

# 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

## ПЛАН

1. Історія і причини створення Міжнародної організації праці
2. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура
3. Головні цілі і задачі Міжнародної організації праці
4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці
5. Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі
6. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП

Значення вдосконалення соціально-трудова відносин в Україні, приведення їх у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на основі прогресивного досвіду високорозвинених країн, особливо актуалізується в наш час у зв'язку з процесами глобалізації та ринкової трансформації національної економіки. Тому важливою сферою знань у галузі економіки праці й соціально-трудова відносин є вивчення досвіду діяльності МОП.

**Міжнародна організація праці (МОП)** — міжнародна спеціалізована установа з регулювання соціально-трудова відносин, захисту прав людини й забезпечення соціального миру. Вона була створена в 1919 р- відповідно до Версальського мирного договору при Лізі Націй. У 1946 р. МОП стала установою Організації Об'єднаних Націй (ООН) і до сьогодні є авторитетним міжнародним органом, головна мета якого — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту й поліпшенню умов праці людей, захисту їх прав.

### **1. Історія і причини створення Міжнародної організації праці**

Міжнародна організація праці (МОП) була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини,

розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудова проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

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

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

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

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

Універсальна за своїм характером, МОП зародилася на соціальному ґрунті Європи і Північної Америки XIX століття. У цих двох регіонах йшла промислова революція, і бурхливий економічний ріст найчастіше досягався ціною найтяжких людських страждань. Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX сторіччя в результаті

міркувань морального й економічного порядку з приводу людських витрат промислової революції. Цю ідею підтримали багато видатних промисловців, у тому числі Роберт Оуен і Даніель Легран, а також ряд політичних діячів і економістів.

Попередники МОП висували три доводи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них, гуманітарного плану, указував на необхідність полегшити важку долю працюючих мас. Ця ініціатива виходила, однак, не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник лише пізніше, коли в ряді країн були усунуті різні перешкоди для реалізації права на свободу об'єднання. Другий довід, скоріше політичного плану, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинутих країнах з метою запобігти суспільні потрясіння. Політично прозорливі засновники МОП підтримали реформістські устремління серед трудящих, щоб відвернути їх від комуністичної пропаганди, що усе ширше поширювалася в Європі після Жовтневої революції 1917 р. у Росії. Третій довід носив економічний характер; вказувалося на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам із захисним трудовим законодавством уникнути втрат. Іншими словами, таке регулювання дозволило б зрівняти міжнародну конкурентноздатність усіх держав. Ці аргументи приведені в преамбулі до прийнятого в 1919 р. Статуту МОП, що відкривається словами про те, що загальний і міцний світ може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості; потім вони були уточнені у Філадельфійській декларації 1944 р. І сьогодні, в епоху глобалізації, вони залишаються ідеологічним фундаментом МОП. Пропозиції історичних попередників МОП часто просто ігнорувалися урядами. Однак в останні десятиліття XIX століття їх підхопили різні суспільні об'єднання, особливо активні у Франції, Німеччині і Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея введення подібного міжнародного законодавства поширилась в політичних, релігійних, наукових і економічних колах, а також вперше й у світі праці. Найбільш значним

підсумком цього інтелектуального руху стало створення в 1901 р. у Базі Міжнародної асоціації правового захисту трудящих. На національному рівні іншим попередником захисного трудового законодавства стали соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть ХІХ століття. У 1905-1906 р. Швейцарія скликала в Берні дипломатичні конференції, що завершилися прийняттям перших двох міжнародних трудових конвенцій: однієї - про регулювання нічної праці жінок, а іншої - про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. В роки Першої світової війни кілька міжнародних зустрічей провели профспілки. Їхні учасники намагали ввести ряд соціальних положень у майбутній мирний договір, а також створити міжнародний орган, що займається умовами праці. Також висувалася вимога компенсації за жертви, на котрі пішли працюючі маси під час війни.

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

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

Створена для вироблення міжнародних трудових норм і контролю за їхнім застосуванням, МОП у перші 40 років існування направляла основну

частину своїх зусиль на виконання цієї головної задачі. Протягом 20-літнього періоду - з 1919 р. по 1939 р. - було прийнято 67 Конвенцій і 66 Рекомендацій. Спочатку норми торкалися, в основному, умов праці: перша конвенція 1919 р. регламентувала робочий час, установивши тривалість робочого дня у розмірі восьми годин, а тижня - 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду норм.

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

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

загального добробуту». Декларація передбачила Статут Організації Об'єднаних Націй і Загальну декларацію прав людини.

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

В Декларації також визначені 10 програмних задач МОП.

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

У 1969 р. МОП з нагоди своєї 50-й річниці була визнана гідною Нобелівської премії світу. На церемонії надання престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що МОП, одне з деяких створінь людства, яким воно може пишатися, вплинула на законодавство всіх країн.

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

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

## 2. Керівні органи Міжнародної організації праці і їх структура

### Особливості функціонування МОП

**Вищим органом** МОП є **Міжнародна конференція праці** (МКП), що проводиться щорічно в Женеві. МКП визначає основні напрями в роботі МОП, затверджує міжнародні трудові норми — конвенції й рекомендації, затверджує програму й бюджет організації, вирішує інші питання діяльності МОП, один раз у три роки обирає виконавчий орган МОП — Адміністративну раду, що керує роботою МОП у перервах між конференціями та здійснює втілення в життя рішень конференції.

У своїй діяльності МОП використовує **три основні методи**:

1. Розробка та прийняття міжнародних трудових норм та конт роль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці

**Основна форма й метод** роботи МОП укладаються в розробці конвенцій і рекомендацій. Конвенція — це міжнародний акт, що, будучи ратифікованим державою — членом МОП, стає обов'язковим для виконання цією державою. Рекомендації — це орієнтири для держав, які використовуються ними під час розробки соціально-економічної політики, законів, інших заходів у соціально-трудоовій сфері.

**Важливий напрям роботи** МОП і її органів — діяльність із забезпечення повної зайнятості населення, попередження й скорочення безробіття.

Постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом є Міжнародне бюро праці (МБП) на чолі з генеральним директором,

що обирається Адміністративною радою строком на 5 років. Персонал МБП працює як у центральному апараті в Женеві, так і в різних країнах і регіонах в ролі технічних експертів. Практична робота Бюро полягає в підготовці питань для розгляду на Конференції, проведенні спеціальних обстежень і виданні робіт із проблематики МОП, у наданні допомоги урядам на їхнє прохання у виробленні проектів національних законодавчих актів з соціально-трудова питань.

До складу МОП входять також Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень у Женеві й Міжнародний навчальний центр у Турині.

МОП працює з уставом, в якому визначені її завдання, порядок прийняття й виходу з організації, склад, права й завдання її органів і керівників, умови співробітництва з ООН, питання визначення членських внесків країн-учасниць, формування, виконання бюджету й контролю за його виконанням, порядок розробки міжнародних трудових норм та інші питання її діяльності.

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

До **керівних органів** МОП належать:

- Міжнародна конференція праці (МКП),
- Адміністративна рада,
- Міжнародне бюро праці

**Міжнародна конференція праці** проводиться в червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Поряд з делегатами уряду в Конференції звичайно беруть участь і виступають члени кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Представники



підприємців і трудящих можуть виступати і голосувати незалежно від делегатів уряду і навіть проти них, так само як і проти один одного.

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

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

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

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

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

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

### **Основними підрозділами МБП є:**

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

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

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

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

свою корисність, вони залучають нових членів, що у свою чергу підсилює ефективність і розмах діяльності цих об'єднань.

## 2. Бюро по діяльності трудящих

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

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

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

- ✓ сприяти розвитку і зміцненню представницьких, незалежних і демократичних профспілкових організацій;
- ✓ розширювати їхні можливості в участі в переговорах з політичних, економічних і соціальних питань і в прийнятті рішень у даних областях;
- ✓ допомагати профспілкам активно брати участь у діяльності МОП.

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

## 3. Департамент урядової діяльності, законодавства й адміністрації праці

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

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

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

Департамент координує зведену міжгалузеву програму зміцнення загального управління і структури органів з праці, у тому числі інспекцій праці і служб зайнятості. Приділяється також увага процесу реформування трудового законодавства як головного фактора сприяння трипартизму і соціальному діалогу.

### **3. Головні цілі і задачі Міжнародної організації праці**

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання:

- Розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудоових проблем.

- Створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики.
- Технічне співробітництво — допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудо­вих проблем.
- Захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.
- Розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля.
- Розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм.

**Основними цілями МОП у сфері зайнятості є:**

- розширення зайнятості шляхом сприяння збалансованому й довгостроковому економічному зростанню;
- зниження рівня бідності за допомогою ефективно­ї зайнятості;
- проведення активної політики на ринку праці;
- досягнення оптимального співвідношення між стабільністю зайнятості й стабільністю заробітної плати, захист найбільш уразливих груп трудящих, таких як жінки, молодь, мігранти.

Відповідно основні завдання МОП є наступні:

- розробка погодженої політики й програм, спрямованих на вирішення соціально-трудо­вих проблем;
- розробка й прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій, контроль за їхнім виконанням;

— допомога країнам-учасницям у вирішенні проблем зайнятості, скорочення безробіття й регулювання міграцій;

— захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);

— боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;

— сприяння професійній підготовці й перепідготовці працюючих і безробітних;

— розробка й здійснення програм щодо поліпшення умов праці й виробничого середовища, техніки безпеки й гігієни праці, охорони й відновлення навколишнього середовища;

— сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній роботі з урядами щодо регулювання соціально-трудова відносин;

— розробка й здійснення заходів щодо захисту найбільш уразливих груп трудящих (жінок, молоді, людей похилого віку, трудящих-мігрантів).

Завдання МОП висвітлюються в конкретних програмах, які вона приймає. Особливість діяльності МОП полягає в тому, що її рішення й рекомендації приймаються на основі трипаратизму, тобто шляхом узгодження питань між трьома сторонами-партнерами: урядами, організаціями — представниками трудящих і організаціями — представниками підприємців, взаємного обліку їхніх інтересів і прийняття загальних рішень, які відповідають вимогами цих трьох сторін. МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди і соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику і практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною міжнародною організацією, у якій об'єднання роботодавців і трудящих мають рівний голос з урядами у формуванні її політичного курсу і програм.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується **чотирма стратегічними цілями:**

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

- ✓ створення великих можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і доходу;
- ✓ розширення охоплення й ефективності соціального захисту для усіх;
- ✓ зміцнення трипартизми і соціального діалогу.

Можна виділити наступні основні напрямки діяльності організації:

- ✓ розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;
- ✓ створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їхнім дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у проведенні в життя такої політики;
- ✓ проведення в життя великої програми міжнародного технічного співробітництва, вироблюваної і здійснюваної в активному партнерстві з учасниками Організації, у т.ч. надання допомоги країнам у її ефективній реалізації;
- ✓ питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність у підтримку цих зусиль.

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

У 1998 році Міжнародна конференція праці прийняла урочисту Декларацію про основні принципи і права в сфері праці. В ній підтверджується рішучість міжнародного співтовариства «дотримувати, сприяти застосуванню і сумлінно запроваджувати в життя» право трудящих і роботодавців на волю об'єднання і колективні переговори, діяти в напрямку

ліквідації усіх форм примусової чи обов'язкової праці, повного усунення дитячої праці і дискримінації в області наймання і занять. У Декларації підкреслюється, що всі держави-учасниці несуть зобов'язання дотримувати ці принципи поза залежністю від того, ратифікували вони відповідні Конвенції чи ні.

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

МОП має досить складну та розгалужену структуру (рис .1).



Рис..1. Структура Міжнародної організації праці

Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві зазвичай на початку червня. Кожна держава на Конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. До



складу делегацій також входять радники, у великих делегаціях у кількості 40—50 чоловік. Всі делегати користуються рівними правами та голосують відповідно до своїх переконань та незалежно один від одного. Різні точки зору не завдають перешкод прийняттю рішень, оскільки ті приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність Організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань та паралельної роботи різноманітних комітетів.

**Галузеві комітети** створені поза Конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудових проблем окремих найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

**Регіональні конференції** скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різним районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та можливістю для обговорення питань, важливих для конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

**Адміністративна рада** є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна

рада збирається три рази на рік. На кожній її сесії на розгляд виноситься близько двадцяти питань.

**Міжнародне бюро праці (МБП)** — це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудових відносин за дорученням Адміністративної ради та Генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП Генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та власне разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер. Ця Декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається керівним документом в роботі Організації.

Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП та проголошує, що "праця не є товаром", "свобода слова та свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу" та що "злідні будь-де є загрозою для загального добробу-ту". Далі обґрунтовується положення, що стійкий мир може бути встановлено лише на основі соціальної

справедливості, тобто вперше завданням міжнародної організації було в такому широкому розумінні проголошено принцип рівності.

Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти.

Завершується Декларація твердженням, що викладені в ній принципи "повністю можуть бути застосовані всіма народами", а їх поширення на все ще "залежні народи... є завданням всього цивілізованого світу". Ця заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами "третього світу" Декларацію назвали "хартією залежних народів".

Визначені Декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До головних з них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах

#### **4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці**

Міжнародно-правові акти двох видів — Конвенції і Рекомендації — приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах. Традиційно це відбувається шляхом дворазового обговорення, перше з котрих проходить на Конференції в рамках заснованого з цього питання тристороннього комітету. Цей комітет розробляє за загальною згодою кінцевий текст висновків та виносить його на пленарне засідання

Конференції разом з проектом резолюції про включення в порядок денний Конференції пун-кта про прийняття на ній конвенції і/або рекомендації.

Далі МБП готує попередній проект майбутньої конвенції і/або рекомендації, текст якого пройде друге обговорення, зазнає змін та поправок і буде винесеним на пленарне засідання Конференції для голосування. Для прийняття майбутній міжнародно-правовий акт має набрати дві третини голосів присутніх делегатів.

Іноді застосовується процедура одноразового обговорення, в рамках якого відповідним комітетом Конференції одразу розглядається проект. Прийняті конвенції та рекомендації надаються для розгляду компетентним національним органам країн-учасниць протягом двадцяти місяців з дня закриття сесії для прийняття ними необхідних заходів. Ці компетентні органи приймають рішення щодо ратифікації конвенцій.

Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

Міжнародний кодекс праці — це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з 184 конвенцій та 194 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудова відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

В сукупності ці конвенції та рекомендації складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудова відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах — конвенціях МОП; ним юридично визнано право профспілок на законодавчу

ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначена необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів; вимагається створення умов для забезпечення незалежності одне від одного соціальних партнерів, їх автономності.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного за-стосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Конкретний зміст Кодексу складається з 13 основних розділів, за якими групуються конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною сферою діяльності Організації.

Правове значення конвенцій та рекомендацій, у яких знаходять втілення міжнародні трудові норми, є різним. Конвенції підлягають ратифікації та покладають на державу юридичні зобов'язання з їх практичного впровадження, їх виконання перевіряється. Спеціальні місії знайомляться з положенням профспілок в певній країні, з виконанням тієї чи іншої конвенції, в разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується.

Рекомендації не ратифікуються, вони є моделлю, якою держава може, але не зобов'язана керуватись у здійсненні правового регулювання праці. Рекомендації є ніби орієнтиром для країн, що мають намір дотримуватись соціально-трудова нормативів, однак з певних причин не можуть чи не хочуть їх ратифікувати. Саме тому конвенції є головною нормою законотворчої діяльності МОП та саме вони здійснюють найвагомійший вплив на регулювання трудової сфери тієї чи іншої країни.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності у всіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудоких відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

До основних Конвенцій МОП у сфері соціально-трудоких відносин належать такі.

- Конвенція № 87 1948 р. про свободу асоціацій та захист права на організацію. Ця Конвенція передбачає гарантію та забезпечення всім працівникам і підприємцям без будь-яких винятків і попереднього дозволу права на створення за власним вибором асоціацій і вільно вступати до них. Вони можуть вести діяльність у цих організаціях, формувати програму їх дій без втручання державних органів. Організації трудящих та підприємців не можуть бути розпущені чи тимчасово заборонені в адміністративному порядку.

- Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати. Основним принципом цього документа є своєчасна та повна виплата заробітної плати, що охороняється від застосування протизаконної практики. Інші положення стосуються впорядкування й обмеження відрахувань із заробітної плати, днів та місяця її виплати.

- Конвенція № 98 1949 р. про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів. Вона основним принципом у взаємовідносинах сторін, у вирішенні трудових конфліктів проголошує переговорний принцип. Конвенція спрямована на усунення

дискримінації професійних спілок, захист організацій підприємців та трудящих від втручання ззовні, а також на здійснення заходів зі сприяння колективним переговорам.

- Конвенція № 100/1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Ця Конвенція, як зрозуміло з її назви, стверджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок.

- Конвенція № 111/1958 р. про дискримінацію у сфері праці та занять. Вона передбачає здійснення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

- Конвенція № 122/1964 р. про політику у сфері зайнятості, яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Цю Конвенцію необхідно розглядати разом з рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) та № 169 (1984 р.).

- Конвенція № 131/1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати. Конвенція встановлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а порушення цього положення тягне за собою карні чи інші санкції.

- Конвенція № 135/1971 р. про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей.

## **5. Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі**

Конвенції та рекомендації розглядаються Організацією як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Ратифікація конвенцій та прийняття рекомендацій для національної практики відбувається не завжди, та й прийняті акти з часом можуть бути забуті і не впливати на стан відносин у країні. Ратифікація конвенцій є, тим

не менше, найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава — учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Ратифікація — це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Нова конвенція набирає чинності для конкретної держави через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП. Ця держава зобов'язана здійснити всі необхідні заходи (прийняття законодавчих актів чи практичні дії) для гарантування її застосування.

Ратифікована конвенція стає поряд з національним законодавством джерелом внутрішнього права, а у випадку протиріч між положеннями конвенції та національним законодавством чи практикою необхідне впровадження додаткових заходів щодо їх усунення. Також в країні встановлюються санкції за невиконання вимог, зафіксованих в конвенції, та забезпечується повна інформованість усіх зацікавлених сторін про набуття чинності в країні цієї конвенції.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації, відмовляючись надалі дотримуватись її положень. У кожній конвенції є стаття, що визначає порядок та строки її можливої денонсації.

Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП. На практиці згідно з діючою системою доповіді за найбільш важливими конвенціями, що стосуються прав людини, представляються раз на два роки, а згідно з іншими конвенціями раз на чотири роки.

Розгляд доповідей доповнюється процедурою представлення МБП через визначені проміжки часу доповідей щодо стану законодавства в країні та практики з питань, які є предметом нератифікованих конвенцій та рекомендацій. Ця процедура окрім усього іншого дає змогу виявити обставини, які перешкоджають чи затримують ратифікацію конвенцій.



Не зважаючи на значний досвід, в діяльності МОП є певна кількість проблемних положень, серед котрих виділимо такі. По-перше, МОП все ще залишається досить політизованою структурою, не зважаючи на проголошення її деполітизації. Це мало прояв у негативному та дискримінаційному ставленні до країн колишнього соціалістичного табору. Щоправда з переходом їх до ринкових умов господарювання ситуація почала змінюватись.

По-друге, розроблені та прийняті нею конвенції та рекомендації часто не враховують національні особливості, традиції, менталітет народів.

По-третє, зміни у світовій економіці, політиці, соціальних відносинах потребують також відповідних змін в цілях, завданнях та пріоритетах діяльності Організації.

По-четверте, є проблеми і в структурі МОП, її основних органах. Так, потрібні зміни в регламенті роботи Міжнародної конференції праці, яка збирається щорічно, і в роботі якої бере участь значна кількість делегатів та радників, що забирає багато сил, часу та коштів і у МОП, і у країн-учасниць.

По-п'яте, потребує змін структура Адміністративної ради МОП, зокрема щодо постійної кількості її урядових членів від найроз-виненіших країн. Це викликає нарікання з боку країн, що розвиваються.

По-шосте, певні недоліки властиві і кадровому забезпеченню роботи МОП. Так, відірвавшись від своїх країн, повністю перетворившись на міжнародних чиновників, співробітники МБП втрачають зв'язки зі своїми народами, їх інтересами та надіями. Також в МБТ досить нерівномірно представлені різні країни та регіони. Це відомі, однак ще досі не вирішені питання.

## **6. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП**

У сучасних умовах неможливо розраховувати на успіх в соціально-трудова політиці країни, ізолювавшись від світового співтовариства, тому

при переході до ринку дуже важливим є звернення до початкових цінностей, закладених в базових трудових нормах, рекомендаціях, правилах, що акумулюють досвід світового співтовариства та перевірені практикою їх застосування в багатьох країнах.

З метою регулювання соціально-трудова відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загально визнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на працю, на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, рівні можливості в обранні професії, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин і нове законодавство про працю також постійно розвивається. Поряд з Конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також Кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудова відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а

також осіб, що здійснюють трудову діяльність за трудовим договором з фізичними особами.

Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Відповідно до ст. 9 Конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада України, є частиною національного законодавства України.

Традиційно в Україні склалося так, що діяли досить прогресивні правові норми, які визначали принципи трудового права. Нині наша країна може пишатись рівнем гарантій, що надаються трудящим чинним законодавством. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та Євро-пейського Союзу, Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів тощо.

З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 — чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№29,87, 98, 100, 105, 111, 138). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудова взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам — суб'єктам соціально-трудова відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах.

Багато з міжнародних трудових актів лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку, зокрема Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, Конвенція МОП № 132 1970 р. про оплачувані відпустки, Європейська Соціальна Хартія (переглянута в 1996 р.). Водночас ст. 74 та 75 Кодексу законів про працю України встановлюють, що громадянам, які перебувають у трудових

відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також тим, що працюють за договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки зі збереженням на цей період місця роботи та заробітної плати. Причому щорічна основна відпустка надається співробітникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік з дня укладення трудового договору.

Щодо надання жінкам оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами українське законодавство гарантує трудящим більші строки, ніж мінімальні, встановлені Конвенцією МОП № 183 2000 р. про охорону материнства. Ця Конвенція передбачає надання такої відпустки тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, тоді як ст. 179 КЗпП України встановлює оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів — 70 до пологів та 58 після, рахуючи з дня пологів).

Однак ряд положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія котрих поширюється на Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в роки кризи практики виплат заробітної плати в натуральній формі і затримок виплати зарплати. Держава, яка ратифікувала відповідну Конвенцію (Конвенція № 95 1949 р. про охорону заробітної плати, ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо поліпшення ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно прийняти відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала Конвенцію МОП № 173 1992 р. про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця, норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством. Однак для цього також потрібно знати своє національне законодавство та практику, знати та розуміти історичні, господарські, культурні традиції та особливості своєї країни, вміти розуміти та передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі її розвитку, реформування її трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення ефективних соціально-трудових відносин в країні та взаємовідносин у трудовій сфері на міжнародному рівні.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р., за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу Європейської регіональної конференції. В Україні з 90-х рр. ХХ ст. також активно працює Міжнародне бюро праці, робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду "Політика активного партнерства. Національні цілі для України", для виконання якої було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр у Турині організували участь тристоронніх делегацій України у семінарах з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості.

З початку 90-х рр. ХХ ст. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, яка спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях.

Допомога була надана Міністерству статистики України, Міністерству праці України, Державному центру зайнятості.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. проекту ПРООН/МОП "Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних". Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 30 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги вимагає проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, який було офіційно відкрито 2 жовтня 2001 р., і який включає такі чотири напрямки діяльності: реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП; реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства; сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців та працівників та ефективного визнання прав на колективні переговори; сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.