, яка надає  
допомогу з вагітності й пологів, і всі податки, що нараховуються на фонди заробітної плати  
та утримуються з метою надання такої допомоги, незалежно від того, сплачуються вони  
спільно роботодавцем і працівниками або тільки роботодавцем, повинні виплачуватися з  
урахуванням загальної чисельності найманих працівників без розрізнення за ознакою  
статі.

*ЗБЕРЕЖЕННЯ МІСЦЯ РОБОТИ Й НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ*

5. По закінченні відпустки, передбаченої у статті 5 Конвенції, жінка повинна мати право на повернення на колишню посаду або на еквівалентну посаду, оплачувану за такою самою ставкою. Тривалість відпустки, передбаченої у статтях 4 та 5 Конвенції, повинна зараховуватися у виробничий стаж з метою встановлення прав жінки.

*ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я*

6.1) Держави-члени Організації повинні вживати заходів для забезпечення оцінки будь-яких виробничих ризиків, що загрожують безпеці й здоров'ю вагітної жінки або матері-годувальниці та її дитини. Результати оцінки повинні надаватися зацікавленій жінці.

2) У будь-якій ситуації, передбаченій у статті 3 Конвенції, або якщо виявлено істотний ризик відповідно до підпункту 1) вище, повинні вживатися заходи для надання, якщо необхідно, на підставі медичної довідки, альтернативи такій роботі у формі:

- a) усунення ризику;
- b) адаптації умов праці жінки;
- c) переведення на іншу роботу, якщо не можна здійснити таку адаптацію на практиці; або
- d) надання оплачуваної відпустки відповідно до національного законодавства або практики, якщо не можна здійснити таке переведення на практиці.
- e) Заходи, зазначені вище в підпункті 2), повинні вживатися, зокрема, відносно таких видів робіт, як:
- f) важкі види робіт, пов'язані з підняттям, перенесенням, штовханням або перетягуванням вантажів вручну;
- g) роботи, що піддають жінку впливу біологічних, хімічних або фізичних речовин, що ставлять під загрозу її репродуктивні функції;
- h) робота, що вимагає особливої рівноваги;
- i) робота, пов'язана з фізичною напругою, спричиненою тривалим сидінням або стоянням, екстремальними температурами або вібрацією.

4) Вагітна жінка або мати-годувальниця не повинна бути зобов'язана виконувати роботу в нічний час, якщо відповідно до медичної довідки така робота несумісна з вагітністю або годуванням немовляти.

5) Жінка повинна зберігати за собою право повернутися на колишнє місце роботи або на еквівалентне йому робоче місце, як тільки це перестає бути для неї небезпечним.

6) Жінці повинно бути дозволено йти зі свого робочого місця, якщо буде потреба, після повідомлення свого роботодавця, для проходження медичного огляду у зв'язку з її вагітністю.

*МАТЕРІ-ГОДУВАЛЬНИЦІ*

7. За умови подання медичної довідки або іншого відповідного документа, передбаченого національним законодавством і практикою, кількість і тривалість перерв для годування немовляти повинні встановлюватися з урахуванням конкретних потреб.

8. У міру можливості та за згодою роботодавця й зацікавленої жінки слід передбачити можливість поєднувати перерви, виділені для щоденного годування немовляти, з метою скорочення тривалості робочого часу на початку або наприкінці робочого дня.

9. У міру можливості слід передбачити виділення приміщень на робочому місці або поблизу від нього для годування немовляти в належних санітарно-гігієнічних умовах.

*ІНШІ ВИДИ ВІДПОВІДНИХ ВІДПУСТОК*

10.1) У випадку смерті матері немовляти до закінчення її післяпологової відпустки працюючий за наймом батько дитини повинен мати право на відпустку, тривалість якої

еквівалентна невикористаній частині післяпологової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

2) У випадку захворювання або госпіталізації матері після пологів до закінчення післяпологової відпустки і якщо вона не може доглядати за дитиною, то, відповідно до національного законодавства й практики, працюючий за наймом батько дитини повинен мати право на відпустку по догляду за дитиною, рівну невикористаній частині післяпологової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

3) Протягом періоду після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працююча за наймом мати або працюючий за наймом батько повинні мати право на батьківську відпустку.

4) Період, протягом якого могла б надаватися батьківська відпустка, її тривалість та інші умови, включаючи виплату батьківської допомоги, використання й розподіл батьківської відпустки між працюючими за наймом батьками повинні визначатися національним законодавством або в будь-який інший спосіб, що відповідає національній практиці.

5) Якщо в національному законодавстві та практиці міститься положення про прийомних дітей, то прийомні батьки повинні мати доступ до системи захисту, передбаченої в Конвенції, особливо відносно відпустки, допомоги та захисту зайнятості.



## Конвенція № 156

**Конвенція №156 про рівне ставлення й рівні можливості  
для працівників чоловіків і жінок:  
працівники із сімейними обов'язками, 1981 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
3 червня 1981 року на свою шістдесят сьому сесію,

беручи до уваги Філадельфійську декларацію про цілі та завдання Міжнародної організації праці, яка визнає, що "всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної сталості й рівних можливостей",

беручи до уваги положення Декларації про рівність можливостей та ставлення до працівників жінок і резолюцію про план дій, спрямованих на заохочення рівного ставлення й рівних можливостей для працюючих жінок, ухвалених Міжнародною конференцією праці в 1975 році,

беручи до уваги положення міжнародних конвенцій та рекомендацій у галузі праці, спрямованих на забезпечення рівності можливостей та ставлення до працюючих чоловіків і жінок, а саме: Конвенції та Рекомендації 1951 року про рівну винагороду, Конвенції та Рекомендації 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять та розділу VIII Рекомендації 1975 року про розвиток людських ресурсів,

нагадуючи, що Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять безпосередньо не розглядає відмінності, які виникають на підставі сімейних обов'язків, та вважаючи за потрібне прийняття нових норм у цій галузі,

беручи до уваги положення Рекомендації 1965 року щодо праці жінок із сімейними обов'язками та враховуючи зміни, які відбулися з моменту її ухвалення,

зазначаючи, що акти про рівне ставлення та рівні можливості для чоловіків і жінок також були прийняті Організацією Об'єднаних Націй та іншими спеціалізованими установами, а також нагадуючи, зокрема, про чотирнадцятий параграф преамбули Конвенції Організації Об'єднаних Націй 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, в якій зазначається, що держави-учасники Конвенції "усвідомлюють, що для досягнення повної рівності чоловіків та жінок потрібно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї",

визнаючи, що проблеми трудящих із сімейними обов'язками є аспектами більш широких питань стосовно сім'ї та суспільства, які слід брати до уваги, здійснюючи національну політику,

визнаючи потребу встановлення справжньої рівності можливостей та ставлення як між працівниками чоловіками та жінками з сімейними обов'язками, так і між цими та іншими працівниками,

вважаючи, що багато з проблем, з якими стикаються всі працівники, посилюються для працівників із сімейними обов'язками, та визнаючи потребу в поліпшенні умов останніх за провадженням як заходів, котрі відповідають їхнім особливим потребам, так і заходів, спрямованих на поліпшення становища працівників у цілому,

ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо рівного ставлення й рівних можливостей для працівників чоловіків і жінок: працівників із сімейними обов'язками, що є п'ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції, ухвалює цього двадцять третього дня червня місяця тисяча дев'ятсот вісімдесят першого року нижченаведену Конвенцію, яка називатиметься Конвенцією 1981 року про працівників із сімейними обов'язками:

#### Стаття 1

1. Ця Конвенція застосовується до працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

2. Положення цієї Конвенції також застосовуються до працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів — членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

3. В цілях цієї Конвенції терміни “дитина, яка перебуває на утриманні” та “інший найближчий родич — член сім'ї, який дійсно потребує догляду або допомоги” означають осіб, визначених у кожній країні одним із методів, зазначених у статті 9 цієї Конвенції.

4. Працівники, на яких поширюються положення параграфів 1 та 2 цієї статті, називаються далі “працівниками із сімейними обов'язками”.

#### Стаття 2

Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всі категорії працівників.

#### Стаття 3

1. Для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб надати змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки.

2. В цілях параграфа 1 цієї статті термін “дискримінація” означає дискримінацію в галузі праці та занять, як це визначено статтями 1 та 5 Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять.

#### Стаття 4

Для встановлення справжньої рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок вживають усіх заходів, які відповідають національним умовам та можливостям для того, щоб:

- a) працівники із сімейними обов'язками мали змогу здійснювати своє право на вільний вибір роботи;
- b) бралися до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення.

#### Стаття 5

Вживають також усіх заходів, які відповідають національним умовам і можливостям, для того щоб:

- a) враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні;
- b) розвивати або сприяти розвитку державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї.

#### Стаття 6

Компетентна влада чи орган у кожній країні вживають належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками, а також для заохочення громадської думки, яка сприяє вирішенню цих проблем.



*Стаття 7*

Вживають усіх заходів, котрі відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у галузі професійної орієнтації та підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками.

*Стаття 8*

Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою підставою для припинення трудових відносин.

*Стаття 9*

Положення цієї Конвенції можуть здійснюватися за допомогою законодавства чи правил, колективних угод, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражних рішень, судових рішень чи поєднання цих методів або будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці, з урахуванням національних умов.

*Стаття 10*

1. Положення цієї Конвенції з урахуванням національних умов можуть, у разі потреби, застосовуватися поетапно, однак заходи, яких вживають для здійснення їх, застосовуються в будь-якому разі до всіх працівників, на яких поширюється параграф 1 статті 1.

2. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, в першій доповіді про застосування Конвенції, поданій згідно зі статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці, повідомляє, стосовно яких положень Конвенції він має намір скористатися можливістю, передбаченою параграфом 1 цієї статті, і в подальших доповідях зазначає, якою мірою він здійснив або має намір здійснити ці положення.

*Стаття 11*

Організації роботодавців і працівників мають право брати участь у розробленні та застосуванні заходів, спрямованих на здійснення положень цієї Конвенції способом, який відповідає національним умовам і практиці.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 165

**Рекомендація №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, 1981 р.**

Генеральна Конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 3 червня 1981 року на свою шістдесят сьому сесію,

беручи до уваги Філадельфійську декларацію про цілі та завдання Міжнародної організації праці, яка визнає, що “всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стійкості та рівних можливостей”,

беручи до уваги положення Декларації про рівність можливостей та ставлення до працівників жінок і резолюцію про план дій, спрямованих на заохочення рівного ставлення та рівних можливостей для працівників жінок, ухвалених Міжнародною конференцією праці в 1975 році,

беручи до уваги положення міжнародних конвенцій та рекомендацій у галузі праці, спрямованих на забезпечення рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок, а саме Конвенції та Рекомендації 1951 року про рівну винагороду, Конвенції та Рекомендації 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять та розділу VIII Рекомендації 1957 року про розвиток людських ресурсів,

нагадуючи, що Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять безпосередньо не розглядає відмінності, які виникають на основі сімейних обов'язків, та вважаючи за потрібне прийняття нових норм у цій галузі,

беручи до уваги положення Рекомендації 1965 року щодо праці жінок із сімейними обов'язками та враховуючи зміни, які відбулися з моменту її ухвалення,

ззначаючи, що акти про рівне ставлення та рівні можливості для чоловіків та жінок також були прийняті Організацією Об'єднаних Націй та іншими спеціалізованими установами, а також нагадуючи, зокрема, про чотирнадцятий пункт преамбули Конвенції Організації Об'єднаних Націй 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, в якій зазначається, що держави (учасники Конвенції “усвідомлюють, що для досягнення повної рівності чоловіків та жінок потрібно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім'ї”,

визнаючи, що проблеми трудящих із сімейними обов'язками є аспектами більш широких питань стосовно сім'ї та суспільства, які слід брати до уваги, проводячи національну політику,

визнаючи потребу встановлення справжньої рівності можливостей та ставлення як між працівниками чоловіками та жінками з сімейними обов'язками, так і між цими та іншими працівниками,

вважаючи, що багато проблем, з якими стикаються всі працівники, посилюються для працівників із сімейними обов'язками, та визнаючи потребу в поліпшенні умов останніх за провадженням як заходів, котрі відповідають їхнім особливим потребам, так і заходів, спрямованих на поліпшення становища трудящих у цілому,

ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо рівних можливостей та рівного ставлення до трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, що є п'ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,  
ухвалює цього двадцять третього дня червня місяця тисяча дев'ятсот вісімдесят першого року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1981 року щодо працівників із сімейними обов'язками:

### *1. Визначення, сфера та методи застосування*

1. 1) Ця Конвенція застосовується до працівників чоловіків і жінок, котрі мають обов'язки стосовно дітей, які перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

2) Положення цієї Конвенції також повинні застосовуватися до працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів — членів їхньої сім'ї, які потребують їхнього догляду та підтримки, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

3) В цілях цієї Конвенції терміни "дитина, яка перебуває на утриманні" та "інший найближчий родич — член сім'ї, який потребує догляду та підтримки" означають осіб, визначених як таких у кожній країні одним із методів, зазначених у параграфі 3 цієї Рекомендації.

4) Працівники, на яких поширюються положення пунктів 1) і 2) цього параграфа, називаються далі "працівниками із сімейними обов'язками".

2. Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всі категорії працівників.

3. Положення цієї Рекомендації можуть здійснюватися за допомогою законодавства чи правил, колективних угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, арбітражних рішень, рішень суду або поєднання цих методів, або будь-яким іншим методом, який відповідає національній практиці та є доцільним, враховуючи національні умови.

4. Положення цієї Рекомендації, у разі потреби, можуть застосовуватися поетапно, враховуючи національні умови, однак такі заходи, котрих вживають для здійснення цих положень, повинні в будь-якому разі застосовуватися до всіх працівників, охоплених пунктом 1) параграфа 1.

5. Організації роботодавців і працівників повинні мати право брати участь методом, який відповідає національним умовам і практиці, в розробленні та застосуванні заходів, спрямованих на здійснення положень цієї Рекомендації.

### *II. Національна політика*

6. Для забезпечення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації має полягати в тому, щоб надати змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки.

7. У межах національної політики, спрямованої на сприяння рівним можливостям та ставленню до працівників чоловіків і жінок, мають вживатися та застосовуватися заходи щодо недопущення прямої або непрямої дискримінації на основі сімейного стану чи сімейних обов'язків.

8. 1) В цілях параграфів 6 і 7 термін "дискримінація" означає дискримінацію в галузі праці та занять, як це визначено статтями 1 і 5 Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять.

2) Протягом перехідного періоду особливі заходи, спрямовані на досягнення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок, не повинні розглядатися як дискримінаційні.

9. Для встановлення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок має бути вжито всіх заходів, які відповідають національним умовам та можливостям для того, щоб:

- а) надавати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на професійну підготовку та вільний вибір роботи;
- б) брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення;
- с) розвивати або сприяти розвиткові установ і служб догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї, а також інших державних або приватних служб, які відповідають їхнім потребам.

10. Компетентна влада чи орган у кожній країні повинні вживати належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють більш широкому розумінню суспільного принципу рівних можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок та проблем працівників із сімейними обов'язками, а також для заохочення громадської думки, яка сприяє вирішенню цих проблем.

11. Компетентна влада та органи у кожній країні повинні вживати відповідних заходів для того, щоб:

- а) проводити або сприяти проведенню потрібних досліджень щодо різних аспектів зайнятості працівників із сімейними обов'язками з метою забезпечення об'єктивної інформації, на основі якої можна було б розробляти дієві політику та заходи;
- б) сприяти такій освіті, яка б заохочувала розподіл сімейних обов'язків між чоловіками і жінками та надавала б змогу працівникам із сімейними обов'язками краще виконувати свої професійні та сімейні обов'язки.

### *III. Професійна підготовка та зайнятість*

12. Потрібно вживати всіх заходів, які відповідають національним умовам і можливостям і які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками.

13. Відповідно до національної політики і практики працівникам із сімейними обов'язками мають надаватися можливості професійної підготовки та, де це можливо, оплачувана навчальна відпустка для використання їх.

14. Для сприяння початку трудової діяльності або її відновленню працівникам із сімейними обов'язками повинні надаватися потрібні послуги — у межах діючих служб для всіх працівників або, у разі відсутності таких, — відповідно до національних умов; вони повинні охоплювати безплатні для працівників служби професійної орієнтації, професійної консультації, інформації та працевлаштування, котрі були б укомплектовані кадрами потрібної кваліфікації та мали змогу відповідним чином задовольнити особливі потреби працівників із сімейними обов'язками.

15. Працівники із сімейними обов'язками повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення порівняно з іншими працівниками стосовно підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості.

16. Сімейний стан, сімейні обставини або сімейні обов'язки не повинні самі по собі бути суттєвою підставою для відмови у наданні роботи чи для припинення трудових відносин.

### *VI. Умови зайнятості*

17. Слід вживати всіх відповідних до національних умов і можливостей заходів, які відповідають законним інтересам інших працівників, щодо забезпечення працівників із сімейними обов'язками такими умовами зайнятості, які дали б їм змогу поєднувати професійні та сімейні обов'язки.

18. Потрібно приділяти особливу увагу загальним заходам щодо поліпшення умов праці та якості трудового життя, в тому числі заходам, спрямованим на:

- а) поступове скорочення щоденної тривалості робочого часу і скорочення понаднормової роботи;

- b) більш гнучке регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток; з урахуванням рівня розвитку і особливих потреб країни та різних секторів діяльності.

19. Організуючи позмінну роботу та призначаючи на роботу в нічну зміну, слід, коли це обґрунтовано і практично можливо, брати до уваги особливі потреби працівників, в тому числі потреби, пов'язані з виконанням сімейних обов'язків.

20. Сімейні обов'язки, а також такі фактори, як місце роботи чоловіка або дружини та можливості навчання дітей, повинні враховуватися при переведенні працівників з однієї місцевості до іншої.

21. 1) З метою захисту працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють тимчасово, а також надомних працівників, багато з яких мають сімейні обов'язки, умови зазначених видів робіт повинні належним чином регулюватися та контролюватися.

2) Умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, які працюють неповний робочий час та які працюють тимчасово, повинні, у міру можливого, бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють відповідно повний робочий час і які працюють постійно; у відповідних випадках їхні права можуть визначатися на пропорційній основі.

3) Працівникам, які працюють неповний робочий час, повинна надаватися можливість поступати або повертатися на роботу з повним робочим часом у разі, коли така вакансія існує та коли змінились обставини, за яких раніше була потреба в роботі з неповним робочим часом.

22. 1) Протягом певного періоду, безпосередньо після закінчення відпустки по материнству, мати або батько дитини повинні мати змогу отримувати відпустку (батьківську відпустку) зі збереженням роботи та всіх пов'язаних з нею прав.

2) Тривалість зазначеного періоду, який настає за відпусткою по материнству, а також умови і тривалість відпустки, про яку йдеться у пункті 1) цього параграфа, повинні визначатися у кожній країні одним із методів, передбачених параграфом 3 цієї Рекомендації.

3) Відпустка, зазначена у пункті 1) цього параграфа, може запроваджуватися поступово.

23. 1) Працівник (чоловік або жінка), на утриманні якого перебуває дитина, повинен у разі хвороби останньої мати можливість отримати відпустку.

2) Працівник із сімейними обов'язками повинен мати можливість отримати відпустку в разі хвороби іншого найближчого родича — члена його сім'ї, який потребує його догляду або допомоги.

3) Тривалість та умови відпустки, зазначеної в пунктах 1) та 2) цього параграфа, мають визначатися в кожній країні одним із методів, вказаних у параграфі 3 цієї Рекомендації.

#### *V. Служби та установи по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї*

24. З метою визначення обсягів і характеру служб та установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї, потрібних для надання допомоги працівникам із сімейними обов'язками у виконанні ними сімейних та професійних обов'язків, компетентні органи влади повинні, у співробітництві із зацікавленими державними і приватними організаціями, зокрема організаціями роботодавців і працівників, та в міру своїх можливостей щодо збору інформації, повинні вживати всіх потрібних і відповідних заходів для:

- a) збору та публікування належних статистичних даних щодо чисельності працівників із сімейними обов'язками, які працюють або шукають роботу, кількості та віку їхніх дітей та інших утриманців, які потребують догляду;
- b) встановлення шляхом систематичних обстежень, які проводяться частіше на місцях, потреб і переваг стосовно служб і установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї.

25. Компетентні органи у співробітництві з зацікавленими державними та приватними



організаціями повинні вживати відповідних заходів для забезпечення того, щоб служби і установи по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї відповідали виявленим таким чином потребам і перевагам; з цією метою вони, зокрема, повинні, враховуючи національні та місцеві умови і можливості:

- а) заохочувати і сприяти розробленню, особливо на місцях, планів систематичного розвитку служб і установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї;
- б) самі організовувати або заохочувати і сприяти створенню належних та відповідних служб і установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї, безплатних або за помірну ціну відповідно до платоспроможності працівників, які організовуються на гнучкій основі та задовольняють потреби дітей різного віку, а також інших утриманців, які потребують догляду, та працівників із сімейними обов'язками.

26. 1) Усі служби і установи по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї повинні підпорядковуватися нормам, встановленим компетентними органами, які здійснюють контроль за їхнім застосуванням.

2) Такі норми повинні, зокрема, застосовуватися до обладнання та санітарно-технічних вимог у таких службах і установах, а також до чисельності та кваліфікації персоналу.

3) Компетентні органи повинні забезпечувати або сприяти забезпеченню відповідною професійною підготовкою на різних рівнях персоналу, потрібного для укомплектування штату служб і установ по догляду за дітьми та наданню допомоги сім'ї.

#### VI. Соціальне забезпечення

27. Працівникам із сімейними обов'язками мають, у разі потреби, надаватися допомога з соціального забезпечення, податкові пільги або стосовно цих працівників повинні здійснюватися інші належні заходи, які відповідають національній політиці.

28. Під час відпустки, зазначеної в параграфах 22 і 23, на відповідних працівників може, згідно з національними умовами та практикою, поширюватися одним із методів, зазначених у параграфі 3 цієї Рекомендації, система соціального забезпечення.

29. Працівник не повинен бути виключений із системи соціального забезпечення через професійну діяльність чоловіка/дружини і у зв'язку з правами на отримання виплат, які впливають з цієї діяльності.

30. 1) Сімейні обов'язки працівника повинні бути елементом, який слід брати до уваги, визначаючи, чи є робота, котра йому пропонується, підходящою для нього в тому сенсі, що відмова від запропонованої роботи може призвести до втрати права на допомогу по безробіттю або до припинення виплати її.

2) Якщо, зокрема, пропонується робота потребує переїзду до іншої місцевості, то потрібно також брати до уваги місце роботи чоловіка/дружини та можливості навчання дітей.

31. Застосовуючи положення параграфів 27–30 цієї Рекомендації, член Організації, економіка якого недостатньо розвинена, може враховувати наявні національні засоби і систему соціального забезпечення.

#### VII. Допомога у виконанні сімейних обов'язків

32. Компетентна влада чи органи в кожній країні повинні сприяти проведенню всіляких заходів державного і приватного характеру, щоб полегшити працівникам виконання сімейних обов'язків.

33. Потрібно вживати всіх заходів, які відповідають національним умовам і можливостям, для розвитку мережі установ по наданню допомоги сім'ї та по наданню послуг за місцем проживання, які належним чином керовані та контрольовані і які мали змогу забезпечити працівників із сімейними обов'язками, у разі потреби, кваліфікованою допомогою за помірну плату залежно від їхньої платоспроможності.

34. Оскільки багато заходів, спрямованих на поліпшення становища трудящих взагалі,

можуть сприятливо вплинути на становище працівників із сімейними обов'язками, компетентна влада та органи в кожній країні повинні сприяти, враховуючи потреби працівників, проведенню будь-яких можливих заходів державного і приватного характеру щодо обслуговування населення громадським транспортом, водо- та енергопостачання будинків або прилеглої території та забезпечення населення житлом, планування якого полегшує домашню працю.

*VIII. Вплив на наявні рекомендації*

35. Ця Рекомендація заміняє Рекомендацію 1965 року щодо праці жінок із сімейними обов'язками.





## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Рівна оплата, K100, P90  
Дискримінація у сфері праці та занять, K111, P111  
Мінімальний вік, K138, P146  
Найгірші форми дитячої праці, K182, P190  
Свобода асоціації та захист права на організацію, K87, K98  
Примусова праця, K29, P35  
Скасування примусової праці, K105

## ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА, РОБОТА ТА СІМ'Я

Охорона материнства, K103, P95, K183, P191  
Працівники із сімейними обов'язками, K156, P165

## СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Політика у галузі зайнятості, K122, P122, P169  
Розвиток людських ресурсів, K142, P150  
Припинення трудових відносин, K158, P166

## УМОВИ ПРАЦІ

Нічна праця, K89, P1990, K171, P178  
Надомна праця, K177, P184  
Робота на умовах неповного робочого часу, K175, P182  
Безпека та гігієна праці, K155, P2002, P164

## ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ

Міграція з метою працевлаштування, K97, P86  
Працівники-мігранти, K143, P151



## Конвенція № 122

**Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості, 1964 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 17 червня 1964 року на свою сорок восьму сесію,

беручи до уваги, що Філадельфійська декларація визнає урочисте зобов'язання Міжнародної організації праці сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та піднесення життєвого рівня, і що в Преамбулі до Статуту Міжнародної організації праці передбачається боротьба з безробіттям та гарантування заробітної плати, яка забезпечує задовільні умови життя,

беручи до уваги далі, що на підставі Філадельфійської декларації до обов'язків Міжнародної організації праці належить вивчення та розгляд впливу економічних і фінансових аспектів політики на політику в галузі зайнятості у світлі проголошеної в цій Декларації основної мети, що "всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стабільності та рівних можливостей",

беручи до уваги, що у Загальній декларації прав людини передбачається, що "кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття",

враховуючи наявні міжнародні трудові конвенції та рекомендації, котрі прямо стосуються політики в галузі зайнятості, і особливо Конвенцію та Рекомендацію 1948 року про організацію служби зайнятості; Рекомендацію 1949 року щодо професійного орієнтування, Рекомендацію 1962 року щодо професійного навчання і Конвенцію та Рекомендацію 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять,

беручи до уваги, що ці акти має бути введено у ширші рамки міжнародної програми економічного розвитку на основі повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості,

ухваливши прийняли ряд пропозицій, котрі стосуються політики в галузі зайнятості, що є частиною восьмого пункту порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми конвенції,

ухвалює цього дев'ятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот шістдесят четвертого року нижченаведену Конвенцію, яка називатиметься Конвенцією 1964 року про політику в галузі зайнятості:

*Стаття 1*

1. З метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

2. Ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- a) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- b) така робота була якомога продуктивнішою;
- c) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

3. Ця політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними

цілями, і здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

*Стаття 2*

За допомогою методів, котрі відповідають національним умовам, і тією мірою, наскільки в якій дають змогу ці умови, кожний член Організації:

- а) визначає і періодично переглядає в межах координованої економічної та соціальної політики заходи, яких треба вжити для досягнення цілей, зазначених у статті 1;
- б) вдається до таких кроків, які можуть бути потрібні для застосування цих заходів, вводячи до них у тих випадках, коли це доцільно, розроблення програм.

*Стаття 3*

Застосовуючи цю Конвенцію, представники кіл, заінтересованих у планованих заходах, зокрема представники роботодавців і працівників, залучаються до консультацій відносно політики в галузі зайнятості, для того щоб цілком урахувати їхні досвід і думку та заручитися їхнім повним співробітництвом у формуванні й підтримці такої політики.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 122

## Рекомендація № 122 щодо політики в галузі зайнятості, 1964 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 17 червня 1964 року на свою сорок восьму сесію,

беручи до уваги, що Філадельфійська декларація визнає урочисте зобов'язання Міжнародної організації праці сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та піднесення життєвого рівня, і що в Преамбулі до Статуту Міжнародної організації праці передбачається боротьба з безробіттям та гарантування заробітної плати, яка забезпечує задовільні умови життя,

беручи до уваги далі, що на підставі Філадельфійської декларації до обов'язків Міжнародної організації праці належить вивчення та розгляд впливу економічних і фінансових аспектів політики на політику в галузі зайнятості у світлі проголошеної в цій Декларації основної мети, що "всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної стабільності та рівних можливостей",

беручи до уваги, що у Загальній декларації прав людини передбачається, що "кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття",

враховуючи наявні міжнародні трудові конвенції та рекомендації, котрі прямо стосуються політики в галузі зайнятості, і особливо Конвенцію та Рекомендацію 1948 року про служби зайнятості, Рекомендацію 1949 року щодо професійного орієнтування, Рекомендацію 1962 року щодо професійного навчання і Конвенцію та Рекомендацію 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять,

беручи до уваги, що ці акти має бути введено у ширші рамки міжнародної програми економічного розвитку на основі повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості,

ухваливши прийняти ряд пропозицій, котрі стосуються політики в галузі зайнятості, що є частиною восьмого пункту порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,

ухвалює цього дев'ятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот шістдесят четвертого року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1964 року щодо політики в галузі зайнятості:

### *I. Мета політики в галузі зайнятості*

1. 1) З метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний член Організації повинен проголосити й здійснювати як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

2) Ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- a) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- b) така робота була якомога продуктивнішою;
- c) була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

3) Ця політика має враховувати належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і повинна здійснюватися за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

## *II. Загальні засади політики в галузі зайнятості*

2. Цілі політики зайнятості повинні бути ясно й публічно визначені, по змозі, у вигляді контрольних цифр у галузі економічного розвитку та зайнятості.

3. З представниками роботодавців і працівників та їхніми організаціями повинні влаштовуватися консультації для розроблення політики, спрямованої на розвиток і використання здібностей людей, і слід прагнути заручитися їхнім співробітництвом у справі здійснення такої політики в дусі Рекомендації 1960 року щодо співробітництва в галузевому та національному масштабах.

4. 1) Політика в галузі зайнятості має ґрунтуватися на аналітичних дослідженнях наявних і майбутніх масштабів та розподілу робочої сили, зайнятості, безробіття і неповної зайнятості.

2) Достатні ресурси має бути виділено для збору статистичних даних, підготовки аналітичних досліджень та поширення одержаних результатів.

5. 1) Кожний член Організації повинен визнавати важливість накопичення засобів виробництва та розвитку повною мірою здібностей людей, наприклад за допомогою освіти, професійного орієнтування і професійного навчання, охорони здоров'я та забезпечення житлом і повинен забезпечити й підтримувати відповідну рівновагу між витратами, здійснюваними для цих різних цілей.

2) Кожний член організації повинен вживати потрібних заходів для того, щоб допомагати працівникам, серед них молоді й іншим особам, котрі вперше вступають до складу робочої сили, знаходити підхожу і продуктивну роботу та пристосовуватись до мінливих потреб економіки.

3) Застосовуючи цей параграф, слід особливо враховувати Рекомендацію 1949 року щодо професійного орієнтування, Рекомендацію 1962 року щодо професійного навчання і Конвенцію та Рекомендацію 1948 року про служби зайнятості.

6. 1) Політика в галузі зайнятості має координуватися із загальною економічною та соціальною політикою, охоплюючи економічне планування чи складання програм у країнах, де вони застосовуються як засіб здійснення політики, і повинна проводитися в межах цієї загальної політики.

2) Кожний член Організації повинен під час консультації з роботодавцями і працівниками та їхніми організаціями і з урахуванням їхніх автономних прав та обов'язків у деяких з відповідних галузей вивчати взаємозв'язок між заходами щодо політики в галузі зайнятості й іншими важливими рішеннями у сфері економічної та соціальної політики з метою забезпечення взаємного посилення їх.

7. 1) Там, де є особи, котрі готові стати до роботи і шукають роботу, для яких не передбачається можливість отримання роботи в розумно короткий строк, уряд повинен розглянути це питання та роз'яснити в публічній заяві, яким чином буде задоволено потреби цих осіб.

2) Кожний член Організації повинен найширшою мірою, яку допускають наявні в його розпорядженні ресурси та рівень його економічного розвитку і з урахуванням міжнародних норм у галузі соціального забезпечення та параграфу 5 цієї Рекомендації, вживати заходів для надання допомоги безробітним і неповністю зайнятим особам протягом усіх періодів безробіття у справі задоволення потреб цих осіб та їхніх утриманців, а також у пристосуванні їх до можливостей подальшої корисної зайнятості.

### III. Загальні й соціальні заходи з питань політики в галузі зайнятості

#### Загальні міркування

8. Проблеми зайнятості, що виникають внаслідок коливань рівня економічної активності або структурних змін і особливо внаслідок недостатнього рівня активності, слід вирішувати за допомогою:

- а) загальних заходів економічної політики;
- б) спеціальних заходів, безпосередньо пов'язаних із зайнятістю окремих працівників або категорій працівників.

9. Вибір відповідних заходів і час проведення їх має ґрунтуватися на ретельному вивченні причин безробіття з метою встановлення відмінності між окремими видами безробіття.

#### Загальні заходи: довгочасні

10. Загальні економічні заходи мають сприяти безперервному зростанню економіки за розумної міри стабільності, що створює найкращі умови для успішного здійснення спеціальних заходів у галузі зайнятості.

#### Загальні заходи: короточасні

11. 1) Треба передбачати і вживати заходів короточасного плану щодо запобігання виникненню широкого безробіття чи неповної зайнятості, пов'язаної з недостатнім рівнем економічної активності, а також щодо нейтралізації інфляційного тиску, пов'язаного з відсутністю рівноваги на ринку зайнятості. В періоди, коли є чи можуть виникнути ці явища, треба вживати заходів з метою підвищення або, у відповідних випадках, зниження приватного споживання, приватних капіталовкладень та (або) поточних урядових витрат чи урядових капіталовкладень.

2) З огляду на важливість вибору часу для проведення контрзаходів для боротьби як зі спадом та інфляцією, так і з іншими явищами, які спричиняють порушення стабільності, уряди повинні, відповідно до конституційного закону, бути наділені правами, котрі дають змогу в короткий час ввести чи змінити такі заходи.

#### Спеціальні заходи

12. Треба передбачати і вживати заходів щодо усунення сезонних коливань зайнятості. Зокрема, має бути докладено відповідних зусиль, з тим щоб розподілити попит на сезонні продукти і послуги працівників, зайнятих на сезонних роботах, рівномірніше на весь рік або забезпечити додаткову роботу для таких працівників.

13. 1) Треба передбачати і вживати заходів щодо запобігання виникненню та зростанню безробіття чи неповної зайнятості внаслідок структурних змін, а також щодо полегшення пристосування виробництва і зайнятості до короточасних змін.

2) Відповідно до мети цієї Рекомендації термін "структурні зміни" означає довгочасні й істотні зміни, що набирають форми змінення попиту, появи нових джерел постачання, національних або іноземних (зокрема, надходження товарів з країн із нижчими витратами на виробництво), нової техніки виробництва або змін у чисельності робочої сили.

3) Заходи щодо пристосування до структурних змін повинні мати дві мети:

- а) отримати найбільшу користь від економічного й технічного прогресу;
- б) захистити від фінансового або іншого тягаря групи населення чи окремих осіб, зайнятість яких було зачеплено структурними змінами.

14. 1) З цією метою і щоб уникнути затримки у заповненні вакансій, яка спричиняє скорочення виробництва, члени Організації повинні розробити і в достатній мірі фінансувати програми надання допомоги працівникам у справі знаходження нової роботи та пристосування до неї.

2) Такі програми мають охоплювати:

- а) організацію діяльності ефективних служб працевлаштування з урахуванням поло-



жень Конвенції та Рекомендації 1948 року про служби зайнятості;

- b) забезпечення чи сприяння забезпеченню можливостей для навчання і перенавчання, котрі дали б змогу працівникам набути кваліфікації, потрібної для довгочасної зайнятості в професіях, що розвиваються, з урахуванням положень Рекомендації 1962 року щодо професійного навчання;
- c) координацію житлової політики з політикою в галузі зайнятості шляхом надання відповідних жител та іншого комунального обслуговування в місцевостях, де є можливості отримання роботи, і надання з боку роботодавця, або з державних коштів допомоги на переселення для працівників та їхніх утриманців.

15. Має надаватися пріоритет заходам, спрямованим на вирішення серйозної, а в деяких країнах — початкової проблеми безробіття серед молоді. Вживаючи заходів щодо молоді, передбачених у Конвенції та Рекомендації 1948 року про служби зайнятості, Рекомендації 1949 року щодо професійного орієнтування і Рекомендації 1962 року щодо професійного навчання, треба враховувати тенденції у структурних змінах, з тим щоб забезпечити розвиток і використання здібностей молоді відповідно до мінливих потреб економіки.

16. Має бути докладено зусиль для задоволення специфічних потреб тих категорій осіб, котрі стикаються з особливими труднощами внаслідок структурних змін або через інші причини, наприклад працівників літнього віку, інвалідів та інших працівників, для яких може бути особливо важко змінити місце проживання і заняття.

17. Для кращого розподілу економічної активності по всій країні і забезпечення таким чином продуктивного використання всіх ресурсів слід приділяти особливу увагу потребам у галузі зайнятості та доходів відсталих районів і районів, де структурні зміни зачіпають велику кількість працівників.

18. 1) У тих випадках, коли відбуваються структурні зміни в надзвичайно широких масштабах, може виявитися потрібним доповнити заходи, аналогічні зазначеним у параграфах 13-17 цієї Рекомендації, заходами, що мають на меті запобігання раптовій широкій дезорганізації та розподіл у часі наслідків зміни чи змін на достатньо тривалий період.

2) У таких випадках уряди повинні негайно розглянути, за консультацією з усіма заінтересованими сторонами, питання про найкращі методи тимчасового і надзвичайного плану, котрі полегшують пристосування цих галузей до структурних змін, і повинні вжити відповідних заходів.

19. Для організації та полегшення пристосування виробництва і зайнятості до структурних змін має бути створено відповідний механізм з чітко визначеними повноваженнями щодо питань, котрі розглядаються в параграфах 13-18 цієї Рекомендації.

20. 1) У політиці зайнятості має враховуватися суспільний досвід, який говорить про те, що внаслідок технічного прогресу й зростання продуктивності праці зростають можливості для збільшення вільного часу та для розвитку освітньої діяльності.

2) Треба докласти зусиль для використання цієї можливості за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці, а також умовам, наявним у кожній галузі; такі методи можуть охоплювати:

- a) скорочення тривалості робочого часу без зменшення заробітної плати, відповідно до Рекомендації 1962 року щодо скорочення тривалості робочого часу;
- b) триваліші оплачувані відпустки;
- c) більш пізній вступ до складу робочої сили, пов'язаний з вищим рівнем освіти і професійної підготовки.

#### *IV. Проблеми зайнятості, пов'язані з недостатнім економічним розвитком*

##### *Політика в галузі капіталовкладень і доходів*

21. У країнах, що розвиваються, політика в галузі зайнятості має становити важливий еле-



мент політики сприяння зростанню і справедливому розподілові національного доходу.

22. Щоб досягти швидкого зростання виробництва, капіталовкладень і зайнятості члени Організації повинні прагнути з'ясувати думку та забезпечити активну участь роботодавців, працівників і їхніх організацій у розробленні й здійсненні національної політики, економічного розвитку та різних інших аспектів соціальної політики відповідно до Рекомендації 1960 року щодо співробітництва у галузевому й національному масштабах.

23. 1) У країнах, де обмеженість можливостей зайнятості пов'язана з браком капіталу, має бути вжито належних заходів щодо збільшення внутрішніх заощаджень та заохочення припливу фінансових ресурсів з інших країн та з міжнародних установ з метою розширення продуктивних капіталовкладень, без шкоди для національного суверенітету чи економічної незалежності країн-отримувачів.

2) Для того щоб раціонально використовувати наявні в розпорядженні цих країн ресурси і збільшити якомога повнішою мірою в них зайнятість, було б бажано, щоб ці країни координували свої капіталовкладення та інші заходи розвитку із заходами, які проводять інші країни, особливо країни, котрі входять до одного й того самого району.

#### *Сприяння зайнятості в промисловості*

24. 1) З метою створення довгочасової основи для додаткових можливостей зайнятості члени Організації повинні враховувати нагальну потребу створення підприємств (приватних або державних), котрі використовували б місцеві ресурси сировини й енергії, відповідали б мінливим вимогам попиту на внутрішньому і зовнішньому ринках та застосовували б сучасну техніку і результати наукових досліджень.

2) Члени Організації повинні докладати всіх зусиль до того, щоб досягнути такого етапу промислового розвитку, який би забезпечив у межах збалансованої економіки максимальний економічний випуск готової продукції, використовуючи місцеві ресурси робочої сили.

3) Особлива увага повинна приділятися заходам, котрі мають на меті сприяти ефективному і недорогому виробництву, диверсифікації економіки та збалансованому економічному розвитку районів.

25. Окрім сприяння розвитку сучасної промисловості, члени Організації повинні вивчити — з урахуванням технічних потреб — можливості розширення зайнятості шляхом:

- a) виробництва або сприяння виробництву у великій кількості товарів і послуг, що потребують великих затрат праці;
- b) сприяння застосуванню у великому обсязі трудомістких методів у тих випадках, коли це приведе до ефективнішого використання наявних ресурсів.

26. Треба вживати заходів, що мають за мету:

- a) сприяти повнішому використанню наявних промислових потужностей у масштабах, порівнянних з потребами внутрішнього та експортного ринків, наприклад шляхом ширшого введення багатозмінної роботи, з належним урахуванням побутового обслуговування працівників, котрі працюють у нічну зміну, а також потреби підготовки достатньої кількості працівників для ключових постів, з тим щоб забезпечити ефективну організацію багатозмінної роботи;
- b) створювати ремісниче виробництво і дрібні підприємства та допомагати їм пристосовуватися до технічного прогресу і змін в умовах ринку, з тим щоб вони були в змозі забезпечити розширення зайнятості, не стаючи залежними від протекціоністських заходів чи привілеїв, котрі могли б виявитися гальмом для економічного розвитку; з цією метою слід заохочувати розвиток кооперативів, забезпечити створення взаємних зв'язків між дрібними і великими підприємствами та розвивати нові ринки для продукції промисловості.

*Підвищення зайнятості в сільських районах*

27. 1) Країни, де значно поширена неповна зайнятість у сільських районах, повинні під час розроблення єдиної національної політики приділяти особливу увагу широкій програмі створення продуктивної зайнятості в сільському секторі шляхом поєднання організаційних і технічних заходів, покладаючись максимальною мірою на зусилля заінтересованого населення. Такі програми повинні ґрунтуватися на належному вивченні властивостей, масштабу та географічного розподілу неповної зайнятості в сільських районах.

2) Важливими цілями має бути створення стимулів і соціальних умов для повнішого використання місцевої робочої сили у заходах щодо розвитку сільських районів, для підвищення продуктивності праці та для поліпшення якості продукції. Методи, що відповідають місцевим умовам, повинні бути визначені, по можливості, шляхом відповідних досліджень і організації комплексних експериментальних проектів.

3) Особливу увагу слід приділяти питанню розширення можливостей для продуктивної зайнятості в сільському господарстві й тваринництві.

4) Державні заходи в галузі підвищення продуктивної зайнятості в сільському господарському секторі мають охоплювати проведення аграрних реформ, пристосованих до потреб країни, серед них земельні реформи, та поліпшення умов оренди землі; реформи в галузі земельних податків; розширення коштів кредитування; розвиток поліпшених засобів торгівлі і сприяння розвитку кооперативних організацій у сфері виробництва й збуту.

*Зростання населення*

28. Країни, в яких відбувається швидке зростання населення, і особливо ті, в яких це вже серйозно позначається на економіці, повинні вивчати економічні, соціальні та демографічні чинники, котрі впливають на зростання населення, з метою ухвалення соціальної та економічної політики, котра привела б до кращої узгодженості між розширенням можливостей зайнятості і зростанням робочої сили.

*V. Заходи з боку роботодавців, працівників та їхніх організацій*

29. 1) Роботодавці і працівники державного й приватного сектора та їхні організації повинні вживати всіх практично здійснених заходів з метою сприяння досягненню та підтриманню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості.

2) Зокрема, вони повинні:

- a) якомога завчасніше консультуватися один з одним та, у відповідних випадках, з компетентними державними органами, службами зайнятості чи аналогічними установами з метою вироблення взаємоприйнятних заходів щодо пристосування до змін у галузі зайнятості;
- b) вивчати тенденції в економічному становищі і становищі в галузі зайнятості, а також тенденції технічного прогресу та пропонувати, у міру потреби і достатньо завчасно, вживати як урядові, так і державним та приватним підприємствам таких заходів, котрі в межах загальних інтересів можуть забезпечувати працівникам гарантії і можливості в галузі зайнятості;
- c) сприяти ширшому розумінню економічних умов і причин змінень можливостей зайнятості в деяких професіях, галузях чи районах, а також потреби професійної та географічної мобільності робочої сили;
- d) прагнути створити умови, котрі без шкоди національному суверенітету, економічній незалежності та свободі об'єднання сприятимуть зростанню капіталовкладень як з вітчизняних, так і з іноземних джерел, за сприятливого впливу на економічний розвиток країни;
- e) надавати або забезпечувати надання потрібних засобів для навчання і перенавчання та пов'язаних із цим фінансових можливостей;
- f) сприяти такій політиці в галузі заробітної плати, допомоги і цін, котра відповідала

б цілям повної зайнятості, економічного розвитку, піднесення життєвого рівня і стабілізації грошового обігу, без шкоди для законних вимог і цілей, до яких прагнуть роботодавці, працівники та їхні організації; і

г) поважати принцип рівності можливостей і поведження в галузі праці й занять, з урахуванням положень Конвенції та Рекомендації 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять.

3) Підприємства повинні, після консультації, а в відповідних випадках і в співробітництві з організаціями роботодавців та (або) з представниками працівників на рівні підприємства і з урахуванням національних, економічних та соціальних умов, вживати заходів, спрямованих на боротьбу з безробіттям, надання допомоги працівникам у знаходженні роботи, збільшення кількості робочих місць і зведення до мінімуму наслідків безробіття; такі заходи можуть охоплювати:

- а) перенавчання для виконання іншої роботи на тому самому підприємстві;
- б) переміщення на іншу роботу в межах того самого підприємства;
- в) ретельне вивчення перешкод на шляху ширшого застосування змінної роботи та вжиття заходів щодо усунення їх;
- г) якомога завчасніше попередження працівників про плановане звільнення їх та відповідне повідомлення державних органів і будь-який вид захисту доходів звільнених працівників, враховуючи положення Рекомендації 1963 року щодо припинення трудових відносин.

#### *VI. Заходи в міжнародному плані в інтересах сприяння цілям зайнятості*

30. Члени Організації за сприяння у відповідних випадках міжурядових та інших міжнародних організацій повинні співробітничати в розробленні міжнародних заходів, спрямованих на сприяння цілям зайнятості, і повинні в своїй внутрішній економічній політиці прагнути уникати таких заходів, котрі негативно позначалися б на становищі в галузі зайнятості та на загальній економічній стабільності в інших країнах, серед яких і країни, що розвиваються.

31. Члени Організації повинні сприяти всім зусиллям, спрямованим на розширення міжнародної торгівлі як засобу, що сприяє економічному зростанню та розширенню можливостей зайнятості. Зокрема, вони повинні вжити всіх можливих заходів для зменшення впливу на рівень зайнятості несприятливих коливань у співвідношенні експортних та імпорتنих цін, а також проблем, пов'язаних із платіжним балансом і ліквідними резервами.

32. 1) Індустріалізовані країни у своїй економічній політиці, зокрема політиці в питаннях співробітництва та розширення попиту, повинні враховувати потребу розширення зайнятості в інших країнах, серед яких країни, що розвиваються.

2) Вони повинні так терміново, як дають змогу місцеві умови, вжити заходів, спрямованих на збільшення вжитку імпортованих товарів, як промислових, оброблених та напівоброблених, так і сировинних, котрі можуть вироблятися в країнах, що розвиваються, на економічно вигідній основі, сприяючи тим самим взаємному розширенню торгівлі і зростанню зайнятості у виробництві продукції на експорт.

33. Слід сприяти міжнародній міграції працівників, які шукають роботу, котра відповідала б економічним потребам країн еміграції та імміграції, зокрема міграції з країн, що розвиваються, до індустріалізованих країн, з урахуванням положень Конвенції та Рекомендації (переглянутих) 1949 року про працівників-мігрантів і Конвенції 1962 року про рівноправність у галузі соціального забезпечення.

34. 1) Здійснюючи міжнародне технічне співробітництво по лінії багатосторонніх або двосторонніх угод слід звертати особливу увагу на потребу розвитку активної політики в галузі зайнятості.

2) З цією метою таке співробітництво має охоплювати:

- а) консультацію в галузі політики зайнятості та організації служб працевлаштування як невідмінних елементів у галузі загального розвитку планування і складання програм; і
- б) співробітництво у справі підготовки кваліфікованого місцевого персоналу, куди входить технічний персонал та управлінські кадри.

3) Програми технічного співробітництва, що стосуються питань підготовки, мають бути спрямовані на надання країнам, що розвиваються, відповідних засобів підготовки в межах країни або району. Вони повинні також передбачати відповідні асигнування для закупівлі обладнання. Як додатковий захід повинні надаватися можливості для підготовки громадян країн, що розвиваються, у промислово розвинених країнах.

4) Члени Організації повинні докладати всіх зусиль до того, щоб забезпечити звільнення на відповідні періоди від державної та недержавної служби висококваліфікованих експертів у різних галузях політики зайнятості для роботи в країнах, що розвиваються. Такі зусилля повинні містити в собі заходи, які залучили б таких експертів.

5) Під час підготовки та здійснення програм технічного співробітництва слід прагнути до активної участі організацій роботодавців і працівників заінтересованих країн.

35. Члени Організації повинні заохочувати міжнародний обмін даними про технологічні процеси з метою підвищення продуктивності праці і зайнятості шляхом ліцензування та інших видів промислового співробітництва.

36. Підприємства, що належать іноземцям, повинні задовольняти свою потребу в персоналі шляхом використання та підготовки місцевих кадрів, куди входить управлінський і технічний персонал, наділений адміністративними функціями.

37. Треба вживати заходів — якщо доцільно, на регіональній основі — для періодичного проведення дискусій та обміну досвідом у питаннях політики в галузі зайнятості, особливо політики зайнятості в країнах, що розвиваються, за допомогою, у відповідних випадках, Міжнародного бюро праці.

#### *VII. Пропозиції щодо методів застосування*

38. Застосовуючи положення цієї Рекомендації, кожний член Міжнародної організації праці, а також відповідні організації роботодавців і працівників, повинні керуватися, в міру можливості й бажаності, пропозиціями щодо методів застосування, викладеними в додатку.

#### *Додаток*

#### *Пропозиції щодо методів застосування*

##### *I. Загальні та спеціальні заходи з питань політики в галузі зайнятості*

##### *1. 1) Кожний член Організації повинен:*

- а) постійно проводити дослідження з питань чисельності робочої сили та її розподілу, виду й масштабів безробіття і неповної зайнятості та наявних у цьому плані тенденцій, охоплюючи по змозі аналіз:
  - i) розподілу робочої сили за віком, статтю, професіями, кваліфікацією, районами та галузями; ймовірних майбутніх тенденцій у кожній з цих категорій; впливу демографічних факторів, особливо в країнах, що розвиваються, з високим темпом зростання населення, і технічного прогресу на ці тенденції;
  - ii) можливостей продуктивної зайнятості в даний час та в різний час у майбутньому в різних галузях економіки, районах і професіях, з урахуванням передбачуваних змін у попиті та продуктивності праці;
- а) докласти енергійних зусиль з метою здобуття вірогідніших статистичних даних, потрібних для таких досліджень, особливо шляхом проведення переписів та вибірових обстежень;
- б) організувати й заохочувати збір та аналіз поточних показників економічної активності, а також вивчення тенденцій у розвитку нової техніки як усередині країни, так і за

кордоном — особливо в галузі автоматизації — у різних галузях промисловості, з тим щоб, зокрема, відрізнити короточасні коливання від довгочасних структурних змін;

- c) складати короточасові прогнози щодо зайнятості, неповної зайнятості і безробіття, достатньо завчасно та з достатніми подробицями, щоб забезпечити основу для негайних дій, спрямованих на запобігання безробіттю або усунення безробіття чи нестачі робочої сили;
- d) проводити й заохочувати дослідження щодо методів і наслідків проведення політики в галузі зайнятості в інших країнах.

2) Члени Організації повинні вжити заходів для забезпечення осіб, відповідальних за укладення колективних договорів, інформацією про результати досліджень з питання щодо становища в галузі зайнятості, що проводяться Міжнародним бюро праці та іншими органами, серед них досліджень впливу автоматизації.

2. Досягнення соціальних цілей політики в галузі зайнятості вимагає координації політики зайнятості з іншими заходами економічної та соціальної політики, зокрема із заходами, що стосуються:

- a) капіталовкладень, виробництва та економічного розвитку;
- b) зростання та розподілу прибутків;
- c) соціального забезпечення;
- d) фіскальної і фінансової політики, куди входить боротьба з інфляцією та політика щодо іноземної валюти;
- e) сприяння вільнішому переміщенню товарів, капіталу та робочої сили між країнами.

3. З метою сприяння стабільності виробництва і зайнятості слід розглянути можливості ширшого застосування фіскальних та напівфіскальних заходів, що мають на меті справляти автоматичний стабілізуючий вплив і підтримувати на задовільному рівні споживчий дохід та капіталовкладення.

4. Заходи, котрі мають на меті стабілізацію зайнятості, можуть, крім того, охоплювати:

- a) фіскальні заходи щодо ставок податків і витрат на капіталовкладення;
- b) стимулювання або стримування економічної активності за допомогою відповідних заходів грошової політики;
- c) збільшення або скорочення видатків на громадські роботи чи інші державні капіталовкладення суттєвого плану, наприклад, будівництво шосейних доріг і залізниць, портів, шкіл, навчальних центрів та лікарень; у періоди, коли рівень зайнятості високий, члени Організації повинні розробити ряд корисних, хоча й не нагального плану, проектів громадських робіт, які були б готові для здійснення в періоди спаду;
- d) заходи більш спеціального плану, наприклад збільшення урядових замовлень для певної галузі промисловості, спад в якій загрожує викликати тимчасове зниження рівня ділової активності.

5. Заходи щодо вирівнювання сезонних коливань зайнятості можуть охоплювати:

- a) застосування нових технічних процесів, котрі дають змогу проводити роботу в умовах, за яких вона була б неможлива без їхнього застосування;
- b) навчання працівників, зайнятих на сезонній роботі, додаткових професій;
- c) планування боротьби із сезонним безробіттям чи неповною зайнятістю; особливо увагу слід приділяти координації діяльності різних державних органів і приватних підприємств, пов'язаних з будівельними роботами, з тим щоб забезпечити безперервність робіт в інтересах задоволення потреб трудівників у плані зайнятості.

6. 1) Компетентний орган влади має встановити вид особливих труднощів, з якими



можуть зіткнутися внаслідок структурних змін категорії осіб, згаданих у параграфі 16 Рекомендації, та рекомендувати вжиття відповідних заходів.

2) Має бути вжито особливих заходів для забезпечення відповідною роботою цих груп населення та для полегшення труднощів, яких вони зазнають.

3) У тих випадках, коли працівники літнього віку та інваліди зазнають великих труднощів у пристосуванні до структурних змін, таким працівникам повинні виплачуватись, у межах системи соціального забезпечення, належні допомоги, куди у відповідних випадках входить виплата пенсії у віці, нижчому за звичайний пенсійний вік.

7. 1) У тих випадках, коли структурні зміни зачіпають велику кількість працівників, сконцентрованих у певному районі, і особливо коли завдано шкоди конкурентоспроможності району в цілому, члени Організації повинні створювати додаткові можливості для зайнятості в такому районі і — за допомогою ефективних стимулів та консультацій з представниками підприємств і працівників — заохочувати окремі підприємства до створення додаткових можливостей зайнятості в цьому районі на основі всебічної політики розвитку району.

2) Заходи, спрямовані на досягнення цієї мети, можуть охоплювати:

- a) диверсифікацію наявних підприємств або стимулювання створення нових галузей промисловості;
- b) громадські роботи або інші державні капіталовкладення, куди входить розширення чи створення державних підприємств;
- c) забезпечення нових підприємств інформацією та рекомендаціями щодо умов розгортання їхньої ділової активності в цьому районі;
- d) заходи, спрямовані на те, щоб зробити цей район привабливішим для нових підприємств, наприклад за допомогою перебудови та модернізації інфраструктури або шляхом надання спеціальних позичок, тимчасових субсидій, тимчасових податкових пільг чи матеріальних умов, як, наприклад, створення промислових ділянок;
- e) пріоритет у розміщенні урядових замовлень;
- f) відповідні заходи боротьби з надмірною концентрацією промисловості.

3) Вживаючи таких заходів, слід враховувати той вид зайнятості, який різні райони — з огляду на наявні ресурси, доступ до ринків та інші економічні чинники — можуть найкращим чином забезпечити.

4) Межі районів, які мають особливі привілеї, повинні бути визначені після ретельного вивчення ймовірних наслідків для інших і особливо сусідніх районів.

## *II. Проблеми зайнятості, пов'язані з недостатнім економічним розвитком*

8. До заходів розширення внутрішніх заощаджень та заохочення припливу фінансових ресурсів з інших країн з метою збільшення продуктивних капіталовкладень можуть належати:

- a) заходи, які сумісні з положеннями Конвенції 1930 року про примусову працю та Конвенції 1957 року про скасування примусової праці і вживаються в межах системи належних мінімальних норм праці та за консультації з роботодавцями, працівниками і їхніми організаціями з метою використання наявної робочої сили з мінімальними витратами дефіцитних ресурсів для підвищення темпів утворення капіталу;
- b) заходи щодо спрямування заощаджень і капіталовкладень з непродуктивних сфер у сфери, котрі сприяють економічному розвитку та зайнятості;
- c) заходи щодо збільшення заощаджень:
  - i) за допомогою скорочення споживання несуттєво важливих товарів і послуг, з належним урахуванням потреби збереження відповідних стимулів;
  - ii) за допомогою використання різних систем заощадження, серед них систем

соціального забезпечення, котрі передбачають сплату внесків, та системи дрібних заощаджень;

- d) заходи щодо розвитку місцевих ринків капіталу для полегшення переведу заощаджень у продуктивні капіталовкладення;
- e) заходи для заохочення реінвестування в країні розумної частини прибутків від іноземних інвестицій, а також для повернення і запобігання витоку національного капіталу з метою спрямування його на продуктивні капіталовкладення.

9. 1) До заходів розширення зайнятості шляхом заохочення трудомісткої продукції та застосування трудомістких методів можуть належати:

- a) заходи сприяння застосуванню трудомістких методів виробництва за допомогою:
  - i) аналізу виробничих операцій з метою підвищення ефективності сучасних трудомістких операцій;
  - ii) науково-дослідної роботи і поширення інформації про трудомісткі методи, особливо в галузі громадських робіт та будівництва;
- b) податкові пільги й переважні умови стосовно імпортних та інших квот для відповідних підприємств;
- c) всебічне вивчення технічних, економічних та організаційних можливостей застосування трудомістких методів на будівельних роботах, як, наприклад, комплексне використання долин річок, будівництво залізниць і шосейних доріг.

2) Вирішуючи питання про те, чи є певний продукт або метод трудомістким, треба враховувати пропорції, в яких капітал і праця застосовуються не тільки в кінцевих операціях, а й на всіх стадіях виробництва, куди входить виробництво матеріалів, енергії тощо. Слід також мати на увазі міру, якою розширення випуску певного продукту породжує розширення попиту відповідно на робочу силу й капітал.

10. Організаційні заходи заохочення продуктивної зайнятості в сільських районах, на додачу до тих, які передбачено в параграфі 27 Рекомендації, можуть охоплювати сприяння програмам розвитку громад, сумісним з положеннями Конвенції 1930 року про примусову працю та Конвенції 1957 року про примусову працю, для забезпечення активної участі заінтересованих осіб, зокрема працівників і роботодавців та їхніх організацій, у плануванні і здійсненні місцевих проектів економічного й соціального розвитку, а також сприяння використанню у здійсненні таких проектів місцевої робочої сили, матеріалів та фінансових ресурсів, котрі у противному разі могли б залишатися невикористаними або використовувалися б непродуктивно.

11. До відповідних місцевих умов для засобів найповнішого використання місцевої робочої сили у заходах щодо розвитку сільських районів можуть належати:

- a) місцеві проекти капітального будівництва, особливо ті, що ведуть до швидкого зростання сільськогосподарського виробництва, наприклад: іригаційні та дренажні роботи в невеликих та середніх масштабах, будівництво складських приміщень, місцевих доріг і транспортних засобів;
- b) меліоративні роботи і заселення земель;
- c) трудомісткіші методи землеробства, розвиток тваринництва та диверсифікація сільськогосподарського виробництва;
- d) розвиток інших видів продуктивної діяльності, наприклад лісівництва та рибальства;
- e) піднесення соціального обслуговування в сільських районах, наприклад у галузі освіти, житлового будівництва та охорони здоров'я;
- f) розвиток у сільських районах життєздатних галузей дрібної промисловості і ремісничого виробництва, наприклад: місцева переробка сільськогосподарської

продукції та виробництво нескладних споживчих товарів і засобів виробництва, потрібних сільському населенню.

12. 1) На виконання параграфа 5 Рекомендації та з урахуванням положень Рекомендації 1962 року щодо професійного навчання, країни, які розвиваються, повинні прагнути ліквідувати неписьменність і сприяти професійному навчанню працівників у всіх галузях, а також відповідній професійній підготовці наукового, технічного та управлінського персоналу.

2) Слід урахувати потребу підготовки інструкторів і працівників з метою здійснення удосконалення та модернізації сільського господарства.



## Рекомендація № 169

## Рекомендація №169 щодо політики в галузі зайнятості, 1984 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
6 червня 1984 року на свою сімдесяту сесію,

беручи до уваги дійсні міжнародні норми, зафіксовані в Конвенції та Рекомендації 1964 року щодо політики в галузі зайнятості, а також в інших міжнародних актах, котрі стосуються деяких категорій працівників, зокрема в Конвенції та Рекомендації 1981 року про працівників із сімейними обов'язками, Рекомендації 1980 року щодо літніх працівників, Конвенції та Рекомендації 1949 року (переглянутих) щодо працівників-мігрантів, Конвенції 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) та Рекомендації 1975 року щодо працівників-мігрантів,

нагадуючи про відповідальність Міжнародної організації праці, що випливає з Філадельфійської декларації, вивчати й розглядати вплив економічної та фінансової політики на політику в галузі зайнятості у світлі основного завдання, згідно з яким “всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної сталості та рівних можливостей”,

нагадуючи, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, ухвалений Генеральною асамблеєю Організації Об'єднаних Націй в 1966 році, передбачає визнання, зокрема, “права на працю, яке охоплює право кожної людини на дістання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає чи на яку вільно погоджується”, а також вжиття відповідних заходів щодо поступового забезпечення повного здійснення цього права та його гарантії,

нагадуючи також положення Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, прийнятої Генеральною асамблеєю Організації Об'єднаних Націй в 1979 році,

визнаючи, що у зв'язку із зростом взаємозалежності світової економіки та повільними темпами економічного зростання останніх років треба координувати на національному і міжнародному рівнях економічну, валютну та соціальну політику, докладати зусиль до стирання відмінностей між країнами розвинутими і тими, що розвиваються, та встановлення нового міжнародного економічного порядку, щоб якомога повнішою мірою використовувати ресурси для потреб розвитку і створення можливостей зайнятості і таким чином боротися з безробіттям та неповною зайнятістю,

зазначаючи погіршення можливостей у галузі зайнятості у більшості промислово розвинутих і тих, які розвиваються, країн та висловлюючи впевненість у тому, що бідність, безробіття і нерівність можливостей є неприпустимими з погляду гуманності та соціальної справедливості, можуть призвести до соціальної напруженості і, отже, створити умови, здатні поставити під загрозу мир та перешкодити здійсненню права на працю, яке охоплює вільний вибір роботи, справедливі й сприятливі умови праці та захист від безробіття,

вважаючи, що Конвенцію та Рекомендацію 1964 року щодо політики в галузі зайнятості слід розглядати у ширшому контексті, який розвивають Декларація про засади й Програма дій, ухвалені 1976 року Всесвітньою тристоронньою конференцією з питань зайнятості, розподілу доходів, соціального прогресу та міжнародного розподілу праці, а також резолюції про заходи виконання рішень Всесвітньої конференції з питань зайнятості, ухваленої 1979 року Міжнародною конференцією праці,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно політики в галузі зайнятості, що є пунктом 4 порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію та Рекомендацію 1964 року щодо політики в галузі зайнятості,

ухвалює 26 червня 1984 року наведену рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1984 року щодо політики в галузі зайнятості (додаткові положення).

#### *І. Загальні засади політики в галузі зайнятості*

1. Сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості, передбачене Конвенцією та Рекомендацією 1964 року щодо політики в галузі зайнятості слід вважати засобом забезпечення на практиці здійснення права на працю.

2. Всебічне визнання членами Організації права на працю слід пов'язувати зі здійсненням економічної та соціальної політики, мета якої — сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

3. Сприяння повній продуктивній і вільно вибраній зайнятості має бути першочерговим завданням і невід'ємною частиною економічної та соціальної політики членів Організації і, у разі потреби, їхніх планів задоволення основних потреб населення.

4. Членам Організації слід приділяти особливу увагу найбільш ефективним засобам збільшення зайнятості і виробництва та розробляти політику і, при потребі, програми, спрямовані на сприяння зростанню виробництва та справедливому розподілові основних товарів і послуг та справедливому розподілові доходів по всій країні з метою задоволення основних потреб населення відповідно до Декларації про засади і Програми дій Всесвітньої конференції з питань зайнятості.

5. Відповідно до національної практики зазначені в параграфах 3 й 4 цієї Рекомендації політику, плани й програми слід розробляти і здійснювати після консультації та в співробітництві з організаціями роботодавців і працівників та з іншими представницькими організаціями заінтересованих осіб, особливо з організаціями сільського сектора, зазначеними в Конвенції і Рекомендації 1975 року щодо організацій сільських працівників.

6. В економічній та фінансовій політиці як на національному, так і на міжнародному рівнях першочергову увагу слід приділяти завданням, згаданим у параграфах 3 й 4 цієї Рекомендації.

7. Політику, плани й програми, зазначені в параграфах 3 й 4 цієї Рекомендації, слід спрямовувати на ліквідацію будь-яких форм дискримінації та забезпечення всім працівникам рівності можливостей і поводження в питаннях дістання роботи, умов зайнятості, заробітної плати й доходів, професійних орієнтації та підготовки й просування по службі.

8. Членам Організації треба вживати заходів, щоб ефективно боротися з незаконною зайнятістю, тобто із зайнятістю, яка не відповідає положенням національних законодавства, правил та практики.

9. Членам Організації слід вживати заходів, які дають змогу поступово переводити працівників з неформального сектора, де такий є, у формальний сектор.

10. Членам Організації слід проводити політику та вживати заходів, які з урахуванням національних законодавства й практики повинні:

- a) сприяти адаптації до структурних змін на глобальному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємства, та наданню іншої роботи працівникам, які втратили її внаслідок проведення структурних і технологічних змін;
- b) зберігати роботу або сприяти наданню іншої роботи працівникам, на яких вплинув продаж, передача, закриття або переміщення компанії, підприємства чи обладнання.

11. Згідно з національними законодавством і практикою до методів здійснення політики в галузі зайнятості могли б вводитися переговори про укладення колективних договорів

щодо питань, котрі впливають на зайнятість, таких, як:

- a) сприяння та збереження зайнятості;
- b) економічні й соціальні наслідки структурної перебудови та раціоналізації галузей економіки і підприємств;
- c) реорганізація та скорочення тривалості робочого часу;
- d) захист особливих груп;
- e) інформування щодо економічних, фінансових питань та питань зайнятості.

12. Членам Організації після консультації з організаціями роботодавців і працівників слід вживати ефективних заходів, щоб заохочувати багатонаціональні підприємства до проведення, і особливо до сприяння проведенню такої політики в галузі зайнятості, яку передбачено Тристоронньою декларацією засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики (1977 р.), і щоб уникати негативного та сприяти позитивному впливові на зайнятість через капіталовкладення багатонаціональних підприємств.

13. У зв'язку із зростаючою взаємозалежністю світової економіки членам Організації слід, крім заходів, яких вживають на національному рівні, зміцнювати міжнародне співробітництво, щоб забезпечити успіх боротьби проти безробіття.

## *II. Демографічна політика*

14. 1) Забезпечуючи наявність достатніх можливостей працевлаштування, до політики розвитку та зайнятості можна було б вводити там, де це доречно і відповідає національним законодавству й практиці, демографічну політику і програми, спрямовані на забезпечення сприяння сімейному добробуту та плануванню розміру сім'ї шляхом здійснення інформаційних програм і програм добровільного навчання з питань демографії.

2) Члени Організації, особливо країни, які розвиваються, у співробітництві як з національними, так і міжнародними неурядовими організаціями могли б:

- a) у своїх демографічних політиці й програмах приділяти особливу увагу роз'ясненню реальним та майбутнім батькам переваг планування розміру сім'ї;
- b) у сільських районах збільшити кількість служб охорони здоров'я та місцевих центрів, які надають послуги в ділі планування розміру сім'ї, і чисельність кваліфікованого персоналу, що надає такі послуги;
- c) у міських районах приділяти особливу увагу нагальній потребі розвитку відповідних інфраструктур та поліпшення умов життя, особливо в районах трущоб.

## *III. Зайнятість молоді та груп, а також осіб, які перебувають у несприятливих умовах*

15. У контексті загальної політики в галузі зайнятості членам Організації слід вживати заходів, котрі відповідають потребам усіх категорій осіб, які часто зазнають труднощів у пошуках стабільної роботи, таких як деякі групи жінок і молодих працівників, інваліди і працівники літнього віку, особи, що тривалий час не мають роботи, та працівники-мігранти, котрі на законних підставах перебувають на території цих держав. Такі заходи повинні відповідати положенням міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо праці, які стосуються зайнятості цих груп, та умовам зайнятості, встановленим на підставі національних законодавства й практики.

16. З урахуванням національних умов та відповідно до національних законодавства й практики, згадані в параграфі 15 цієї Рекомендації заходи могли б, зокрема, охоплювати:

- a) доступну для всіх загальну освіту, а також програми професійних орієнтацій і навчання, щоб допомогти цим особам знайти роботу, поліпшити їхні можливості працевлаштування та підвищити їхні доходи;
- b) створення системи підготовки кадрів, пов'язаної з системою освіти і світом праці;
- c) служби професійної орієнтації та працевлаштування, котрі сприяють виходу цих осіб на ринок праці і надають їм допомогу в пошуках роботи, яка відповідає їхнім

кваліфікації та здібностям;

- d) програми створення зайнятості, яка дає дохід, у конкретних районах, місцевостях або галузях;
- e) програми адаптації до структурних змін;
- f) заходи для безперервної підготовки та перепідготовки кадрів;
- g) заходи професійної реабілітації;
- h) сприяння добровільній мобільності;
- i) програми сприяння роботі не за наймом та кооперативам працівників.

17. 1) Слід вживати спеціальних заходів в інтересах молоді, зокрема:

- a) заохочувати державні та приватні установи й підприємства до найму і професійного навчання молоді за допомогою методів, котрі відповідають національним умовам та практиці;
- b) хоча першочергову увагу слід приділяти працевлаштуванню молоді на постійній роботі, спеціальні програми може бути розроблено з метою надання молоді роботи на добровільній основі для здійснення громадських, особливо місцевих проєктів, котрі мають соціальне спрямування, з урахуванням положень Рекомендації 1970 року щодо спеціальних програм для молоді;
- c) розробляти спеціальні програми, в яких професійна підготовка й праця чергувалися і таким чином, щоб надавати допомогу молоді в пошуках першої роботи;
- d) привести у відповідність можливості в галузі професійної підготовки з технічним та економічним розвитком і піднести якість такої підготовки;
- e) вживати заходів для полегшення переходу від навчання у школі до праці та для сприяння можливостям працевлаштування після завершення професійної підготовки;
- f) сприяти вивченню перспектив зайнятості як основи раціональної політики в галузі професійної підготовки;
- g) забезпечувати охорону та гігієну праці молоді, що працює.

2) Заходи, зазначені в пункті 1) цього параграфа, мають ретельно контролюватися, щоб пересвідчитися в їхньому сприятливому впливі на зайнятість молоді.

3) Ці заходи повинні відповідати положенням міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо праці, котрі стосуються зайнятості молоді, та умовам зайнятості, передбаченим національними законодавством і практикою.

18. Відповідно до мети сприяння здійсненню заходів, зазначених у параграфах 15–17 цієї Рекомендації, можуть передбачатися стимули, котрі відповідають національним умовам та практиці.

19. Відповідно до національних законодавства й практики між компетентними органами та організаціями роботодавців і працівників, а також іншими відповідними організаціями слід своєчасно проводити поглиблені консультації з питань розроблення, здійснення та контролю заходів і програм, зазначених у параграфах 15–18 цієї Рекомендації.

#### IV. Політика в галузі технології

20. Одним з основних елементів політики національного розвитку має бути сприяння розробленню технології як засобу збільшення виробничого потенціалу і досягнення основних цілей розвитку, якими є створення можливостей працевлаштування та задоволення основних потреб. Політика в галузі технології повинна з урахуванням рівня економічного розвитку сприяти поліпшенню умов праці і скороченню тривалості робочого часу, а також містити заходи, що перешкоджають втраті робочих місць.

21. Членам Організації слід:

- a) заохочувати дослідження щодо вибору, впровадження й розроблення нової технології

та її впливу на рівень, структуру, умови зайнятості, професійну підготовку, зміст праці й кваліфікаційні вимоги;

- б) заохочувати проведення досліджень з технології, яка найбільшою мірою відповідає конкретним умовам країн, залучаючи до участі в них незалежні дослідницькі інститути.

22. Членам Організації за допомогою відповідних заходів слід намагатися забезпечувати, щоб:

- а) системи освіти і професійної підготовки, серед них програми перепідготовки, надавали працівникам достатні можливості для пристосування до змін у галузі зайнятості, спричинених технологічними змінами;
- б) приділяти особливу увагу якомога кращому використанню тих, що є, і майбутніх професій;
- с) усувати в максимально можливій мірі негативний вплив технологічних змін на зайнятість, умови праці й життя, а також на гігієну та безпеку праці, зокрема, за допомогою врахування на стадії розроблення нової технології вимог ергономіки, безпеки та гігієни праці.

23. Державам-членам слід будь-якими методами, що не суперечать національним умовам і практиці, сприяти використанню нової відповідної технології та забезпечувати або удосконалювати зв'язок і консультації різних служб і організацій, котрі займаються цими питаннями, та представницьких організацій роботодавців і працівників.

24. Слід заохочувати заінтересовані організації роботодавців і працівників, а також підприємства до надання допомоги в поширенні загальної інформації про вибір технології, розвиток технологічних зв'язків між великими й дрібними підприємствами та в розробленні відповідних програм підготовки кадрів.

25. Відповідно до національної практики членам Організації слід заохочувати організації роботодавців та організації працівників до укладення на національному й галузевому рівнях або на рівні підприємства колективних договорів про соціальні наслідки запровадження нової технології.

26. Членам Організації слід, наскільки це можливо і відповідно до національних законодавства та практики, заохочувати підприємства, якщо вони впроваджують у свої процеси технологічні зміни, котрі можуть значно вплинути на працівників підприємства, до того, щоб:

- а) залучати працівників і/або їхніх представників до планування, впровадження та використання нової технології, тобто інформувати їх про можливості і вплив такої нової технології та завчасно консультуватися з ними з метою укладення договорів;
- б) сприяти кращій організації режиму робочого часу та кращому розподілові зайнятості;
- с) запобігати несприятливому впливу технологічних змін на працівників і в максимально можливій мірі пом'якшувати його;
- д) сприяти капіталовкладенням у технологію, яка прямо і непрямо сприяла б створенню робочих місць та поступовому розширенню виробництва, а також задоволенню основних потреб населення.

#### V. Неформальний сектор

27. 1) У національній політиці в галузі зайнятості слід визнати як джерело робочих місць важливість неформального сектора, тобто економічної діяльності, здійснюваної поза інституціоналізованими економічними структурами.

2) Слід розробляти і здійснювати програми сприяння зайнятості з метою заохочення сімейної праці та роботи не за наймом в індивідуальних майстернях як у міських, так і в сільських районах.



28. Членам Організації слід вживати заходів, щоб сприяти встановленню додаткових зв'язків між формальним і неформальним секторами та забезпечувати ширший доступ підприємств неформального сектора до ресурсів, товарних ринків, кредитів, інфраструктури, систем професійної підготовки, технічних знань і передової технології.

29. 1) Членам Організації, які вживають заходів щодо розширення можливостей зайнятості та поліпшення умов праці в неформальному секторі, слід прагнути того, щоб сприяти його поступовому введенню в національну економіку.

2) Членам Організації слід враховувати, що введення неформального сектора у формальний сектор може зменшити їхню здатність поглинати робочу силу і створювати прибуток. Тим не менше вони повинні прагнути поступово поширювати регульовальні заходи на неформальний сектор.

#### VI. Дрібні підприємства

30. У національній політиці в галузі зайнятості слід враховувати важливість дрібних підприємств як джерела зайнятості і визнавати внесок місцевих ініціатив, спрямованих на створення зайнятості, в діло боротьби проти безробіття та в економічний розвиток. Ці підприємства, які можуть набувати різних форм, таких як дрібні традиційні підприємства, кооперативи та асоціації, надають можливості працевлаштування, особливо працівникам, котрі відчують певні труднощі.

31. Після консультації та в співробітництві з організаціями роботодавців і працівників членам Організації слід вживати потрібних заходів, які сприяють встановленню додаткових зв'язків між підприємствами, зазначеними у параграфі 30 цієї Рекомендації, та іншими підприємствами, з метою поліпшення умов праці на цих підприємствах і їхнього доступу до товарних ринків, кредитів, технічних знань та передової технології.

#### VII. Політика регіонального розвитку

32. Відповідно до національних законодавства й практики членам Організації слід визнати важливість збалансованого регіонального розвитку як засобу пом'якшення соціальних проблем та проблем зайнятості, створюваних неадекватним розподілом природних ресурсів і недостатньою мобільністю засобів виробництва, та як засобу усунення нерівномірності розвитку і поширення зайнятості по районах і зонах однієї й тієї самої країни.

33. Після консультації та у співробітництві з представниками відповідних верств населення, і особливо з організаціями роботодавців і працівників, слід вживати заходів з метою сприяння зайнятості в недостатньо розвинених або відсталих, у таких, що занепадають, сільськогосподарських та промислових, прикордонних зонах і в цілому в тих районах країни, які неповною мірою скористалися результатами національного розвитку.

34. З урахуванням національних умов, планів і програм кожного члена Організації заходи, передбачені в параграфі 33 цієї Рекомендації, можуть, зокрема, охоплювати:

- a) створення й розширення пунктів і центрів розвитку, які мають сприятливі потенційні можливості для створення робочих місць;
- b) розвиток та інтенсифікацію регіонального потенціалу з урахуванням людських і природних ресурсів кожного регіону та потреби в узгодженому й збалансованому регіональному розвитку;
- c) збільшення кількості й розміру середніх та невеликих міст, щоб стримувати зростання великих міст;
- d) поліпшення надання й розподілу найважливіших послуг, потрібних для задоволення основних потреб, та доступу до цих послуг;
- e) заохочення шляхом відповідних соціальних заходів добровільної мобільності працівників у межах окремого району та між різними районами країни поряд із зусиллями, які сприяють створенню задовільних умов життя й праці у районах походження працівників;

- f) капіталовкладення для удосконалення регіональних інфраструктур, служб та адміністративних структур, долучаючи призначення потрібного персоналу та надання можливостей для здобуття професійної підготовки і перекваліфікації;
- g) сприяння участі місцевого населення у визначенні та здійсненні заходів регіонального розвитку.

#### VIII. Програми державних капіталовкладень та спеціальні програми громадських робіт

35. Члени Організації могли б здійснювати економічно й соціально життєздатні програми державних капіталовкладень та спеціальні програми громадських робіт, особливо з метою створення і збереження робочих місць та збільшення доходів, підвищення рівня життя найбільш вразливих верств населення і повнішого задоволення основних потреб населення районів, де значно поширені безробіття та неповна зайнятість. Такі програми там, де це можливо й доречно, повинні:

- a) приділяти особливу увагу створенню можливостей зайнятості для груп, що перебувають у несприятливих умовах;
- b) вводити проекти створення сільської та міської інфраструктури, а також будівництво об'єктів, потрібних для задоволення основних потреб у сільських, міських і передміських районах та більш значні продуктивні капіталовкладення в такі галузі, як енергетика й зв'язок;
- c) сприяти піднесенню якості соціальних послуг у таких галузях, як освіта і охорона здоров'я;
- d) розроблятися та здійснюватися у рамках планів розвитку, де такі є, і після консультації з відповідними організаціями роботодавців і працівників;
- e) виявляти осіб, в інтересах яких мають здійснюватися ці програми, а також визначати наявну робочу силу і встановлювати критерії вибору проектів;
- f) забезпечувати, щоб набір працівників здійснювався на добровільній основі;
- g) забезпечувати, щоб робоча сила не відтягувалася від інших продуктивних видів діяльності;
- h) пропонувати умови зайнятості, котрі відповідають національним законодавству й практиці, і, зокрема, положенням законодавства, яке регулює дистанція роботи, тривалість робочого часу, заробітну плату, оплачувані відпустки, безпеку та гігієну праці, а також компенсацію у разі трудового каліцтва і професійного захворювання;
- i) сприяти професійній підготовці працівників, зайнятих у цих програмах, а також професійній перепідготовці тих, хто у зв'язку зі структурними змінами у виробництві та зайнятості змушений змінити роботу.

#### IX. Міжнародне економічне співробітництво та зайнятість

36. Членам Організації слід сприяти розвитку міжнародної торгівлі для надання взаємної допомоги у збільшенні зайнятості. З цією метою їм слід співробітничати в міжнародних органах, у завдання яких входить сприяти постійному та взаємно вигідному розвитку міжнародної торгівлі, технічної допомоги і капіталовкладень.

37. Членам Організації з урахуванням їхньої відповідальності перед іншими компетентними міжнародними організаціями треба з метою забезпечення ефективності політики в галузі зайнятості поставити перед собою такі завдання:

- a) сприяти зростанню виробництва та розвитку міжнародної торгівлі в умовах економічної стабільності і збільшення зайнятості в контексті міжнародного співробітництва з метою розвитку та на основі рівноправності і взаємної вигоди;
- b) визнати, що взаємозалежність держав, яка виникає внаслідок поглиблення інтеграції світової економіки, має сприяти створенню такого клімату, в якому держави могли

там, де це доречно, визначати спільну політику, спрямовану на сприяння справедливому розподілові соціальних витрат та переваг структурної адаптації, а також на справедливий міжнародний розподіл прибутку і багатств таким чином, щоб країни, які розвиваються, могли працевлаштувати зросло кількість своїх працівників, а розвинені країни підвищити свій рівень зайнятості і скоротити видатки на адаптацію відповідних працівників;

- c) координувати національну політику в галузі торгівлі, структурних змін та регулювання, щоб надати країнам, які розвиваються, можливість брати ширшу участь у світовому промисловому виробництві в умовах відкритої і справедливої системи міжнародної торгівлі, стабілізувати ціни на сировину на справедливому як для виробників, так і для споживачів рівні, заохочувати капіталовкладення у виробництво та обробку такої сировини в країнах, що розвиваються;
- d) сприяти мирному вирішенню конфліктів між державами, укладенню шляхом переговорів угод про обмеження озброєнь, що забезпечить безпеку всіх народів, а також сприяти поступовому переведенню коштів, призначених для озброєнь та галузей промисловості, які виробляють озброєння, на випуск товарів і надання послуг, особливо тих, котрі задовольняють основні потреби населення і відповідають потребам країн, що розвиваються;
- e) прагнути порозуміння щодо координації на міжнародному рівні з метою удосконалення міжнародної економічної системи, особливо в галузі фінансів, щоб сприяти зайнятості у розвинених і тих, які розвиваються, країнах;
- f) розширювати економічне й технічне співробітництво, особливо країн з різним рівнем розвитку та різними соціально-економічними системами шляхом обміну досвідом і розвитку можливостей, що взаємодоповнюються, зокрема в галузі зайнятості та людських ресурсів, у виборі, розробленні й передачі технології відповідно до взаємоприйнятних законодавства та практики відносно прав на приватну власність;
- g) створювати умови для не супроводжуваного інфляцією постійного зростання світової економіки та для вдосконаленої міжнародної валютної системи, яка привела б до встановлення нового міжнародного економічного порядку;
- h) забезпечувати більшу стабільність обмінних курсів, зменшення податкового тягаря країн, що розвиваються, надання країнам, що розвиваються, під низький відсоток довгострокової фінансової допомоги та проведення політики регулювання, яка сприяє зайнятості і задоволенню основних потреб.

38. Членам Організації слід:

- a) сприяти передачі технології, щоб надати країнам, які розвиваються, можливість вибирати на справедливих і розумних комерційних умовах таку технологію, котра найбільш прийнятна для сприяння зайнятості та задоволенню основних потреб;
- b) вживати відповідних заходів щодо створення й збереження зайнятості та надання можливостей для здобуття професійної підготовки і перекваліфікації. Ці заходи могли б охоплювати створення національних, регіональних або міжнародних коригувальних фондів з метою надання допомоги у справі позитивної реорганізації галузей промисловості та перегрупування працівників, на яких вплинули зміни в системі світової економіки.

#### Х. Міжнародна міграція і зайнятість

39. Членам Організації з урахуванням конвенцій і рекомендацій МОП щодо працівників-мігрантів слід там, де є міжнародна міграція, проводити політику, спрямовану на:

- a) створення ширших можливостей зайнятості та кращих умов праці в країнах еміграції, щоб зменшити потребу в міграції з метою пошуку роботи;
- b) забезпечення того, щоб міжнародна міграція здійснювалася в умовах, які сприяють



повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості.

40. Членам Організації, котрі звичайно або неодноразово використовують працю значної кількості іноземних працівників, слід у випадках, коли ці працівники прибувають з країн, що розвиваються, намагатися здійснювати тісніше співробітництво у справі розвитку цих країн шляхом активізації відповідних пересувань капіталу, розширення торгівлі, передачі технічних знань і надання допомоги в професійній підготовці місцевих працівників як ефективної альтернативи міграції з метою дістання роботи та надання цим країнам допомоги в поліпшенні їхнього економічного становища і становища в галузі зайнятості.

41. Членам Організації, значна кількість громадян яких звичайно або неодноразово вирушає працювати за кордон, слід за допомогою законодавства, угод з організаціями роботодавців і працівників чи будь-яким іншим шляхом, вживати заходів, котрі відповідають національним умовам та практиці, з метою запобігання в момент набору або виїзду будь-яким зловживанням, до яких можуть спричинитися непередбачені законом умови їхнього виїзду, перебування чи зайнятості в іншій країні, якщо такі заходи не суперечать праву кожного покидати будь-яку країну, серед них і свою власну.

42. Країнам еміграції, що розвиваються, з метою сприяння добровільному поверненню з-за кордону своїх громадян, котрі мають професії, нестачу яких вони відчують, слід:

- a) передбачити потрібні стимули;
- b) заручитися сприянням країн, де зайняті ці громадяни, а також сприянням Міжнародного бюро праці та інших міжнародних або регіональних органів, які займаються цим питанням.

43. Членам Організації, котрі надають роботу і тим, з яких прибуває робоча сила, слід вживати відповідних заходів, щоб:

- a) не допускати зловживань під час набору робочої сили для роботи за кордоном;
- b) не допускати експлуатації працівників-мігрантів;
- c) забезпечувати повне здійснення прав на свободу асоціації та організацію і ведення колективних переговорів.

44. Членам Організації, котрі надають роботу, і тим, з яких прибуває робоча сила, слід, коли це потрібно, та із всебічним урахуванням дійсних міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо праці, які стосуються працівників-мігрантів, укладати дво- або багатосторонні угоди з таких питань, як право на в'їзд і перебування, охорона прав, пов'язаних із зайнятістю, сприяння можливостям у галузі освіти й професійної підготовки для працівників-мігрантів, соціальне забезпечення, а також надання допомоги працівникам та членам їхніх сімей, що бажають повернутися на батьківщину.

## Конвенція № 142

**Конвенція №142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 4 червня 1975 року на свою шістдесятую сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо розвитку людських ресурсів: професійна орієнтація та професійна підготовка, що є шостим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять третього дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят п'ятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1975 року про розвиток людських ресурсів:

*Стаття 1*

1. Кожний член Організації ухвалює та розвиває всебічні й скоординовані політику і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості.

2. Ці політика і програми належним чином враховують:

- a) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні;
- b) стадію та рівень економічного, соціального і культурного розвитку;
- c) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

3. Ці політика і програми здійснюються за допомогою методів, що відповідають національним умовам.

4. Ці політика і програми призначені для підвищення здатності окремої особи створювати та, індивідуально чи колективно, справляти вплив на виробниче й соціальне середовище.

5. Ці політика й програми стимулюють і дають змогу всім особам, на основі рівності і без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах та відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

*Стаття 2*

З вищезазначеною метою кожний член Організації розробляє і вдосконалює відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної і професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею.

*Стаття 3*

1. Кожний член Організації поступово розширює свої системи професійної орієнтації і системи професійної інформації щодо зайнятості з метою забезпечення того, щоб всебічна інформація та якомога ширша орієнтація були доступні дітям, молодим людям і дорослим, враховуючи відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами.

2. Такі інформація та орієнтація охоплюють вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності.

3. Ця інформація та орієнтація доповнюються інформацією щодо загальних аспектів колективних угод і прав та обов'язків усіх зацікавлених сторін відповідно до трудового законодавства; ця інформація надається згідно з національним законодавством і практикою, враховуючи відповідні функції та завдання заінтересованих організацій працівників і роботодавців.

#### *Стаття 4*

Кожний член Організації поступово розширює, пристосовує і гармонізує свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

#### *Стаття 5*

Політика та програми професійної орієнтації і професійної підготовки підготовлюються та здійснюються у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників, та — коли потрібно і відповідно до національних законодавства та практики — з іншими заінтересованими органами.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 150

**Рекомендація № 150 щодо професійної орієнтації  
та професійної підготовки у галузі розвитку  
людських ресурсів, 1975 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1975 року на свою шістдесяті сесію,  
беручи до уваги значення професійної орієнтації та професійної підготовки в справі  
здійснення політики і програм у галузі зайнятості,

зазначаючи положення чинних міжнародних конвенцій та рекомендацій щодо праці,  
котрі безпосередньо стосуються політики в галузі зайнятості, і, зокрема, положення  
Конвенції та Рекомендації 1958 року про дискримінацію в галузі праці й занять і Конвенції  
та Рекомендації 1964 року про політику в галузі зайнятості,

зазначаючи, що Генеральна конференція Організації Об'єднаних Націй з питань освіти,  
науки й культури ухвалила 1974 року на своїй вісімнадцятій сесії Рекомендацію щодо  
професійного і технічного навчання,

зазначаючи, що Міжнародна організація праці та Організація Об'єднаних Націй у пи-  
таннях освіти, науки й культури здійснювали тісне співробітництво для забезпечення  
того, щоб акти цих організацій скеровувались до спільної мети з наміром уникати дублю-  
вання та суперечностей, і що вони надалі тісно співпрацюватимуть з метою ефективного  
застосування цих актів,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно розвитку людських ресурсів: професійна  
орієнтація і професійна підготовка, що є шостим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,

ухвалює цього двадцять третього дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят п'ятого  
року нижченаведену Рекомендацію, котра може називатися Рекомендацією 1975 року про  
розвиток людських ресурсів:

*І. Загальні положення*

1. Ця Рекомендація застосовується до професійної орієнтації та підготовки юнаків і  
дорослих в усіх галузях економічного, соціального і культурного життя та на всіх рівнях  
професійної кваліфікації і відповідальності.

2.1) Відповідно до мети цієї Рекомендації окреслення термінів "орієнтація" та "підготовка"  
терміном "професійна" означає, що орієнтацію і підготовку спрямовано на визначення й  
розвиток здібностей людини до продуктивного і такого, що її задовольняє, трудового життя  
та, разом з різними формами освіти, на розвиток здатності окремої особи усвідомлювати і,  
індивідуально чи колективно, справляти вплив на умови праці й на соціальне середовище.

2) Визначення, дане в пункті 1) цього параграфу, стосується орієнтації, початкової та  
подальшої підготовки і перепідготовки, якими б шляхами вони не здійснювалися чи який  
би не був рівень кваліфікації та відповідальності.

3. Застосовуючи цю Рекомендацію, члени Організації повинні враховувати керівні за-  
сади, котрі доповнюють її положення і котрі можуть бути встановлені регіональними  
конференціями, галузевими комітетами та нарадами експертів або консультантів, склика-  
ними Міжнародною організацією праці й іншими компетентними органами.

## II. Політика та програми

4. 1) Члени Організації повинні ухвалювати й розвивати всебічні й скоординовані політику та програми професійної орієнтації і професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби працевлаштування.

2) Ці політика і програми мають належним чином враховувати:

- a) потреби, можливості та проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівнях;
- b) стадію і рівень економічного, соціального й культурного розвитку;
- c) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

3) Ці політика і програми мають здійснюватися за допомогою методів, що відповідають національним умовам.

4) Ці політика і програми мають стимулювати і давати змогу всім особам, на основі рівності й без якої б не було дискримінації, розвивати й застосовувати свої здібності до праці у своїх власних інтересах і відповідно до своїх прагнень, враховуючи потреби суспільства.

5) Такі політика і програми мають заохочувати підприємства брати на себе відповідальність за підготовку працівників на виробництві. Підприємства мають співробітничати з представниками своїх працівників при плануванні своїх програм професійної підготовки і повинні, по змозі, забезпечувати відповідність цих програм програмам державної системи підготовки.

6) Такі політика і програми мають ставити за мету:

- a) забезпечення вступу на таку продуктивну роботу, зокрема роботу за власний рахунок, яка відповідає індивідуальним здібностям і прагненням, та сприяння професійній мобільності;
- b) сприяння й розвиток творчості, динамізму та ініціативи з метою збереження або підвищення ефективності праці;
- c) захист працівників від безробіття чи іншої втрати доходу або здатності заробляти внаслідок відсутності попиту на фахівців їхньої кваліфікації, а також неповної зайнятості;
- d) захист працівників від фізичного або розумового напруження на робочому місці;
- e) захист працівників від небезпек на робочому місці шляхом забезпечення високого рівня навчання правил техніки безпеки й гігієни праці, як складової частини підготовки осіб будь-якої професії або фаху;
- f) надання допомоги працівникам в їхньому прагненні до отримання задоволення від роботи, до особистих досягнень і самовиявлення та до поліпшення їхньої долі власними силами для поліпшення якості або зміни характеру свого внеску в економіку;
- g) забезпечення соціального, культурного й економічного прогресу та постійного пристосування до змін за участі всіх заінтересованих сторін у перегляді професійних вимог;
- h) забезпечення повної участі всіх груп суспільства у процесі розвитку і в розподілі пов'язаних із ним переваг.

5. 1) Відповідно до вищезазначеної мети члени Організації повинні розробляти і вдосконалювати відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної і професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею.

2) Члени Організації повинні, зокрема, прагнути:

- a) до забезпечення всім працівникам рівного доступу до професійної орієнтації та професійної підготовки;

- b) до забезпечення на постійній основі широкої і реалістичної професійної орієнтації для різних груп населення в усіх галузях економічної діяльності;
  - c) до розроблення всебічної системи професійної підготовки, котрі охоплюють усі аспекти продуктивної праці в усіх галузях економічної діяльності;
  - d) до полегшення переходу з одного виду професійної підготовки до іншого в межах різних професій і секторів економічної діяльності та між ними, а також різними рівнями відповідальності;
  - e) до узгодження професійної підготовки для одного сектора економіки або галузі економічної діяльності з професійною підготовкою для інших секторів або галузей;
  - f) до створення структури систематичної професійної підготовки в усіх галузях економічної діяльності та для всіх видів робіт і всіх рівнів кваліфікації та відповідальності;
  - g) до надання всім працівникам реальних можливостей для поновлення освіти на рівні, що враховує їхній професійний досвід;
  - h) до встановлення тісного співробітництва й координації між професійною орієнтацією і професійною підготовкою, які проводяться поза шкільною системою, з одного боку, та орієнтацією в галузі освіти і шкільною системою, з іншого боку;
  - i) до створення умов, котрі дають змогу працівникам доповнювати їхню професійну підготовку підготовкою в галузі профспілкової діяльності, яку здійснюють їхні представницькі організації;
  - j) до проведення досліджень та пристосування адміністративних порядків і методів, потрібних для здійснення програм професійної орієнтації та професійної підготовки.
6. Політика і програми професійної орієнтації та професійної підготовки повинні:
- a) координуватися з політикою і основними програмами соціального та економічного розвитку, такими як програми розширення можливостей зайнятості, соціальної інтеграції, сільського розвитку, розвитку ремесел і промисловості, пристосування методів та організації праці до людських потреб і поліпшення умов праці;
  - b) враховувати міжнародну економічну й технічну взаємодію та співробітництво;
  - c) підлягати періодичному переглядові у зв'язку з поточним і плановим соціальним та економічним розвитком;
  - d) розвивати діяльність, яка стимулює працівників робити свій внесок у справу поліпшення міжнародних відносин;
  - e) сприяти кращому розумінню технічних, наукових, економічних, соціальних і культурних питань;
  - f) створювати й розвивати відповідну інфраструктуру для забезпечення належної підготовки, враховуючи найважливіші норми промислової гігієни й безпеки.

### *III. Професійна орієнтація*

7. 1) Члени Організації повинні поступово розширювати свої системи професійної орієнтації та системи постійної інформації щодо зайнятості, з метою забезпечення того, щоб усебічна інформація і якнайширша орієнтація були доступні дітям, юнакам та дорослим, зокрема відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами.

2) Такі інформація і орієнтація мають охоплювати вибір професії, професійну підготовку та пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності.



3) Такі інформація і орієнтація мають доповнюватися інформацією щодо загальних аспектів колективних угод, прав та обов'язків усіх заінтересованих сторін відповідно до трудового законодавства; ця інформація має надаватися відповідно до національного законодавства і практики, враховуючи відповідні функції і завдання заінтересованих організацій працівників та роботодавців.

8. 1) Основними цілями програми професійної орієнтації мають бути:

- a) надання дітям і юнакам, які ще не стали до лав робочої сили, основи для вибору виду освіти або професійної підготовки з урахуванням їхніх нахилів, здібностей та інтересів, а також можливостей зайнятості;
- b) сприяння особам, охопленим програмами освіти і професійної підготовки, в отриманні від цих програм максимальної користі та в підготовці або до здобування додаткової освіти чи професійної підготовки, або до вступу на роботу і до продовження освіти й підготовки, як тільки і коли це знадобиться протягом їхнього трудового життя;
- c) сприяння особам, котрі стають до лав робочої сили і прагнуть перемінити свою трудову діяльність або є безробітними, у виборі професії та здобутті відповідної професійної освіти і підготовки;
- d) інформування працівників щодо можливостей розширення меж їхнього професійного розвитку, підвищення рівня компетенції, заробітків і становища, щодо вимог у галузі навчання та професійної підготовки і щодо наявних практичних засобів для цієї мети;
- e) розвиток суспільного розуміння того внеску різних секторів економіки і галузей економічної діяльності — беручи й сектори та галузі, що традиційно не мають популярності — який вони роблять і можуть зробити у справу загального розвитку та розширення можливостей зайнятості;
- f) сприяння установам, котрі беруть участь у здійсненні цієї діяльності, в наданні інформації про ефективність окремих програм підготовки як складової частини професійної орієнтації.

2) Члени Організації повинні забезпечити, щоб такі програми були сумісні з правом на вільний вибір роду занять і на можливості справедливого просування по роботі, а також із правом на освіту.

9. Розширюючи охоплення своїх систем професійної орієнтації, члени Організації повинні приділяти особливу увагу:

- a) наданню допомоги дітям і підліткам у школі в досягненні правильного розуміння цінності та значення праці, а також світу праці, і в ознайомленні з умовами праці в якомога ширшому колі професій з урахуванням можливостей зайнятості та кар'єри, котрі можуть відкриватися перед ними, а також з вимогами, які ставляться до тих, хто бажає скористатися цими можливостями;
- b) наданню дітям і юнакам, які ніколи не відвідували школи або покинули школу до її закінчення, інформації щодо якомога ширшого кола професій і можливостей зайнятості в колі цих професій, а також орієнтації відносно того, як вони можуть дістати доступ до цих можливостей;
- c) наданню дорослим особам, котрі мають роботу, одним із видів якої є робота за власний рахунок, інформації щодо тих тенденцій і завдань розвитку, які їх стосуються, і, зокрема, щодо впливу соціальних, технічних та економічних змін на їхню сферу діяльності;
- d) наданню безробітним і частково безробітним особам усієї потрібної інформації та орієнтації щодо можливостей знаходження роботи або поліпшення їхнього працевлаштування і наявних для цієї мети засобів;
- e) наданню особам, які мають особливі труднощі в плані освіти, професійної підготовки

або зайнятості, допомоги для їх подолання в рамках загальних заходів, спрямованих на досягнення соціального прогресу.

10. 1) Мають бути доступні як програми колективної професійної орієнтації — а саме, розповсюдження фактичного матеріалу та надання консультацій групам людей, котрі мають аналогічні професійні потреби, — так і індивідуальні консультації.

2) Індивідуальні консультації мають надаватися, зокрема, юнакам і дорослим, які потребують особливої допомоги у визначенні їхніх професійних нахилів, здібностей та інтересів, в оцінці можливостей освіти, професійної підготовки і зайнятості, що можуть для них бути, та у виборі певного виду освіти, професійної підготовки або зайнятості.

3) Індивідуальні консультації та, у відповідних випадках, діяльність у галузі колективної професійної орієнтації мають враховувати специфічні потреби окремих осіб в інформації і підтримці, особливо осіб із фізичними й розумовими вадами, а також осіб, що перебувають у невідповідному становищі з соціального та освітнього погляду. Сюди можуть входити навчальні заняття з пошуків і оцінки інформації та з прийняття рішень, а також виправи щодо відбору з широкої гами професій і завдань з метою розвитку здатності зробити вибір, що ґрунтується на інформації. Треба завжди мати на увазі право кожної особи на власний вибір, що ґрунтується на всебічній інформації, яка цього стосується.

4) Індивідуальні консультації повинні, у разі потреби, доповнюватися наданням порад щодо способів виправлення становища і щодо іншої подібної такої допомоги, яка може бути корисною для професійного пристосування.

11. Члени Організації, програми професійної орієнтації яких перебувають на початкових стадіях розвитку, повинні, насамперед, прагнути:

- а) до привернення уваги юнаків до важливості вибору загальної та професійної освіти, повною мірою враховуючи наявні перспективи зайнятості й напрями економічного й соціального розвитку, а також їхні особисті нахили й інтереси;
- б) до надання сприяння тим групам населення, які потребують допомоги, для подолання традиційних перешкод у вільному виборі освіти, професійної підготовки або роду занять;
- с) до задоволення потреб осіб з особливими здібностями у тих сферах діяльності, що мають першорядне значення.

12. У своїх програмах професійної орієнтації члени Організації повинні повністю використовувати всі наявні можливості та засоби інформації для досягнення щонайефективнішого зв'язку з різними заінтересованими групами населення.

13. 1) Там, де це може бути застосовано, відповідні тести на здібності й нахили, до яких належать як фізіологічні, так і психологічні властивості, а також інші види іспитів мають бути доступні для використання в професійній орієнтації відповідно до потреб в окремих випадках.

2) Такі тести й інші види іспитів мають застосовуватися лише за згодою особи, яка прагне дістати орієнтацію, і в поєднанні з іншими методами виявлення особистих якостей; їх мають проводити тільки фахівці.

3) Результати, одержані внаслідок застосування таких тестів та інших видів іспитів, не повинні передаватися третій особі без попередньої згоди з боку екзаменованої особи.

14. 1) У разі застосування в професійній орієнтації тестів та інших видів екзаменів, вони мають бути уніфіковані за віковою ознакою, за групами населення й рівнем культури і відповідати конкретній меті, для якої вони застосовуються.

2) Має бути постійна програма щодо розроблення й перегляду норм через регулярні проміжки часу, таких тестів та інших видів іспитів для врахування умов і способу життя, які змінюються.



#### IV. Професійна підготовка

##### А. Загальні положення

15.1) Члени Організації повинні поступово розширювати, пристосовувати й гармонізувати системи професійної підготовки у своїх країнах для того, щоб вони відповідали потребам юнаків і дорослих у здобуванні професійної підготовки протягом усього їхнього життя, в усіх секторах економіки, в усіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

2) При цьому вони мають приділяти особливу увагу:

- а) наданню можливостей просування по роботі, що повинні бути відкриті, за наявності умов, для осіб, які мають бажання і здатність піднятися на вищий рівень кваліфікації та відповідальності;
- б) поліпшенню професійної підготовки в секторах економіки і галузях економічної діяльності, в яких професійна підготовка є здебільшого не систематичною і в яких переважають економічно застарілі техніка й методи;
- с) наданню професійної підготовки групам населення, котрим у минулому не приділялося достатньої уваги, зокрема групам, що перебувають у не вигідному становищі з соціального або економічного погляду;
- д) ефективній координації загальної освіти і професійної підготовки, викладання теорії і практичних занять, початкової та подальшої підготовки.

3) Програми професійної підготовки мають розроблятися таким чином, щоб сприяти повній зайнятості та розвитку здібностей кожної особи.

16. Програми професійної підготовки за окремими професіями та галузями економічної діяльності мають бути, в разі потреби, організовані за прогресуючими етапами, які в цілому забезпечують задовільні можливості для:

- а) початкової підготовки для юнаків і дорослих, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають;
- б) подальшої підготовки, яка повинна дати змогу особам, що мають роботу:
  - i) підвищити свою компетенцію в роботі, розширити коло операцій, які вони можуть виконувати, перейти на роботу вищого рівня або дістати просування по роботі;
  - ii) поповнити свої знання і кваліфікацію у світлі досягнень у певній професії;
- с) перепідготовки, щоб дати можливість дорослим здобути нову кваліфікацію для роботи в іншій галузі професійної діяльності;
- д) такої подальшої освіти, яка є конче потрібною для доповнення підготовки;
- е) підготовки в галузі техніки безпеки та гігієни праці на робочому місці, особливо для юнаків і дорослих, які не мають великого трудового досвіду;
- ф) отримання інформації щодо прав та обов'язків на робочому місці, зокрема щодо режимів соціального забезпечення.

17. 1) Слід докладати всіляких зусиль для розвитку і повного використання, у разі потреби за допомогою державного фінансування, наявних та потенційних можливостей професійної підготовки, разом з ресурсами підприємств, для того, щоб були програми постійної професійної підготовки.

2) Під час проведення професійної підготовки слід використовувати, у разі потреби, засоби масової інформації, пересувні центри навчання, курси заочного навчання та інші засоби самоосвіти.

18. Програми початкової підготовки для юнаків, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають, повинні містити, зокрема:

- а) загальну освіту, скоординовану з практичною підготовкою і з відповідним теоретичним навчанням, що доповнює її;

- b) основне навчання спільних для кількох суміжних професій знань та навичок, яке може бути надано в установі системи загальної освіти, в установі професійної підготовки або на робочому місці чи поза робочим місцем на підприємстві;
- c) спеціалізацію в галузі знань і навичок, які може бути безпосередньо використано для наявних або створюваних можливостей зайнятості;
- d) введення, що здійснюється під наглядом, у реальну робочу обстановку.

19. 1) Повні денні курси початкової підготовки мають, по змозі, забезпечувати відповідну синхронізацію викладання теорії в установах системи підготовки на робочому місці на підприємствах для того, щоб таке викладання теорії відповідало б реальним умовам праці; так само практична підготовка поза робочим місцем, у міру можливості, має відповідати реальним умовам праці.

2) Підготовка на робочому місці, організована як складова частина курсів, котрі проводяться установами підготовки, має плануватися спільно відповідними підприємствами, установами і представниками працівників для того, щоб:

- a) дати можливість учням застосовувати в практичних робочих умовах здобуті поза робочим місцем знання;
- b) навчати тих аспектів даної професії, яких не можна навчити поза підприємством;
- c) ознайомити юнаків, які мають невеликий трудовий досвід або зовсім його не мають, з вимогами й умовами, з якими вони можуть зіткнутися на роботі, та з їхньою відповідальністю в робочому колективі.

20. Особам, котрі вступають на роботу після закінчення повних денних курсів, згаданих у параграфі 19, треба забезпечити:

- a) введення на посаду для ознайомлення з родом діяльності і завданнями підприємства та умовами, в яких здійснюється там робота;
- b) систематичну додаткову підготовку на виробництві разом із потрібними теоретичними курсами;
- c) у міру можливості, досвід у галузі ряду операцій і функцій, що мають значення для підготовки, зокрема пристосування до робочого місця.

21. Компетентна влада повинна, в рамках національного планування, а також національних законів і правил та після консультацій з організаціями роботодавців і працівників, розробляти національні або регіональні плани подальшої підготовки, пов'язані із зайнятістю.

22. 1) Підприємства повинні, за умови консультацій з представниками працівників, заінтересованими особами та з тими, хто несе відповідальність за їхню роботу, розробляти й регулярно переглядати плани подальшої підготовки для осіб, які працюють на цих підприємствах, на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності; з цією метою може бути створено об'єднаний комітет.

2) Ці плани повинні:

- a) передбачати можливості підвищення кваліфікації з метою просування на вищі рівні майстерності та відповідальності;
- b) охоплювати технічну підготовку та інші види підготовки і набуття досвіду з боку заінтересованих осіб;
- c) враховувати здібності й інтереси заінтересованих осіб, а також вимоги виробництва.

3) Особи, відповідальні за роботу інших, зобов'язані робити ефективний внесок у успішне виконання планів подальшої підготовки.

4) Відповідальність за організацію розроблення, здійснення і перегляду планів подальшої підготовки має бути чітко визначено й покладено, в міру можливості, на спеціальний відділ або одну чи кількох осіб, які працюють на рівні, відповідному такій відповідальності.

23. 1) Працівники, що проходять підготовку на підприємстві, повинні:

- a) одержувати відповідну допомогу або винагороду;
- b) мати право на соціальне забезпечення, що поширюється на персонал цього підприємства.

2) Працівники, які проходять будь-яку іншу підготовку, за винятком тієї, що на виробництві, повинні мати право на оплачувану навчальну відпустку відповідно до положень Конвенції та Рекомендації 1974 року про оплачувані навчальні відпустки.

*В. Норми й керівні засади професійної підготовки*

24. 1) Початкова й подальша професійна підготовка, що веде до здобуття визнаної професійної кваліфікації, має, наскільки це можливо, регулюватися загальними нормами, встановленими або затвердженими компетентним органом після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників.

2) Ці норми повинні уточнювати:

- a) який рівень професійної кваліфікації та знань потрібен для вступу на різні курси професійної підготовки;
- b) якого рівня майстерності має бути досягнуто в кожній основній операції або функції, що відповідає професії, протягом кожної фази навчання та, по змозі, зміст і тривалість підготовки, можливості й устаткування, потрібні для того, щоб такого рівня майстерності було досягнуто;
- c) яка частина професійної підготовки має забезпечуватися системою шкільної освіти, установами професійної підготовки, підприємствами шляхом підготовки на робочому місці або іншими засобами;
- d) якого роду трудовий стаж і яка його тривалість може знадобитися під час проходження програм професійної підготовки;
- e) зміст підготовки, який має ґрунтуватися на засадах багатобічності та професійної мобільності;
- f) яку методологію слід застосовувати, виходячи з мети підготовки і характеристики осіб, котрі цю підготовку проходять;
- g) які мають проводитись екзамени й інші види оцінок результатів підготовки;
- h) які мають видаватися свідоцтва про успішне закінчення курсів професійної підготовки.

25. 1) До однієї й тієї самої професії може застосовуватися кілька норм професійної підготовки в тому разі та протягом усього часу, коли умови, в яких виконується ця робота і здійснюється пов'язана з нею діяльність, дуже відрізняються в різних секторах економіки, галузях економічної діяльності або на підприємствах різного розміру.

2) Норми, що стосуються одних і тих самих професій, має бути скоординовано для того, щоб полегшити переїзди роботи за повного визнання вже здобутої кваліфікації і досвіду в певній професії.

26. 1) Керівні засади, що вказують на бажану організацію і зміст професійної підготовки, мають розроблятися для професій та рівнів кваліфікації і знань і рівнів відповідальності, для яких не підходять норми, викладені в параграфі 24 цієї Рекомендації.

2) Такі керівні засади можуть виявитися конче потрібними, зокрема, для:

- a) підготовки майбутніх майстрів, фахівців і керівників та осіб, які вже обіймають такі посади;
- b) підготовки викладачів, управляючих, керівників та інструкторів професійної підготовки;
- c) професійної підготовки для галузей економічної діяльності, в яких є велика кількість

осіб, що працюють за власний рахунок, або дрібних підприємств;

- d) поліпшення професійної підготовки для галузей економічної діяльності, в яких неодмінна систематична професійна підготовка взагалі не передбачалась або передбачалась лише незначною мірою, та для підприємств, що застосовують застарілі техніку і методи роботи.

3) Такі керівні засади може також бути застосовано для підготовки на виробництві осіб, котрі щойно пройшли повний курс початкової підготовки в установах системи освіти і професійної підготовки.

27. Норми й керівні засади професійної підготовки мають періодично оцінюватися й переглядатися за участю організацій роботодавців і працівників та пристосовуватися до потреб, що змінюються. Періодичність перегляду має визначатися темпами змін у професії, яку розглядають.

28. 1) Члени Організації повинні поступово встановлювати норми й керівні засади або, в разі потреби, розширювати сферу застосування їх доти, доки не буде охоплено всі основні професії та всі рівні кваліфікації і відповідальності.

2) Пріоритету треба надавати професійній підготовці, котра стосується професій, рівнів кваліфікації і відповідальності, які мають ключове значення для соціального й економічного прогресу.

#### *V. Підготовка керівних працівників та осіб, які працюють за власний рахунок*

29. 1) Підготовка до виконання функцій управління й керівництва має надаватися особам, відповідальним за роботу інших, керівникам, фахівцям, які беруть участь в управлінні, та особам, які готуються до виконання функцій управління й керівництва.

2) Компетентні органи повинні, в рамках планування й національного законодавства та після консультацій з організаціями роботодавців і працівників, розробити програми підготовки до виконання функцій управління й керівництва та роботи за власний рахунок.

30. 1) Зміст програм підготовки до виконання функцій управління й керівництва має враховувати рівень дійсної та майбутньої відповідальності осіб, яким треба буде пройти підготовку.

2) Ці програми має бути спрямовано, зокрема, на:

- a) розвиток відповідних знань і розуміння економічних та соціальних аспектів, потрібних для прийняття рішень;
- b) розвиток підходів і здібностей до керування іншими людьми та до спонукання їхньої діяльності, поважаючи людську гідність, і до створення здорових професійних стосунків;
- c) розвиток ініціативи й позитивного ставлення до змін та здатності оцінювати вплив таких змін на інших людей;
- d) розвиток здатності брати на себе нову відповідальність на роботі;
- e) розвиток розуміння важливості надання освіти, професійної орієнтації і професійної підготовки працівникам підприємства;
- f) розвиток розуміння умов працівників у їхньому трудовому житті, піклування про їхню благополучність, а також знання трудового права й системи соціального забезпечення;
- g) розвиток розуміння значення зусиль у напрямі самоудосконалення;
- h) створення основи для подальшої підготовки відповідно до нових потреб.

31. 1) Програми професійної підготовки до роботи за власний рахунок мають враховувати соціальне становище працівників та:

- a) містити, крім професійної підготовки для робіт в обраній технічній галузі, основні практики і засади управління підприємством та підготовки інших осіб;

b) розвивати розуміння потреби виявляти ініціативу та оцінювати ризик і йти на нього.

2) Такі програми мають надавати можливість регулярного перегляду їх для врахування досягнень і доповнюватися безперервним потоком інформації про найновіші досягнення у відповідній галузі техніки, а також про джерела фінансування, і, якщо це потрібно, про найефективніші методи реалізації продукції.

#### *VI. Програми для окремих районів або галузей економічної діяльності*

32. 1) Відповідні програми професійної орієнтації та професійної підготовки мають створюватися для окремих районів або галузей економічної діяльності, де потрібно проведення всебічних заходів поліпшення або значних структурних змін.

2) Такі програми мають бути частиною загальнонаціональних програм професійної орієнтації і професійної підготовки та узгоджуватися з іншими заходами щодо розвитку певного району або галузі економічної діяльності.

33. Серед районів чи галузей економічної діяльності, для яких можуть знадобитися такі програми, особливу увагу можна приділити сільським районам, галузям економічної діяльності, в яких використовуються застарілі техніка й методи праці, галузям промисловості або підприємствам, які зазнають спаду чи переходять на вироблення нової продукції, а також запланованим або новим підприємствам.

#### *A. Сільські райони*

34. 1) Програми для сільських районів мають бути спрямовані на досягнення цілковитої рівності можливостей у галузі професійної орієнтації і професійної підготовки для сільського й міського населення.

2) Їх має бути складено в рамках національної політики розвитку з урахуванням структури й тенденцій міграції між сільськими й міськими районами.

35. 1) Програми для сільських районів мають відповідним чином враховувати особливі потреби в галузі професійної орієнтації та професійної підготовки:

a) сільських працівників, серед них робітників плантацій, дрібних землевласників, орендарів, здольників та інших осіб, зайнятих у сільському господарстві й у суміжних галузях, особливо у зв'язку з аграрною реформою або іншими значними змінами в системі постачання, виробництва й розподілу у відповідних районах;

b) осіб несільськогосподарських професій, зокрема працівників освіти, зв'язку, транспорту й інших служб, а також ремісників.

2) Такі програми мають враховувати відмінності в потребах залежно від виду сільськогосподарської діяльності, про яку йде мова, міри її механізації, спеціалізації та модернізації, а також масштабів, у яких вона здійснюється.

3) Програми для сільських районів мають містити підготовку до організації кооперативів і до управління підприємствами.

36. 1) Країни, в яких можливості і програми професійної орієнтації та професійної підготовки для сільських районів ще мало розвинуті, повинні спочатку зосередити свою увагу на:

a) наданні інформації юнакам і дорослим у сільських районах щодо цілей та заходів, намічених для поліпшення або для здійснення великих структурних змін у цьому районі, а також щодо наслідків таких заходів для їх роботи й життя;

b) наданні систематичної освіти і професійної підготовки, повністю або частково за рахунок робочого часу, залежно від обставин, для юнаків, що працюють, на додаток до неформального навчання, яке вони проходять на виробництві;

c) забезпеченні дорослим короткострокових програм підвищення кваліфікації або перепідготовки за допомогою існуючих засобів, таких як професійна підготовка, поширення знань та інші консультаційні служби;



- d) створенні в сільських районах соціально-економічних кадрів та заохоченні широких верств населення до участі в діяльності у галузі розвитку;
- e) заохоченні прагнення до самовдосконалення.

2) Такі країни повинні постійно вивчати порядок черговості діяльності в сільських районах для того, щоб поступово добиватися:

- a) створення всебічних служб професійної інформації та орієнтації для сільського населення в цілому;
- b) введення або розширення систематичної початкової підготовки для молоді;
- c) введення всебічних програм подальшої підготовки на постійній або періодичній основі для задоволення потреб дорослих.

37. Країни, які з фінансових міркувань або через нестачу підготовлених працівників неспроможні надати відповідні послуги сільському населенню в цілому, можуть розглянути можливість:

- a) вжиття заходів, тимчасово зосереджених на обмежених географічних районах, де можна набути корисного досвіду для подальшої діяльності в інших районах;
- b) надання переваги безземельним працівникам та іншим економічно слабким категоріям працівників сільських районів, які відчують нагальну потребу в економічній та соціальній справедливості.

*В. Галузі економічної діяльності та підприємства,  
що використовують застарілі техніку і методи праці*

38. 1) Програми для галузей економічної діяльності та професій, у яких ще широко використовуються застарілі техніка і методи праці, мають розроблятися залежно від потреб згідно з тими самими засадами, що й програми для сільських районів.

2) Метою цих програм має бути забезпечення професійної орієнтації та професійної підготовки особам, які працюють або збираються працювати в цих галузях економічної діяльності чи професіях, що дасть їм змогу брати участь або робити внесок у справу модернізації методів і продукції та діставати користь від внесених змін.

39. Поширення знань та консультативні служби для осіб, які працюють за власний рахунок, і для дрібних підприємців у цих галузях економічної діяльності та професіях мають забезпечувати їх інформацією щодо можливостей новаторства в їхній роботі, а також щодо відповідної професійної підготовки та інших служб, котрі б могли бути їм корисні у цій галузі.

40. Під час організації професійної підготовки для таких галузей економічної діяльності і професій слід враховувати:

- a) потреби й можливості для розширення сфери чи спеціалізації діяльності підприємств, а також наслідки такого розширення чи спеціалізації для професійної підготовки;
- b) можливості поліпшення практичних методів професійної підготовки і, зокрема, методів забезпечення постійною підготовкою;
- c) можливості поєднання підготовки керівників підприємств з іншими заходами щодо підвищення рівня кваліфікації;
- d) створення нових можливостей для оплачуваної зайнятості.

41. Професійна підготовка для таких галузей економічної діяльності та професій:

- a) може бути початково запланована як доповнення до систем навчання, в рамках яких традиційно набувають трудових, теоретичних і практичних знань;
- b) має враховувати потреби як юнаків, що здобувають початкову підготовку, так і осіб, що вже працюють у цих галузях економічної діяльності чи професіях, включаючи дрібних підприємців та інших осіб, котрі забезпечують початкову підготовку юнаків.

*С. Галузі промисловості та підприємства,  
які зазнають спаду або переходять на вироблення нової продукції*

42. Якщо галузі промисловості або підприємства зазнають спаду, працівники, яких це зачіпає, повинні своєчасно дістати професійну орієнтацію та професійну підготовку для того, щоб полегшити зміну їхньої кваліфікації і дати їм змогу знайти нову роботу.

43. Якщо галузі промисловості або підприємства переходять на нову продукцію чи нові методи виробництва або змінюють види послуг, які вони надають, має бути своєчасно організовано, у співробітництві з іншими заінтересованими галузями промисловості чи підприємствами, курси для працівників, яких зачепив цей процес, котрі дадуть їм змогу пристосуватися до нових завдань.

*Д. Нові промислові підприємства*

44. Під час планування професійної орієнтації та професійної підготовки у зв'язку із створенням нових промислових підприємств слід враховувати потребу:

- a) у робітниках, фахівцях, управляючих та адміністраторів у період будівництва і після здачі нових заводів в експлуатацію, та будь-яку потребу перепідготовки осіб, що працюють на етапі будівництва з метою влаштування їх на іншу роботу після здачі об'єкта в експлуатацію;
- b) у працівниках, що працюють за власний рахунок, та підприємцях, що працюють за підрядами для нових промислових об'єктів;
- c) у забезпеченні інформацією і в професійній підготовці до нових видів діяльності, можливість чи потреба в яких виникла у зв'язку зі змінами економічних умов у цьому районі;
- d) у забезпеченні професійною орієнтацією та професійною перепідготовкою осіб, кваліфікація і знання яких застаріли внаслідок змін у структурі попиту на працю в цьому районі;
- e) у наданні нових можливостей працівникам, що працюють за власний рахунок, та підприємцям, діяльність яких може постраждати від конкуренції, створеної новими промисловими об'єктами.

*VII. Особливі групи населення*

45. 1) Треба вживати заходів для забезпечення ефективною і достатньою професійною орієнтацією та професійною підготовкою особливих груп населення для того, щоб вони мали рівність можливостей у галузі зайнятості і краще прилучалися до життя суспільства та до економічного життя.

2) Особливу увагу слід приділяти таким групам, як:

- a) особи, що ніколи не відвідували школи або покинули школу до її закінчення;
- b) працівники літнього віку;
- c) представники лінгвістичних та інших меншин;
- d) особи, неповноцінні з фізичного або розумового погляду.

*А. Особи, що ніколи не відвідували школи або покинули школу до її закінчення*

46. Має бути вжито заходів для забезпечення професійною орієнтацією, загальною освітою та основною підготовкою, з урахуванням можливостей, що є на ринку зайнятості, всіх осіб, які ніколи не відвідували школи або покинули її, не здобувши загальної освіти, достатньої для інтеграції в суспільство та в економіку, що перебувають на шляху модернізації.

47. Професійна орієнтація для осіб, що ніколи не відвідували школи або покинули її, не довчившись грамоти й арифметики, повинна мати, по змозі, широкий характер, враховуючи спеціальні засоби освіти й професійної підготовки та інші можливості для освіти, підготовки і зайнятості, на які вони можуть розраховувати.



48. Заходи щодо надання таким особам основних навичок і загальної освіти можуть охоплювати:

- а) навчання, протягом частини дня, знань і навичок, що стосуються їхньої роботи, та пов'язану з цим навчанням загальну освіту для дітей, які працюють на сімейному сільськогосподарському чи іншому підприємстві або в інших галузях економіки;
- б) курси із забезпечення молоді і, в разі потреби, дорослих відповідними основними навичками та пов'язаною з цим загальною освітою для полегшення їм доступу до систематичної професійної підготовки або для розширення їхніх можливостей зайнятості й просування по роботі;
- с) заходи щодо забезпечення молодих безробітних спеціальною професійною підготовкою в поєднанні з продуктивною роботою, які доповнюються, в разі потреби, курсами загальної освіти, з метою надання їм такої освіти, кваліфікації і трудових навичок, які потрібні для здійснення корисної та оплачуваної економічної діяльності;
- д) навчання грамоти й арифметики, особливо дорослих, пов'язане з професійною підготовкою в галузі теоретичних знань і навичок, що вимагаються для професії або виду роботи і для активної участі в ділі розвитку; це навчання має поєднуватись із загальними заходами щодо усунення неписьменності;
- е) спеціальні освітні й технічні курси підвищення кваліфікації для молоді, що працює, та дорослих з метою підвищення рівня їхньої майстерності або поліпшення їхніх можливостей просування по роботі;
- ф) спеціальні курси здобуття кваліфікації, якої терміново потребують особи, що мають недостатню формальну освіту або взагалі не мають її.

2) Для здійснення заходів, передбачених у цьому параграфі, треба розробити й застосовувати особливу методику професійної підготовки.

49. Свідомість, що їх отримують завдяки цим заходам, мають бути скоординовані з тими, які видаються в системі формальної освіти, чи особам, котрі здобули підготовку іншими способами.

#### *В. Працівники літнього віку*

50. 1) Заходи, вживані для подолання труднощів, що трапляються на роботі у працівників літнього віку, можуть у відповідних випадках охоплювати:

- а) виявлення і зміну, по змозі, умов праці, що можуть прискорювати процес фізичного й розумового старіння;
- б) надання працівникам літнього віку професійної орієнтації та професійної підготовки, якої вони потребують, з урахуванням потреби:
  - i) оновлення їхніх знань і навичок шляхом своєчасного надання їм відповідної інформації;
  - ii) підвищення рівня їхньої загальної освіти і професійної кваліфікації з допомогою фахівців у галузі професійної підготовки дорослих для того, щоб вони могли відповідати рівневі краще освіченої та підготовленої молоді, яка вступає на роботу або вже працює за тим самим фахом;
  - iii) своєчасного надання їм інформації про наявні можливості для подальшої підготовки та своєчасного ведення такої підготовки, тобто до впровадження нової технології і методів праці;
  - iv) надання працівникам літнього віку, в разі потреби, інших посад в їхньому або іншому роді занять, на яких вони можуть використовувати свої здібності й досвід, по змозі без втрат у заробітку;
  - v) забезпечення такого становища, за якого вікові межі, встановлені без урахування реальності, не перешкоджали б їм у здобутті ними професійної підготовки;

- vi) розроблення методики професійної підготовки, пристосованої до потреб працівників літнього віку;
  - vii) вжиття всіх потрібних заходів для забезпечення технічно й педагогічно компетентними викладачами, добре підготованими для проведення подальшої підготовки, що відповідає специфічним вимогам працівників літнього віку;
  - c) заохочення працівників літнього віку до того, щоб вони користувалися наявними можливостями дістати професійну орієнтацію та професійну підготовку або можливостями переходу на іншу роботу, яка допомогла б їм подолати труднощі, котрі стоять перед ними;
  - d) доведення до відома широкої громадськості і, зокрема, працівників служб професійної орієнтації і професійної підготовки, працівників служб зайнятості та інших відповідних соціальних служб, підприємств і працівників, потреби пристосування працівників літнього віку до умов праці на робочому місці, що може від них вимагатися, та бажаності надання їм підтримки в цьому пристосуванні.
- 2) Слід також по змозі вживати заходів з метою розроблення методів праці, інструментів та обладнання, що відповідають особливим потребам працівників літнього віку, і надати підготовку з їх використання.

#### *С. Лінгвістичні та інші меншини*

51. Представники лінгвістичних та інших меншин мають діставати професійну орієнтацію, що доводила б до їхнього відома інформацію їхньою рідною мовою чи знайомою їм мовою, або, якщо це потрібно, з допомогою перекладача, відносно умов і вимог, які є в галузі зайнятості, прав та обов'язків усіх заінтересованих сторін, а також про допомогу, що надається їм для вирішення їхніх особливих проблем.

52. Спеціальні програми професійної підготовки, у разі потреби, мають надаватися лінгвістичним та іншим меншинам. Лінгвістичним меншинам ці програми мають надаватися, по змозі, їхньою рідною мовою і повинні, в разі потреби, передбачати навчання мови.

#### *Д. Особи, що мають фізичні вади, або розумово неповноцінні*

53. 1) Особи, що мають фізичні вади, або розумово неповноцінні, повинні мати доступ до програм професійної орієнтації і професійної підготовки, котрі надаються всьому населенню, такою мірою, наскільки ці програми можуть бути корисні для них.

2) У тих випадках, коли це небажано через серйозність чи характер їхньої інвалідності або потреб особливих груп інвалідів, мають забезпечуватися спеціально пристосовані програми.

3) Треба докладати всіх зусиль до того, щоб інформувати широку громадськість, підприємств і працівників, а також лікарів, допоміжний медичний персонал і громадських працівників про неодмінність надання особам, що мають фізичні вади, або розумово неповноцінним, професійної орієнтації і професійної підготовки, які дали б їм змогу знайти роботу, що відповідає їхнім потребам, про неминучість пристосування на роботі, яке може знадобитися для деяких із них, та про бажаність надання їм особливої підтримки у процесі роботи.

4) Має бути вжито заходів для забезпечення, наскільки це можливо, залучення або повернення осіб, що мають фізичні вади, і розумово неповноцінних, до виробничого життя, у нормальне виробниче середовище.

5) Слід враховувати положення Рекомендації 1955 року про перекваліфікацію інвалідів.

#### *VIII. Сприяння рівності можливостей чоловіків і жінок*

##### *у галузі підготовки та зайнятості*

54. 1) Слід ужити заходів з метою сприяння рівності можливостей жінок і чоловіків у галузі зайнятості та в суспільстві у цілому.

2) Ці заходи мають бути складовою частиною всіх економічних, соціальних та культурних заходів, яких уживають уряди для поліпшення становища із зайнятістю жінок і повинні, по змозі, охоплювати:

- a) доведення до відома широкої громадськості і, зокрема, батьків, викладачів, працівників служб професійної орієнтації та професійної підготовки, працівників служб зайнятості й інших соціальних служб, роботодавців і працівників потреби заохочення жінок та чоловіків до того, щоб відігравати рівну роль у суспільстві й економіці, а також потреби змінення традиційного ставлення до роботи жінок та чоловіків удома і в професійному житті;
- b) забезпечення дівчатам і жінкам професійної орієнтації за таким само широким колом можливостей у галузі освіти, професійної підготовки й зайнятості, як це робиться для юнаків і чоловіків, заохочення їх до повного використання таких можливостей та створення потрібних їм для цього умов;
- c) сприяння, відповідно до положень міжнародних конвенцій та рекомендацій з питань праці, рівності доступу дівчат і жінок до всіх видів освіти та до професійної підготовки для всіх видів зайнятості, разом із тими, котрі за традицією були доступні лише для юнаків і чоловіків;
- d) сприяння подальшій підготовці дівчат і жінок з метою забезпечення їхнього особистого розвитку та просування на кваліфіковану роботу й відповідальні посади і настійне звернення до роботодавців надавати їм такі самі можливості в розширенні їхнього трудового досвіду, що й чоловікам, які працюють, з однаковим рівнем освіти й кваліфікації;
- e) надання, по змозі, центрів та інших служб догляду за дітьми різного віку для того, щоб дівчата й жінки з сімейними обов'язками мали доступ до нормальної професійної підготовки, а також вжиття спеціальних заходів, наприклад у вигляді курсів протягом частини дня або заочних курсів, періодичних програм професійної підготовки чи програм, де використовуються засоби масової інформації;
- f) забезпечення програми професійної підготовки жінок, чий вік перевищує нормальний вік для вступу, які бажають влаштуватися на роботу вперше або повернутися на роботу після перерви у трудовій діяльності.

55. Спеціальні заходи й програми для здобуття професійної підготовки, подібні до тих, які передбачаються в підпунктах e) та f) пункту 2) параграфа 54 цієї Рекомендації, повинні надаватися чоловікам, що мають аналогічні проблеми.

56. Слід враховувати Конвенцію та Рекомендацію 1964 року про політику в галузі зайнятості під час здійснення заходів, спрямованих на сприяння рівності можливостей для жінок і чоловіків у галузі підготовки й зайнятості.

#### *IX. Працівники-мігранти*

57. Слід забезпечити працівникам-мігрантам ефективну професійну орієнтацію і професійну підготовку для того, щоб вони могли користуватися рівністю можливостей у галузі зайнятості.

58. Професійна орієнтація і професійна підготовка працівників-мігрантів має враховувати те, що у них може бути обмежене знання мови країни, яка надає роботу. На них мають поширюватися параграфи 51 і 52 цієї Рекомендації.

59. Професійна орієнтація і професійна підготовка працівників-мігрантів мають враховувати:

- a) потреби країни, що надає роботу;
- b) можливість повернення працівників-мігрантів до економічної діяльності країни їхнього походження.

60. Відносно професійної орієнтації та професійної підготовки працівників-мігрантів треба враховувати відповідні положення міжнародних конвенцій і рекомендацій з питань праці, що стосуються таких працівників. Ці питання мають бути також предметом угод між країнами, що надають роботу, і країнами, що постачають робочу силу.

#### *Х. Підготовка персоналу для професійної підготовки та професійної орієнтації*

61. Положення про підготовку персоналу мають охоплювати всіх осіб, відповідальних протягом усього свого робочого часу або частини його за планування, організацію, управління, розвиток, керівництво або надання професійної орієнтації чи професійної підготовки.

62. 1) Крім набуття підготовки в галузі професійної орієнтації, враховуючи індивідуальні консультації, працівники, що проводять професійну орієнтацію, мають бути ознайомлені із світом праці в цілому, а також з умовами праці й функціями осіб, зайнятих у широкому колі професій і на всіх рівнях кваліфікації та відповідальності, а також з можливостями зайнятості і просування в цих професіях, з курсами й засобами підготовки, які є для них: їх слід також ознайомити із загальними аспектами колективних угод і з правами та обов'язками, що випливають з трудового законодавства.

2) Підготовка працівників, що проводять професійну орієнтацію, має, в разі потреби, охоплювати вивчення фізіологічних, психологічних і соціологічних характеристик різних груп осіб, а також спеціалізованих методів орієнтації.

63. 1) Працівники, що проводять професійну підготовку, повинні володіти всебічними теоретичними й практичними знаннями і мати значний досвід роботи у технічній галузі або за відповідними функціями, а також мати технічну і педагогічну підготовку, набуту в закладах системи освіти й підготовки.

2) Підготовка таких осіб у відповідних випадках має охоплювати вивчення різних характеристик і відносин різних груп учнів, а також спеціальних методів підготовки.

64. 1) Працівники, що проводять професійну підготовку для окремих галузей економічної діяльності, мають бути ознайомлені із соціальними, економічними й технічними аспектами та умовами, котрі існують у певній галузі економічної діяльності.

2) Наприклад, на додаток до технічної та професійної освіти й професійної підготовки за своїм фахом, особи, які займаються діяльністю в галузі сільського розвитку, мають набути підготовку в таких галузях, як:

- a) економіка сільського господарства, лісівництва та інших видів сільської діяльності;
- b) методи й техніка управління сільськогосподарськими та лісними підприємствами;
- c) сільська соціологія і сільські установи;
- d) техніка масової інформації та методи популяризації підготовки;
- e) діяльність кооперативів, де такі є.

65. Працівники, що проводять професійну орієнтацію і професійну підготовку для особливих груп населення, повинні бути обізнані із спеціальними соціальними й економічними проблемами, властивими цим групам населення.

66. 1) Особи, відповідальні за планування, організацію, управління або керівництво програми професійної орієнтації чи професійної підготовки, серед них директори й керівники установ або служб професійної орієнтації чи професійної підготовки, керівники й працівники професійної підготовки на підприємствах, а також консультанти з питань професійної орієнтації та професійної підготовки, повинні мати відповідно досвід роботи в галузі професійної орієнтації чи професійної підготовки.

2) Особи, які несуть таку відповідальність щодо програм професійної підготовки, повинні мати, по змозі, крім досвіду роботи в галузі професійної підготовки, досвід іншої роботи на підприємствах.

67. Усі працівники, які проводять професійну орієнтацію і професійну підготовку, повинні часто мати змогу підвищувати й оновлювати свої знання в соціальній, економічній і технічній галузях, а також у галузі психології, що стосуються їхнього фаху, та вивчати нові методи й техніку, що застосовуються в їхній роботі.

#### *XI. Дослідницька діяльність*

68. Члени Організації повинні передбачити проведення дослідницьких та експериментальних програм, призначених для:

- a) визначення критеріїв щодо встановлення черговості завдань і для розроблення стратегії розвитку професійної орієнтації та професійної підготовки для окремих галузей економічної діяльності й груп населення;
- b) визначення й передбачення виникнення можливостей зайнятості у різних галузях економічної діяльності та професіях;
- c) поліпшення знань з психологічних, соціологічних і педагогічних аспектів професійної орієнтації та професійної підготовки;
- d) оцінки ефективності всіх компонентів систем професійної орієнтації та професійної підготовки як з погляду їхньої внутрішньої дійовості, так і з погляду здобутих результатів;
- e) визначення прямих та побічних витрат і вигід різних систем і методів проведення професійної орієнтації та професійної підготовки;
- f) поліпшення для заінтересованих груп населення психологічних тестів та інших методів, що дають змогу визначити індивідуальні здібності, оцінювати нахили й професійні інтереси, рівень знань і професійної кваліфікації, досягнутий шляхом професійної підготовки;
- g) збільшення обсягу наявної інформації щодо роду занять і їхніх вимог.

#### *XII. Адміністративні аспекти й представницькі органи*

69. 1) Державна влада й органи, що займаються питаннями загальної освіти, професійної орієнтації, технічної та професійної освіти і професійної підготовки, підготовки персоналу, який несе відповідальність за використання людських ресурсів та підготовку керівних кадрів, державна влада й органи, що займаються плануванням і здійсненням політики в галузі зайнятості й у галузі соціального та економічного розвитку, а також органи, що репрезентують як різні галузі економічної діяльності й професії, так і заінтересовані групи населення, мають співробітничати в розробленні політики, плануванні та здійсненні програм професійної орієнтації та професійної підготовки.

2) Представники організацій роботодавців і працівників мають входити до органів, що здійснюють керівництво державними установами системи підготовки та контролюють їхню діяльність; там, де таких органів нема, представники організацій роботодавців і працівників повинні в інший спосіб брати участь у створенні, управлінні й контролі діяльності таких установ.

70. Крім участі в розробленні політики, плануванні й здійсненні програм, представницькі органи повинні відповідно до національного законодавства та правил і в рамках національного планування:

- a) заохочувати своїх членів та надавати їм сприяння:
  - i) у забезпеченні можливостей і умов для професійної орієнтації та професійної підготовки;
  - ii) у підтримці надання таких можливостей і умов;
  - iii) у повному їх використанні;
- b) забезпечувати, в міру потреби, професійну орієнтацію і професійну підготовку додатково до заходів, яких вживають інші органи, служби чи особи, а також надавати



інформацію, що полегшує вжиття таких заходів;

с) брати участь у дослідницькій діяльності.

71. Треба чітко визначати відповідні ролі та обов'язки всіх тих, хто має відношення до використання людських ресурсів.

72. Під час здійснення програм професійної орієнтації і професійної підготовки слід забезпечити:

- а) надання консультацій відповідним органам, службам, установам та підприємствам щодо соціальних, технічних і методологічних аспектів, пов'язаних із здійсненням цих програм;
- б) забезпечення допоміжними службами й засобами, такими, як дослідження, підготовка норм і керівних засад для організації професійної орієнтації та професійної підготовки, а також аудіовізуальними посібниками й інформацією щодо відповідних методів і техніки;
- с) організацію екзаменів під державним контролем або інших способів оцінки наслідків підготовки за професіями, охопленими нормами професійної підготовки;
- д) підготовку персоналу;
- е) надання результатів наукових досліджень та іншого досвіду особам чи органам, відповідальним за планування і здійснення програм;
- ф) надання відповідної фінансової підтримки для здійснення програм.

### *XIII. Періодичні перегляди*

73. Члени Організації повинні періодично переглядати свої програми професійної орієнтації та професійної підготовки з метою:

- а) досягнення найкращого використання персоналу, можливостей і засобів;
- б) пристосування організації, змісту і методів професійної орієнтації та професійної підготовки у світлі змін, яких зазнають умови й вимоги в різних галузях економічної діяльності і потреб окремих груп населення, а також у світлі досягнутих успіхів у відповідній галузі знання;
- с) визначення інших заходів, що можуть знадобитися для забезпечення ефективності національної політики в справі досягнення цілей, викладених у параграфах 4-6 цієї Рекомендації.

### *XIV. Міжнародне співробітництво*

74. Країни повинні якомога повнішою мірою співробітничати одна з одною за участю, в разі потреби, урядових і неурядових регіональних та міжнародних, а також неурядових національних організацій, у справі планування, розроблення і здійснення програм професійної орієнтації та професійної підготовки.

75. Таке співробітництво може охоплювати:

- а) надання на двосторонній чи багатосторонній основі допомоги іншим країнам у справі планування, розроблення і здійснення таких програм;
- б) організацію спільної дослідницької та експериментальної діяльності з метою поліпшення організації і підвищення ефективності планування та здійснення програм;
- с) надання можливостей, які є, або створення спільних можливостей для того, щоб особи, котрі займаються професійною орієнтацією і професійною підготовкою, могли набувати знань, кваліфікації та досвіду, яких вони не можуть набути у своїх власних країнах;
- д) систематичний обмін інформацією щодо професійної орієнтації і професійної підготовки, зокрема результатами дослідницьких та експериментальних програм,

шляхом проведення нарад експертів, семінарів, зустрічей дослідницьких груп чи обміну публікаціями;

- е) послідовну уніфікацію норм професійної підготовки для однієї й тієї самої професії у певній групі країн з метою полегшення професійної мобільності й набуття підготовки за кордоном;
- ф) підготовку і поширення основних матеріалів та посібників з професійної орієнтації і професійної підготовки, зокрема програм навчання та опису окремих професій, з метою використання їх у групі країн або в регіоні, що мають аналогічні потреби чи прагнуть до забезпечення відповідності між рівнем професійної підготовки та практикою професійної орієнтації.

76. Країни мають розглянути можливість створення чи сприяння спільному створенню або діяльності центрів для окремого регіону чи групи країн з метою полегшення обміну досвідом та сприяння співробітництву в здійсненні програм і проведенні методологічних досліджень.

#### *XV. Вплив цієї Рекомендації на попередні рекомендації*

77. 1) Ця Рекомендація замінює Рекомендацію 1949 року щодо професійної орієнтації, Рекомендацію 1956 року щодо професійної підготовки у сільському господарстві та Рекомендацію 1962 року щодо професійного навчання.

2) Рекомендація 1955 року щодо перекваліфікації інвалідів, Рекомендація 1966 року щодо професійного навчання рибалок, Рекомендація 1970 року щодо спеціальних програм для молоді та Рекомендація 1970 року щодо професійного навчання моряків як і досі застосовні до категорій осіб, охоплених умовами цих Рекомендацій.



## Конвенція № 158

## Конвенція № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
2 червня 1982 року на шістдесят восьму сесію,

беручи до відома існуючі міжнародні норми, котрі містяться у Рекомендації 1963 року  
щодо припинення трудових відносин,

зазначаючи, що з часу ухвалення Рекомендації 1963 року щодо припинення трудових  
відносин у законодавстві й практиці багатьох членів Організації відбулися значні зміни в  
питаннях, викладених у названій Рекомендації,

вважаючи, що ці зміни зробили доцільним ухвалення нових міжнародних норм з цього  
питання, враховуючи, зокрема, серйозні проблеми в цій галузі, спричинені економічними  
труднощами й технологічними змінами, які відбулися за останні роки в багатьох країнах,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно припинення трудових відносин з  
ініціативи роботодавця, що є пунктом 5 порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює 22 червня 1982 року нижченаведену конвенцію, яка називатиметься Конвенцією  
1982 року про припинення трудових відносин:

### РОЗДІЛ I. МЕТОДИ, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ Й ВИЗНАЧЕННЯ

#### Стаття 1

Положення цієї Конвенції застосовуються через законодавство або правила, за винятком  
випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних договорів, рішень арбітражних або  
судових органів, чи будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці.

#### Стаття 2

1. Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які  
працюють за наймом.

2. Член Організації може вилучити зі сфери застосування всіх або деяких положень цієї  
Конвенції такі категорії осіб, які працюють за наймом:

- a) працівників, найнятих за договором про найняття на певний термін чи для виконан-  
ня певної роботи;
- b) працівників, які проходять іспитовий строк або набувають потрібного стажу, що  
заздалегідь визначений і має розумну тривалість;
- c) працівників, найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи.

3. Передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття  
на визначений термін, мета яких — ухилитися від надання захисту, передбаченого цією  
Конвенцією.

4. Тією мірою, якою це потрібно, компетентний орган або відповідна установа кожної  
країни може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями  
роботодавців і працівників, де такі організації є, з метою вилучення зі сфери застосуван-  
ня Конвенції чи деяких її положень таких категорій осіб, які працюють за наймом, умо-  
ви зайнятості яких регулюються спеціальними угодами, котрі забезпечують у цілому  
захист, у кожному разі еквівалентний захистові, передбаченому цією Конвенцією.

5. Тією мірою, якою потрібно, компетентний орган або відповідна установа кожної країни  
може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями роботодавців і  
працівників, де такі організації є, для вилучення зі сфери застосування Конвенції чи деяких  
її положень інших обмежених категорій осіб, що працюють за наймом, стосовно яких вини-  
кають окремі проблеми, котрі мають суттєве значення у світлі особливих умов зайнятості  
відповідних працівників або розміру чи роду підприємства, на якому вони зайняті.

6. Кожний член Організації, яка ратифікує цю Конвенцію, у першій доповіді про її застосування, поданій згідно із статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці, перелічує будь-які категорії, котрі могли бути вилучені відповідно до параграфів 4 й 5 цієї статті, зазначаючи причини такого вилучення, і в наступних доповідях повідомляє про стан своїх законодавства й практики, що стосуються вилучених категорій, а також про те, якою мірою Конвенцію впроваджено чи її впровадження в життя передбачається щодо таких категорій.

#### Стаття 3

За метою цієї Конвенції терміни “звільнення” та “припинення трудових відносин” означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

### РОЗДІЛ II. НОРМИ ЗАГАЛЬНОГО ЗАСТОСУВАННЯ

#### Підрозділ А. Обґрунтування припинення трудових відносин

#### Стаття 4

Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

#### Стаття 5

Не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відносин такі причини:

- a) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;
- b) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;
- c) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;
- d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;
- e) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству.

#### Стаття 6

1. Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення.

2. Визначення того, що є тимчасовою відсутністю на роботі, міра потреби в медичному свідченні та можливі обмеження застосування параграфу 1 цієї статті визначаються методами, названими в статті 1 цієї Конвенції.

#### Підрозділ В. Процедури, застосовувані до й під час припинення трудових відносин

#### Стаття 7

Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

#### Підрозділ С. Процедура оскарження рішення про припинення трудових відносин

#### Стаття 8

1. Працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра.

2. У випадках, коли припинення трудових відносин було санкціоновано компетентним органом, параграф 1 цієї статті може застосовуватися з урахуванням національних законодавства й практики.

3. Можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного терміну після припинення трудових відносин.

*Стаття 9*

1. Органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення й інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення.

2. Щоб тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягав лише на працівника, методами, зазначеними в статті 1 цієї Конвенції, передбачено першу або другу чи обидві такі можливості:

- а) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в статті 4 цієї Конвенції, лежить на роботодавці;
- б) згадані в статті 8 цієї Конвенції органи наділяються повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів та відповідно до процедур, передбачених національними законодавством і практикою.

3. У випадках звільнення з причин, викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби, органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, наділяються повноваженнями з'ясовувати, чи справді трудові відносини припинено з цих причин, однак межі їхніх повноважень приймати рішення про те, чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин, визначаються методами здійснення, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції.

*Стаття 10*

Якщо органи, зазначені в статті 8 цієї Конвенції, з'ясовують необґрунтованість звільнення, і якщо вони відповідно до національних законодавства й практики не мають повноважень або не вважають за практично можливе відмінити рішення про звільнення та/або дати розпорядження чи запропонувати поновити працівника на колишній роботі, вони наділяються повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну.

*Підрозділ D. Строк попередження про звільнення*

*Стаття 11*

Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.

*Підрозділ E. Вихідна допомога та інші види захисту доходу*

*Стаття 12*

1. Працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право відповідно до національних законодавства й практики на:

- а) вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір якої залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати, і котрі виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, створеного з внесків роботодавців;
- б) допомогу з фонду страхування по безробіттю, фондів допомоги безробітним або інших форм соціального забезпечення, таких як допомога по старості чи інвалідності, що виплачується на загальних підставах, котрі дають право на цю допомогу;
- с) сполучення такої допомоги й виплат.

2. Працівникові, який не відповідає неодмінним умовам для одержання допомоги з фонду страхування по безробіттю або фондів допомоги безробітним на загальних підставах, не виплачується якийсь із зазначених в пункті а) параграфу 1 цієї статті видів допомоги тільки з тієї причини, що він не одержує допомоги по безробіттю згідно з пунктом б) параграфу 2.

3. Методами застосування, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції, може передбачатися позбавлення права на допомогу або виплати, зазначені в пункті а) параграфу 1 цієї статті, у разі звільнення за серйозну провину.

*РОЗДІЛ III. ДОДАТКОВІ ПОЛОЖЕННЯ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН З ЕКОНОМІЧНИХ, ТЕХНОЛОГІЧНИХ, СТРУКТУРНИХ  
АБО АНАЛОГІЧНИХ ПРИЧИН*

*Підрозділ А. Консультації з представниками працівників*

*Стаття 13*

1. Коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:

а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи.

2. Методами, передбаченими у статті 1 цієї Конвенції, застосування параграфу 1 цієї статті може бути обмежено випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

3. За метою цієї статті термін "відповідні представники працівників" означає представників працівників, визнаних за таких національними законодавством чи практикою відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

*Підрозділ В. Повідомлення компетентного органу*

*Стаття 14*

1. Коли роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, він, відповідно до національних законодавства й практики, якомога раніше повідомляє про те компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити.

2. Національні законодавство чи правила можуть обмежувати застосування параграфу 1 цієї статті випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.

3. Роботодавець повідомляє компетентний орган про звільнення, згадане в параграфі 1 цієї статті, за мінімальний до його здійснення строк, який встановлюють національні законодавство чи правила.

*РОЗДІЛ IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ*

*Стаття 15*

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилають Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

*Стаття 16*

1. Ця Конвенція має обов'язкову чинність тільки для тих членів Міжнародної організації праці, документи про ратифікацію яких зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після дати реєстрації Генеральним директором документів про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуватиме чинності для кожного члена Організації через дванадцять місяців від дати реєстрації його документа про ратифікацію.

*Стаття 17*

1. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, після закінчення десяти років від дня, коли вона початково набула чинності, може денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після дати її реєстрації.

2. Для кожного члена Організації, який ратифікував цю Конвенцію і протягом року після закінчення зазначених у попередньому параграфі десяти років не скористався передбаченим у цій статті правом на денонсацію, Конвенція лишатиметься чинною на наступні десять років, і надалі він зможе денонсувати її після закінчення кожного десятиріччя в порядку, передбаченому в цій статті.

#### Стаття 18

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці оповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію і актів про денонсацію, надісланих йому членами Організації.

2. Оповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату настання чинності цієї Конвенції.

#### Стаття 19

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй вичерпні відомості про всі документи про ратифікацію й акти про денонсацію, зареєстровані ним відповідно до положень попередніх статей.

#### Стаття 20

У випадках, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції та розглядає доцільність внесення до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

#### Стаття 21

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо в новій конвенції не передбачено іншого, то:

- а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 17, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута конвенція набула чинності;
- б) від дня настання чинності нової, переглянутої конвенції цю Конвенцію закрито для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція лишається в будь-якому разі чинною за формою та змістом для тих членів Організації, які ратифікували її, але не ратифікували переглянутої конвенції.

#### Стаття 22

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.



## Рекомендація № 166

**Рекомендація № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
2 червня 1982 року на свою шістдесят восьму сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно припинення трудових відносин з  
ініціативи роботодавця, що є пунктом 5 порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, котра доповнює Конвенцію  
1982 року про припинення трудових відносин,

ухвалює 22 червня 1982 року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься  
Рекомендацією 1982 року щодо припинення трудових відносин.

*І. Методи, сфера застосування й визначення*

1. Положення цієї Рекомендації можуть застосовуватись через національне законодавство або правила, колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, рішення арбітражних або судових органів чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці й підходить до національних умов.

2. 1) Ця Рекомендація поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, що працюють за наймом.

2) Член Організації може вилучити зі сфери застосування всіх або деяких положень цієї Рекомендації такі категорії осіб, що працюють за наймом:

- a) працівників, найнятих за договором про найняття на певний термін чи для виконання певної роботи;
- b) працівників, котрі проходять іспитовий строк або набувають потрібного стажу, що заздалегідь визначений і має розумну тривалість;
- c) працівників, найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи.

3) Тією мірою, якою це потрібно, компетентний орган або відповідна установа кожної країни може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, з метою вилучення зі сфери застосування Рекомендації чи деяких її положень таких категорій осіб, які працюють за наймом, умови зайнятості яких регулюються спеціальними угодами, котрі забезпечують у цілому захист, у кожному разі еквівалентний захистові, передбаченому цією Рекомендацією.

4) Тією мірою, якою це потрібно, компетентна або відповідна установа кожної країни може вжити заходів щодо консультації із заінтересованими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, для вилучення зі сфери застосування Рекомендації чи деяких її положень інші обмежені категорії осіб, які працюють за наймом, стосовно яких виникають окремі проблеми, котрі мають суттєве значення, у світлі особливих умов зайнятості відповідних працівників або розміру чи роду підприємства, на якому вони зайняті.

3. 1) Треба передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на певний термін, мета яких ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових відносин і цією Рекомендацією.

2) З цією метою можна, наприклад, передбачити один чи більше з таких заходів:

- a) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін;

- b) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін;
- c) вважати договори про найняття на певний термін, які продовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у 2а) цього параграфа, договорами про найняття на невизначений термін.

4. За метою цієї Рекомендації терміни “звільнення” й “припинення трудових відносин” означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

## *II. Норми загального застосування*

### *Обґрунтування припинення трудових відносин*

5. Крім підстав, зазначених у статті 5 Конвенції 1982 року про припинення трудових відносин, законною підставою для припинення трудових відносин не повинні бути такі причини:

- a) вік, залежно від національних законодавства і практики, що стосуються виходу на пенсію;
- b) відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків відповідно до національних законодавства й практики.

6. 1) Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку із захворюванням або травмою не повинна бути підставою для припинення трудових відносин.

2) Визначення того, що є тимчасовою відсутністю на роботі, міра потреби в медичному свідченні й можливі обмеження застосування пункту 1) цього параграфа повинні встановлюватись відповідно до методів, зазначених у параграфі 1 цієї Рекомендації.

### *Процедури, застосовувані до й під час припинення трудових відносин*

7. Трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провиною, яка відповідно до національних законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження.

8. Трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з незадовільним виконанням ним професійних обов'язків, якщо тільки роботодавець відповідним чином не вказав йому на це й письмово не попередив його і якщо тільки працівник надалі незадовільно виконує свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища.

9. Працівник повинен мати право на отримання допомоги від іншої особи в ході захисту, відповідно до статті 7 Конвенції 1982 року про припинення трудових відносин, проти звинувачень стосовно його поведінки чи роботи, котрі можуть призвести до припинення з ним трудових відносин; це право може бути визначено методами застосування, зазначеними в параграфі 1 цієї Рекомендації.

10. Вважається, що роботодавець відмовився від свого права припинити трудові відносини з працівником за вчинену тим провину, якщо він не зробив цього в розумний строк після того, як йому стало відомо про цю провину.

11. Роботодавець може консультуватися з представниками працівників до прийняття остаточного рішення з деяких випадків припинення трудових відносин.

12. Роботодавець повинен письмово повідомити працівника про рішення припинити з ним трудові відносини.

13. 1) Працівник, якого повідомили про припинення з ним трудових відносин або трудові відносини з яким вже припинено, повинен мати право на отримання від роботодавця, на своє прохання, письмового викладу підстави (підстав) припинення трудових відносин.

2) Положення пункту 1) цього параграфа можуть не застосовуватись у разі колективного



припинення трудових відносин з причин, зазначених у статтях 13 та 14 Конвенції 1982 року про припинення трудових відносин, за умови дотримання передбаченої в них процедури.

*Процедура оскарження рішень про припинення трудових відносин*

14. Можна передбачити застосування процедури примирення до чи в ході оскарження рішення про припинення трудових відносин.

15. Державні органи, представники працівників, а також організації працівників повинні докладати зусиль, щоб всебічно інформувати працівників про наявні у них можливості оскарження, дотримання передбаченої в них процедури.

*Звільнення від роботи протягом строку попередження*

16. Протягом строку попередження, який згадується в статті 11 Конвенції 1982 року про припинення трудових відносин, працівник з метою пошуку іншої роботи повинен мати право на звільнення від роботи, розумної тривалості, надане без втрати у заробітній платі в зручний для обох сторін час.

*Посвідка з місця роботи*

17. Працівник, з яким було припинено трудові відносини, повинен мати право на отримання від роботодавця, на своє прохання, посвідки із зазначенням дати початку та припинення з ним трудових відносин і виду (видів) роботи, яку він виконував; проте працівникові, на його прохання, в цій чи окремій посвідці може бути дано оцінку його поведінки й роботи.

*Вихідна допомога та інші види забезпечення доходу*

18. Працівник, з яким було припинено трудові відносини, повинен відповідно до національного законодавства й практики мати право на:

- a) вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір якої повинен, зокрема, залежати від стажу роботи й рівня заробітної плати, і які виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, утвореного з внесків роботодавців;
- b) допомогу із фонду страхування по безробіттю чи фондів допомоги безробітним або на інші види соціального забезпечення, такі як допомога по старості чи інвалідності, виплачувані на загальних підставах, що дають право на цю допомогу;
- c) сполучення такої допомоги й виплат.

2) Працівникові, який не відповідає неодмінним умовам для одержання допомоги з фонду страхування по безробіттю або фондів допомоги безробітним на загальних підставах, не виплачується якась із зазначених в 1a) цього параграфу допомога чи виплата тільки з тієї причини, що він не одержує допомоги по безробіттю згідно з 1b).

3) Методами застосування, зазначеними в параграфі 1 цієї Рекомендації, може передбачатися позбавлення права на виплати чи допомогу, зазначені в 1a) цього параграфу, в разі звільнення за серйозну провину.

*III. Додаткові положення, що стосуються припинення трудових відносин з економічних, технологічних, структурних чи аналогічних причин*

19. 1) Усі заінтересовані сторони повинні прагнути до запобігання цьому чи зведення до мінімуму, наскільки це можливо, випадків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану без шкоди для ефективної роботи підприємства, установи або служби, а також до пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого припинення трудових відносин з цих причин для відповідного працівника чи працівників.

2) У разі потреби компетентний орган повинен надавати сторонам допомогу у вирішенні проблем, що виникли внаслідок планованого звільнення.

*Консультації щодо проведення значних змін на підприємстві*

20. 1) Коли роботодавець планує здійснити значні зміни виробництва, програми,

організації, структури чи технології, котрі можуть призвести до припинення трудових відносин, він повинен якомога раніше провести з відповідними представниками працівників консультації, зокрема, щодо здійснення таких змін, їхніх можливих наслідків та щодо заходів запобігання несприятливим наслідкам таких змін чи пом'якшення їх.

2) Для ефективної участі відповідних представників працівників у консультаціях, зазначених в пункті 1) цього параграфу, роботодавець повинен своєчасно надавати їм усю інформацію, яка стосується основних планованих змін та їх можливих наслідків.

3) За метою цього пункту термін “відповідні представники працівників” означає представників працівників, визнаних за таких національним законодавством чи практикою відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

*Заходи запобігання припиненням трудових відносин*

*або зведення їхньої кількості до мінімуму*

21. Заходи, які треба розглянути з метою запобігання припиненням трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану, або зведення їхньої кількості до мінімуму, можуть, зокрема, містити обмеження найняття на роботу, розтягування скорочення чисельності працівників на певний період часу, щоб сприяти природному скороченню штату, переводом усередині підприємства, підготовці й перепідготовці кадрів, добровільному виходу на пенсію до досягнення пенсійного віку з відповідним забезпеченням доходу, обмеженню наднормових робіт і скороченню нормальної тривалості робочого часу.

22. Якщо вважається, що тимчасове скорочення нормальної тривалості робочого часу могло б відвернути звільнення у зв'язку з тимчасовими економічними труднощами або звести їхню кількість до мінімуму, то треба розглянути можливість часткової компенсації втрат у заробітній платі за невідпрацьовані нормальні години робочого часу, яка фінансується методами, що відповідають національним законодавству й практиці.

*Критерії відбору працівників, які підпадають під скорочення штату*

23. 1) Відбір роботодавцем працівників, трудові відносини з якими припиняються з причин економічного, технічного, структурного чи аналогічного плану, має проводитись на основі критеріїв, які визначаються завчасно і належним чином враховують як інтереси підприємства, установи або служби, так і інтереси працівників.

2) Ці критерії, послідовність і відносна вагомість мають визначатися методами, передбаченими в параграфі 1 цієї Рекомендації.

*Черговість прийняття назад на роботу*

24. 1) Працівникам, з якими трудові відносини було припинено з причин економічного, технічного, структурного чи аналогічного плану, має надаватися певна перевага першочергового прийняття назад на роботу, якщо роботодавець знову наймає працівників аналогічної кваліфікації і якщо працівники в певний строк після звільнення висловили бажання повернутися на колишнє місце роботи.

2) Таку черговість прийняття назад на роботу може бути обмежено певним строком.

3) Критерії для переважного прийняття назад на роботу, питання про збереження прав, особливо у зв'язку зі стажем, у разі прийняття назад на роботу, а також умови, що регулюють заробітну плату заново прийнятих працівників, мають визначатися методами, передбаченими в параграфі 1 цієї Рекомендації.

*Пом'якшення наслідків припинення трудових відносин*

25. 1) У разі припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного чи аналогічного плану треба заходами, які відповідають умовам кожної країни і яких вживає компетентний орган, по змозі у співробітництві з роботодавцем і відповідними представниками працівників, сприяти найскорішому влаштуванню звільнених працівників на іншій роботі та, при потребі, набуттю ними професійної підготовки чи перепідготовки.

2) Роботодавець повинен по змозі допомагати звільненим працівникам у пошуку іншої підхожої роботи, наприклад, шляхом прямих контактів з іншими роботодавцями.

3) Для сприяння звільненим працівникам у здобутті іншої підхожої роботи чи професійної підготовки або перепідготовки до уваги можуть братися Конвенція 1975 року та Рекомендація 1975 року про розвиток людських ресурсів.

26. 1) З метою пом'якшення несприятливих наслідків припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану треба брати до уваги захист доходу протягом будь-якого терміну професійної підготовки чи перепідготовки і часткову або повну компенсацію витрат, пов'язаних із професійною підготовкою чи перепідготовкою, а також із пошуками та влаштуванням на іншій роботі, яка потребує переміни місця життя.

2) Компетентний орган повинен розглянути питання про виділення коштів для часткового або повного підтримання заходів, зазначених в пункті 1) цього параграфа, відповідно до національних законодавства й практики.

#### *IV. Вплив на попередню рекомендацію*

27. Ця Рекомендація і Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин замінюють Рекомендацію 1963 року щодо припинення трудових відносин.

## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Рівна оплата, K100, P90  
Дискримінація у сфері праці та занять, K111, P111  
Мінімальний вік, K138, P146  
Найгірші форми дитячої праці, K182, P190  
Свобода асоціації та захист права на організацію, K87, K98  
Примусова праця, K29, P35  
Скасування примусової праці, K105

## ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА, РОБОТА ТА СІМ'Я

Охорона материнства, K103, P95, K183, P191  
Працівники із сімейними обов'язками, K156, P165

## СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Політика у галузі зайнятості, K122, P122, P169  
Розвиток людських ресурсів, K142, P150  
Припинення трудових відносин, K158, P166

## УМОВИ ПРАЦІ

Нічна праця, K89, P1990, K171, P178  
Надомна праця, K177, P184  
Робота на умовах неповного робочого часу, K175, P182  
Безпека та гігієна праці, K155, P2002, P164

## ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ

Міграція з метою працевлаштування, K97, P86  
Працівники-мігранти, K143, P151



## Конвенція № 89

## Конвенція № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році)<sup>4</sup>

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Сан-Франциско Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 17 червня 1948 року на свою тридцять першу сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно часткового перегляду Конвенції 1919 року про нічну працю жінок, ухваленої Конференцією на своїй першій сесії, а також Конвенції (переглянутої) 1934 року про нічну працю жінок, ухваленої Конференцією на своїй вісімнадцятій сесії, що є дев'ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього дев'ятого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок восьмого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією (переглянутою) 1948 року про нічну працю жінок:

### Розділ I. Загальні положення

#### Стаття 1

1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін “промислове підприємство” охоплює зокрема:

- а) шахти, кар'єри та інші підприємства, які видобувають корисні копалини з землі;
- б) підприємства, на яких предмети виготовляються, змінюються, очищаються, ремонтуються, оздоблюються, обробляються, підготовляються на продаж, руйнуються чи знищуються або на яких матеріали трансформуються, серед них суднобудівні підприємства і підприємства по виробництву, трансформуванню та передачі електроенергії чи рушійної сили будь-якого виду;
- с) підприємства, зайняті будівництвом і цивільними інженерними роботами, серед них роботою по будівництву, ремонту, утриманню, перебудові та демонтажу.

2. Компетентні органи влади встановлюють розмежування між промисловістю, з одного боку, і сільським господарством, торгівлею та іншими непромисловими роботами — з другого боку.

#### Стаття 2

Відповідно до мети цієї Конвенції термін “ніч” означає період тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин, який охоплює встановлений компетентним органом влади проміжок часу тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора та сьомою годиною ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їхніх філіалів, але він зобов'язаний проводити консультації із заінтересованими організаціями підприємців і працівників, перш ніж встановити проміжок часу після одинадцятої години вечора.

#### Стаття 3

Жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їхніх філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини.

#### Стаття 4

Стаття 3 не застосовується:

<sup>4</sup>Ця Конвенція вступила в силу 27 лютого 1951 року. Вона була частково переглянута Протоколом, прийнятим у 1990 р. Дивись також Конвенцію № 171. Конвенція № 89 відкрита для ратифікації як разом з Протоколом, так і без нього.

- а) у випадках нездоланної сили, коли на якомусь підприємстві у роботі виникає перерва, якої неможливо було передбачити і яка не має ознак періодичності;
- б) у випадках, коли робота пов'язана з сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і швидко псуються, і коли така нічна праця потрібна, щоб уникнути безсумнівної втрати згаданих матеріалів.

#### Стаття 5

1. Заборона нічної праці для жінок може бути тимчасово відмінена урядом після проведення консультацій з відповідними організаціями підприємців і працівників, якщо у разі виникнення надзвичайних обставин цього вимагають національні інтереси.

2. Про таку тимчасову відміну заборони заінтересований уряд повідомляє Генерального директора Міжнародного бюро праці у своїй щорічній доповіді про застосування цієї Конвенції.

#### Стаття 6

На промислових підприємствах, які зазнають сезонних впливів, і в усіх випадках, коли цього вимагають надзвичайні обставини, нічний період може бути скорочений до десяти годин протягом шістдесяти днів на рік.

#### Стаття 7

У країнах, де через кліматичні умови робота в денний час особливо важка, нічний період може бути коротший, ніж це встановлено в попередніх статтях, за умови, що відпочинок компенсується протягом дня.

#### Стаття 8

Ця Конвенція не поширюється на:

- а) жінок, які посідають відповідні пости адміністративного чи технічного плану, і
- б) жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення, котрі звичайно не займаються фізичною працею.

### Розділ II. Спеціальні положення, які стосуються окремих країн

#### Стаття 9

У тих країнах, де поки що не діють урядові постанови щодо використання праці жінок на промислових підприємствах у нічний час, термін "ніч" може тимчасово, але не більш ніж протягом трьох років, означати, як це буде оголошено урядом, період тривалістю лише десять годин, охоплюючи проміжок часу, встановлений компетентною владою, тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора і сьомою годиною ранку.

#### Стаття 10

1. Положення цієї Конвенції поширюються на Індію зі змінами, викладеними у цій статті.

2. Згадані положення поширюються на всі території, на яких Законодавчий орган Індії є компетентним їх застосовувати.

3. Термін "промислове підприємство" охоплює:

- а) фабрики, як це визначено у Законі про фабрики Індії;
- б) шахти, на які поширюється Закон про шахти Індії.

#### Стаття 11

1. Положення цієї Конвенції поширюються на Пакистан зі змінами, викладеними у цій статті.

2. Згадані положення поширюються на всі території, на яких Законодавчий орган Пакистану є компетентним їх застосовувати.

3. Термін "промислове підприємство" охоплює:

- а) фабрики, як це визначено у Законі про фабрики;



b) шахти, на які поширюється Закон про шахти.

*Стаття 12*

1. Міжнародна конференція праці може на будь-якій своїй сесії, на якій дане питання внесено до порядку денного, ухвалити більшістю в дві третини голосів проекти поправок до однієї чи кількох із попередніх статей розділу II цієї Конвенції.

2. В кожному такому проекті поправки зазначаються член або члени Організації, яких він стосується, і протягом одного року чи, за виняткових обставин, протягом вісімнадцяти місяців з моменту закриття сесії Конференції, член або члени Організації, яких він стосується, подають його органам чи органам влади, до компетенції яких входить це питання, для оформлення його як закону або для вжиття заходів іншого порядку.

3. Кожний такий член Організації, якщо він дістає згоду органу чи органів влади, до компетенції яких входить це питання, надсилає офіційний документ про ратифікацію поправки Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

4. Кожний такий проект поправки набуває чинності як поправка до цієї Конвенції після його ратифікації членом або членами Організації, яких він стосується.

(Прикінцеві положення)

## Протокол 1990 року

## Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю жінок

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
6 червня 1990 на свою сімдесят сьому сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо нічної праці, що є четвертим пунктом по-  
рядку денного сесії, і  
вирішивши надати цим пропозиціям форми Протоколу до Конвенції (переглянутої)  
1948 року про нічну працю жінок (далі Конвенція),  
ухвалює цього двадцять шостого дня червня місяця 1990 року цей Протокол, який може  
називатися Протоколом 1990 року до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю  
жінок.

### Стаття 1

1. 1) Національне законодавство, ухвалене після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників, може встановлювати різну тривалість нічної праці, визначену статтею 2 Конвенції, і умови звільнення від заборони нічної праці, визначені у статті 3 цієї Конвенції, що запроваджується внаслідок рішення, яке приймає компетентний орган щодо:

- a) специфічних галузей діяльності чи професії за умови, що представники зацікавлених роботодавців і працівників уклали договір;
- b) однієї або кількох специфічних установ, яких це рішення не торкається згідно з вище-зазначеним пунктом 1) a) за умови, що:
  - i) було укладено договір між роботодавцем і представниками працівників зацікавленої установи чи підприємства;
  - ii) відбулися консультації представницьких організацій роботодавців і працівників зацікавленої галузі або професії;
- c) окремих підприємств, на які не поширюється рішення, прийняте відповідно до вище-зазначеного пункту 1) a) і коли не було досягнуто домовленості згідно з пунктами b) i) за умови, що:
  - i) відбулися консультації з представниками роботодавців і працівників установ чи підприємств, а також з представниками організацій роботодавців і працівників зацікавлених галузей або з більшістю організацій роботодавців і працівників;
  - ii) компетентний орган влади засвідчує, що в установі існують відповідні умови захисту щодо професійної безпеки і здоров'я, соціального обслуговування і рівних можливостей для працюючих жінок;
  - iii) рішення компетентного органу застосовується протягом певного періоду і може бути відновлене відповідно до вищезгаданих підпунктів i) та ii);

2) В рамках цього пункту термін “представники працівників” означає осіб, які визнаються такими національним законодавством відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

2. Законодавство, згадане у пункті 1), визначає обставини, за яких такі зміни можуть бути дозволені, та умови, за яких вони можливі.

*Стаття 2*

1. Забороняється запроваджувати зміни, які дозволяються відповідно до статті 1, стосовно жінок, що працюють, в період до і після пологів, принаймні протягом 16 тижнів і за 8 тижнів до очікуваної дати народження дитини. Національне законодавство може передбачити відміну такої заборони на прохання зацікавленої працюючої жінки за умови, що не буде завдано шкоди здоров'ю матері та дитини.

2. Заборона змін щодо нічної праці жінок, які працюють що передбачена параграфом 1 цієї статті, також поширюється на додатковий період, протягом якого видається медична довідка, яка засвідчує, що така заборона необхідна для здоров'я матері та дитини у таких випадках:

- a) під час вагітності;
- b) протягом встановленого періоду після народження дитини відповідно до вищезазначеного параграфа 1.

3. Протягом періодів, вказаних у параграфах 1 і 2 цієї статті:

- a) працюючу жінку не буде звільнено або їй не буде повідомлено про звільнення за винятком виправданих причин, не пов'язаних із вагітністю чи народженням дитини;
- b) дохід зацікавленої працюючої жінки зберігається на достатньому рівні для підтримки її самої і її дитини відповідно до належних стандартів життя. Підтримка цього доходу забезпечується шляхом завдання на робочий день, продовжену декретну відпустку, соціальних допомог чи будь-яких інших відповідних заходів або шляхом поєднання цих заходів.

4. Застосування параграфів 1, 2, і 3 цієї статті не приводить до послаблення захисту і зменшення допомог, пов'язаних із декретною відпусткою.

*Стаття 3*

Інформацію щодо різних змін, які застосовуються відповідно до цього Протоколу, буде включено у доповіді про застосування цієї Конвенції, що встановлено статтею 22 Статуту Міжнародної організації праці.

(Прикінцеві положення)

## Конвенція № 171

## Конвенція №171 про нічну працю, 1990 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
6 червня 1990 року на свою сімдесят сьому сесію,

беручи до уваги положення міжнародних трудових конвенцій та рекомендацій щодо  
нічної праці дітей та підлітків і, зокрема, положення Конвенції та Рекомендації 1946 року  
про нічну працю підлітків на непромислових роботах, Конвенції (переглянутої) 1948 року  
про нічну працю підлітків у промисловості та Рекомендації 1921 року щодо нічної праці  
дітей та підлітків у сільському господарстві,

беручи до уваги положення міжнародних трудових конвенцій та рекомендацій щодо  
нічної праці жінок і, зокрема, положення Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну  
працю жінок та доданого до неї Протоколу 1990 року, Рекомендації 1921 року щодо праці  
жінок у нічний час у сільському господарстві та параграфа 5 Рекомендації 1952 року щодо  
охорони материнства,

беручи до уваги положення Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці й за-  
нять,

беручи до уваги положення Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материн-  
ства,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно нічної праці, що є четвертим пунктом  
порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яностого року  
наведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1990 року про нічну працю.

## Стаття 1

Відповідно до мети цієї Конвенції:

- а) термін “нічна праця” означає будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду  
тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та  
5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультації з  
найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колек-  
тивними договорами;
- б) термін “працівник, який працює у нічний час” означає особу, котра працює за най-  
мом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час протягом значної  
кількості годин понад встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним ор-  
ганом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців  
і працівників або колективними договорами.

## Стаття 2

1. Ця Конвенція застосовується до всіх осіб, котрі працюють за наймом, за винятком  
тих, хто зайнятий у сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, на морському та  
річковому транспорті.

2. Член Організації, який ратифікує Конвенцію, може після консультації з відповідними  
представницькими організаціями роботодавців і працівників вилучити цілком або частко-  
во зі сфери її дії обмежені категорії працівників, коли застосування до них Конвенції могло  
б спричинити особливі проблеми суттєвого плану.

3. Кожний член Організації, який користується з нагоди, передбаченої в параграфі 2

цієї статті, зазначає у своїх доповідях про застосування Конвенції, подаваних відповідно до статті 22 Статуту МОП, всі вилучені таким чином конкретні категорії працівників та причини вилучення їх. Він повідомляє також про всі заходи, вживані з метою поступового поширення положень Конвенції на відповідних працівників.

#### Стаття 3

1. Треба вживати конкретних заходів, потрібних через особливості нічної праці, які охоплюють, як мінімум, заходи, зазначені в статтях 4–10, стосовно працівників, котрі працюють у нічний час, з метою охорони їхнього здоров'я, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компенсації. Таких заходів вживають також у галузі безпеки праці та охорони материнства для всіх працівників, які виконують роботу в нічний час.

2. Зазначені в параграфі 1 заходи можуть вводитися поступово.

#### Стаття 4

1. На прохання працівників їм надається право проходити безплатне медичне обстеження та надання консультації щодо того, як уникнути шкоди для здоров'я, пов'язаної з їхньою роботою або зменшити її:

- а) перед призначенням працівника як такого, що працює у нічний час;
- б) через регулярні проміжки часу протягом виконання такої роботи;
- с) якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою у нічний час.

2. Крім висновку про непридатність до роботи в нічний час, результати таких обстежень не передаються іншим особам без згоди самих працівників і не використовуються їм на шкоду.

#### Стаття 5

Працівникам, котрі виконують роботу в нічний час, надаються відповідні можливості для отримання першої медичної допомоги, серед яких швидка доставка їх, у разі потреби, в таке місце, де може бути забезпечено належне лікування.

#### Стаття 6

1. Працівників, які працюють у нічний час і визнані з причин стану здоров'я непридатними для нічної праці, переводять, в міру можливості, на подібну роботу, яку вони здатні виконувати.

2. Якщо переведення на таку роботу практично нездійсненне, то ці працівники одержують таку саму допомогу, як і інші працівники, котрі є непрацездатними або не можуть знайти роботу.

3. Працівникові, що працює в нічний час і визнаний тимчасово непридатним для нічної праці, забезпечується такий самий захист від звільнення або попередження про звільнення, як і іншим працівникам, котрі не допускаються до роботи за станом здоров'я.

#### Стаття 7

1. Треба вживати заходів, котрі забезпечують наявність альтернативної нічній праці роботи для працюючих жінок, які в протилежному разі були б змушені виконувати роботу в нічний час:

- а) до і після народження дитини протягом періоду тривалістю принаймні шістнадцять тижнів, з яких не менш ніж вісім тижнів повинні передувати здогадній даті народження дитини;
- б) протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична посвідка, котра засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини:
  - i) під час вагітності;
  - ii) протягом певного часу понад період після народження дитини, встановлюваний відповідно до вищезазначеного в пункті а), тривалість якого визначає компе-

тентний орган після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

2. Зазначені в параграфі 1 цієї статті заходи можуть охоплювати переведення на роботу в денний час, якщо це можливо, надання допомоги з соціального забезпечення або подовження відпустки по вагітності і пологах.

3. Протягом періодів, зазначених у параграфі 1 цієї статті:

- а) працююча жінка не може бути звільнена і не може отримати попередження про звільнення, за винятком випадку наявності законних підстав, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини;
- б) дохід працюючої жінки підтримується на рівні, достатньому для утримання її самої та її дитини відповідно до належного рівня життя. Підтримання доходу на такому рівні може забезпечуватися за допомогою будь-якого із заходів, зазначених у параграфі 2 цієї статті, іншими відповідними заходами або поєднанням цих заходів;
- с) працююча жінка не втрачає пільг, пов'язаних із становищем, вислугою років і можливостями професійного просування, які можуть надаватися їй на підставі того, що вона працює в нічний час.

4. Положення цієї статті не повинні мати за наслідок зниження рівня захищеності та пільг, пов'язаних з відпусткою по вагітності і пологах.

#### Стаття 8

Компенсації працівникам, котрі працюють у нічний час, що стосуються тривалості робочого часу, оплати праці або аналогічних пільг, повинні враховувати особливості нічної праці.

#### Стаття 9

Працівникам, котрі працюють у нічний час, а також, в міру потреби, іншим працівникам, у період, коли вони зайняті нічною працею, надаються відповідні соціально-побутові послуги.

#### Стаття 10

1. До введення робочих графіків, що вимагають використання нічної праці, роботодавець проводить консультації з представниками заінтересованих працівників відносно конкретного змісту таких графіків і форм організації праці в нічний час, які найбільш пристосовані до підприємства та його персоналу, а також відносно потрібних заходів щодо гігієни праці та соціально-побутових служб. На підприємствах, котрі використовують роботу працівників, що працюють у нічний час, ці консультації проводяться регулярно.

2. Відповідно до мети цієї статті термін “представники працівників” означає осіб, котрі визнані за таких національним законодавством чи практикою відповідно до Конвенції 1971 року про представників працівників.

#### Стаття 11

1. Положення цієї Конвенції можуть застосовуватися за допомогою законів чи регламентів, колективних договорів, арбітражних або судових рішень, шляхом поєднання цих способів або будь-яким іншим чином, відповідним до національних умов і практики. Якщо вони не приводяться в дію іншими способами, вони застосовуються за допомогою законів або регламентів.

2. Якщо положення цієї Конвенції застосовуються за допомогою законів чи регламентів, повинні проводитися попередні консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 178

## Рекомендація №178 щодо нічної праці, 1990 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
6 червня 1990 року на свою сімдесят сьому сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно нічної праці, що є четвертим пунктом  
порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, що доповнює Конвенцію  
1990 року про нічну працю,  
ухвалює цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яностого року  
наведену Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1990 року щодо нічної праці.

*I. Загальні положення*

1. Відповідно до мети цієї Рекомендації:

- а) термін "нічна праця" означає будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами;
- б) термін "працівник, який працює у нічний час" означає особу, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час протягом значної кількості годин понад встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами.

2. Ця Рекомендація застосовується до всіх осіб, котрі працюють за наймом, за винятком тих, хто зайнятий у сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, на морському та річковому транспорті.

3. 1) Положення цієї Рекомендації можуть застосовуватися за допомогою законів чи регламентів, колективних договорів, арбітражних або судових рішень, шляхом поєднання цих способів або будь-яким іншим чином, відповідним до національних умов і практики. Якщо вони не приводяться в дію іншими способами, вони мають застосовуватися за допомогою законів або регламентів.

2) Якщо положення цієї Рекомендації застосовуються за допомогою законів чи регламентів, повинні проводитися попередні консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

*II. Тривалість робочого часу і періоди відпочинку*

4. 1) Нормальна тривалість робочого часу для працівників, котрі працюють у нічний час, не повинна перевищувати вісім годин протягом будь-якого 24-годинного періоду, під час якого вони зайняті нічною працею, за винятком тих випадків, коли ці роботи охоплюють значні періоди безпосереднього перебування в резервній зміні, випадків, коли альтернативні графіки роботи забезпечують принаймні еквівалентний захист у різні проміжки часу, або випадків виняткових обставин, передбачуваних колективними договорами, чи, за відсутності таких, встановлюваних компетентним органом.

2) Нормальна тривалість робочого часу працівників, котрі працюють у нічний час, в середньому повинна бути меншою і в кожному разі не повинна перевищувати середньої тривалості робочого часу працівників, котрі виконують таку саму роботу однакової важкості в денний час у відповідній галузі діяльності або на відповідному підприємстві.



3) На працівників, котрі працюють у нічний час, мають поширюватися, принаймні тією самою мірою, що й на інших працівників, ті загальні заходи, які спрямовано на скорочення нормальної тривалості робочого тижня і збільшення кількості днів оплачуваних відпусток.

5.1) Робота має бути організована таким чином, щоб по змозі уникати понаднормових для працівників, які працюють у нічний час, до чи після щоденної робочої зміни, куди входить нічна праця.

2) Трудівники, які працюють у нічний час, зайняті на роботах, пов'язаних з особливими небезпеками або з великим фізичним чи розумовим напруженням, не повинні виконувати понаднормову роботу до чи після щоденної робочої зміни, куди входить робота в нічний час, за винятком випадків дії нездоланної сили, виробничої аварії або загрози її настання.

6. Якщо змінна робота пов'язана з потребою в нічній праці:

- а) в жодному разі не повинна виконуватися робота протягом двох повних змін підряд, за винятком випадків дії нездоланної сили, виробничої аварії або загрози її настання;
- б) слід гарантувати, використовуючи для цього всі можливості, щоб період відпочинку між двома змінами становив принаймні 11 годин.

7. Щоденні робочі зміни, до яких входить нічна праця, повинні містити перерву або перерви для відпочинку та вживання їжі. Графік і загальна тривалість таких перерв повинні враховувати навантаження, яке несуть працівники у зв'язку з особливостями нічної праці.

### *III. Грошова компенсація*

8. 1) Робота у нічний час повинна, як правило, бути підставою для виплати відповідної грошової компенсації. Така компенсація має доповнювати винагороду, що виплачується за таку саму роботу однакової складності в денний час, і:

- а) повинна відповідати принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за однаковою роботу чи за працю рівної цінності;
- б) може за домовленістю бути замінена скороченням тривалості робочого часу.

2) У визначенні розміру такої компенсації може враховуватися міра скорочення тривалості робочого часу.

9. Якщо грошова компенсація за нічну працю є нормальним елементом заробітку працівника, який працює в нічний час, її слід вносити з метою розрахунку виплат за оплачувану щорічну відпустку, за оплачувані святкові дні та інші, звичайно оплачувані випадки відсутності на робочому місці, а також з метою визначення розміру внесків і допомоги по соціальному забезпеченню.

### *IV. Техніка безпеки та гігієна праці*

10. Представники заінтересованих роботодавців і працівників повинні мати можливість консультуватися зі службами гігієни праці, якщо такі є, щодо наслідків різних форм організації нічної праці, особливо стосовно змінних бригад, котрі працюють у режимі ротації.

11. Визначаючи зміст завдань працівникам, які працюють у нічний час, слід враховувати особливості нічної праці і вплив факторів виробничого середовища та форм організації праці. Особливу увагу слід приділяти таким факторам, як токсичні речовини, шум, вібрація і рівень освітленості, а також формам організації праці, що спричиняють велике фізичне чи розумове напруження. Слід уникати спільного впливу таких факторів і форм організації праці або зменшувати цей вплив.

12. Роботодавець повинен вживати потрібних заходів для підтримання у процесі здійснення нічної праці такого самого рівня захисту від професійних небезпек, як і в денний час, зокрема, не допускаючи, в міру можливості, ізолювання працівників.

### *V. Соціально-побутові служби*

13. Треба вживати заходів з метою обмеження або скорочення тривалості часу, що його

витрачають працівники, які працюють у нічний час, на проїзд між місцем роботи і місцем проживання, усунення або скорочення додаткових витрат, пов'язаних з їхнім проїздом, і підвищення їхньої безпеки протягом нічних переїздів. Такі заходи можуть охоплювати:

- a) координацію між початком і закінченням щоденних робочих змін, до яких входить нічна праця, та графіками роботи місцевого громадського транспорту;
- b) надання роботодавцем колективних засобів транспорту для працівників, котрі працюють у нічний час, якщо відсутній громадський транспорт;
- c) сприяння працівникам, які працюють у нічний час, у придбанні відповідних транспортних засобів;
- d) виплату відповідної компенсації за додаткові транспортні видатки;
- e) спорудження житлових комплексів на прийнятному віддаленні від місця роботи.

14. Треба вживати заходів, спрямованих на поліпшення якості відпочинку працівників, які працюють у нічний час. Такі заходи можуть охоплювати:

- a) консультації і, якщо потрібно, сприяння працівникам, котрі працюють у нічний час, у забезпеченні їхніх будинків ізоляцією від шуму;
- b) проектування та обладнання житлових комплексів, що передбачають потребу скорочення рівня шуму.

15. Для працівників, які працюють у нічний час, повинні надаватись у відповідних місцях на підприємстві належно обладнані приміщення для відпочинку.

16. Роботодавець повинен вживати потрібних заходів для того, щоб працівники, котрі виконують роботу в нічний час, одержували харчування та напої. Такі заходи, продумані з урахуванням потреб працівників, що працюють у нічний час, можуть містити:

- a) надання у відповідних місцях на підприємстві їжі та напоїв, придатних для вживання в нічний час;
- b) доступ працівників до місць, де вони можуть у нічний час приготувати або підігріти і спожити принесену з собою їжу.

17. Міра поширення на місцевому рівні роботи в нічний час має бути одним з факторів, який слід враховувати, вирішуючи питання про організацію дитячих ясел або інших закладів для дітей молодшого віку, визначаючи їхнє місце розташування і встановлюючи години початку роботи.

18. Особливі труднощі, з якими в повній мірі стикаються працівники, котрі працюють у нічний час, повинні враховуватися державними органами влади, іншими установами та роботодавцями в контексті заходів, спрямованих на заохочення підготовки й перепідготовки, а також культурної і спортивної діяльності або організації дозвілля для працівників.

#### VI. Інші заходи

19. У будь-який момент протягом вагітності, як тільки це стане відомо, працюючих жінок, котрі працюють у нічний час, призначають, на їхнє прохання, на роботу в денний час, якщо це практично здійснено.

20. У випадках змінної роботи, вирішуючи питання про склад нічних змін, слід враховувати особливі обставини працівників із сімейними обов'язками, працівників, що проходять професійну підготовку, та працівників літнього віку.

21. За винятком випадків дії нездоланної сили, виробничої аварії або загрози її настання, працівники в розумний строк повинні бути повідомлені про потребу працювати в нічний час.

22. Коли конче потрібно, слід вживати заходів, що дають змогу працівникам, котрі працюють у нічний час, використовувати поряд з іншими працівниками можливості для здобуття професійної підготовки, серед них оплачувані навчальні відпустки.

23. 1) Працівникам, що пропрацювали певну кількість років у нічний час, мають нада-

ватися переваги щодо вакантних робочих місць у денний час, для яких у них є потрібна кваліфікація.

2) Для таких переводів слід проводити підготовчу роботу, надаючи, якщо потрібно, сприяння в підготовці працівників, котрі працюють у нічний час, до операцій, що звичайно виконуються в денний час.

24. Трудівникам, що пропрацювали значну кількість років у нічний час, мають надаватися переваги щодо можливостей для добровільного дострокового або ступінчастого виходу на пенсію, якщо такі можливості є.

25. Працівники, які працюють у нічний час і виконують функції профспілкового активіста або представника працівників, повинні, як і інші працівники, котрі виконують ці функції, мати змогу здійснювати їх у відповідних умовах. Потреба виконання функцій представника працівників має братися до уваги у вирішенні питання щодо призначення представників працівників на роботу в нічний час.

26. Слід поліпшити статистику нічної праці та інтенсифікувати наукову роботу щодо наслідків застосування різних форм організації нічної праці, особливо тієї, що виконується в межах систем позмінної роботи.

27. В міру можливості слід використовувати науково-технічний прогрес і досягнення в галузі організації праці з метою обмеження використання нічної праці.

## Конвенція № 177

**Конвенція № 177 про надомну працю, 1996 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1996 року на свою вісімдесят третю сесію,  
нагадуючи, що багато з міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю, які містять  
норми загального застосування щодо умов праці, застосовні до надомників,  
беручи до уваги, що конкретні умови, характерні для надомної праці, роблять бажаним поліпшення застосування цих конвенцій і рекомендацій до надомників і доповнення їх нормами, в яких беруться до уваги особливості надомної праці,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно надомної праці, що є четвертим пунктом порядку денного сесії;  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції;  
ухвалює цього двадцятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто шостого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1996 року про надомну працю:

*Стаття 1*

Стосовно до цієї Конвенції:

- a) термін “надомна праця” означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:
  - i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;
  - ii) за винагороду;
  - iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються,
 якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень;
- b) особи із статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці;
- c) термін “роботодавець” означає фізичну або юридичну особу, яка безпосередньо або через посередника, незалежно від того, чи передбачені посередники в національному законодавстві, надає роботу додому в інтересах свого підприємства.

*Стаття 2*

Ця Конвенція поширюється на всіх осіб, зайнятих надомною працею, в розумінні статті 1.

*Стаття 3*

Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, визнає, провадить і періодично переглядає національну політику в галузі надомної праці, спрямовану на поліпшення становища надомників, консультуючись при цьому з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються проблемами надомників, і з організаціями роботодавців, які надають роботу надомникам, де такі організації є.

#### Стаття 4

1. Національна політика в галузі надомної праці повинна, в міру можливості, сприяти рівності у ставленні між надомниками та іншими найманими працівниками з урахуванням особливостей надомної праці і, в міру потреби, умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи, виконуваної на підприємстві.

2. Рівність у ставленні повинна заохочуватися, зокрема, щодо:

- a) права надомників на створення організацій або вступ до організацій за їхнім власним вибором та на участь у діяльності таких організацій;
- b) захисту від дискримінації в галузі праці й занять;
- c) захисту в галузі безпеки та гігієни праці;
- d) оплати праці;
- e) захисту шляхом встановлених законодавством систем соціального забезпечення;
- f) доступу до професійної підготовки;
- g) мінімального віку приймання на роботу чи допуску до трудової діяльності; і
- h) захисту материнства.

#### Стаття 5

Національна політика в галузі надомної праці повинна проводитись за допомогою законодавства, колективних договорів, арбітражних рішень чи будь-яким іншим належним способом, що відповідає національній практиці.

#### Стаття 6

Слід вживати належних заходів для того, щоб статистика праці охоплювала, по можливості, надомну працю.

#### Стаття 7

Національне законодавство щодо безпеки та гігієни праці застосовується до надомної праці, беручи до уваги її особливості, і встановлює умови, за яких певні види робіт і використання певних речовин можуть заборонятися стосовно надомної праці з причин безпеки і захисту здоров'я.

#### Стаття 8

Якщо використання посередників стосовно надомної праці дозволене, то відповідні обов'язки роботодавців і посередників визначаються законодавством або судовими рішеннями відповідно до національної практики.

#### Стаття 9

1. Система інспекції, що відповідає національним законодавству і практиці, забезпечує дотримання законодавства, яке застосовується до надомної праці.

2. У разі порушення цього законодавства передбачаються та ефективно застосовуються адекватні засоби захисту, до яких входять потрібні санкції.

#### Стаття 10

Ця Конвенція не зачіпає більш сприятливі положення, які застосовуються до надомників відповідно до інших міжнародних конвенцій про працю.

(Прикінцеві положення)

## Рекомендація № 184

## Рекомендація № 184 щодо надомної праці, 1996 р.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1996 року на свою вісімдесят третю сесію,  
нагадуючи, що багато з міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю, які містять  
норми загального застосування щодо умов праці, застосовні до надомників,  
беручи до уваги, що конкретні умови, характерні для надомної праці, роблять бажаним  
поліпшення застосування цих конвенцій і рекомендацій до надомників і доповнення  
їх нормами, в яких беруться до уваги особливості надомної праці,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно надомної праці, що є четвертим пунктом  
порядку денного сесії; і  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію  
1996 року про надомну працю,  
ухвалює цього двадцятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто шостого  
року нижченаведену рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1996 року щодо  
надомної праці:

*I. Визначення і сфера застосування*

## 1. Стосовно до цієї Рекомендації:

- a) термін “надомна праця” означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:
  - i) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;
  - ii) за винагороду;
  - iii) з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, котрі використовуються, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень;
- b) особи зі статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Рекомендації через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці;
- c) термін “роботодавець” означає фізичну або юридичну особу, яка безпосередньо або через посередника, незалежно від того, чи передбачені посередники в національному законодавстві, надає роботу додому в інтересах свого підприємства.

2. Ця Рекомендація поширюється на всіх осіб, зайнятих надомною працею, в розумінні параграфа 1.

*II. Загальні положення*

3. 1) Кожний член Організації повинен відповідно до національних законодавства і практики призначити орган або органи, на які покладається відповідальність за розроблення і проведення національної політики в галузі надомної праці, про яку йдеться в статті 3 Конвенції.

2) Слід, у міру можливості, використовувати органи тристороннього плану або організації роботодавців і працівників при розробленні та реалізації цієї національної політики.



3) У разі відсутності організацій, що займаються проблемами надомників, або організацій роботодавців, які надають роботу надомникам, зазначені в 1) орган або органи повинні вживати відповідних заходів, які дають змогу цим працівникам і роботодавцям висловлювати свої думки щодо цієї національної політики і заходів, яких вживають з метою її проведення.

4. Слід збирати і поновлювати докладну інформацію, куди входять дані окремо щодо жінок і чоловіків, про поширення та особливості надомної праці, яка має правити за основу для національної політики в галузі надомної праці та для заходів, яких вживають з метою її проведення. Ця інформація повинна публікуватися і бути доступною для громадськості.

5. 1) Надомник має бути інформований про конкретні умови зайнятості письмово чи в будь-якій іншій належній формі, яка відповідає національним законодавству і практиці.

2) Ця інформація повинна містити, зокрема:

- a) ім'я та адресу роботодавця і посередника, якщо такий є;
- b) тарифи або ставки оплати праці та методи обчислення; і
- c) вид роботи, що підлягає виконанню.

### *III. Контроль за надомною працею*

6. Компетентний орган на національному рівні і, в разі потреби, на регіональному, галузевому чи місцевому рівнях повинен забезпечити ведення обліку роботодавців, які надають роботу надомникам, і всіх посередників, яких використовують ці роботодавці. Для цього даний орган повинен зазначати, яку інформацію роботодавці повинні подавати або мати для подання певному органу.

7. 1) Роботодавці повинні нести зобов'язання щодо повідомлення компетентного органу, якщо вони надають роботу надомникам уперше.

2) Роботодавці повинні вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, окремо жінок і чоловіків.

3) Роботодавці повинні також вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням:

- a) часу, відведеного для виконання завдань;
- b) тарифних ставок оплати праці;
- c) витрат, що виникли у надомника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;
- d) будь-яких утримань із зарплати, проведених відповідно до національного законодавства; і
- e) належної заробітної плати й виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведеної виплати.

4) копія зазначеного в 3) реєстраційного листа має надаватися надомнику.

8. Тією мірою, якою це допускається національними законодавством і практикою, стосовно невтручання у приватне життя, інспектори праці чи інші посадові особи, на яких покладено обов'язок контролювати дотримання положень, що регулюють надомну працю, повинні мати можливість входити в ті частини будинку чи іншого приватного приміщення, де виконується робота.

9. У випадках серйозних або неодноразових порушень законодавства, що застосовується до надомної праці, слід вживати відповідно до національних законодавства і практики потрібних заходів, аж до можливої заборони на видачу роботи додому.

### *IV. Мінімальний вік*

10. Національне законодавство щодо мінімального віку приймання на роботу чи допуску до трудової діяльності має застосовуватися щодо надомної праці.



*V. Право на об'єднання і на ведення колективних переговорів*

12. Законодавчі або адміністративні обмеження чи інші перешкоди на шляху реалізації:

- а) права надомників створювати свої власні організації чи вступати в організації працівників за власним вибором і брати участь у діяльності таких організацій; і
- б) права організацій надомників вступати у профспілкові федерації чи конфедерації треба виявляти і усувати.

12. Слід вживати заходів, які б заохочували ведення колективних переговорів як засобу визначення умов праці надомників.

*VI. Оплата праці*

13. Слід встановити мінімальні розміри заробітної плати для надомної праці відповідно до національних законодавства і практики.

14. 1) Ставки заробітної плати надомників повинні переважно встановлюватися в рамках колективних переговорів або, якщо такі не проводяться:

- а) рішеннями компетентного органу після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються надомниками, і з організаціями роботодавців надомників або, якщо таких організацій немає, з представниками надомників і роботодавців надомників; або
- б) в рамках інших відповідних процедур встановлення заробітної плати на національному, галузевому чи місцевому рівнях.

2) Якщо у встановленні ставок заробітної плати не використовуються засоби, зазначені вище в 1), то вони повинні встановлюватися угодою між надомником і роботодавцем.

15. Для конкретної роботи, оплачуваної відрядно, ставка заробітної плати надомника повинна бути порівняна з заробітною платою, отримуваною працівником на підприємстві роботодавця або, за його відсутності, на іншому підприємстві в цій галузі або в цьому районі.

16. Надомники повинні отримувати компенсацію за:

- а) витрати, пов'язані з їхньою роботою, а саме за використані енергію та воду, зв'язок та обслуговування машин і обладнання; і
- б) час, витрачений на технічне обслуговування машин і обладнання, заміну інструментів, сортування, розпакову та упаковку та інші такі операції.

17. 1) Національне законодавство щодо захисту заробітної плати повинно застосовуватися до надомників.

2) Національне законодавство має забезпечувати наявність заздалегідь встановлених критеріїв для відрахувань і повинно захищати надомників від необґрунтованих відрахувань за брак у роботі або зіпсовані матеріали.

3) Праця надомників повинна оплачуватися під час здачі кожного закінченого робочого завдання, або через регулярні проміжки часу, що не перевищують одного місяця.

18. Якщо використовуються послуги посередника, то посередник і роботодавець повинні разом і кожний окремо нести відповідальність за виплату належної надомникам винагороди відповідно до національних законодавства і практики.

*VII. Безпека та гігієна праці*

19. Компетентний орган повинен забезпечувати розповсюдження основних положень, правил та інструкцій, прийнятих у галузі безпеки і гігієни праці та запобіжних заходів, яких зобов'язані вживати роботодавці та надомники. В міру можливості, ці основні положення треба перекладати мовами, якими володіють надомники.

20. До обов'язків роботодавців повинні входити:

- а) інформування надомників про всі пов'язані з їхньою роботою небезпеки, що відомі

або мають бути відомі роботодавцю, запобіжні заходи, яких треба вжити, та навчання їх належним чином, у разі потреби;

- б) забезпечення того, щоб надані надомникам машини, інструменти або інше обладнання мали відповідні захисні пристрої, та вжиття розумних заходів, що забезпечували б їхнє належне технічне обслуговування; і
- с) надання надомникам безплатно всіх потрібних засобів індивідуального захисту.

21. До обов'язків надомників мають входити:

- а) виконання приписаних заходів з безпеки та гігієни праці;
- б) вжиття розумних запобіжних заходів щодо власної безпеки і здоров'я, а також безпеки і здоров'я інших осіб, які можуть потерпіти внаслідок їхніх дій або помилок у роботі, серед іншого правильне використання матеріалів, машин, інструментів та всякого обладнання, наданих в їхнє розпорядження.

22. 1) Надомник, який відмовляється виконувати роботу, щодо якої є серйозні підстави вважати, що вона становить безпосередню загрозу для його безпеки чи здоров'я, повинен бути захищений від несправедливих наслідків за допомогою заходів, що відповідають національним умовам і практиці. Надомник повинен негайно повідомити роботодавця про таку ситуацію.

2) Якщо за визначенням інспектора праці або іншої посадової особи, котра відає питаннями охорони праці, виникає безпосередня серйозна загроза для життя або здоров'я надомника, його сім'ї або населення, продовження роботи вдома повинно заборонятися доти, доки не буде вжито належних заходів для виправлення становища.

#### *VIII. Тривалість робочого часу, періодів відпочинку та відпустки*

23. Термін, встановлений для виконання робочого завдання, не повинен позбавляти надомника можливості мати щоденний або щотижневий відпочинок, порівняний з тим, який мають інші працівники.

24. Національне законодавство повинно встановлювати умови, за яких надомникам надаються права, що їх мають інші працівники, у вигляді оплачуваних державних святкових днів, щорічних оплачуваних відпусток і оплачуваної відпустки у разі хвороби.

#### *IX. Соціальне забезпечення і захист материнства*

25. Система соціального забезпечення повинна поширюватись на надомників. Це може забезпечуватися шляхом:

- а) внесення надомників до сфери застосування чинних положень з соціального забезпечення;
- б) пристосування систем соціального забезпечення, з тим щоб вони поширювалися на надомників; чи
- с) створення спеціальних систем або фондів для надомників.

26. До надомників має застосовуватися національне законодавство в галузі захисту материнства.

#### *X. Захист у разі припинення трудових відносин*

27. Надомники повинні мати такий самий захист, який мають інші працівники стосовно припинення трудових відносин.

#### *XI. Врегулювання спорів*

28. Компетентний орган повинен забезпечити наявність механізмів урегулювання спорів між надомником і роботодавцем або будь-яким посередником, якого використовує роботодавець.

#### *XII. Програми щодо надомної праці*

29. 1) Кожний член Організації повинен у співробітництві з організаціями роботодавців

і працівників надавати сприяння і підтримку програмам, які:

- a) інформують надомників щодо їхніх прав і тієї допомоги, якою вони можуть користуватися;
  - b) привертають увагу організацій роботодавців і працівників, неурядових організацій та громадськості в цілому до проблем, пов'язаних з надомною працею;
  - c) полегшують об'єднання надомників в організації за їхнім власним вибором, зокрема в кооперативи;
  - d) забезпечують надомникам здобуття професійної підготовки з метою підвищення їхньої кваліфікації (серед іншого це нетрадиційні спеціальності, навички управління і ведення переговорів), продуктивності праці, розширення можливостей працевлаштування і здатності займатися діяльністю, що дає дохід;
  - e) забезпечують таку професійну підготовку, яка проводиться, по змозі, поблизу від місця проживання працівників і не вимагає виконання непотрібних формальних умов;
  - f) підвищують рівень безпеки надомників і рівень охорони їхнього здоров'я, полегшуючи їм доступ до обладнання, інструментів, сировини та інших потрібних матеріалів, таких, що безпечні і мають високу якість;
  - g) полегшують створення центрів і мереж організацій для надомників з метою надання їм інформації та послуг і зменшення їхньої ізоляції;
  - h) полегшують доступ до кредитів, поліпшення житлових умов та користування дитячими закладами; і
  - i) сприяють визнанню надомної праці як корисного трудового досвіду.
- 2) Слід забезпечити доступ до цих програм надомникам у сільських районах.
  - 3) Слід ухвалити конкретні програми, спрямовані на викорінення дитячої праці в надомній праці.

### *XIII. Доступ до інформації*

30. В міру практичної здійсненності, інформація щодо прав і захисту надомників та зобов'язань роботодавців стосовно надомників, а також програм, зазначених у параграфі 29, повинна надаватися мовами, якими володіють надомники.

## Конвенція № 175

**Конвенція № 175 про роботу на умовах  
неповного робочого часу, 1994 р.**

Генеральна Конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
7 червня 1994 року на свою вісімдесят першу сесію,

беручи до уваги актуальність для працівників, зайнятих неповний робочий час, положень Конвенції 1951 року про рівну винагороду, Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці й занять та Конвенції та Рекомендації 1981 року про працівників із сімейними обов'язками,

беручи до уваги актуальність для цих працівників Конвенції 1988 року про сприяння зайнятості та захист від безробіття та Рекомендації 1984 року про політику в галузі зайнятості (додаткові положення),

визнаючи значущість виробничої та вільно обраної зайнятості для всіх працівників, економічне значення роботи на умовах неповного робочого часу, необхідність того, щоб політика в галузі зайнятості враховувала роль роботи на умовах неповного робочого часу у справі створення додаткових можливостей зайнятості, та необхідність забезпечення захисту працівників, зайнятих неповний робочий час, в таких областях, як доступ до зайнятості, умови праці та соціальне забезпечення,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно роботи на умовах неповного робочого часу, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього двадцять четвертого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто четвертого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу.

*Стаття 1*

У цій Конвенції:

- a) термін "працівник, зайнятий неповний робочий час", означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають в порівнянній ситуації;
- b) нормальна тривалість робочого часу, вказана у пункті a), може розраховуватися по-тижнево чи у середньому за певний період зайнятості;
- c) термін "працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває в порівнянній ситуації" означає трудящего, зайнятого повний робочий час, який:
  - i) має такий самий тип трудових відносин;
  - ii) має такі самі чи аналогічні вид роботи чи професію; і
  - iii) працює у тому самому структурному підрозділі чи, якщо у ньому немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих що знаходяться у порівнянній ситуації, то на тому самому підприємстві, чи, якщо на цьому підприємстві немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих що перебувають у порівнянній ситуації, то в тій самій галузі економічної діяльності, що й відповідний працівник, зайнятий неповний робочий час;
- d) не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, працівники, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття, внаслідок тим-

часового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних причин.

#### Стаття 2

Ця Конвенція не зачіпає більш сприятливих положень, що застосовуються до працівників, зайнятих неповний робочий час, згідно з іншими міжнародними конвенціями в галузі праці.

#### Стаття 3

1. Ця Конвенція застосовується до всіх працівників, зайнятих неповний робочий час, у тому розумінні, що кожна держава-член може після консультації з представницькими організаціями зацікавлених роботодавців та працівників виключити повністю чи частково зі сфери її застосування окремі категорії працівників чи підприємств, якщо її застосування до них викликає особливі проблеми істотного характеру.

2. Кожна держава-член, яка ратифікувала цю Конвенцію та використовує передбачену у попередньому параграфі можливість, у своїх доповідях про застосування цієї Конвенції, що надсилаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, вказує усі виключені таким чином окремі категорії працівників чи підприємств та вказує причини, з яких таке виключення вважалося б чи все ще вважається необхідним.

#### Стаття 4

Вживають заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час, щодо:

- a) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність у якості представників працівників;
- b) безпеки та гігієни праці;
- c) дискримінації в галузі праці та занять.

#### Стаття 5

Вживають заходів, що відповідають національному законодавству та практиці, які забезпечують, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з причини того, що вони зайняті неповний робочий час, основної заробітної плати, що розраховується на погодинній основі, за підсумками роботи підприємства чи на відрядній основі, яка була б меншою від основної заробітної плати працівників, зайнятих повний робочий час, та які перебувають у порівнянній ситуації, що розраховується такими самими методами.

#### Стаття 6

Передбачені законом системи соціального забезпечення, які охоплюють осіб, зайнятих професійною діяльністю, повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися умовами, еквівалентними тим, якими користуються працівники, зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації; ці умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам, чи іншими методами, що відповідають національному законодавству та практиці.

#### Стаття 7

Вживають заходів для забезпечення того, щоб працівникам, зайнятим неповний робочий час, були надані умови, еквівалентні тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації, у таких областях:

- a) захист материнства;
- b) припинення трудових відносин;
- c) щорічна оплачувана відпустка чи оплачувані святкові дні;
- d) відпустка у разі хвороби,
- e) у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

*Стаття 8*

1. Працівники, зайняті неповний робочий час, тривалість робочого часу чи заробітки яких нижчі від встановленої мінімальної норми, можуть виключатися державою-членом:

- a) зі сфери застосування будь-яких передбачених законом систем соціального забезпечення, вказаних у статті 6, але не стосовно допомог у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням;
- b) зі сфери дії будь-яких заходів, що застосовуються в областях, вказаних у статті 7, за винятком заходів із захисту материнства, окрім тих, які визначені передбаченими законом системами соціального забезпечення.

2. Вказані в параграфі 1 мінімальні норми повинні бути достатньо низькими, щоб не виключати невинуватено велику чисельність працівників, зайнятих неповний робочий час.

3. Держава-член, що користується передбаченою в параграфі 1 можливістю:

- a) періодично переглядає чинні мінімальні норми;
- b) у своїх доповідях про застосування Конвенції, що надсилаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, вказує діючі мінімальні норми, причини, які послужили основою для їх прийняття, а також повідомляє, чи розглядаються можливості поступового поширення правового захисту на виключених працівників.

4. З найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників проводяться консультації з приводу встановлення, повторного розгляду та перегляду вказаних у цій статті мінімальних норм.

*Стаття 9*

1. Вживають заходів для полегшення доступу до продуктивної та вільно обраної роботи на умовах неповного робочого часу, що відповідає інтересам як роботодавців, так і працівників, за умови забезпечення передбаченого у вищенаведених статтях 4–7 правового захисту.

2. Ці заходи включають:

- a) перегляд законодавства та правил, які можуть перешкодити роботі на умовах неповного робочого часу чи згоді на її виконання, чи визвати негативне ставлення до неї;
- b) використання служб зайнятості, де такі існують, для виявлення існуючих можливостей працевлаштування на умовах неповного робочого часу та ознайомлення з ними в процесі інформаційної діяльності та діяльності з працевлаштування;
- c) особливу увагу в рамках політики в галузі зайнятості до потреб та побажань окремих груп, таких як безробітні, працівники із сімейними обов'язками, працівники похилого віку, працівники-інваліди та працівники, які відвідують загальноосвітні курси чи курси професійної підготовки.

3. Ці заходи можуть також включати проведення досліджень та розповсюдження інформації про те, якою мірою робота на умовах неповного робочого часу відповідає економічним та соціальним цілям роботодавців та працівників.

*Стаття 10*

У відповідних випадках вживають заходів, що забезпечують, щоб перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства та практики.

*Стаття 11*

Положення цієї Конвенції застосовуються за допомогою законодавства, якщо тільки вони не застосовуються за допомогою колективних угод чи у будь-який інший спосіб, що відповідає національній практиці. До прийняття такого законодавства проводяться консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників.

(Прикінцеві положення)



## Рекомендація № 183

**Рекомендація №183 про роботу на умовах  
неповного робочого часу, 1994 р.**

Генеральна Конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
7 червня 1994 року на свою вісімдесят першу сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно роботи на умовах неповного робочого часу, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу,

ухвалює цього двадцять четвертого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто четвертого року нижченаведену Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу.

1. Положення цієї Рекомендації повинні розглядатися у зв'язку з положеннями Конвенції 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (надалі наводитиметься як "Конвенція").

2. У цій Рекомендації:

- a) термін "працівник, зайнятий неповний робочий час", означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають в порівнянній ситуації;
- b) нормальна тривалість робочого часу, вказана в a), може розраховуватися потижнево чи у середньому за певний період зайнятості;
- c) термін "працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває в порівнянній ситуації" означає працівника, зайнятого повний робочий час, який:
  - i) має такий самий тип трудових відносин;
  - ii) має такі самі чи аналогічні вид роботи чи професію; і
  - iii) працює у тому самому структурному підрозділі чи, якщо у ньому немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих що знаходяться у порівнянній ситуації, то на тому самому підприємстві, чи, якщо на цьому підприємстві немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих що перебувають у порівнянній ситуації, то в тій самій галузі економічної діяльності,
- d) що й відповідний працівник, зайнятий неповний робочий час;
- e) не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, працівники, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття, внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних причин.

3. Ця Рекомендація застосовується до усіх працівників, зайнятих неповний робочий час.

4. Відповідно до національного законодавства чи практики, роботодавці повинні консультуватися з представниками зацікавлених працівників з приводу широкомасштабного введення чи розширення масштабу застосування роботи на умовах неповного робочого часу, відповідних правил та процедур та можливих засобів захисту та заохочення такої роботи.



5. Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні бути проінформовані у письмовій формі чи будь-яким іншим способом, що відповідає національному законодавству та практиці, про особливості їхнього найму.

6. Зміни, які відповідно до статті 6 Конвенції необхідно вносити до передбачених законом систем соціального забезпечення, ґрунтовані на професійній діяльності, повинні бути спрямовані на:

- a) поступове зниження, у відповідних випадках, мінімальних норм заробітків чи тривалості робочого часу, що є умовою для охоплення цими системами;
- b) забезпечення, залежно від обставин, працівників, зайнятих неповний робочий час, виплатою мінімальних чи одноразових допомог, зокрема допомог по старості, у випадку хвороби, по інвалідності та по материнству, а також сімейних допомог;
- c) визнання в принципі, що працівники, зайняті неповний робочий час, трудові відносини яких припиняються чи призупинені та які шукають тільки роботу на умовах неповного робочого часу, задовольняють умову готовності розпочати роботу, що вимагається для виплати допомог по безробіттю;
- d) зниження небезпеки обмеження інтересів працівників, зайнятих неповний робочий час, системами, які:
  - i) обумовлюють отримання права на допомогу наявністю певного періоду чи то період страхування, сплати внесків, чи трудовий стаж протягом певного періоду часу; чи
  - ii) визначають розмір допомог залежно як від середнього заробітку на попередній роботі, так і від тривалості періодів страхування, сплати внесків чи трудового стажу.

7. 1) У відповідних випадках мінімальні норми, що обмежують доступ до приватних професійних систем, що доповнюють чи замінюють передбачені законом системи соціального забезпечення, повинні поступово знижуватися для того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, були охоплені ними якомога ширше.

2) Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні користуватися в рамках цих систем умовами, еквівалентними тим, якими користуються працівники, зайняті повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації. У відповідних випадках ці умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам.

8. 1) У відповідних випадках мінімальні норми, які розраховуються на основі тривалості робочого часу чи заробітків, встановлені відповідно до статті 8 Конвенції в областях, передбачених в статті 7, повинні поступово знижуватися.

2) Періоди роботи, які передбачаються як умова надання правового захисту в областях, вказаних в статті 7 Конвенції, не повинні бути більш тривалими для працівників, зайнятих неповний робочий час, ніж для працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації.

9. Якщо працівники, зайняті неповний робочий час, працюють більш ніж на одному робочому місці, слід враховувати загальну тривалість їхнього робочого часу, загальні розміри їхніх внесків чи заробітків у визначенні того, чи відповідають вони мінімальним вимогам, передбачених у встановлених законом системах соціального забезпечення, ґрунтованих на професійній діяльності.

10. Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні отримувати на рівноправній основі додаткові до основної заробітної плати грошові виплати, які отримують працівники, зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації.

11. Слід вживати усіх належних заходів для того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, якщо є практична можливість, на рівноправній основі користувалися соціально-побутовими послугами та доступом до соціальних служб відповідного підприємства; ці

служби та послуги слід, у міру можливості, пристосувати до потреб працівників, зайнятих неповний робочий час.

12. 1) Тривалість та графік робочого часу працівників, зайнятих неповний робочий час, встановлюються з врахуванням як інтересів працівника, так і потреб підприємства.

2) У міру можливості, зміни в узгодженому графіку та робота понад узгоджену кількість годин підлягають обмеженням та повинні здійснюватися за умови завчасного попередження.

3) Система компенсацій за роботу понад узгоджений робочий графік повинна бути предметом переговорів згідно з національним законодавством та практикою.

13. Відповідно до національного законодавства та практики, працівники, зайняті неповний робочий час, повинні користуватися на рівноправній основі, та, у міру можливості, на рівних умовах усіма видами відпусток, які надаються працівникам, зайнятим повний робочий час, які знаходяться у порівнянній ситуації, зокрема оплачуваною навчальною відпусткою, батьківською відпусткою по догляду за дитиною та відпусткою по догляду за хворою дитиною чи іншим найближчим родичем сім'ї працівника.

14. У випадку необхідності до працівників, зайнятих неповний робочий час, повинні застосовуватися такі самі правила стосовно планування щорічної відпустки та роботи в офіційні вихідні та святкові дні, які діють щодо працівників, зайнятих повний робочий час, які знаходяться у порівнянній ситуації.

15. У випадку необхідності слід вживати заходів для подолання конкретних перешкод, що ускладнюють доступ працівників, зайнятих неповний робочий час, до професійної підготовки, можливостям професійного росту та професійної мобільності.

16. Слід вносити відповідні зміни до положень, передбачених законом систем соціального забезпечення, оснований на професійній діяльності, які можуть викликати негативне ставлення до роботи на умовах неповного робочого часу чи до згоди на неї, зокрема у положення:

- a) які призводять до пропорційного підвищення розміру внесків, що сплачуються працівниками, зайнятими неповний робочий день, якщо ці внески не виправдані пропорційно зрослими розмірами пільг;
- b) які без розумних причин помітно скорочують розмір допомог по безробіттю, що виплачуються безробітним, які тимчасово погоджуються працювати на умовах неповного робочого часу;
- c) які при обчисленні допомог по старості надають надто великого значення пониженій сумі доходу, отриманого під час роботи на умовах неповного робочого часу, тільки за період, що передує виходу на пенсію.

17. Роботодавцям слід передбачати можливість вжиття заходів, що сприяють доступу до роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, включаючи, в разі необхідності, кваліфіковані та управлінські посади.

18. 1) У випадку необхідності роботодавцям слід звертати увагу на:

- a) заяви працівників про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на наявну на підприємстві роботу на умовах неповного робочого часу; та
- b) заяви працівників про переведення їх з роботи на умовах неповного робочого часу на наявну на підприємстві роботу на умовах повного робочого часу.

2) Роботодавці повинні своєчасно надавати працівникам інформацію про наявність на підприємстві вакантних робочих місць з повним та неповним робочим часом для того, щоб спростити переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки.

19. Відмова працівника переходити з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки не повинна сама по собі бути за-

конною підставою для звільнення, що не стосується можливості звільнень відповідно до національного законодавства та практикою з інших причин, які можуть бути пов'язані з виробничою необхідністю для цього підприємства.

20. Якщо національні умови чи умови на підприємстві дозволяють, працівники повинні мати можливість переходити на роботу на умовах неповного робочого часу з обґрунтованих причин, таких як вагітність чи необхідність догляду за малолітньою дитиною, чи за хворим, чи тим членом сім'ї працівника, що втратив працездатність, та потім повертатися на роботу на умовах повного робочого часу.

21. Якщо зобов'язання роботодавця залежать від чисельності працюючих у нього працівників, то працівники, зайняті неповний робочий час, повинні рахуватися як працівники, зайняті повний робочий час. Однак у випадку необхідності, чисельність працівників, зайнятих неповний робочий час, може розраховуватися пропорційно тривалості їхнього робочого часу, у тому розумінні, що якщо такі зобов'язання стосуються захисту, передбаченого у статті 4 Конвенції, то такі працівники повинні рахуватися як працівники, зайняті повний робочий час.

22. Слід розповсюджувати інформацію про засоби захисту, що застосовуються щодо роботи на умовах неповного робочого часу, та про практичну організацію різних форм роботи на умовах неповного робочого часу.

## Конвенція № 155

**Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці  
та виробниче середовище, 1981 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
3 червня 1981 року на шістдесят сьому сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо безпеки та гігієни праці та виробничого се-  
редовища, що є пунктом шостим порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,  
ухвалює 22 червня 1981 року нижченаведену конвенцію, котра називатиметься  
Конвенцією 1981 року про безпеку та гігієну праці:

*Розділ I. Сфера застосування і визначення**Стаття 1*

1. Ця Конвенція поширюється на всі галузі економічної діяльності.
2. Член організації, котрий ратифікує цю Конвенцію, після консультації, по можливості, на більш ранньому етапі із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників може вилучати, частково або повністю, зі сфери її застосування окремі галузі економічної діяльності, такі як морське судноплавство або рибальство, щодо яких виникають особливі проблеми.
3. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, у своїй першій доповіді про її застосування, поданій відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, перелічує окремі категорії працівників, котрі можуть бути вилучені відповідно до параграфа 2 цієї статті, викладаючи причини такого вилучення та зазначаючи заходів, яких ужито для забезпечення достатнього захисту працівників у вилучених галузях, і в наступних доповідях повідомляє про будь-яке розширення сфери застосування.

*Стаття 2*

1. Ця Конвенція поширюється на всіх працівників, котрі працюють у галузях економічної діяльності, до яких застосовуються її положення.
2. Член Організації, котрий ратифікував цю Конвенцію, після консультації, по можливості, на більш ранньому етапі із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників може вилучати, частково або повністю, зі сфери її застосування окремі категорії працівників, щодо яких виникають особливі труднощі.
3. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, у своїй першій доповіді про її застосування, подаваній відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, перелічує окремі категорії працівників, котрі можуть бути вилучені відповідно до параграфа 2 цієї статті, викладаючи причини такого вилучення, і в своїх наступних доповідях повідомляє про будь-яке розширення сфери застосування.

*Стаття 3*

Відповідно до мети цієї Конвенції:

- a) термін “галузі економічної діяльності” охоплює всі галузі, де працівники працюють за наймом, зокрема державну службу;
- b) термін “працівники” поширюється на всіх, хто працює за наймом, зокрема на тих, хто працює в державному секторі;
- c) термін “робоче місце” означає всі місця, де працівникам треба бути або куди їм треба прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і які прямо чи непрямо перебувають під кон-

тролем роботодавця;

- d) термін “правила” охоплює всі положення, яким компетентний орган чи органи надали силу закону;
- e) термін “здоров’я” щодо праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він охоплює також фізичні й психічні елементи, котрі впливають на здоров’я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці.

## *Розділ II. Засади національної політики*

### *Стаття 4*

1. Кожний член Організації відповідно до національних умов і практики та після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює та періодично переглядає узгоджену національну політику в галузі безпеки праці, гігієни праці й виробничого середовища.

2. Мета такої політики — запобігати нещасним випадкам і ушкодженню здоров’я, що виникають внаслідок роботи, в ході її або пов’язані з нею, зводячи до мінімуму, наскільки це обґрунтовано й практично здійснення, причини небезпек, властивих виробничому середовищу.

### *Стаття 5*

Під час проведення політики, передбаченої в статті 4 цієї Конвенції, беруться до уваги, тією мірою, якою вони справляють вплив на безпеку та гігієну праці та виробниче середовище, такі основні сфери діяльності:

- a) розроблення, випробування, вибір, заміна, монтаж, розміщення, використання та обслуговування матеріальних елементів праці (робочих місць, виробничого середовища, інструментів, механізмів та обладнання, хімічних, фізичних і біологічних речовин та агентів, трудових процесів);
- b) зв’язок між матеріальними елементами праці й особами, які виконують роботу або контролюють її, а також пристосування механізмів, обладнання, робочого часу, організації праці й трудових процесів до фізичних і психічних властивостей працівників;
- c) професійна підготовка, зокрема неодмінна подальша підготовка, кваліфікація і стимулювання осіб, зайнятих так чи інакше забезпеченням відповідного рівня безпеки та гігієни праці;
- d) зв’язок і співробітництво на рівні робочої групи та підприємства і на будь-якому іншому відповідному рівні до національного рівня включно;
- e) захист працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів внаслідок ужитих ними належним чином дій відповідно до політики, зазначеної в статті 4 цієї Конвенції.

### *Стаття 6*

У ході розроблення політики, передбаченої в статті 4 цієї Конвенції, зазначаються відповідні функції та обов’язки державних органів, роботодавців, працівників та інших осіб у галузі безпеки та гігієни праці, при цьому враховуються як допоміжна роль таких обов’язків, так і національні умови та практика.

### *Стаття 7*

У відповідні терміни переглядається становище в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища — цілком або лише деякі аспекти — з метою визначення основних проблем, виявлення ефективних методів їхнього вирішення й черговості вживання заходів, а також оцінки наслідків.

## *Розділ III. Заходи на національному рівні*

### *Стаття 8*

Кожний член Організації за допомогою законодавства або правил чи в будь-який

інший спосіб, що відповідає національним умовам та практиці, і після консультації із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників вживає заходів, потрібних для здійснення положень статті 4 цієї Конвенції.

#### Стаття 9

1. Втілення в життя законодавства й правил безпеки та гігієни праці та виробничого середовища забезпечується належною і відповідною системою інспекції.

2. Система контролю за втіленням у життя передбачає застосування належних санкцій у разі порушення законодавства й правил.

#### Стаття 10

Треба вживати заходів щодо консультування роботодавців і працівників для надання їм допомоги у виконанні юридичних зобов'язань.

#### Стаття 11

Для втілення в життя політики, передбаченої в статті 4 цієї Конвенції, компетентний орган чи органи забезпечують поступове виконання таких функцій:

- a) визначення, якщо вид і міра небезпеки цього вимагають, умов, котрі регулюють проектування, будівництво та планування підприємств, введення їх в експлуатацію, значне їх переобладнання та зміну призначення, а також безпеку технічного обладнання, яке використовується в ході роботи, і застосування процедур, встановлених компетентними органами;
- b) визначення виробничих процесів, речовин і агентів, контакт із якими треба заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу чи контролю компетентного органу чи органів; беруться до уваги небезпеки для здоров'я, що виникають внаслідок одночасного контакту з кількома речовинами або агентами;
- c) встановлення й застосування процедур, за якими роботодавці, а коли це потрібно, страхові установи та інші безпосередньо заінтересовані органи або особи, повідомляють про нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання, а також подання щорічних статистичних даних про нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання;
- d) проведення розслідувань, коли нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання чи будь-яке ушкодження здоров'я, що виникають у ході роботи або у зв'язку з нею, свідчать про серйозне становище;
- e) щорічна публікація інформації про вжиті заходи відповідно до політики, зазначеної у статті 4 цієї Конвенції, про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та про всі інші ушкодження здоров'я, котрі виникають у ході роботи або у зв'язку з нею;
- f) застосування й розширення, з урахуванням національних умов і можливостей, систем вивчення хімічних, фізичних чи біологічних агентів з погляду небезпеки для здоров'я працівників.

#### Стаття 12

Відповідно до національних законодавства й практики треба вживати заходів з метою забезпечення того, щоб особи, які займаються розробленням, виготовленням, ввезенням, постачанням чи передачею механізмів, обладнання або речовин для професійного використання;

- a) пересвідчувалися тією мірою, наскільки це обґрунтовано й практично здійсненне, що механізми, обладнання або речовини не становлять загрози безпеці й здоров'ю осіб, які правильно ними користуються;
- b) подавали інформацію про правильний монтаж і використання механізмів та обладнання, а також про правильне застосування речовин і про небезпеки, пов'язані з ви-



користанням механізмів і обладнання, та про шкідливі властивості хімічних речовин, фізичних чи біологічних агентів або продуктів, а також інструктували щодо того, як слід уникати відомих небезпек;

- с) проводили вивчення й дослідження чи будь-яким іншим способом стежили за розвитком науково-технічних знань, потрібних для виконання положень пунктів а) і b) цієї статті.

#### Стаття 13

Працівникові, який залишив роботу і мав достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя чи здоров'я, забезпечується відповідно до національних умов та практики захист від необґрунтованих утисків.

#### Стаття 14

Відповідно до національних умов і практики треба вживати заходів для сприяння внесенню питань безпеки та гігієни праці й виробничого середовища до програм освіти й професійної підготовки на всіх рівнях, зокрема до програм вищої технічної, медичної та професійної освіти, для задоволення потреб усіх працівників у галузі професійної підготовки.

#### Стаття 15

1. З метою забезпечення узгодженості політики, зазначеної в статті 4, та заходів для її проведення кожний член Організації, після консультації якомога раніше з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також, у разі потреби, з іншими органами вживає відповідних до національних умов і практики заходів щодо забезпечення потрібної координації між різними органами та організаціями, уповноваженими здійснювати положення розділів II і III цієї Конвенції.

2. До цих заходів входить створення центрального органу, якщо цього вимагають обставини і дають можливість національні умови та практика.

### Розділ IV. Заходи на рівні підприємства

#### Стаття 16

1. Роботодавці повинні забезпечувати, наскільки це обґрунтовано й практично здійсненне, щоб робочі місця, механізми, обладнання та процеси, котрі перебувають під їхнім контролем, були безпечними і не загрожували здоров'ю.

2. Роботодавці повинні забезпечувати, наскільки це обґрунтовано й практично здійсненне, щоб хімічні, біологічні й фізичні речовини та агенти, котрі перебувають під їхнім контролем, були безпечними для здоров'я, коли вживано відповідних захисних заходів.

3. Роботодавці повинні, у разі потреби, надавати відповідні захисні одяг і засоби, щоб запобігти, наскільки це обґрунтовано й практично здійсненне, виникненню нещасних випадків чи шкідливих наслідків для здоров'я.

#### Стаття 17

У випадках, коли два або більше підприємства одночасно здійснюють діяльність на одному робочому місці, вони співпрацюють у справі застосування положень цієї Конвенції.

#### Стаття 18

Роботодавці повинні, коли це потрібно, вживати заходів у разі виникнення аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві, зокрема належних заходів для надання першої допомоги.

#### Стаття 19

На рівні підприємства треба вживати заходів, відповідно до яких:

- а) працівники в ході виконання роботи співробітничать з роботодавцем у справі виконання ним покладених на нього обов'язків;



- b) представники працівників на підприємстві співробітничать з роботодавцем у галузі безпеки й гігієни праці;
- c) представники працівників на підприємстві дістають належну інформацію про заходи щодо забезпечення їхньої безпеки та охорони здоров'я, вжиті роботодавцем, і можуть консультуватися зі своїми представницькими організаціями з приводу такої інформації за умови нерозголошення комерційної таємниці;
- d) працівники та їхні представники на підприємстві дістають належну підготовку в галузі безпеки та гігієни праці;
- e) працівники чи їхні представники або їхні представницькі організації на підприємстві наділяються відповідно до національних законодавства й практики повноваженнями розглядати всі аспекти безпеки й гігієни праці, пов'язані з їхньою роботою, і роботодавці консультують їх щодо цих аспектів; для цієї мети з обоюсторонньої згоди на підприємство може бути запрошено позаштатних технічних радників;
- f) працівник негайно повідомляє свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, з приводу якої в нього є достатні підстави вважати, що вона створює пряму й серйозну загрозу його життю чи здоров'ю; доти, доки роботодавець, у разі потреби, не вжив заходів для її усунення, він не може вимагати, щоб працівники поновили роботу, де як і раніше зберігається пряма й серйозна небезпека для життя чи здоров'я.

## Стаття 20

Співробітництво роботодавців і працівників та/або їхніх представників на підприємстві є основним елементом організаційних та інших заходів, яких вживають на виконання положень статей 16–19 цієї Конвенції.

## Стаття 21

Працівники не несуть ніяких витрат у зв'язку із заходами з техніки безпеки та гігієни праці.

(Прикінцеві положення)

Протокол 2002 року

**Протокол до Конвенції № 155 (1981 року)  
про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище,  
2002 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
3 червня 2002 року на свою 90-у сесію,

відзначаючи положення статті 11 Конвенції 1981 року про безпеку та гігієну праці (далі  
– Конвенція), відповідно до яких, зокрема:

«Для втілення в життя політики, передбаченої в статті 4 цієї Конвенції, компетентний  
орган чи органи забезпечують поступове виконання таких функцій:

...

- с) встановлення й застосування процедур, за якими роботодавці, а коли це потрібно,  
страхові установи та інші безпосередньо заінтересовані органи або особи,  
повідомляють про нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання, а та-  
кож подання щорічних статистичних даних про нещасні випадки на виробництві і  
професійні захворювання;

...

- е) щорічна публікація інформації про вжиті заходи відповідно до політики, зазначеної у  
статті 4 цієї Конвенції, про нещасні випадки на виробництві, професійні захворюван-  
ня та про всі інші ушкодження здоров'я, котрі виникають у ході роботи або у зв'язку  
з нею»,

зважаючи на необхідність зміцнення процедур повідомлення про нещасні випадки на  
виробництві і професійні захворювання та їх реєстрації, а також сприяння узгодженню си-  
стем реєстрації і повідомлення з метою виявлення причин і вживання заходів попереджен-  
ня,

постановивши прийняти ряд пропозицій щодо повідомлення про нещасні випадки на  
виробництві і професійні захворювання та їх реєстрації, що є п'ятим пунктом порядку ден-  
ного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форму протоколу до Конвенції 1981 року про без-  
пеку та гігієну праці,

приймає цього двадцятого дня червня місяця дві тисячі другого року наступний про-  
токол, який може іменуватися Протоколом 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку та  
гігієну праці.

I. Визначення

Стаття 1

В рамках даного Протоколу:

- а) термін «нещасний випадок на виробництві» охоплює ситуацію, що виникає у зв'язку  
з роботою або під час роботи, яка стає причиною виробничої травми, іншого пошкод-  
ження здоров'я працівника або його смерті;
- б) термін «професійне захворювання» охоплює захворювання, отримане в результаті  
дії шкідливих і (або) небезпечних чинників, що виникають у зв'язку з трудовою  
діяльністю;
- с) термін «аварійна ситуація» охоплює легко встановлювану ситуацію, що визначається

відповідно до національного законодавства і нормативно-правових актів, яка може бути причиною травми або захворювання осіб, які виконують роботу, або населення;

- d) термін «нещасний випадок на шляху на роботу і з роботи» охоплює нещасний випадок, що стає причиною смерті або іншого пошкодження здоров'я працівника і, що відбувається безпосередньо на шляху слідування між місцем роботи і:
- i) основним або тимчасовим місцем проживання працівника; або
  - ii) місцем, де працівник зазвичай приймає їжу; або
  - iii) місцем, де працівник зазвичай отримує заробітну плату.

## II. Системи реєстрації і повідомлення

### Стаття 2

Компетентний орган на основі законодавства або нормативно-правових актів, чи за допомогою інших методів, що відповідають національним умовам і практиці, та після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, встановлює і періодично переглядає вимоги і процедури, що стосуються:

- a) реєстрації нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і, залежно від обставин, аварійних ситуацій, нещасних випадків на шляху на роботу і з роботи, а також передбачуваних випадків професійних захворювань;
- b) повідомлення про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання і, залежно від обставин, про аварійні ситуації, нещасні випадки на шляху на роботу і з роботи, а також про передбачувані випадки професійних захворювань.

### Стаття 3

Вимоги і процедури, що стосуються реєстрації, визначають:

- a) відповідальність роботодавців:
  - i) за реєстрацію нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і, залежно від обставин, аварійних ситуацій, нещасних випадків на шляху на роботу і з роботи і передбачуваних випадків професійних захворювань;
  - ii) за надання працівникам та їх представникам відповідної інформації про систему реєстрації;
  - iii) за забезпечення належного ведення такої реєстрації та використання її для вживання заходів попередження;
  - iv) за утримання від прийняття санкцій або дисциплінарних заходів щодо працівника, який доповів про нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання, аварійну ситуацію, нещасний випадок на шляху на роботу і з роботи або про передбачуваний випадок професійного захворювання;
- b) об'єм інформації, що належить реєструвати;
- c) термін зберігання зареєстрованої інформації;
- d) заходи щодо забезпечення конфіденційності персональних і медичних даних, які має у своєму розпорядженні роботодавець відповідно до національного законодавства, нормативно-правових актів, умов і практики.

### Стаття 4

Вимоги і процедури, що стосуються повідомлення, визначають:

- a) відповідальність роботодавців:
  - i) за повідомлення компетентним органам або іншим встановленим органам про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання і, залежно від обставин, про аварійні ситуації, нещасні випадки на шляху на роботу і з роботи, а також про передбачувані випадки професійних захворювань;

- ii) за надання працівникам та їх представникам відповідної інформації про випадки, за якими направлені повідомлення;
- b) залежно від обставин, заходи, які повинні вживати страхові установи, служби гігієни праці, медичні установи та інші безпосередньо зацікавлені органи з метою повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання;
- c) критерії, відповідно до яких повинні направлятися повідомлення про нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання та, залежно від обставин, про аварійні ситуації, нещасні випадки на шляху на роботу і з роботи, а також про передбачувані випадки професійних захворювань;
- d) терміни, протягом яких повинні направлятися повідомлення.

## Стаття 5

У повідомлення включається наступна інформація:

- a) відомості про підприємство, установу і роботодавця;
- b) залежно від обставин, відомості про особу, що отримала травму, і про характер травми або захворювання;
- c) відомості про робоче місце, обставини нещасного випадку або аварійної ситуації, а щодо професійного захворювання - відомості про обставини дії шкідливих і (або) небезпечних для здоров'я чинників.

## III. Національна статистика

## Стаття 6

Кожна держава-член, яка ратифікує даний Протокол, щорік публікує на основі повідомлень та іншої наявної інформації статистичні дані, які повинні мати показний характер для країни в цілому та стосуватися нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та, залежно від обставин, аварійних ситуацій і нещасних випадків на шляху на роботу і з роботи, а також аналіз цих даних.

## Стаття 7

Ці статистичні дані складаються відповідно до систем класифікації, сумісних з останніми відповідними міжнародними системами, розробленими під егідою Міжнародної організації праці або інших компетентних міжнародних організацій.

## IV. Прикінцеві положення

## Стаття 8

1. Держава-член може ратифікувати даний Протокол одночасно з ратифікацією Конвенції або у будь-який час після її ратифікації, направивши Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації офіційну грамоту про ратифікацію даного Протоколу.

2. Протокол набирає чинності через 12 місяців після дати реєстрації Генеральним директором ратифікаційних грамот двох держав-членів Організації. Згодом даний Протокол набирає чинності для кожної держави-члена Організації через 12 місяців після дати реєстрації Генеральним директором її ратифікаційної грамоти, і Конвенція після цього набуває для відповідної держави-члена обов'язкової сили із статтями 1-7 даного Протоколу.

## Стаття 9

1. Держава-член Організації, яка ратифікувала даний Протокол, може денонсувати його, якщо Конвенція відкрита для денонсації відповідно до положень її статті 25, направивши Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації заяву про денонсацію.

2. Денонсація Конвенції відповідно до положень її статті 25 державою-членом, яка ратифікувала даний Протокол, автоматично призводить денонсацію даного Протоколу.

3. Денонсація даного Протоколу відповідно до положень пунктів 1 і 2 цієї статті набирає чинності через рік після дати реєстрації заяви про денонсацію.

#### Стаття 10

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці повідомляє всім державам-членам Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх ратифікаційних грамот і заяв про денонсацію, що направляються йому державами-членами Організації.

2. Повідомляючи державам-членам Організації про реєстрацію отриманої ним другої ратифікаційної грамоти, Генеральний директор звертає їх увагу на дату набуття чинності даного Протоколу.

#### Стаття 11

Генеральний директор Міжнародного бюро праці направляє Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй вичерпну інформацію про всі ратифікаційні грамоти і заяви про денонсацію, зареєстровані Генеральним директором відповідно до положень попередніх статей.

## Рекомендація № 164

**Рекомендація № 164 щодо безпеки та гігієни праці  
та виробничого середовища, 1981 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
3 червня 1981 року на шістдесят сьому сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно безпеки та гігієни праці та виробничого  
середовища, що є шостим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яка доповнює Конвенцію  
1981 року про безпеку та гігієну праці,  
ухвалює 22 червня 1981 року нижченаведену рекомендацію, яка називатиметься  
Рекомендацією 1981 року щодо безпеки та гігієни праці:

**I. Сфера застосування та визначення**

1. 1) Положення Конвенції 1981 року про безпеку та гігієну праці (далі називатиметься Конвенція), а також цієї Рекомендації повинні максимально можливою мірою поширюватися на всі галузі економічної діяльності та на всі категорії працівників.

2) Слід передбачати потрібні та практично здійсненні заходи для забезпечення особам, які працюють не за наймом, захисту, аналогічного тому, який передбачено Конвенцією та цією Рекомендацією.

2. Відповідно до мети цієї Рекомендації:

- a) термін “галузі економічної діяльності” охоплює всі галузі, де працівники працюють за наймом, зокрема державну службу;
- b) термін “працівники” поширюється на всіх, хто працює за наймом, зокрема на тих, хто працює в державному секторі;
- c) термін “робоче місце” означає всі місця, де працівникам належить знаходитись або куди їм належить прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і які прямо чи непрямо перебувають під контролем роботодавця;
- d) термін “правила” охоплює всі положення, яким компетентний орган чи органи надали сили закону;
- e) термін “здоров'я” стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, він охоплює також фізичні та психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки та гігієни праці.

**II. Технічні галузі діяльності**

3. З урахуванням різноманітності галузей економічної діяльності та різних видів робіт і беручи до уваги принцип надання першочерговості справі ліквідації джерел небезпек, треба вживати заходів щодо здійснення політики, зазначеної в статті 4 Конвенції, зокрема, в таких галузях, як:

- a) розроблення, розміщення, конструктивні особливості, монтаж, обслуговування, ремонт і переобладнання робочих місць, а також засобів підходу до них та виходу з них;
- b) освітлення, вентиляція, порядок і чистота робочих місць;
- c) температура, вологість і рухомість повітря робочої зони;
- d) розроблення, конструювання, використання, обслуговування, випробування і перевірка механізмів та обладнання, які можуть становити небезпеку, і, у разі потреби, їхнє схвалення та передача;

- e) запобігання шкідливому для здоров'я фізичному або психічному напруженню (стресу), спричиненому умовами праці;
- f) вантажно-розвантажувальні роботи, штабелювання та складування вантажів і матеріалів вручну або за допомогою механічних засобів;
- g) використання електрики;
- h) виготовлення, упакування, маркірування, транспортування, зберігання й використання шкідливих речовин та агентів, видалення їхніх відходів і осадів, а також, у міру потреби, заміна їх на інші безпечні або менш небезпечні речовини чи агенти;
- i) захист від радіації;
- j) запобігання професійним небезпекам, спричиненим шумом і вібрацією, контроль та захист від них;
- k) контроль за чистотою повітря на робочих місцях та за іншими факторами, пов'язаними з виробничим середовищем;
- l) запобігання небезпекам, пов'язаним з підвищеним або пониженим барометричним тиском та контроль за ними;
- m) запобігання пожежам та вибухам, а також заходи, яких треба вживати у разі пожежі або вибуху;
- n) розроблення, виготовлення, постачання, використання, обслуговування та випробування засобів індивідуального захисту і захисного одягу;
- o) санітарне обладнання, душові, роздягальні та система постачання питною водою і будь-яке інше аналогічне обладнання, пов'язане із забезпеченням безпеки та гігієни праці;
- p) надання першої допомоги;
- q) розроблення планів заходів на випадок надзвичайних обставин;
- r) нагляд за здоров'ям працівників.

### III. Заходи на національному рівні

4. З метою проведення політики, передбаченої статтею 4 Конвенції, та з урахуванням технічних заходів, перелічених у параграфі 3 цієї Рекомендації, компетентний орган чи органи кожної країни повинні:

- a) видавати або затверджувати правила, зведення практичних вказівок чи інші відповідні положення щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища, беручи до уваги зв'язки між безпекою праці та здоров'ям, з одного боку, та тривалістю робочого часу і перерв у роботі — з іншого;
- b) переглядати час від часу в світлі набутого досвіду і науково-технічного прогресу законодавчі положення в галузі безпеки та гігієни праці та виробничого середовища, а також положення, видані або затверджені відповідно до а) цього параграфа;
- c) проводити вивчення та дослідження або сприяти їхньому проведенню для виявлення небезпек і пошуку засобів усунення їх;
- d) подавати відповідним чином інформацію та надавати консультації роботодавцям і працівникам, а також сприяти співробітництву між ними та їхніми організаціями з метою усунення або зменшення, наскільки це практично здійсненне, небезпек; передбачати, в міру потреби, спеціальну програму підготовки для працівників-мігрантів їхньою рідною мовою;
- e) передбачати конкретні заходи щодо запобігання аваріям, а також координувати й узгоджувати заходи, яких треба вживати на різних рівнях, особливо у промислових зонах, де розташовані підприємства з високим рівнем потенційної небезпеки для працівників і населення;



f) встановити надійний зв'язок з Міжнародною системою термінового оповіщення про заходи щодо безпеки і гігієни праці та про професійні небезпеки, створеною в межах Міжнародної організації праці;

g) передбачати відповідні заходи для інвалідів, які працюють.

5. Передбачена параграфом 1 статті 9 Конвенції система інспекції повинна керуватися положеннями Конвенції 1947 року про інспекцію праці та Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві без шкоди для зобов'язань, узятих членами Організації за тими конвенціями, які вони ратифікували.

6. У разі потреби компетентний орган чи органи після консультації із заінтересованими представницькими організаціями роботодавців і працівників повинні сприяти проведенню в галузі умов праці заходів, що відповідають політиці, передбаченій статтею 4 Конвенції.

7. Основними цілями положень, що містяться у статті 15 Конвенції, мають бути:

- a) застосування положень статей 4 і 7 Конвенції;
- b) координація виконання функцій, покладених на компетентний орган чи органи відповідно до положень статті 11 Конвенції і параграфа 4 цієї Рекомендації;
- c) координація діяльності в галузі безпеки та гігієни праці та виробничого середовища, яку здійснюють на національному, регіональному чи місцевому рівнях державні органи, роботодавці та їхні організації, організації працівників і їхні представники, а також інші особи або заінтересовані органи;
- d) сприяння обміну думками, інформацією та досвідом на національному рівні, на рівні промисловості або на рівні галузі економічної діяльності.

8. Треба здійснювати тісне співробітництво державних органів та представницьких організацій роботодавців і працівників, а також інших заінтересованих органів у розробленні й застосуванні політики, передбаченої статтею 4 Конвенції.

9. Передбачений статтею 7 Конвенції перегляд повинен передусім поширюватися на працівників, які перебувають у найбільш несприятливому становищі, наприклад на інвалідів.

#### IV. Заходи на рівні підприємства

10. Обов'язки, покладені на роботодавця для досягнення цілей, викладених у статті 16 Конвенції, можуть - з урахуванням різноманітності галузей економічної діяльності та різних видів роботи - передбачати таке:

- a) надавати робочі місця, механізми та обладнання і забезпечувати догляд за ними, а також застосовувати методи роботи, що настільки безпечні й не становлять загрози для здоров'я, наскільки це обґрунтовано й практично здійснено;
- b) забезпечувати потрібний інструктаж і підготовку, враховуючи функції та властивості різних категорій працівників;
- c) забезпечувати відповідний нагляд за роботою, методами, що застосовуються в роботі, та здійсненням заходів у галузі безпеки та гігієни праці;
- d) вживати залежно від розміру підприємства та виду його діяльності організаційних заходів щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища;
- e) безплатно надавати працівникам відповідні захисний одяг та засоби індивідуального захисту, в яких може виникнути розумна потреба, коли немає можливості будь-яким іншим способом запобігти небезпекам або контролювати їх;
- f) забезпечувати, щоб організація праці, особливо щодо тривалості робочого часу і періодів відпочинку, не позначалась негативно на безпеці та гігієні праці;
- g) вживати всіх обґрунтованих і практично здійснених заходів для зняття надмірної фізичної та психічної втоми;

h) проводити вивчення й дослідження чи будь-яким іншим способом стежити за розвитком науково-технічних знань, потрібних для виконання положень вищезазначених пунктів.

11. У випадках, коли два чи більше підприємства здійснюють одночасно діяльність на одному місці роботи, вони повинні співробітничати в справі застосування положень щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища без шкоди для відповідальності кожного з них за здоров'я та безпеку їхніх працівників. У потрібних випадках компетентний орган чи органи повинні встановлювати спільну процедуру такого співробітництва.

12. 1) Заходи, вжиті для сприяння співробітництву, передбаченому в статті 18 Конвенції, повинні охоплювати, коли це доречно й потрібно і відповідає національній практиці, призначення представників працівників до служб техніки безпеки праці і створення комітетів працівників з безпеки та гігієни праці та/або спільних комітетів з питань безпеки та гігієни праці; в спільних комітетах з безпеки та гігієни праці працівники повинні бути репрезентовані принаймні однаково з роботодавцями.

2) Представники працівників у службах безпеки праці, в комітетах з безпеки праці, у спільних комітетах з безпеки та гігієни праці, а також у разі потреби інші представники працівників повинні:

- a) отримувати належну інформацію з питань безпеки та гігієни праці, мати можливість вивчати фактори, що впливають на безпеку та гігієну праці, а також бути заохоченими пропонувати заходи в цій галузі;
- b) діставати консультації, коли розробляються, тобто до їхнього здійснення, нові важливі заходи щодо безпеки та гігієни праці, та прагнути здобути підтримку працівників стосовно цих заходів;
- c) діставати консультації під час планування змін у робочих процесах, складі роботи або організації праці, які можуть мати наслідки для безпеки чи здоров'я працівників;
- d) бути забезпечені захистом від звільнення та інших несприятливих для них заходів, коли вони виконують функції представників працівників або членів комітетів з безпеки та гігієни праці;
- e) мати можливість на рівні підприємства співробітничати в прийнятті рішень з питань безпеки та гігієни праці;
- f) мати доступ до всіх ділянок робочих місць та можливість обговорювати з працівниками на робочих місцях і в робочий час питання безпеки та гігієни праці;
- g) вільно звертатися до інспекторів з праці;
- h) мати можливість співробітничати у переговорах з питань безпеки та гігієни праці, що проводяться на підприємстві;
- i) мати можливість у розумних межах використовувати оплачуваний робочий час для виконання своїх функцій у галузі безпеки та гігієни праці та здобувати підготовку, пов'язану з цими функціями;
- j) звертатися до фахівців за консультацією з конкретних питань безпеки та гігієни праці.

13. Коли цього вимагає діяльність підприємства і його розміри дають змогу практично це здійснювати, треба передбачати:

- a) організацію служби гігієни праці та служби безпеки праці на підприємстві спільно з іншими підприємствами або за згодою із стороннім органом;
- b) звернення до фахівців, які консультують з окремих питань безпеки чи гігієни праці або контролюють здійснення заходів, прийнятих для вирішення цих питань.

14. Роботодавці повинні, якщо рід діяльності їхніх підприємств дає змогу це зробити, письмово викладати політику та заходи в галузі безпеки та гігієни праці, зазначати різні

обов'язки, які виконуються відповідно до цих заходів, і доводити цю інформацію до відома кожного працівника тією мовою або тим комунікаційним засобом, котрі легко доступні для його розуміння.

15. 1) Роботодавці повинні регулярно перевіряти застосування відповідних норм безпеки та гігієни праці, здійснюючи, наприклад, контроль за виробничим середовищем, і проводити час від часу систематичну перевірку становища в цій галузі.

2) Роботодавці повинні реєструвати такі дані з безпеки та гігієни праці та виробничого середовища, які, на думку компетентного органа чи органів, є потрібними і які могли б містити інформацію про всі нещасні випадки на виробництві та ушкодження здоров'я в ході роботи або у зв'язку з нею, котрі підлягають реєстрації, відомості про дозволи та винятки із законодавства чи правил у цій галузі і можливі умови, від яких ці дозволи та винятки можуть залежати, посвідки про нагляд за здоров'ям працівників на підприємстві, відомості про контакт з певними речовинами й агентами.

16. Передбачені статтею 19 Конвенції положення повинні бути спрямовані на забезпечення того, щоб працівники:

- a) виявляли розумне піклування про свою власну безпеку та безпеку інших осіб, які можуть бути наражені на загрозу внаслідок їхньої дії або бездіяльності під час роботи;
- b) дотримувалися інструкцій, передбачених з метою забезпечення їхньої власної безпеки та гігієни праці, а також безпеки та гігієни праці інших осіб, і процедури в галузі техніки безпеки та гігієни праці;
- c) правильно користувалися пристроями, потрібними для техніки безпеки, та захисними засобами і не виводили їх із ладу;
- d) негайно повідомляли свого безпосереднього начальника про будь-яку ситуацію, яка, на їхню думку, може становити небезпеку і яку вони не можуть самі усунути;
- e) повідомляли про будь-який нещасний випадок або випадок ушкодження здоров'я, що виник у ході роботи чи у зв'язку з нею.

17. Не можна вживати заходів, що завдають шкоди працівникові, який, керуючись добрими намірами, подасть скаргу у зв'язку з тим, що, на його думку, порушено регламентовані положення або є серйозні недоліки у тому, як роботодавець здійснює заходи щодо безпеки та гігієни праці та виробничого середовища.

## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ

Рівна оплата, K100, P90  
Дискримінація у сфері праці та занять, K111, P111  
Мінімальний вік, K138, P146  
Найгірші форми дитячої праці, K182, P190  
Свобода асоціації та захист права на організацію, K87, K98  
Примусова праця, K29, P35  
Скасування примусової праці, K105

## ОХОРОНА МАТЕРИНСТВА, РОБОТА ТА СІМ'Я

Охорона материнства, K103, P95, K183, P191  
Працівники із сімейними обов'язками, K156, P165

## СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Політика у галузі зайнятості, K122, P122, P169  
Розвиток людських ресурсів, K142, P150  
Припинення трудових відносин, K158, P166

## УМОВИ ПРАЦІ

Нічна праця, K89, P1990, K171, P178  
Надомна праця, K177, P184  
Робота на умовах неповного робочого часу, K175, P182  
Безпека та гігієна праці, K155, P2002, P164

## ПРАЦІВНИКИ-МІГРАНТИ

Міграція з метою працевлаштування, K97, P86  
Працівники-мігранти, K143, P151



## Конвенція № 97

**Конвенція № 97 про працівників-мігрантів  
(переглянута 1949 року)**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
8 червня 1949 року на свою тридцять другу сесію,  
ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо перегляду Конвенції 1939 року про  
працівників-мігрантів, яка була ухвалена Конференцією на її двадцять п'ятій сесії, що є  
дев'ятнадцятим пунктом порядку денного сесії,  
вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,  
ухвалює цього першого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок дев'ятого року ниж-  
ченаведену Конвенцію, яка називатиметься Конвенцією (переглянутою) 1949 року про  
працівників-мігрантів:

**Стаття 1**

Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується надавати в розпорядження Міжнародного бюро праці та будь-якого іншого члена Організації на їхню вимогу:

- а) відомості про політику та законодавство своєї країни у сфері еміграції та імміграції;
- б) відомості про особливі положення щодо міграції з метою працевлаштування, а також про умови праці та проживання працівників-мігрантів;
- с) відомості про загальні угоди та спеціальні домовленості, укладені членом Організації з цих питань.

**Стаття 2**

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується заснувати компетентну та безплатну службу допомоги працівникам-мігрантам, яка б, зокрема, надавала їм точну інформацію, або пересвідчитись, що в його країні така служба вже існує.

**Стаття 3**

1. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується вживати в межах, дозволених законодавством країни, відповідних заходів проти будь-якої пропаганди, що вводить в оману, щодо еміграції та імміграції.

2. З цієї метою він діє відповідно разом з іншими заінтересованими членами Організації.

**Стаття 4**

Кожний член Організації вживає належних заходів, у межах своєї юрисдикції, для полегшення від'їзду, переїзду та прийому працівників-мігрантів.

**Стаття 5**

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується утворити, в межах своєї юрисдикції, відповідні медичні служби, до функцій яких входить:

- а) засвідчувати, у разі потреби, що стан здоров'я працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, яким дозволено їх супроводжувати або приєднатись до них, на час від'їзду і приїзду є задовільним;
- б) забезпечувати працівникам-мігрантам та членам їхніх сімей потрібне медичне обслуговування та добрі гігієнічні умови на час їхнього від'їзду, у дорозі та після приїзду до країни призначення.

## Стаття 6

1. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, іммігрантам, що законно перебувають на його території, умови не менш сприятливі ніж ті, якими користуються його власні громадяни, щодо таких питань:

- a) наскільки такі питання регламентуються законодавством і підлягають контролю з боку адміністративних органів:
  - i) заробітна плата, в тому числі допомога багатодітним сім'ям у разі, коли ця допомога є частиною заробітної плати; робочий час; понаднормова праця; оплачувані відпустки; обмеження надомної праці; вік прийняття на роботу; учнівство та професійне навчання; жіноча праця та праця підлітків;
  - ii) членство в профспілках та користування перевагами, що надаються колективними договорами;
  - iii) проживання;
- b) соціальне забезпечення (під яким розуміють постанови закону щодо нещасних випадків на виробництві, охорони материнства, хвороби, інвалідності, старості, смерті, безробіття та сімейних обов'язків, а також усіх інших випадків, які, згідно з законодавством країни, входять до системи соціального забезпечення) з урахуванням таких обмежень, як:
  - i) існування відповідної угоди для збереження вже набутих прав або прав у процесі набуття;
  - ii) законодавство країни імміграції може вимагати укладання спеціальних угод щодо допомоги або часткової допомоги, яка повністю виплачується з громадських фондів, а також допомоги, яка виплачується особам, котрі не задовольняють умов, потрібних для отримання нормальної пенсії;
- c) податки, збори або внески, що сплачуються за працівника;
- d) судочинство з питань, згаданих у цій Конвенції.

2. У федеративній державі положення цієї статті застосовуються в тій мірі, в якій зазначені в ній питання регулюються федеральним законодавством або підлягають контролю з боку федеральних органів влади. Ступінь і спосіб застосування положень цієї статті щодо питань, які регулюються законодавством складових федерації (штатів, провінцій чи кантонів) або підлягають контролю з боку їхніх адміністративних органів, визначаються кожним членом Організації окремо. Кожний член Організації у своєму щорічному звіті про застосування цієї Конвенції зазначає, в якій мірі питання, яких стосується ця стаття, регулюються федеральним законодавством або підлягають контролю з боку федеральних адміністративних органів. Щодо питань, які регулюються законодавством складових федерації — штатів, провінцій або кантонів, кожний член Організації вживає заходів, викладених в пункті b) параграфа 7 статті 19 Статуту Міжнародної організації праці.

## Стаття 7

1. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, гарантує, що його служба зайнятості та інші установи, робота яких пов'язана з питаннями міграції, буде у належних випадках співробітничати з відповідними установами інших членів Організації.

2. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, гарантує, що послуги, які надають працівникам-мігрантам його державні служби зайнятості, є безплатними.

## Стаття 8

1. Працівник-мігрант, якого було допущено в країну на постійне місце проживання, а також члени його сім'ї, яким було дозволено його супроводжувати або приєднатися до нього, не висилаються до країни походження або до країни, з якої вони емігрували, на тій підставі, що цей мігрант не здатний продовжувати виконувати свою роботу через хворобу або трав-



му, отримані ним після приїзду, крім тих випадків, коли заінтересований працівник сам бажає цього, або якщо це передбачається будь-якою міжнародною угодою, стороною якої є даний член Організації.

2. Коли працівникам-мігрантам після прибуття до країни дозволяється постійне проживання в ній, компетентний орган влади цієї країни може вирішити, що положення параграфа 1 цієї статті будуть застосовуватися до даних емігрантів тільки після закінчення розумного періоду, який ні в якому разі не перевищує п'яти років, починаючи від дати видачі дозволу на постійне проживання.

#### Стаття 9

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується, беручи до уваги обмеження, встановлені законодавством про ввіз та вивіз іноземної валюти, дозволяти перерахування в іноземну валюту будь-якої частини заробітку або заощаджень працівника-мігранта, яку останній забажає перерахувати.

#### Стаття 10

Коли кількість мігрантів, що їдуть з території одного члена Організації на територію іншого, є достатньо великою, компетентні органи влади заінтересованих країн укладають, коли це потрібно чи бажано, угоди з метою регулювання питань, які виникають у зв'язку з застосуванням положень цієї Конвенції і становлять взаємний інтерес.

#### Стаття 11

1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін "працівник-мігрант" означає особу, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, і охоплює будь-яку особу, яка визнається згідно з законом як працівник-мігрант.

2. Ця Конвенція не стосується:

- a) прикордонних працівників;
- b) осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк;
- c) моряків.

## Рекомендація № 86

## Рекомендація № 86 щодо працівників-мігрантів (переглянута в 1949 році)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
8 червня 1949 року на свою тридцять другу сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно перегляду Рекомендації 1939 року щодо  
працівників-мігрантів і Рекомендації 1939 року щодо міжнародного співробітництва у сфері  
умов праці працівників-мігрантів, які ухвалено Конференцією на її двадцять п'ятій сесії, що  
є одинадцятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,

ухвалює цього першого дня липня місяця тисяча дев'ятсот сорок дев'ятого року ниж-  
ченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією (переглянутою) 1949 року  
щодо працівників-мігрантів:

Конференція,

ухваливши Конвенцію 1949 року про працівників-мігрантів (переглянуту), та

бажаючи доповнити її положення рекомендацією,

рекомендує таке:

### I

1. Відповідно до мети цієї Рекомендації:

a) термін "працівник-мігрант" означає особу, яка мігрує з однієї країни до іншої з  
наміром працевлаштування інакше, ніж за власний рахунок, та охоплює будь-яку  
особу, яка визнається відповідно до закону як працівник-мігрант;

b) термін "вербування" означає:

- i) найняття особи, що перебуває на одній території, від імені роботодавця, що  
перебуває на іншій території;
- ii) зобов'язання, дане особі на одній території, забезпечити їй роботу на іншій  
території;

одночасно з вжиттям будь-яких заходів у зв'язку з діями, зазначеними в підпунктах i) та  
ii) цього параграфа, враховуючи пошук та відбір осіб, що бажають емігрувати, а також їхню  
підготовку до від'їзду;

c) термін "оформлення в'їзду" означає всі операції, що здійснюються для забезпечен-  
ня чи полегшення прибуття або допуску на територію осіб, яких було завербовано  
відповідно до пункту b) цього параграфа;

d) термін "призначення на місце роботи" означає всі операції, що здійснюються для за-  
безпечення або полегшення працевлаштування осіб, яких було оформлено відповідно  
до пункту c) цього параграфа.

2. Відповідно до мети цієї Рекомендації посилення на уряд або компетентний орган вла-  
ди території еміграції у тому разі, коли мігранти є біженцями або переміщеними особами,  
слід розуміти як посилення на утворений згідно з положеннями міжнародного правового  
акта орган, котрий може бути відповідальним за захист біженців та переміщених осіб, які не  
мають захисту від жодного уряду.

3. Ця Рекомендація не стосується:

- a) прикордонних працівників;
- b) осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк;
- c) моряків.

## II

4. 1) Загальною політикою членів Організації мають бути розвиток та використання всіх можливостей працевлаштування, і з цією метою полегшення міжнародного розподілу робочої сили, зокрема руху робочої сили з країн, де надлишок робочої сили, до країн, де її бракує.

2) Заходи, яких вживає кожний член Організації, мають належним чином враховувати ситуацію з робочою силою в країні; уряди повинні консультуватися з відповідними організаціями роботодавців і працівників з усіх головних питань міграції з метою працевлаштування.

## III

5. 1) Безплатні послуги, передбачені в кожній країні для допомоги мігрантам та членам їхніх сімей, зокрема надання їм точної інформації, мають надаватися:

- a) органами державної влади;
- b) однією або більшою кількістю добровільних організацій, метою яких не є одержання прибутку, котрі отримали дозвіл на таку діяльність від органів державної влади та підлягають нагляду з боку цих органів;
- c) частково органами державної влади та частково однією або більшою кількістю добровільних організацій, що дотримуються вимог, викладених у пункті b) цього параграфа.

2) Послуги мають надаватися мігрантам та членам їхніх сімей їхньою рідною мовою чи діалектом, або принаймні мовою, яку вони розуміють, з питань, пов'язаних з еміграцією, працевлаштуванням і умовами життя, зокрема з санітарними умовами в місці призначення, з порядком повернення до країни походження або країни еміграції, а також із загальним колом інших питань, які можуть становити інтерес для них як для мігрантів.

3) Послуги мають передбачати сприятливі умови для мігрантів і членів їхніх сімей щодо виконання адміністративних формальностей та інших заходів, пов'язаних з поверненням мігрантів до країни походження або країни еміграції, якщо виникне потреба в поверненні.

4) Для полегшення адаптації мігрантів там, де це потрібно, слід організовувати підготовчі курси для інформування мігрантів про загальні умови та методи роботи, що переважають у країні імміграції, а також для їх навчання мови цієї країни. Країни еміграції та імміграції повинні організувати такі курси за взаємною згодою.

6. Члени Організації повинні надавати на прохання Міжнародного бюро праці та інших членів Організації інформацію про своє еміграційне законодавство, зокрема адміністративні положення про обмеження еміграції, про пільги, що надаються емігрантам, а також належну детальну інформацію про категорії осіб, котрі бажають емігрувати.

7. Члени Організації повинні надавати на прохання Міжнародного бюро праці та інших членів Організації інформацію про своє імміграційне законодавство, зокрема про адміністративні положення, коли це потрібно, про в'їзні візи, бажану кількість і професійну підготовку іммігрантів, про законодавство, що регулює оформлення в'їзду працівників-мігрантів, а також про будь-які спеціальні пільги, які надаються мігрантам, та про заходи щодо полегшення їхньої адаптації до економічного й соціального життя країни імміграції.

8. Наскільки це можливо, між датою публікації та датою настання чинності будь-якого положення, що змінює умови, на яких дозволяються еміграція, імміграція або працевлаштування мігрантів, має бути значний проміжок часу, для того щоб особи, які збираються емігрувати, мали змогу своєчасно ознайомитися з цими умовами.

9. Слід забезпечувати належне оприлюднення на відповідних рівнях головних положень, згаданих у попередньому параграфі; таке оприлюднення має здійснюватись мовами, якнайкраще зрозумілими мігрантам.

10. Міграцію слід полегшувати такими заходами, які можуть бути потрібними для:

- a) гарантування того, що працівники-мігранти будуть забезпечені у разі потреби належним житлом, харчуванням і одягом у країні імміграції;
- b) забезпечення, у разі потреби, професійно-технічного навчання, яке дає працівникам-мігрантам змогу набутися навичок, потрібних у країні імміграції;
- c) надання дозволу, враховуючи обмеження державного законодавства про експорт та імпорт валют, на переказ такої частини заробітку та заощаджень працівників-мігрантів, яку вони забажають переказати;
- d) організації, у разі постійної міграції, переведення до країни імміграції, коли це бажано, коштів працівників-мігрантів, у межах, дозволених державним законодавством про експорт та імпорт валют;
- e) надання мігрантам і членам їхніх сімей права навчання в навчальних закладах.

11. Мігрантам і членам їхніх сімей слід надавати допомогу в доступі до засобів і можливостей відпочинку та соціального-побутового обслуговування, а також, коли це потрібно, слід вживати заходів для забезпечення мігрантам права на спеціальні пільги в початковий період проживання в країні імміграції.

12. У разі, коли міграція відбувається за угодами про групові переміщення, які укладаються під контролем уряду, таким мігрантам слід надавати медичне обслуговування таким самим способом, як і громадянам країни.

#### IV

13. 1) У разі, коли цього потребують інтереси мігранта, члени Організації повинні вимагати, щоб будь-який посередник, котрий забезпечує вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи від імені роботодавця, мав письмове доручення або інший документ, який засвідчує, що він діє від імені роботодавця.

2) Цей документ має бути складений офіційною мовою або перекладений на офіційну мову країни еміграції та має містити всю потрібну докладну інформацію щодо роботодавця, виду та розміру вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи, яке забезпечує посередник, а також інформацію про запропоновану роботу, зокрема розмір винагороди.

14. 1) Технічний відбір працівників-мігрантів слід здійснювати таким чином, щоб якнайменше обмежувати міграцію, водночас гарантуючи професійну підготовленість мігрантів до виконання відповідної роботи.

2) Відповідальність за такий відбір покладається на:

- a) офіційні органи;
- b) у разі, коли це можливо, на уповноважені приватні органи на території імміграції, які, коли цього потребують інтереси мігранта, діють під наглядом компетентного органу влади території еміграції.

3) Право здійснювати такий відбір слід надавати за умови попереднього дозволу компетентного органу влади території, де така операція має місце, у таких випадках і за таких умов, котрі передбачені законодавством цієї території або угодою між урядом території еміграції та урядом території імміграції.

4) У міру можливості представникам компетентних органів влади території імміграції слід перевіряти працівників, які мають намір мігрувати, перед їхнім від'їздом з території еміграції з метою професійного та медичного відбору.

5) У разі, коли вербування здійснюється у відносно великих масштабах, слід укладати

домовленості між заінтересованими компетентними органами влади територій еміграції та імміграції для більш тісної взаємодії та консультацій.

6) Операції, зазначені в попередніх підпунктах цього параграфа, слід здійснювати якнайближче до місця вербування мігранта.

15. 1) За допомогою укладання відповідної угоди слід передбачати надання дозволу на супровід або приєднання до працівника-мігранта, який прибуває до країни на постійне проживання, членів його сім'ї.

2) Переселення членів сім'ї такого мігранта, котрим дозволено супроводжувати його або приєднатись до нього, має особливо полегшуватись як країною еміграції, так і країною імміграції.

3) Відповідно до мети цього параграфа членами сім'ї працівника-мігранта слід вважати його дружину та неповнолітніх дітей; слід сприятливо ставитись до прохань про охоплення інших членів сім'ї, що перебувають на утриманні мігранта.

## V

16. 1) Працівників-мігрантів, яким дозволено проживання на території, та членів їхніх сімей, яким дозволено супроводжувати або приєднатись до них, слід, у міру можливості, допускати до працевлаштування на однакових умовах з громадянами країни.

2) У країнах, де працевлаштування працівників-мігрантів підлягає обмеженням, такі обмеження повинні в міру можливості:

- a) не застосовуватись до мігрантів, котрі постійно проживали на території країни протягом терміну, тривалість якого, як правило, не повинна перевищувати п'яти років;
- b) не застосовуватись до дружини і дітей працездатного віку, яким дозволено супроводжувати мігранта або приєднатись до нього, з того самого часу, коли припиняється застосування їх до самого мігранта.

17. В країнах, де кількість працівників-мігрантів є достатньо великою, слід особливо контролювати умови працевлаштування таких працівників; цей контроль мають здійснювати відповідно до обставин або спеціальна служба інспекції, або інспектори праці, або інші службовці, котрі займаються саме такою роботою.

## VI

18. 1) У разі, коли працівникові-мігранту дозволено постійне проживання на території члена Організації, цьому членові слід утримуватись від виселення такої особи або членів його сім'ї зі своєї території через брак коштів або стан ринку робочої сили, якщо про це не укладено угоди між компетентними органами влади заінтересованих країн еміграції та імміграції.

2) Будь-яка така угода повинна передбачати:

- a) що час, протягом якого певний мігрант перебував на території країни імміграції, буде взято до уваги, і що в принципі жодного мігранта, який перебував на цій території понад п'ять років, виселено не буде;
- b) що мігрант повною мірою використав свої права на одержання допомоги по безробіттю;
- c) що мігрант своєчасно отримав повідомлення і мав час, зокрема, для продажу свого майна;
- d) що вжито прийнятних заходів щодо його перевезення та перевезення членів його сім'ї;
- e) що буде вжито потрібних заходів для забезпечення гуманного поводження з ним та з членами його сім'ї;
- f) що мігрант не платить витрати на своє повернення, повернення членів своєї сім'ї та домашнього майна.

19. Органам влади заінтересованих територій слід вжити відповідних заходів для консультацій з організаціями роботодавців і працівників щодо здійснення вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи працівників-мігрантів.

## VII

20. У разі, коли працівники-мігранти та члени їхніх сімей, які зберегли громадянство країни походження, повертаються до неї, така країна має дозволити їм користуватись будь-якими чинними програмами допомоги у зв'язку з бідністю та допомоги по безробіттю, а також програмами щодо працевлаштування безробітних, звільнивши їх від зобов'язання коритися умовам місця або країни попереднього проживання чи роботи.

## VIII

21. 1) У відповідних випадках члени Організації повинні доповнювати Конвенцію 1949 року про працівників-мігрантів (переглянуту) та попередні параграфи цієї Рекомендації двосторонніми угодами, які мають конкретизувати методи застосування принципів, викладених у Конвенції та Рекомендації.

2) Укладаючи такі угоди, членам Організації слід враховувати положення Типової угоди, яка додається до цієї Рекомендації, під час опрацювання відповідних положень щодо організації міграції з метою зайнятості та врегулювання умов перевезення і працевлаштування мігрантів, серед них біженців і переміщених осіб.

## ДОДАТОК

Типова угода про тимчасову та постійну міграцію  
з метою зайнятості, зокрема про міграцію біженців та переміщених осіб

### Стаття 1. Обмін інформацією

1. Компетентний орган влади території імміграції періодично надає відповідну інформацію компетентному органу влади території еміграції [або у разі міграції біженців і переміщених осіб будь-якому заснованому згідно з умовами міжнародного акта органу, котрий може бути відповідальним за захист біженців та переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду] щодо:

- a) законодавчих і адміністративних положень про в'їзд, працевлаштування, проживання та поселення мігрантів і членів їхніх сімей;
- b) бажаної кількості, категорій та професійної підготовки мігрантів;
- c) умов проживання та праці мігрантів, зокрема, щодо вартості життя та мінімальних ставок заробітної плати в окремих категоріях професій та в окремих економічних районах, додаткової допомоги, якщо така існує, роду запропонованої роботи, премій, якщо такі існують, системи соціального забезпечення та медичної допомоги, положень про перевезення мігрантів та їхніх знарядь праці і майна, щодо житлових умов і умов забезпечення продуктами харчування та одягом, заходів щодо переказів заощаджень та інших сум, що належать мігрантам за цією угодою;
- d) спеціальних пільг, якщо такі існують, для мігрантів;
- e) можливостей здобуття загальної освіти та професійного навчання мігрантів;
- f) заходів, спрямованих на забезпечення швидкої адаптації мігрантів;
- g) процедури та формальностей, потрібних для натуралізації.

1. Компетентний орган влади території еміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, будь-який заснований згідно з умовами міжнародного акта орган, котрий може бути відповідальним за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду] доводить цю інформацію до відома заінтересованих осіб та органів.

2. Компетентний орган влади території еміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, будь-який заснований згідно з умовами міжнародного акта орган, ко-



трий може бути відповідальним за захист біженців та переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду] періодично надає відповідну інформацію компетентному органу влади території імміграції щодо:

- a) законодавчих та адміністративних положень про еміграцію;
- b) кількості та рівня професійної підготовки емігрантів, що збираються мігрувати, а також щодо складу їхніх сімей;
- c) системи соціального забезпечення;
- d) спеціальних пільг, якщо такі існують, для мігрантів;
- e) екологічної ситуації та житлових умов, до яких звикли мігранти;
- f) чинних положень про експорт капіталу.

1. Компетентний орган влади території імміграції доводить цю інформацію до відома заінтересованих осіб та органів.

2. Інформація, про яку йшлося в параграфах 1 – 4, також надсилається відповідними сторонами до Міжнародного бюро праці.

#### Стаття 2. Дії, спрямовані проти пропаганди, що вводить в оману

1. Сторони погоджуються вживати в межах своїх територій всіх практичних заходів, наскільки це дозволяє державне законодавство, проти пропаганди, що вводить в оману, щодо еміграції та імміграції.

2. З цією метою заінтересовані сторони у відповідних випадках діють у співробітництві з компетентними органами влади інших заінтересованих країн.

#### Стаття 3. Адміністративні формальності

Сторони погоджуються вживати заходів для прискорення та спрощення виконання адміністративних формальностей щодо від'їзду, подорожі, в'їзду, проживання та поселення мігрантів і, в міру можливості, членів їхніх сімей. До таких заходів входить надання перекладацьких послуг, коли це потрібно.

#### Стаття 4. Дійсність документів

1. Сторони визначають умови, потрібні для визнання на території імміграції будь-яких документів стосовно мігрантів і членів їхніх сімей, виданих компетентним органом влади території еміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, будь-яким заснованим згідно з положеннями міжнародного акта органом, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду], про:

- a) громадянський стан;
- b) правовий статус;
- c) професійну підготовку;
- d) загальну освіту і професійне навчання;
- e) участь у системі соціального забезпечення.

1. Сторони також визначають порядок застосування такого визнання.

[3. У разі міграції біженців і переміщених осіб компетентний орган влади території імміграції визнає дійсність будь-якого проїзного документа, виданого замість паспорта громадянина компетентним органом влади території еміграції, зокрема проїзних документів, виданих згідно з положеннями міжнародної угоди (наприклад, проїзний документ, виданий на підставі Угоди від 15 жовтня 1946 року, та Нансенівський паспорт).]

#### Стаття 5. Умови і критерії міграції

1. Сторони спільно визначають:

- a) вимоги до мігрантів та членів їхніх сімей щодо віку, фізичної підготовки і стану здоров'я, а також професійної підготовки до роботи в різних сферах економічної



діяльності та в різних професійних групах;

- б) категорії членів сімей мігрантів, яким дозволяється супроводжувати мігрантів або приєднуватись до них.

2. Сторони також визначають згідно з положеннями статті 28 цієї Угоди:

- а) кількість і професійні групи мігрантів, яких буде завербовано протягом визначеного часу;
- б) райони, де здійснюється вербування, та райони призначення на роботу і поселення [за винятком випадків міграції біженців і переміщених осіб; у такому разі визначення районів вербування здійснюється будь-яким заснованим згідно з положеннями міжнародного акта органом, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду].

3. З метою вербування мігрантів, які потрібні для задоволення технічних потреб території імміграції та які здатні легко адаптуватись до умов території імміграції, сторони визначають критерії, якими керуються у технічних аспектах підбору мігрантів.

4. Виробляючи такі критерії, обидві сторони беруть до уваги:

- а) щодо медичних критеріїв відбору:
  - i) вид медичного огляду, який проходить мігрант (загальний медичний огляд, рентгенографія, лабораторні аналізи тощо);
  - ii) складання переліку захворювань і фізичних вад, які чітко зумовлюють нездатність до роботи за певними спеціальностями;
  - iii) мінімальні норми у сфері охорони здоров'я, які стосуються переміщення населення з однієї країни до іншої та передбачені в міжнародних конвенціях про охорону здоров'я;
- б) щодо відбору за критеріями професійної підготовки:
  - i) потрібна професійна підготовка мігрантів для роботи за певними спеціальностями і в певних групах спеціальностей;
  - ii) перелік альтернативних спеціальностей, які вимагають від працівників однакової професійної підготовки та однакових навичок, з метою задовольнити потреби певних професій, для яких важко завербувати достатню кількість кваліфікованих працівників;
  - iii) розвиток психотехнічного тестування;
- с) щодо відбору мігрантів за віком: гнучкість застосування цього критерію з метою врахування, з одного боку, вербування працівників різних професій, та, з другого боку, різниці у здібностях осіб одного й того самого віку.

#### Стаття 6. Організація вербування, оформлення в'їзду призначення на місце роботи

1. Органи або особи, які беруть участь у здійсненні вербування, оформлення в'їзду і призначення на місце роботи мігрантів та членів їхніх сімей призначаються компетентними органами влади відповідних територій [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, будь-яким заснованим згідно з положеннями міжнародного акта органом, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту жодного уряду, з одного боку, та, з другого боку, компетентним органом влади території імміграції], для виконання інших функцій за згодою обох сторін.

2. З урахуванням положень наступних параграфів право брати участь у здійсненні операцій з вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи надається виключно:

- а) державним службам зайнятості або іншим державним органам території, де здійснюються такі операції;

- b) державним органам території, іншої, ніж та, де здійснюються такі операції, уповноваженим діяти на цій території згідно з угодою між сторонами;
- c) будь-якому органіві, заснованому згідно з положеннями міжнародного акта.

3. Крім того, оскільки це дозволяє державне законодавство сторін та за умови згоди і нагляд з боку компетентних органів влади сторін, операції з вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи можуть здійснюватись:

- a) передбачуваним роботодавцем або особою, що працює на нього і діє від його імені;
- b) приватними агентствами.

4. Адміністративних витрат на вербування, оформлення в'їзду та призначення на місце роботи працівник-мігрант не платить.

#### Стаття 7. Тестування при відборі

1. Особа, що має намір мігрувати, проходить відповідну перевірку на території еміграції; така перевірка має бути якнайменш незручною для неї.

2. Стосовно організації відбору мігрантів сторони погоджуються щодо:

- a) визнання та складу офіційних агентств або приватних установ, уповноважених компетентним органом влади території імміграції здійснювати операції з відбору на території еміграції;
- b) організації перевірок при відборі, центрів, де вони проводяться, та розподілу витрат на проведення таких перевірок;
- c) співробітництва в організації відбору між компетентними органами влади обох сторін, і, зокрема, між службами зайнятості.

#### Стаття 8. Інформація та допомога мігрантам

1. Мігрант, котрий пройшов медичну та професійну перевірку в центрах збору або відбору, дістає зрозумілою для нього мовою всю потрібну йому інформацію щодо роду роботи, яку він буде виконувати, району зайнятості, підприємства, на яке його призначено, заходів щодо переїзду, умов проживання та праці, куди входять санітарні й інші суміжні умови, та щодо інших відповідних умов, котрі існують у країні або районі імміграції.

2. Після приїзду до країни призначення в приймальному центрі, якщо такий є, або у місці проживання мігранти та члени їхніх сімей отримують документи, потрібні їм для роботи, проживання та поселення в країні, а також інформацію, інструкції та поради щодо умов життя і праці та іншу допомогу, яка може бути потрібною для пристосування до умов країни імміграції.

#### Стаття 9. Освіта і професійне навчання

Сторони координують свою діяльність щодо організації освітніх курсів для мігрантів, куди входять надання загальної інформації про країну імміграції, навчання мови цієї країни та професійна підготовка.

#### Стаття 10. Обмін особами, які проходять підготовку

Сторони погоджуються розвивати обмін особами, котрі проходять підготовку, та визначати в окремих угодах умови, що регулюють такий обмін.

#### Стаття 11. Умови перевезення

1. Під час подорожі з місця проживання до центру збору або відбору, а також під час перебування в такому центрі мігранти і члени їхніх сімей отримують будь-яку потрібну допомогу від компетентного органу влади території імміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, від будь-якого заснованого згідно з положеннями міжнародного акта органу, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду].

2. Компетентні органи влади території еміграції та імміграції, кожний в межах своєї юрисдикції, гарантують здоров'я та добробут мігрантів і надають мігрантам і членам їхніх сімей допомогу під час подорожі з центру збору або відбору до місця працевлаштування, а також під час їхнього перебування у приймальних центрах, якщо такі існують.

3. Перевезення мігрантів і членів їхніх сімей здійснюється у відповідних для перевезення пасажирів умовах і згідно з чинним законодавством.

4. Сторони погоджують порядок і умови застосування положень цієї статті.

#### Стаття 12. Витрати на дорогу та утримання

Сторони визначають способи оплати вартості проїзду мігрантів і членів їхніх сімей від місця їхнього проживання до місця призначення, вартості утримання хворих або госпіталізованих під час подорожі, а також вартості перевезення їхнього особистого майна.

#### Стаття 13. Переказ грошових сум

1. Компетентний орган влади території еміграції в міру можливості та відповідно до державного законодавства щодо імпорту й експорту іноземної валюти дозволяє та забезпечує мігрантам і членам їхніх сімей можливість вивозити з країни суми, потрібні для початкового поселення за кордоном.

2. Компетентний орган влади території імміграції в міру можливості та відповідно до державного законодавства щодо імпорту й експорту іноземної валюти дозволяє та забезпечує можливість періодичних переказів на територію еміграції заощаджень мігрантів та інших сум, які належать їм за цією угодою.

3. Переказ коштів, про які йдеться в параграфах 1 і 2, проводиться за офіційним валютним курсом, що існує.

4. Сторони вживають всіх заходів, потрібних для спрощення та прискорення виконання адміністративних формальностей, що стосуються переказів коштів, з тим, щоб ці кошти надходили у розпорядження осіб, яким вони належать, з найменшою затримкою.

5. Сторони визначають, чи вимагається від мігранта та за яких умов переказ частини його заробітної плати для утримання його сім'ї, що залишається в країні або на території, з якої він емігрував.

#### Стаття 14. Адаптація та натуралізація

Компетентний орган влади території імміграції вживає заходів для прискорення адаптації до кліматичних, економічних і соціальних умов країни та прискорює процедуру натуралізації мігрантів і членів їхніх сімей.

#### Стаття 15. Контроль за умовами життя та праці

1. Передбачається, що компетентний орган влади або належним чином уповноважені установи території імміграції здійснюють контроль за умовами життя та праці, зокрема за гігієнічними умовами, в яких перебувають мігранти.

2. Стосовно тимчасових мігрантів сторони передбачають, коли це потрібно, що у здійсненні такого контролю уповноважені представники території еміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, будь-який заснований згідно з положеннями міжнародного акта орган, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду] будуть співробітничати з компетентним органом влади або з іншими, належним чином уповноваженими установами території імміграції.

3. Протягом встановленого періоду, тривалість якого визначається сторонами, мігранти отримують спеціальну допомогу в питаннях, що стосуються умов їхньої зайнятості.

4. Допомога в питаннях, що стосуються умов зайнятості та життя мігрантів, може надаватися як через постійну службу перевірки умов праці території імміграції, так і через

спеціальну службу допомоги мігрантам, у співробітництві, у разі потреби, з уповноваженими добровільними організаціями.

5. Передбачається, коли це потрібно, співробітництво між такими службами та уповноваженими представниками території еміграції [або, у разі міграції біженців і переміщених осіб, між такими службами та будь-яким заснованим згідно з положеннями міжнародного акта органом, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду].

#### Стаття 16. Вирішення спорів

1. У разі виникнення спору між мігрантом та його роботодавцем мігрант має можливість звертатися до відповідних судових установ або іншим способом добиватися задоволення своєї скарги відповідно до законодавства території імміграції.

2. Органи влади встановлюють будь-яку іншу процедуру вирішення спорів, що виникають у зв'язку з виконанням цієї угоди.

#### Стаття 17. Рівноправність

1. Компетентний орган влади території імміграції застосовує до мігрантів і членів їхніх сімей у питаннях працевлаштування, на яке вони мають право, режим не менш сприятливий, ніж той, яким користуються власні громадяни на підставі законодавчих або адміністративних положень і колективних трудових угод.

2. Такий рівноправний режим застосовується, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, до іммігрантів, котрі на законних підставах перебувають на території імміграції, стосовно таких питань:

- i) в тій мірі, в якій такі питання регулюються законодавством або підлягають контролю з боку адміністративних органів;
- ii) винагорода, в тому числі допомога багатодітним сім'ям, коли вона становить частину винагороди, тривалість робочого часу, щотижневі дні відпочинку, понаднормовий робочий час, оплачувані відпустки та інші умови зайнятості, серед них обмеження надомної роботи, положення про мінімальний робочий вік, роботу жінок і підлітків;
- iii) членство в профспілках та користування перевагами, що надаються колективними договорами;
- iiii) прийняття до шкіл, на учнівство та на курси або до шкіл професійної чи технічної підготовки, за умови, що це не обмежує прав громадян країни імміграції;
- v) заходи щодо забезпечення відпочинку та добробуту;
- vi) внески до фонду страхування від безробіття, збори чи відрахування, що сплачуються за осіб, прийнятих на роботу;
- vii) гігієна, безпека та медична допомога;
- viii) процесуальні дії, що стосуються згаданих у цій угоді питань.

#### Стаття 18. Право доступу до ремесел і професій

та право придбання власності

Рівноправний режим також стосується:

- a) права доступу до ремесел та професій у тій мірі, яка дозволена державним законодавством;
- b) набуття, володіння та передачі міської або сільської власності.

#### Стаття 19. Забезпечення продуктами харчування

Мігранти та члени їхніх сімей користуються рівними з працівниками-громадянами, зайнятими в тих самих професіях, правами на забезпечення продуктами харчування.

## Стаття 20. Житлові умови

Компетентний орган влади території імміграції забезпечує мігрантів і членів їхніх сімей підходящим житлом, яке задовольняє вимоги гігієни в тій мірі, наскільки забезпечення таких умов є можливим.

## Стаття 21. Соціальне забезпечення

1. Обидві сторони визначають в окремій угоді порядок застосування системи соціального забезпечення до мігрантів та їхніх утриманців.

2. Така угода передбачає, що компетентний орган влади території імміграції вживає заходів, щоб забезпечити застосування до мігрантів та їхніх утриманців режиму не менш сприятливого, ніж той, яким користуються громадяни країни, за винятком випадків, коли до громадян застосовується окремий цenz осілості.

3. Угода містить відповідні положення щодо збереження вже набутих мігрантом прав і прав у процесі набуття, розроблені з урахуванням принципів, сформульованих у Конвенції 1935 року про збереження за мігрантами прав на пенсію, або у будь-якому переглянутому тексті цієї Конвенції.

4. Угода передбачає, що компетентний орган влади території імміграції вживає заходів щодо застосування до тимчасових мігрантів та їхніх утриманців режиму, не менш сприятливого, ніж той, яким користуються громадяни, з урахуванням, у разі існування обов'язкової програми пенсійного забезпечення, відповідних заходів щодо збереження вже набутих мігрантом прав і прав у процесі набуття.

## Стаття 22. Договори найму

1. У країнах, де використовується система типових договорів, індивідуальні договори найму мігрантів базуються на типовому договорі, укладеному сторонами для використання в головних галузях економічної діяльності.

2. Індивідуальний договір найму формулює загальні умови особистого найму, передбачені у відповідному типовому договорі, та перекладається на мову, яку розуміє мігрант. Копія договору передається мігрантові перед його від'їздом з території еміграції або, якщо це погоджено між заінтересованими сторонами, у приймальному центрі після прибуття на територію імміграції. В останньому випадку перед від'їздом мігрантові повідомляється документом у письмовій формі, що стосується його особисто або групи мігрантів, членом якої він є, про професійну групу, в якій він працюватиме, та про інші умови праці, зокрема, про гарантовану йому мінімальну заробітну плату.

3. Індивідуальний договір найму містить таку потрібну інформацію, як:

- a) повне ім'я працівника, дата та місце народження, його сімейний стан, місце постійного проживання і місце вербування;
- b) рід роботи та місце її виконання;
- c) професійна група, до якої віднесено працівника;
- d) винагорода за звичайний робочий час, за понаднормовий робочий час, за нічну роботу та за роботу у свята, а також засоби виплати зарплати;
- e) допомога, премії та компенсації, якщо такі існують;
- f) умови та міра, в якій роботодавець може мати право утримувати частину винагороди;
- g) умови щодо харчування, якщо харчування має забезпечуватись роботодавцем;
- h) термін дії договору, а також умови поновлення і розірвання договору;
- i) умови, на яких дозволяються в'їзд і проживання на території імміграції;
- j) методи відшкодування дорожніх витрат мігранта і членів його сім'ї;
- k) у разі тимчасової міграції спосіб відшкодування витрат на повернення до країни



постійного проживання або території міграції;

- 1) підстави, на яких дію договору може бути передчасно припинено.

#### Стаття 23. Зміна місця роботи

1. У разі, коли компетентний орган влади території імміграції вважає, що робота, для виконання якої мігранта було завербовано, не відповідає його фізичним можливостям або професійній підготовці, цей орган влади забезпечує можливість призначення такого мігранта на нове місце роботи, яке відповідає його можливостям або професійній підготовці, і де він може працювати згідно з державним законодавством.

2. Протягом періодів безробіття, якщо такі існують, метод утримання мігранта та залежних від нього членів сім'ї, яким дозволено супроводжувати його або приєднатись до нього, визначається заходами, вжитими згідно з окремими угодами.

#### Стаття 24. Стабільність зайнятості

1. Якщо до закінчення терміну дії свого договору працівник-мігрант втрачає роботу на підприємстві або в галузі економічної діяльності, для роботи в якій його було найнято, компетентний орган влади території імміграції, враховуючи положення договору, прискорює призначення такого мігранта на іншу підходящу роботу, для виконання якої він може бути найнятий згідно з державним законодавством.

2. Якщо мігрант не має права користуватися страхуванням на випадок безробіття або програмою допомоги по безробіттю, його утримання, як і утримання залежних від нього членів сім'ї протягом періоду безробіття визначається окремою угодою в такій мірі, в якій це не суперечить умовам його договору.

3. Положення цієї статті не впливають на право мігранта користуватися будь-якими положеннями, що можуть бути внесені до його договору, якщо діяння цього договору передчасно припинено роботодавцем.

#### Стаття 25. Положення про примусове повернення

1. Компетентний орган влади території імміграції гарантує, що мігрант та члени його сім'ї, яким було дозволено супроводжувати його або приєднатись до нього, не будуть повернені до території, з якої він емігрував, поки сам мігрант не забажає цього, якщо через хворобу або травму він не здатний виконувати свою роботу.

2. У тих випадках, коли країна походження не є територією вербування, уряд території імміграції зобов'язується не висилати біженців та переміщених осіб або мігрантів, які не бажають повертатися до своєї країни походження з політичних причин, якщо вони офіційно не виявили бажання у формі письмової заяви, поданої як компетентному органу влади території імміграції, так і заснованому згідно з положеннями міжнародного акта органу, котрий може нести відповідальність за захист біженців і переміщених осіб, які не мають захисту з боку жодного уряду.

#### Стаття 26. Зворотна дорога

1. Витрати на зворотну подорож мігранта, якого було запрошено згідно з планом, що здійснюється під контролем уряду території імміграції, і який зобов'язаний покинути місце роботи з незалежних від нього причин і якого не можна, на підставі державного законодавства, призначити на інше місце роботи, на яке він має право, регулюються таким чином:

- a) витрати на зворотну дорогу мігранта і осіб на його утриманні в жодному разі сам мігрант не платить;
- b) додаткові двосторонні угоди визначають метод покриття витрат на зворотну дорогу;
- c) у будь-якому разі, навіть якщо двостороння угода не містить жодного положення щодо цього питання, у відомостях, які надаються мігрантам під час вербування, зазначається особа чи установа, яка бере на себе витрати, пов'язані з поверненням у випадках, зазначених в цій статті.

1. Компетентний орган влади території еміграції звільняє від сплати митних зборів під час прибуття:

- а) особисте майно;
- б) переносні ручні інструменти і переносне обладнання такого типу, що звичайно працівники застосовують для виконання свого особливого роду занять, яке перебуває у власності та користуванні цих осіб значний час і яке вони збираються використовувати в своїй роботі.

#### Стаття 27. Подвійне оподаткування

Обидві сторони визначають в окремих угодах заходи, яких треба вжити для уникнення подвійного оподаткування заробітку працівників-мігрантів.

#### Стаття 28. Методи співробітництва

1. Обидві сторони погоджують методи консультацій і співробітництва, потрібні для виконання умов цієї угоди.

2. У разі, коли цього вимагають представники двох сторін, Міжнародне бюро праці бере участь у таких консультаціях і співробітництві.

#### Стаття 29. Прикінцеві положення

1. Сторони визначають термін діяння угоди, а також термін для подання повідомлення про його припинення.

2. Сторони визначають ті положення цієї угоди, які залишаються чинними і після закінчення терміну діяння угоди.



**Конвенція № 143****Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення, 1975 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 4 червня 1975 року на свою шістдесятю сесію,

беручи до уваги, що в преамбулі до Статуту Міжнародної організації праці поставлено завдання “захисту інтересів трудящих, що працюють за кордоном”,

беручи до уваги, що Філадельфійська декларація знову підтверджує серед принципів, на яких заснована Міжнародна організація праці, що “праця не є товаром” і що “убогість в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту” і визнає урочисте зобов’язання Організації сприяти здійсненню відповідних програм для забезпечення, зокрема, повної зайнятості шляхом “пересування трудящих, включаючи міграцію з метою влаштування на роботу”,

беручи до уваги Всесвітню програму зайнятості МОП, а також Конвенцію і Рекомендацію 1964 року про політику в галузі зайнятості і підкреслюючи необхідність уникнення надзвичайного і неконтрольованого або самостійного росту міграційного руху у зв’язку з його негативними наслідками в соціальному і людському плані,

беручи також до уваги, що для подолання низького розвитку, а також структурного і хронічного безробіття уряди багатьох країн все більше підкреслюють бажаність заохочення переміщення капіталу і передачі технології, а не пересування трудящих згідно із запитами і потребами цих країн у взаємних інтересах країн, які постачають робочу силу, і країн, які надають роботу,

беручи до уваги також право кожної людини залишати будь-яку країну, включаючи свою власну, і повертатися до своєї країни, як це передбачено у Загальній декларації прав людини і в Міжнародній угоді про цивільні та політичні права людини,

нагадуючи про положення Конвенції і Рекомендації (переглянутих) 1949 року про працівників-мігрантів, Рекомендації 1955 року про захист працівників-мігрантів малорозвинутих країн, Конвенції і Рекомендації 1964 року про політику в галузі зайнятості, Конвенції і Рекомендації 1948 року про організацію служби зайнятості, Конвенції (переглянутої) 1949 року про платні бюро з найму, які стосуються таких питань, як регламентація набору, ознайомлення з роботою і розміщення працівників-мігрантів, надання їм точної інформації про міграцію, мінімальні умови, якими повинні користуватися мігранти під час своєї поїздки і з прибуттям на місце, проведення активної політики в галузі зайнятості, а також міжнародна співпраця в цих галузях,

беручи до уваги, що міграція працівників викликана умовами на ринку праці, повинна здійснюватися під керівництвом офіційних органів з питань зайнятості або відповідно до існуючих багатосторонніх чи двосторонніх угод, зокрема тих, які дозволяють вільне пересування трудящих,

беручи до уваги, що через існування незаконної або таємної міграції робочої сили було б бажано прийняти нові норми, які були б спеціально спрямовані на боротьбу з такими зловживаннями,

нагадуючи положення Конвенції (переглянутої) 1949 року про працівників-мігрантів, у яких передбачається, що кожний член Організації, що ратифікував її, повинен забезпечувати іммігрантам, які законно перебувають на його території, умови не менш сприятливі,

ніж ті, якими користуються його власні громадяни відносно різноманітних перерахованих у цій Конвенції питань і в такій мірі, в якій ці питання регламентуються законодавством або підлягають контролю з боку адміністративних органів,

нагадуючи, що визначення терміна “дискримінація” в Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці й занять не обов’язково включає відмінності за ознакою громадянства,

беручи до уваги бажання прийняти нові норми, в тому числі у галузі соціального забезпечення, для гарантії працівникам-мігрантам рівних можливостей і ставлення, а також відносно питань, які регламентуються законодавством чи підлягають контролю з боку адміністративних органів, для забезпечення умов, у крайньому випадку рівних тим, якими користуються громадяни країни,

зазначаючи, що діяльність у галузі різноманітних проблем, які стосуються працівників-мігрантів, не може повністю досягнути своєї мети, якщо не буде забезпечена тісна співпраця між Організацією Об’єднаних Націй і спеціалізованими установами,

зазначаючи, що при розробці діючих норм була врахована робота, проведена Організацією Об’єднаних Націй і спеціалізованими установами, і що з метою уникнення дублювання діяльності і для забезпечення необхідної координації постійна співпраця, як і раніше, буде здійснюватися для сприяння і забезпечення прийняття цих норм,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно працівників-мігрантів, що є п’ятим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції, яка доповнює Конвенцію (переглянуту) 1949 року про працівників-мігрантів і Конвенцію 1958 року про дискримінацію в галузі праці і занять,

ухвалює цього двадцять четвертого дня червня місяця тисяча дев’яťсот сімдесят п’ятого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення).

## Розділ I. Зловживання в галузі міграції

### Стаття 1

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов’язується дотримуватися основних прав людини щодо всіх працівників-мігрантів.

### Стаття 2

1. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, прагне систематично визначати, чи є на його території незаконно найняті працівники-мігранти, а також чи починається з його території, чи проходить через цю територію або чи прибуває на неї будь-який міграційний рух трудящих, які шукають роботу, в процесі якого працівники-мігранти чи під час переїзду, чи після прибуття, чи під час перебування і роботи поставлені в умови, які суперечать відповідним актам, багатостороннім чи двостороннім міжнародним угодам або національному законодавству і постановам.

2. Представницьким організаціям роботодавців і працівників надається повна консультація, і вони мають можливість надати свою власну інформацію з цього питання.

### Стаття 3

Кожний член Організації вживає всіх необхідних і відповідних заходів у межах своєї юрисдикції і в співпраці з іншими державами-членами:

- а) для ліквідації таємного міграційного руху і незаконного найму мігрантів;
- б) проти організаторів незаконного чи таємного переміщення мігрантів, які шукають роботу, коли цей рух починається з його території, чи проходить через цю територію, чи прибуває на неї, а також проти тих, хто наймає працівників, які іммігрували за незаконних умов,

з метою запобігання і ліквідації зловживань, згаданих у статті 2 цієї Конвенції.

## Стаття 4

Зокрема, члени Організації вживають необхідних заходів на національному і міжнародному рівнях для здійснення систематичних контактів і обміну інформацією з цього питання з іншими державами, при консультаціях з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

## Стаття 5

Заходи, передбачені в статтях 3 і 4 цієї Конвенції, мають, зокрема, за мету забезпечити можливість переслідування осіб, відповідальних за незаконну міграцію, незалежно від країни, з якої вони здійснюють свою діяльність.

## Стаття 6

1. У рамках національного законодавства чи правил передбачаються заходи для ефективного виявлення незаконної зайнятості працівників-мігрантів та для визначення застосування адміністративного, цивільного, кримінального покарання, включаючи тюремне ув'язнення, за незаконне використання праці працівників-мігрантів, за організацію міграції трудящих з метою одержання роботи, яка визначається як пов'язана із зловживаннями, згаданими в статті 2 цієї Конвенції, будь то свідоме надання допомоги такій міграції, чи ні.

2. Якщо роботодавець переслідується в силу положення цієї статті, йому надається право подати докази його добрих намірів.

## Стаття 7

Представницькими організаціями роботодавців і працівників надаються консультації відносно законодавства, правил та інших заходів, передбачених цією Конвенцією і спрямованих на запобігання або ліквідацію вищезазначених зловживань, а також за ними визнаються можливості для виявлення ініціативи з цієї метою.

## Стаття 8

1. За умови, що працівник-мігрант проживав на законних підставах у країні з метою зайнятості, він не розглядається як особа, яка перебуває на незаконному або такому, що порушує правові норми, становищі тільки через факт втрати своєї зайнятості, що само по собі не призводить до відміни посвідки на проживання чи, у разі необхідності, його дозволу на працевлаштування.

2. Відповідно він користується рівністю ставлення з місцевим населенням, зокрема, відносно гарантії забезпечення зайнятості, надання іншої роботи, а також тимчасової роботи у випадку безробіття.

## Стаття 9

1. Без шкоди для заходів, які спрямовані на контролювання пересування працівників-мігрантів, що шукають роботу, і забезпечення в'їзду на територію країни і одержання роботи відповідно до законів і постанов, працівник-мігрант у випадках, коли ці закони і правила не витримувалися і коли його становище не могло бути регламентованим, користується стосовно себе і своєї сім'ї рівним ставленням щодо прав, які впливають у зв'язку з його минулою роботою, стосуються винагород, соціального забезпечення та іншої допомоги.

2. У разі виникнення суперечок щодо прав, згаданих у попередньому пункті, працівник має можливість подати свою справу, особисто чи через свого представника, на розгляд компетентному органу.

3. У разі видворення із країни працівник і його сім'я не повинні нести жодних витрат.

4. Жодне з положень цієї Конвенції не перешкоджає державам-членам надавати особам, які незаконно перебувають чи працюють у країні, право проживання і працевлаштування на законних підставах.

## Розділ II. Рівність можливостей і ставлення

## Стаття 10

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується розробити і здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння і гарантії, застосовуючи методи, які відповідають національним умовам і практиці рівних можливостей і ставлення щодо праці й занять, соціального забезпечення і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, що на законних підставах перебувають на його території як працівники-мігранти або члени їх сімей.

## Стаття 11

1. З метою застосування цього розділу Конвенції термін “працівник-мігрант” означає особу, яка мігрує або мігрувала з однієї країни до іншої з метою одержання будь-якої роботи, крім як за власний рахунок, і включає в себе будь-яку особу, яка законно в'їхала в країну як працівник-мігрант.

2. Цей розділ Конвенції поширюється на:

- a) трудящих прикордонних районів;
- b) артистів та представників вільних професій, які в'їхали в країну на короткі строки;
- c) моряків;
- d) осіб, які приїждять спеціально з метою одержання підготовки чи освіти;
- e) службовців установ чи підприємств, які здійснюють свою діяльність на території країни і які були тимчасово допущені в цю країну на прохання наймача для виконання спеціальних функцій та завдань на обмежений і встановлений період часу і зобов'язані виїхати з країни після виконання своїх функцій чи завдань.

## Стаття 12

Кожний член Організації засобами, що відповідають національним умовам і практиці:

- a) намагається забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників та інших відповідних органів з метою сприяння прийняттю і застосуванню політики, передбаченої в статті 10 цієї Конвенції;
- b) впроваджує такі закони і сприяє таким програмам освіти, які можуть бути розраховані на забезпечення прийняття і застосування такої політики;
- c) вживає заходів для заохочення програм освіти і розвиває іншу діяльність, спрямовану на якомога повніше ознайомлення працівників-мігрантів з прийнятою політикою, з їхніми правами і обов'язками, а також з діяльністю, яка спрямована на надання їм ефективної допомоги в справі забезпечення їхніх прав і захисту;
- d) відміняє будь-які законопроекти і змінює будь-які адміністративні розпорядження або практику, які не сумісні з такою політикою;
- e) після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє і проводить соціальну політику, яка відповідає національним вимогам і практиці, дає змогу працівникам-мігрантам і їхнім сім'ям однаково користуватися перевагами, які надаються громадянам країни, з урахуванням тих особливих потреб, які вони можуть відчувати до тих пір, поки не призвичаються до суспільства країни, яка надає роботу, але це не повинно несприятливо позначатися на принципі рівності можливостей і ставлення;
- f) вживає всіх заходів з метою заохочення зусиль працівників-мігрантів і їхніх сімей щодо збереження їхньої національної й етнічної сутності та їхніх культурних зв'язків з країною походження, включаючи можливість надання дітям знань їхньої рідної мови;
- g) гарантує рівне ставлення щодо умов праці всім працівникам-мігрантам, які виконують однакові операції, якими б особливими не були умови їхньої зайнятості.

## Стаття 13

1. Кожний член Організації може вжити всі необхідних заходів в межах своєї компетенції і співпрацювати з іншими державами-членами з метою сприяння єднанню всіх працівників-мігрантів, які проживають на його території на законних підставах.

2. Членами сім'ї працівника-мігранта, на якого поширюється ця стаття, є його дружина, діти, що перебувають на його утриманні, батько та мати.

## Стаття 14

Кожний член Організації може:

- a) обумовити вільний вибір роботи працівникам-мігрантам, забезпечуючи їм право на географічну мобільність, тим, що працівник-мігрант законно проживав на його території з метою одержання роботи протягом приписного періоду, який не перевищує двох років, а якщо законодавство або постанови передбачають контракти на визначений період менший ніж два роки, тим, що трудящий закінчив роботу відповідно до першого трудового контракту;
- b) після відповідних консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, регламентувати умови визнання професійної кваліфікації, набутої поза його територією, у тому числі атестатів і дипломів;
- c) обмежувати доступ до певних видів робіт або функцій, коли це необхідно в інтересах держави.

## Розділ III. Заключні положення

## Стаття 15

Ця Конвенція не забороняє державам-членам укладати багатосторонні або двосторонні угоди з метою вирішення проблем, що виникають при її застосуванні.

## Стаття 16

1. Кожний член Організації, що ратифікує цю Конвенцію, може шляхом декларації, яка додається до документа про ратифікацію, виключити прийняття розділів I або II цієї Конвенції.

2. Кожний член Організації, який подав таку декларацію, може в будь-який час анулювати її наступною декларацією.

3. Кожний член Організації, для якого декларація, зроблена відповідно до параграфу 1 цієї статті, залишається в силі, зазначає у своїх доповідях про застосування цієї Конвенції стан свого законодавства і практики відносно положень неприйнятого розділу, наскільки вказані положення застосовуються чи їх передбачено застосовувати, а також причини, через які вони ще не включені до прийнятої Конвенції.

## Рекомендація № 151

**Рекомендація № 151 щодо працівників-мігрантів, 1975 р.**

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,  
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася  
4 червня 1975 року на свою шістдесяту сесію,

беручи до уваги, що в преамбулі до Статуту Міжнародної організації праці поставлено  
завдання “захисту інтересів трудящих, що працюють за кордоном”,

нагадуючи про положення Конвенції і Рекомендації (переглянутих) 1949 року про  
працівників-мігрантів, Рекомендації 1955 року щодо захисту працівників-мігрантів мало-  
розвинутих країн, що стосуються, зокрема, питань організаційної підготовки міграційного  
руху, соціальних служб, якими повинні користуватися працівники-мігранти та їх сім'ї, осо-  
бливо до від'їзду і під час переїзду, рівності звернень до різних перерахованих в ній галузей,  
регламентації перебування і повернення працівників-мігрантів та їхніх сімей,

ухваливши Конвенцію 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення),

беручи до уваги бажання прийняти нові норми щодо рівності можливостей і звернень,  
соціальної політики щодо працівників-мігрантів, а також зайнятості й проживання,

ухваливши прийняти ряд пропозицій щодо працівників-мігрантів, що є п'ятим пунктом  
порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації,

ухвалює цього двадцять четвертого дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят п'ятого  
року нижченаведену Рекомендацію, яка може називатися Рекомендацією 1975 року щодо  
працівників-мігрантів:

1. Члени Організації повинні застосовувати положення цієї Рекомендації в межах  
послідовної політики в галузі міжнародної міграції трудящих у пошуках роботи. Ця  
політика міграції повинна базуватися на економічних і соціальних потребах як країн, які  
постачають робочу силу, так і країн, які надають роботу; вона повинна враховувати не лише  
короткострокові потреби в робочій силі та ресурси робочої сили, а також довгострокові  
соціальні та економічні наслідки міграції як для мігрантів, так і для відповідних країн.

#### I. Рівність можливостей і звернення

2. Працівники-мігранти і члени їхніх сімей, які на законних підставах перебувають на  
території члена Організації, повинні користуватися дійсною рівністю можливостей і звер-  
нення із громадянами цієї країни щодо:

- a) доступу до служб професійної орієнтації і працевлаштування;
- b) доступу до професійної підготовки і роботи за їхнім особистим вибором на підставі  
їхньої особистої відповідності такій підготовці чи роботі з урахуванням кваліфікації,  
набутої за межами і в країні, яка надає роботу;
- c) службового просування на роботі відповідно до їхніх особистих якостей, досвіду,  
здібностей і старань;
- d) гарантії та надання іншої роботи, надання тимчасової роботи у випадку безробіття й  
перепідготовки;
- e) винагороди за працю рівної цінності;
- f) умов праці, включаючи тривалість робочого часу, періоди відпочинку, щорічні  
оплачувані відпустки, заходи з техніки безпеки та гігієни праці, а також заходи в  
галузі соціального забезпечення і можливостей соціально-побутового обслуговуван-  
ня і виплат, передбачених у зв'язку з роботою;
- g) членства в профспілках, здійснення профспілкових прав і прав займати виборні



посади в профспілках і органах, які займаються питаннями взаємовідносин між працівниками і адміністрацією, включаючи представницькі органи працівників на підприємствах;

h) прав на повне членство в будь-якій формі кооперативу;

i) умов життя, включаючи житлові умови, і доступу до соціального обслуговування і до можливостей освіти та охорони здоров'я.

3. Кожний член Організації повинен забезпечувати застосування принципу, передбаченого в параграфі 2 цієї Рекомендації, до всіх видів діяльності, які контролюються державним органом влади, і сприяти застосуванню цього принципу в усіх інших видах діяльності за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практиці.

4. У співпраці з організаціями роботодавців і працівників та з іншими зацікавленими органами слід вживати відповідних заходів, зокрема, з метою:

a) заохочення розуміння та визнання суспільством вищезазначеного принципу;

b) вивчення скарг про дотримання цього принципу і виправлення за допомогою заходів примирення чи інших відповідних заходів будь-якої практики, яка вважається несумісною з таким принципом.

5. Кожний член Організації повинен забезпечити, щоб національні закони і правила, які стосуються проживання на його території, застосовувались таким чином, щоб законне здійснення прав, гарантованих відповідно до цих принципів, не могло бути причиною непоновлення посвідки на проживання або видворення і щоб воно не підпадало під загрозу застосування таких заходів.

6. Кожний член Організації може:

a) обумовити вільний вибір роботи працівникам-мігрантам, забезпечуючи їм право на географічну мобільність, тим, що трудящий-мігрант законно проживає в країні з метою отримання роботи протягом приписаного періоду, який не перевищує двох років, а якщо законодавство передбачає контракти на визначений період менших ніж два роки, то тим, що трудящий закінчив роботу за першим трудовим контрактом;

b) після відповідних консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників регламентувати умови визнання професійної кваліфікації, набутої поза його територією, включаючи свідоцтва і дипломи;

c) обмежувати доступ до певних видів робіт або функцій, коли це необхідно в інтересах держави.

7. 1) Для того щоб дати змогу працівникам-мігрантам та їхнім сім'ям повністю користуватися своїми правами і можливостями в галузі праці та занять, після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників слід вжити необхідних заходів щодо:

a) інформування їх по можливості рідною мовою, а якщо це неможливо, знайомою їм мовою про права, якими вони користуються відповідно до національного законодавства і практики щодо питань, розглянутих у параграфі 2 цієї Рекомендації;

b) покращити їхні знання мови або мови країни, яка надає роботу, по можливості протягом оплачуваного робочого дня;

c) в цілому сприяти їхній адаптації до суспільства країни, яка надає роботу, а також допомагати і заохочувати зусилля працівників-мігрантів та їхніх сімей щодо збереження своєї національної та етнічної сутності і своїх культурних зв'язків із країною походження, включаючи можливість навчання дітей їхньої рідної мови.

2) В разі укладення угоди між членами Організації про колективний найом працівників, члени Організації повинні спільно вживати необхідних заходів щодо від'їзду мігрантів з країни їхнього походження для ознайомлення їх з мовою країни, яка надає роботу, а також з її економічним, соціальним і культурним середовищем.

8. 1) Без шкоди для заходів, спрямованих на в'їзд працівників-мігрантів та їхніх сімей на



територію країни і отримання роботи згідно з відповідними законами і правилами, слід, по можливості в найкоротші строки, приймати рішення в тих випадках, коли ці закони і правила не дотримувались, для того, щоб працівник-мігрант знав, чи може його становище бути регламентованим, чи ні.

2) Працівники-мігранти, становище яких було регламентовано, повинні користуватися всіма правами, які відповідно до параграфу 2 цієї Рекомендації надаються працівникам-мігрантам на законній підставі на території члена Організації.

3) Працівники-мігранти, становище яких не було і не може бути регламентованим, повинні користуватися рівністю звернення стосовно самих себе та своїх сімей щодо прав, що випливають з теперішньої чи минулої роботи і стосуються винагороди, соціального забезпечення та інших виплат, а також членства в профспілках та профспілкових прав.

4) У разі виникнення суперечки щодо прав, згаданих в попередніх параграфах, трудящий повинен мати можливість подати свою справу особисто або через представника компетентному органу.

5) У разі видворення з країни трудящий і його сім'я не повинні нести витрат.

## II. Соціальна політика

9. Кожний член Організації повинен після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляти і проводити соціальну політику, яка відповідає національним умовам і практиці, і дає змогу працівникам-мігрантам та їхнім сім'ям користуватися перевагами нарівні із власними громадянами країни з урахуванням тих особливих потреб, які вони можуть відчувати до того часу, доки не пристосуються до суспільства країни, яка надає роботу, але це не повинно несприятливо відбиватися на принципі рівності можливостей і звернення.

10. Для того щоб ця політика щонайбільше відповідала реальним потребам працівників-мігрантів та їхніх сімей, вона повинна ґрунтуватися, зокрема, на вивченні не лише умов, які існують на території члена Організації, а й умов у країні походження мігрантів.

11. Ця політика повинна враховувати необхідність найширшого та рівномірного розподілу соціальних витрат на міграцію серед усіх верств суспільства країни, яка надає роботу, і особливо серед тих, хто отримує найбільший прибуток від праці мігрантів.

12. Така політика повинна періодично вивчатися, оцінюватися і, в разі потреби, переглядатися.

## A. Возз'єднання сімей

13. 1) Урядам країн, які надають роботу, і країн, які постачають робочу силу, слід вживати всіх необхідних заходів для сприяння скорішому возз'єднанню сімей працівників-мігрантів. Ці заходи повинні включати прийняття, у разі необхідності, законів і правил та укладання двосторонніх та багатосторонніх угод.

2) Передумовою возз'єднання сімей повинна бути наявність у трудящого для своєї сім'ї певного житла, що відповідає нормам, які звичайно застосовуються до працівників, котрі є громадянами країни, що надає роботу.

14. З представниками всіх зацікавлених сторін і, зокрема, з представниками роботодавців і працівників повинні проводитись консультації відносно заходів, що плануються, з метою сприяння возз'єднанню сімей, а при здійсненні цих заходів слід заручитися їхньою співпрацею.

15. В цілях положень цієї Рекомендації, що стосуються возз'єднання сімей, сім'я працівника-мігранта повинна включати його дружину і дітей, які перебувають на його утриманні, батька та матір.

16. Для полегшення якнайскорішого возз'єднання сімей відповідно до параграфу 13 цієї Рекомендації кожний член Організації повинен, зокрема в межах своєї політики житлового будівництва, сприяння в отриманні цього житла і розвитку відповідних служб прийому повністю враховувати потреби працівників-мігрантів та їхніх сімей.

17. У разі, якщо сім'я працівника-мігранта, який працював принаймні один рік у країні, яка надавала йому роботу, не може возз'єднатися з ним, він має право:

- а) або відвідати країну проживання своєї сім'ї протягом своєї щорічної оплачуваної відпустки, на яку він має право відповідно до національного законодавства і практики країни, яка надає роботу, не втрачаючи за період своєї відсутності в країні прав, яких він набув чи набуває, зокрема, права на неможливість протягом цього періоду звільнити його або заборонити його проживання в країні, яка надає роботу;
- б) або на приїзд своєї сім'ї на період, який не може бути меншим ніж тривалість оплачуваної відпустки, на яку він має право.

18. Слід розглянути можливість надання працівникам-мігрантам фінансової допомоги для покриття витрат, пов'язаних з поїздками, передбаченими в параграфі 17, або можливість зниження звичайної вартості проїзду, наприклад шляхом організації групових поїздок.

19. Без шкоди для найбільш сприятливих положень, які можуть застосовуватись до осіб, допущених на територію країни на підставі міжнародних угод про вільне пересування працівників, такі особи повинні користуватися положеннями, передбаченими в параграфах 13–18 цієї Рекомендації.

#### В. Охорона здоров'я працівників-мігрантів

20. Слід вживати всіх відповідних заходів з метою уникнення будь-якої особливої небезпеки для здоров'я, яка може загрожувати працівникам-мігрантам.

21. 1) Слід докладати всіх зусиль, щоб працівники-мігранти отримали підготовку та інструктаж з питань техніки безпеки і гігієни праці в межах їхньої професійної підготовки чи іншої практичної підготовки до роботи і, наскільки це можливо, в межах такого навчання.

2) Крім того працівник-мігрант повинен протягом оплачуваного робочого часу і відразу після прийому на роботу отримати достатню інформацію своєю рідною мовою або, якщо це неможливо, знайомою йому мовою стосовно основних елементів законодавства і правил, а також положень колективних договорів, які стосуються захисту працівників і попередження нещасних випадків, а також щодо правил і процедур техніки безпеки, пов'язаних із характером його роботи.

22. 1) Роботодавцям слід вживати всіх можливих заходів, щоб працівники-мігранти повністю розуміли інструкції, попередження, символи та інші знаки на робочому місці, що стосуються техніки безпеки і гігієни праці.

2) У тих випадках, коли через неознайомлення з виробничими процесами, складності з мовою чи інші причини підготовка чи інструктаж, визначені для інших працівників, є недостатніми для працівників-мігрантів, слід вживати спеціальних заходів для забезпечення їх повного розуміння.

3) Члени Організації повинні мати законодавство чи правила, спрямовані на здійснення принципів, визначених у цьому параграфі, а в разі порушення цих законів роботодавцями чи іншими особами чи організаціями, що несуть відповідальність за їхнє виконання, слід вживати заходів щодо адміністративного, цивільного і кримінального покарання.

#### С. Соціальні служби

23. Відповідно до параграфа 2 цієї Рекомендації працівники-мігранти та їхні сім'ї повинні користуватися послугами соціальних служб і мати доступ до таких служб на тих самих умовах, як і громадяни країни, що надає роботу.

24. Крім того повинні бути забезпечені такі соціальні служби, які здійснюють, зокрема, такі функції щодо працівників-мігрантів та членів їхніх сімей:

- а) надання працівникам-мігрантам та їхнім сім'ям всілякої допомоги щодо пристосування до економічних, соціальних і культурних умов країни, яка надає роботу;
- б) надання працівникам-мігрантам та їхнім сім'ям допомоги щодо отримання інформації та консультації від компетентних органів, наприклад, шляхом надання їм послуг

перекладачів; у разі виконання адміністративних чи інших формальностей, а також щодо повного використання послуг і можливостей, що надаються в таких галузях, як освіта, професійна підготовка, навчання мов, охорона здоров'я і соціальне забезпечення, житлові умови, транспорт і організація відпочинку, за умови, що працівники-мігранти та їхні сім'ї повинні, наскільки це можливо, мати право звертатися своєю рідною мовою чи знайомою мовою до органів державної влади країни, яка надає роботу, зокрема в зв'язку з наданням юридичної допомоги і ведення справ у судах;

- c) надання допомоги органам влади і установам, що займаються питаннями умов життя і праці працівників-мігрантів та їхніх сімей, щодо визначення потреб цих працівників і пристосування до них;
- d) надання компетентним органам інформації і, у відповідних випадках, консультацій відносно розробки, здійснення й оцінки соціальної політики щодо працівників-мігрантів;
- e) надання працівникам, які працюють із мігрантами, а також керівникам і майстрам інформації про становище працівників-мігрантів і проблеми, що стоять перед ними.

25. 1) Соціальне обслуговування, яке згадується в параграфі 24 цієї Рекомендації, може забезпечуватись відповідно до національних умов і практики державними органами чи визначеними організаціями чи органами, які не займаються здобуттям прибутку або поєднанням тих і інших. Державні органи повинні нести загальну відповідальність за забезпечення того, щоб ці офіційні служби були в розпорядженні працівників-мігрантів та їхніх сімей.

2) Повністю повинні використовуватись послуги, які забезпечуються чи можуть забезпечуватись органами влади, організаціями чи відомствами громадянам країни, яка надає роботу, в тому числі організаціями роботодавців і працівників.

26. Кожний член Організації повинен вжити всіх необхідних заходів, щоб соціальні служби, згадані в параграфі 24 цієї Рекомендації, мали достатні ресурси і певним чином підготовлений персонал.

27. Кожний член Організації повинен сприяти співпраці і координації між різними соціальними службами, які є на його території, а також, у відповідних випадках, між цими службами і соціальними службами інших країн, що не звільняє державу від відповідальності в цій галузі.

28. Кожний член Організації повинен періодично проводити на національному, регіональному чи місцевому рівнях або, у відповідних випадках, в галузі економіки, які використовують значне число працівників-мігрантів, збори для обміну інформацією і досвідом роботи і повинен заохочувати організацію таких зборів; слід, крім цього, передбачити можливість організації обміну інформацією та досвідом з іншими країнами, які надають роботу, а також з країнами походження працівників-мігрантів.

29. З представниками всіх зацікавлених сторін і, зокрема, роботодавців і працівників повинні проводитись консультації з питань організації згаданих різних соціальних служб, а для досягнення поставлених цілей необхідно заручитися їхньою підтримкою.

### III. Зайнятість і проживання

30. Згідно з положеннями параграфа 18 Рекомендації (переглянутої) 1949 року щодо працівників-мігрантів, які передбачають, що члени Організації повинні по можливості утримуватись від видворення в зв'язку з недостатністю ресурсів чи станом ринку праці працівників-мігрантів, які законно були допущені на їхню територію, втрата роботи працівникам-мігрантом не повинна сама по собі призводити до відміни посвідки на проживання.

31. Працівникові-мігранту у разі втрати роботи і, як мінімум, протягом періоду, коли він

може мати право на допомогу по безробіттю, повинно надаватися достатньо часу для пошуку іншої роботи; відповідно повинна продовжуватися посвідка на проживання.

32. 1) Якщо працівник-мігрант відповідно до будь-якої існуючої для цього процедури опротестував рішення про звільнення, то йому слід надати достатньо часу для отримання останнього рішення щодо його справи.

2) Якщо встановлено, що звільнення не було обґрунтованим, працівник-мігрант повинен користуватися такими самими умовами, як і працівник цієї країни щодо поновлення на роботу, компенсації за втрату в заробітній платі чи інших виплатах, які трапились внаслідок необґрунтованого звільнення, або щодо надання нової роботи з правом на компенсацію. Якщо працівник-мігрант не поновлений на роботу, то йому слід надати достатньо часу для пошуку іншої роботи.

33. Працівник-мігрант, якого включено до ордеру на видворення з країни, повинен мати право апеляції до адміністративної або судової інстанції відповідно до умов, передбачених національним законодавством або постановами. Ця апеляція повинна призупинити виконання ордеру на видворення з країни, за умови дотримання відповідним чином обґрунтованих потреб національної безпеки чи громадського порядку. Працівник-мігрант повинен мати також право на юридичну допомогу, як і працівник цієї країни, а також мати можливість користуватися послугами перекладача.

34. 1) Працівник-мігрант, який залишає країну, що надавала йому роботу, повинен мати право, незалежно від законності його перебування в цій країні, на:

- a) будь-яку неотриману винагороду за виконану роботу, включаючи звичайну вихідну допомогу;
- b) допомогу, на яку він має право у зв'язку з виробничими травмами і професійними захворюваннями;
- c) відповідно до національної практики:
  - i) компенсацію за накопичену, але не використану щорічну відпустку;
  - ii) відшкодування внесків до системи соціального забезпечення, які відповідно до національного законодавства чи міжнародних угод не дали або не дадуть йому права на допомогу; якщо внески не можуть дати йому право на отримання допомоги, слід вжити всіх заходів щодо укладення двосторонніх чи багатосторонніх угод з метою захисту прав мігрантів.

2) Якщо будь-які вимоги, передбачені пунктом 1) цього параграфа, є предметом суперечки, працівник повинен мати можливість представити свої інтереси перед компетентним органом і користуватися рівними з громадянами цієї країни правами в питаннях отримання юридичної допомоги.





