

Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці

ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії
в Женеві, 18 червня 1998 року

Беручи до уваги, що при створенні МОП виходили з переконання, що соціальна справедливість має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального та міцного миру;

беручи до уваги, що економічне зростання має найбільшу значущість, але не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності, що підтверджує потребу у зусиллях МОП, спрямованих на підтримку сильної соціальної політики, справедливості та демократичних інститутів;

беручи до уваги, що МОП повинна, як ніколи раніше, використовувати усі свої ресурси в сфері нормотворчої діяльності, технічної співпраці та увесь свій дослідницький потенціал в усіх областях своєї компетенції, зокрема в таких, як зайнятість, професійна підготовка та умови праці, домагаючись таким чином в межах глобальної стратегії соціально-економічного розвитку того, щоб економічна політика та соціальна політика були компонентами, що підсилюють один одного, сприяють створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку;

беручи до уваги, що МОП повинна звертати особливу увагу на проблеми, що постають перед особами, які мають особливі соціальні потреби, особливо перед безробітними та трудящими-мігрантами, та мобілізувати і підтримувати зусилля, що докладаються на міжнародному, регіональному та національному рівнях і спрямовані на вирішення їхніх проблем, та сприяти проведенню дійової політики щодо створення робочих місць;

беручи до уваги, що для зусиль по збереженню зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливу частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал;

беручи до уваги, що МОП є міжнародною організацією, чий мандат, передбачений Статутом, а також установою, компетентною ухвалювати міжнародні трудові стандарти та вирішувати пов'язані з їхнім застосуванням питання, та що вона користується загальною підтримкою та визнанням в тому, що стосується сприяння дотриманню основних прав у світі праці, що є проявом її статутних принципів;

беручи до уваги, що в умовах економічної взаємозалежності настійно вимагається підтвердити незмінність основних принципів та прав, проголошених у Статуті Організації та сприяти їх універсальному дотриманню.

Міжнародна конференція праці:

1. Нагадує:

а) що вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та Філадельфійській декларації, та взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації усіх цілей Організації, використовуючи для цього всі наявні у їхньому розпорядженні засоби та з повним врахуванням притаманних їм особливостей;

б) що ці принципи та права втілилися та розвинулися у формі конкретних прав та обов'язків у Конвенціях, визнаних фундаментальними як у самій Організації, так і поза її межами.

2. Заявляє, що 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;
- г) та недопущення дискримінації в області праці та занять.

3. Визнає зобов'язання Організації сприяти своїм членам у задоволенні їхніх потреб, встановлених та висловлених ними, для досягнення цих цілей, використовуючи повною мірою всі свої статутні, практичні та бюджетні ресурси та залучаючи зовнішні ресурси та підтримку, а також заохочуючи інші міжнародні організації, з якими МОП встановила стосунки відповідно до статті 12 її Статуту, до надання підтримки цим зусиллям:

а) надаючи технічну співпрацю та консультативні послуги з метою сприяння ратифікації та застосуванню фундаментальних Конвенцій;

б) сприяючи тим членам Організації, які поки що не можуть ратифікувати деякі чи усі з цих Конвенцій, в їх зусиллях добиватися дотримання, зміцнення та реалізації принципів, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій;

с) та допомагаючи членам Організації у їхніх зусиллях, спрямованих на створення умов, сприятливих для економічного та соціального розвитку.

4. Постановляє, що для забезпечення повного виконання цієї Декларації буде застосовуватися механізм, що містить заходи, перераховані у нижченаведеному додатку, який вважається невід'ємною частиною цієї Декларації.

5. Підкреслює, що трудові стандарти не повинні використовуватися для запровадження торговельних заходів протекціоністського характеру і ніщо у цій Декларації та у механізмі її реалізації не повинно слугувати підставою чи використовуватися для подібних цілей; крім того, ця Декларація та механізм її реалізації ні в якому разі не ставлять під сумнів порівняльні переваги кожної з країн.

Додаток

Механізм реалізації декларації

I. ЗАГАЛЬНА МЕТА

1. Мета нижченаведеного механізму реалізації полягає у наданні підтримки зусиллям, які докладаються членами Організації і спрямовані на сприяння основним принципам та правам, проголошеним у Статуті МОП та Філадельфійській декларації та підтвердженим у цій Декларації.

2. Відповідно до цієї мети, яка має характер сприяння, цей механізм реалізації дасть змогу виявити області, у яких допомога Організації через її заходи з технічної співпраці може принести користь її членам та допоможе їм у застосуванні цих основних принципів та прав. Він не підмінює собою існуючі контролюючі механізми і ніяк не перешкоджає їхньому функціонуванню; відповідно конкретні ситуації, які підпадають під сферу дії цих контролюючих механізмів, не будуть розглядатися чи переглядатися в рамках цього механізму реалізації.

3. В основу наведених нижче двох аспектів цього механізму покладено існуючі процедури: щорічні заходи з реалізації, що стосуються нератифікованих фундаментальних Конвенцій, спричинять лише деякі зміни в існуючих методах застосування параграфу 5 е статті 19 Статуту; і глобальна доповідь, що має на меті досягти найповнішої результативності від процедур, що здійснюються відповідно до Статуту.

II. ЩОРІЧНІ ЗАХОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЩОДО НЕРАТИФІКОВАНИХ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ КОНВЕНЦІЙ

А. Мета та сфера охоплення

1. Мета полягає в тому, щоб надати можливість щорічно розглядати за допомогою спрощених процедур, замість обговорення, що проводиться раз на чотири роки, запровадженого Адміністративною радою у 1995 році, зусилля, що докладаються відповідно до Декларації членами Організації, які поки що не ратифікували усіх фундаментальних Конвенцій.

2. Ці заходи будуть щорічно охоплювати чотири області основних принципів та прав, вказаних у цій Декларації.

В. Методи реалізації

1. Заходи будуть ґрунтуватися на доповідях, що запитуються у членів Організації відповідно до параграфу 5 е статті 19 Статуту. Формуляри доповідей будуть підготовлені таким чином, щоб отримати від урядів, які не ратифікували одну чи більше фундаментальних Конвенцій, інформацію стосовно усіх змін, які могли мати місце в їхньому законодавстві та практиці, беручи належним чином до уваги статтю 23 Статуту та встановлену практику.

2. Ці доповіді, після того, як їх підготує МБП, будуть розглядатися Адміністративною радою.

3. Для того щоб представити передмову до підготовлених таким чином доповідей та привернути увагу до будь-яких з аспектів, які можуть потребувати більш глибокого

обговорення, МБП може звертатися до групи експертів, призначених з цією метою Адміністративною радою.

4. Зміни в існуючих процедурах Адміністративної ради повинні бути перевірені, щоб дати можливість членам Організації, не представленим у Адміністративній раді, у найбільш зручний спосіб вносити роз'яснення, які можуть виявитися необхідними чи корисними під час обговорення на Адміністративній раді, на додаток до інформації, що міститься у їхніх доповідях.

III. ГЛОБАЛЬНА ДОПОВІДЬ

А. Мета та сфера охоплення

1. Мета цієї доповіді полягає в тому, щоб надати динамічну повну картину по кожній з категорій основних принципів та прав, що склалася протягом попередніх чотирьох років, та слугувати основою для оцінки ефективності наданої Організацією підтримки, а також для визначення пріоритетів на наступний період у формі планування заходів з технічної співпраці, що мають на меті, зокрема, мобілізувати внутрішні та зовнішні ресурси, необхідні для їхнього виконання.

2. Доповідь буде щорічно по черзі охоплювати одну з чотирьох категорій основних принципів та прав.

Б. Методи підготовки

1. Доповідь, буде готуватися Генеральним директором на підставі офіційної інформації чи інформації, зібраної та перевіреної відповідно до встановлених процедур. Що стосується членів Організації, які не ратифікували фундаментальних Конвенцій, то основою для неї будуть, зокрема, результати виконання вищезгаданих щорічних заходів щодо реалізації. Що стосується членів Організації, які ратифікували відповідні Конвенції, основою для цієї доповіді будуть, зокрема, доповіді, що розглядаються відповідно до статті 22 Статуту.

2. Ця доповідь буде подаватися Конференції для тристороннього обговорення як доповідь Генерального директора. Конференція може розглядати цю доповідь окремо від доповідей, передбачених у статті 12 її Регламенту, і може обговорювати її на засіданні, повністю присвяченому цій доповіді, чи у будь-який інший відповідний спосіб. Потім Адміністративна рада повинна буде на одній із своїх найближчих сесій на підставі цього обговорення зробити висновки стосовно пріоритетів та планів дій щодо технічної співпраці, які мають бути реалізовані у наступний чотирирічний період.

IV. ПРИ ЦЬОМУ РОЗУМІЄТЬСЯ, ЩО:

А. Будуть підготовлені пропозиції щодо поправок до Регламенту Адміністративної ради та Конференції, які вимагаються для виконання попередніх пропозицій.

Б. Конференція у належний термін обговорить хід виконання цих заходів щодо реалізації у світлі набутого досвіду та дасть оцінку тому, якою мірою було досягнуто викладену у Частині I загальну мету.

КОНВЕНЦІЯ 29

Конвенція про примусову чи обов'язкову працю*

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

постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо 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 набуття 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 певного покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

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

а) будь-яку роботу або службу, яка вимагається на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовується для робіт суто військового плану;

б) будь-яку роботу або службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян цілком самоврядної країни;

в) 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;

г) 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, нашествия 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;

* Дата набуття чинності: 1 травня 1932 року.

д) 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 набуття для нього чинності цією Конвенцією.

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 існуючих концесій, то ці положення відмінюються в якомога коротший строк з метою виконання приписів статті 1 цієї Конвенції.

Стаття 6

Урядовці адміністрації, навіть якщо їхнім завданням є привчення довіреного їм населення до будь-якої форми праці, не можуть примушувати населення чи деяких осіб працювати на користь приватних осіб, компаній або товариств.

Стаття 7

1. Вожді племен, які не виконують адміністративних обов'язків, не можуть вдаватися до примусової чи обов'язкової праці.

2. Вожді племен, які виконують адміністративні обов'язки, можуть за спеціальним дозволом компетентної влади вдаватися до застосування примусової чи обов'язкової праці на умовах, передбачених у статті 10 цієї Конвенції.

3. Вожді племен, яких визнано належним чином і які не одержують відповідної винагороди в інших формах, можуть користуватись особистими послугами за умови відповідної регламентації; у цьому разі вживають усіх потрібних заходів для запобігання зловживанням.

Стаття 8

1. Відповідальність за будь-яке рішення вдаватися до примусової чи обов'язкової праці несе вища громадянська влада певної території.

2. Однак ця влада може надати вищій місцевій владі право залучати до примусової чи обов'язкової праці у випадках, коли така праця не є наслідком віддалення працівників від звичайного місця їхнього проживання. Ця влада зможе також на періоди та за умов, які буде визначено регламентацією, передбаченою в статті 23 цієї Конвенції, надавати вищій місцевій владі право залучати до примусової чи обов'язкової праці з віддаленням працівників від звичайного місця їхнього проживання, якщо така праця служить полегшенню пересування урядовців адміністрації під час виконання ними обов'язків та для перевезення вантажів адміністрації.

Стаття 9

За винятком випадків, щодо яких стаття 10 цієї Конвенції передбачає інше, орган влади, який має право залучати до примусової чи обов'язкової праці, зобов'язаний, перш ніж дозволити застосування цієї форми праці, попередньо впевнитись у тому:

- а) що служба чи робота, котрі мають бути виконані, становлять прямий і важливий інтерес для колективу, який повинен їх виконувати;
- б) що ця служба чи робота є потрібною тепер і найближчим часом;
- в) що було неможливо дістати добровільну робочу силу для виконання цієї служби чи роботи, незважаючи на те, що було запропоновано зарплату й умови праці, принаймні рівні тим, котрі практикуються на цій території для аналогічної служби чи роботи;
- г) що наслідком цієї роботи чи служби не буде надто важкий тягар для населення, беручи до уваги наявну робочу силу та її здатність виконувати певну роботу.

Стаття 10

1. Примусова чи обов'язкова праця, яка вимагається як податок, і примусова чи обов'язкова праця, до якої вдаються для виконання громадських робіт вожді племен, що виконують адміністративні обов'язки, поступово скасовуються.

2. До цього скасування, у випадках, коли примусову чи обов'язкову працю буде справлено як податок і коли примусову чи обов'язкову працю наказуватимуть вожді племен, що виконують адміністративні обов'язки, для виконання громадських робіт, зацікавлена влада зобов'язана попередньо впевнитись у тому:

- а) що служба чи робота, котрі мають бути виконані, становлять прямий і важливий інтерес для колективу, який повинен їх виконати;
- б) що ця служба чи робота є потрібною тепер і найближчим часом;
- в) що наслідком цієї роботи або служби не буде надто важкий тягар для населення, беручи до уваги наявну робочу силу та її здатність виконати певну роботу;
- г) що виконання цієї роботи або служби не змусить трудівників віддалитися від звичайного місця їхнього проживання;
- д) що керівництво виконанням цієї роботи або служби провадитиметься відповідно до вимог релігії, громадського життя та сільського господарства.

Стаття 11

1. Тільки дорослі працездатні особи чоловічої статі, очевидний вік яких не нижчий ніж вісімнадцять років і не вищий ніж сорок п'ять років, можуть бути залучені до примусової чи обов'язкової праці. За винятком категорій робіт, передбачених у статті 10 цієї Конвенції, дотримуються таких обмежень та умов:

- а) в усіх випадках, коли це буде можливо, попереднє пересвідчення лікарем, призначеним адміністрацією, в тому, що ці особи не хворіють на якусь інфекційну хворобу і що фізично вони придатні до запропонованої роботи й до умов, в яких вона здійснюватиметься;

- б) звільнення шкільних вчителів і учнів, а також усього адміністративного персоналу;
- в) залишення в кожному колективі потрібної для сімейного та громадського життя кількості дорослих і працездатних чоловіків;
- г) поважання сімейних і подружніх зв'язків.

2. З метою, зазначеною в в) параграфу 1, регламентація, передбачена у статті 23 цієї Конвенції, визначає частину осіб зі складу постійного чоловічого працездатного населення, яку може бути одночасно залучено до примусової чи обов'язкової праці за умови, однак, що ця частина в жодному разі не перевищуватиме 25 відсотків такого населення. Визначаючи цю частину, компетентна влада враховує густоту населення, суспільний і фізичний розвиток цього населення, час року і вид робіт, що мають бути виконані цими особами за місцем їхнього проживання та їхніми власними засобами, і взагалі поважає економічні й громадські потреби нормального життя певного колективу.

Стаття 12

1. Максимальний період, протягом якого будь-яку особу може бути залучено до примусової чи обов'язкової праці різних форм, не може перевищувати шістдесяті днів на рік, причому час, потрібний на проїзд до місця роботи й у зворотному напрямку, зараховується у ці шістдесят днів.

2. Кожному трудівникові, залученому до примусової чи обов'язкової праці, видається посвідчення, що зазначає періоди такої праці, які він відпрацював.

Стаття 13

1. Тривалість нормального робочого дня кожної особи, залученої до примусової чи обов'язкової праці, має бути така сама, як і тривалість робочого дня, що практикується в умовах праці за вільним наймом, а час, відпрацьований понаднормово, оплачується за тими самими ставками, що практикуються для оплати понаднормової роботи у разі роботи за вільним наймом.

2. Один день відпочинку на тиждень надається всім особам, залученим до будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці, і цей день в міру можливості збігається з тим днем, що визначається традиціями або звичаями певної країни чи району.

Стаття 14

1. За винятком робіт, згаданих у статті 10 цієї Конвенції, всі форми примусової чи обов'язкової праці оплачуються готівкою за ставками, котрі не можуть бути нижчими від ставок, що практикуються стосовно таких видів праці в районі, де відбуваються роботи, або в районі, в якому завербовано трудівників, причому береться найвища ставка.

2. У тих випадках, коли робота наказується вождями племен, тими, які виконують адміністративні обов'язки, виплата заробітної плати на умовах, передбачених у попередньому параграфі, здійснюється в найкоротший строк.

3. Заробітна плата виплачується кожному трудівникові персонально, а не главі його племені чи якійсь іншій владі.

4. Дні, витрачені на проїзд до місця роботи й у зворотному напрямку, з метою виплати заробітної плати розглядаються як відпрацьовані дні.

5. Ця стаття не є наслідком заборони видачі трудівникам звичайних продовольчих пайків як частини заробітної плати за умови, що ці пайки будуть принаймні рівноцінні тій грошовій сумі, яку вони повинні замінити, однак не можуть провадитись жодні відрахунки із заробітної плати ні у вигляді податків, ні за особливе харчування, одягу чи житло, надані трудівникам для підтримання їх у стані здатності продовжувати роботу в особливих умовах їхньої праці, ні за надані їм робочі інструменти.

Стаття 15

1. Будь-які узаконення, що стосуються відшкодування за нещасні випадки на виробництві та за професійні захворювання, і будь-які узаконення, що передбачають виплату допомоги особам, які перебували на утриманні померлих або тих, хто втратив працездатність, працівників, котрі працюють чи працюватимуть на цій території, застосовуються до осіб, залучених до примусової чи обов'язкової праці, на таких самих підставах, що й до працівників за вільним наймом.

2. В усякому разі на кожну владу, що залучає трудівника до примусової чи обов'язкової праці, покладається обов'язок забезпечити існування працівника, якщо внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання він буде позбавлений зовсім або частково здатності заробляти собі на життя. На цю владу також покладається обов'язок вживати заходів для забезпечення утримання кожної особи, яка справді перебуває на утриманні цього трудівника, у разі смерті останнього або втрати ним працездатності, що стала наслідком його роботи.

Стаття 16

1. Особи, залучені до примусової чи обов'язкової праці, не можуть, крім випадків надзвичайної потреби, переводитись у такі райони, де умови харчування й кліматичні умови були б настільки відмінні від звичних їм умов, що наражали б на небезпеку їхнє здоров'я.

2. У жодному разі таке переведення не може бути дозволено, якщо не буде суворо проведено всі заходи стосовно гігієни й житлових умов, потрібні для облаштування працівників та для охорони їхнього здоров'я.

3. Якщо таке переведення виявиться неunikним, після консультації з компетентною медичною установою вживають заходів для забезпечення їхнього пристосування до цього виду роботи, зокрема щодо поступового навчання, годин роботи, організації перерв для відпочинку і поліпшення або збільшення раціону харчування, коли це може виявитися потрібним.

Стаття 17

Перш ніж дозволити залучення працівників до примусової чи обов'язкової праці для виконання будівельних або ремонтних робіт, внаслідок яких трудівникам доведеться залишатися на місці робіт протягом тривалого періоду часу, компетентна влада зобов'язана впевнитись у тому:

1) що було вжито всі потрібні заходи для забезпечення належних гігієнічних умов і неодмінної медичної допомоги працівникам і що, зокрема:

а) цих працівників піддають медичному оглядові до початку робіт і медичним оглядам через певні проміжки часу протягом усього строку їхньої зайнятості на роботах,

б) було передбачено забезпечення достатнім медичним персоналом, а також створення необхідних для будь-яких потреб диспансерів, лікарень, госпіталів та забезпечення всім потрібним обладнанням,

в) були забезпечені задовільним чином добрі гігієнічні умови в місці роботи, постачання працівникам питної води, продуктів харчування й палива, а також кухонного приладдя та було передбачено, у разі потреби, надання задовільного одягу й житла;

2) що було вжито відповідних заходів для забезпечення існування сім'ї працівника, зокрема шляхом полегшення надсилання сім'ї надійним способом частини зарплати працівника за згодою чи проханням останнього;

3) що поїздки працівників до місця роботи й у зворотному напрямку будуть забезпечені адміністрацією її коштом і що адміністрація полегшить ці поїздки, використовуючи якомога ширшою мірою всі доступні види транспорту;

4) що у разі хвороби або нещасного випадку, внаслідок чого працівник тимчасово втратить працездатність, повернення працівника до місця його звичайного проживання буде здійснено коштом адміністрації;

5) що будь-який працівник, котрий після закінчення строку його примусової чи обов'язкової праці побажає лишитися у тому самому місці як працівник за вільним наймом, матиме право це зробити, не позбуваючись права на безплатне повернення до свого звичайного місця проживання протягом дворічного періоду.

Стаття 18

1. Примусова чи обов'язкова праця з метою перевезення осіб або вантажів, такі як, наприклад, праця носильників та веслувальників, скасовується в якомога коротший строк. До цього скасування компетентна влада зобов'язана видати регламентацію, що визначає, зокрема: а) зобов'язання використовувати цю форму праці тільки для полегшення пересування урядовців адміністрації під час виконання ними своїх обов'язків або для перевезення вантажів адміністрації, або в разі абсолютно негайної потреби для перевезення інших осіб, неурядовців; б) зобов'язання залучати до таких перевезень тільки працюючих чоловіків, визнаних попереднім медичним обстеженням фізично придатними до виконання цієї роботи, коли таке обстеження можливе; якщо це неможливо, особа, котра застосовує цю робочу силу, зобов'язана під свою відповідальність впевнитись у тому, що зайняті працівники мають потрібну фізичну придатність і не хворі на інфекційну хворобу; в) максимальну вагу вантажу, що його нестиме трудівник; г) максимальну відстань, на яку працівники можуть бути віддалені від їхнього звичайного місця проживання; д) максимальну кількість днів на місяць чи на будь-який інший період, протягом яких працівників може бути залучено до праці, причому до цього числа входять дні, потрібні для повернення до місця проживання; е) осіб, котрі мають право залучати до цієї форми примусової чи обов'язкової праці, а також межі дії цього права.

2. При визначенні максимуму, про який іде мова у в), г) і д) попереднього параграфу, компетентні органи влади враховують різні чинники, що стосуються до питання, зокрема фізичну спроможність населення, яке повинно надати робочу силу, властивості маршруту, котрий має бути пройдений працівником, а також кліматичні умови.

3. Компетентна влада, крім цього, вживає заходів до того, щоб нормальний щоденний маршрут носильників не перевищував відстані, котра відповідає середній тривалості восьмигодинного дня, причому при призначенні цієї відстані враховуються не тільки вага вантажу та стан дороги, пора року та будь-які інші належні чинники; у разі потреби роботи в понаднормовий час така робота оплачується за ставками, що перевищують звичайні ставки.

Стаття 19

1. Компетентні органи влади дозволяють застосування примусового обробітку землі тільки з метою запобігання голоду або нестачі продовольчих продуктів і завжди за умови, що одержані внаслідок цього сільськогосподарські продукти або продовольство залишаються власністю осіб чи колективу, які їх виробили.

2. Ця стаття не може мати наслідком відміну обов'язку членів колективу виконувати роботу, приписану законом чи звичаєм колективу, якщо виробництво організовано відповідно до законів і звичаїв на колективній основі та якщо продукти або прибуток від продажу цих продуктів лишаються власністю колективу.

Стаття 20

Законодавство, що передбачає колективні покарання, що застосовуються до колективу в цілому, за злочини, скоєні будь-ким з його членів, не може передбачати як міру покарання примусову чи обов'язкову працю колективу.

Стаття 21

Примусова чи обов'язкова праця не застосовується для виконання підземних робіт у шахтах.

Стаття 22

Щорічні доповіді про заходи щодо запровадження в життя положень цієї Конвенції, які члени Організації, що ратифікують цю Конвенцію, зобов'язуються подавати Міжнародному бюро праці відповідно до положень статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, мають містити щодо кожної відповідної території якомога повнішу інформацію про розміри застосування примусової чи обов'язкової праці на цій території, а також про такі питання: мета застосування цієї праці; дані про захворюваність і смертність; тривалість робочого дня; ставки й порядок виплати заробітної плати; а також усі інші належні відомості.

Стаття 23

1. З метою запровадження в життя положень цієї Конвенції компетентна влада видає повну й точну регламентацію застосування примусової чи обов'язкової праці.

2. Ця регламентація, зокрема, містить правила, котрі дають можливість кожній особі, залученій до примусової чи обов'язкової праці, заявляти владі будь-які претензії щодо наданих їй умов праці та гарантують розгляд і взяття до уваги цих претензій.

Стаття 24

Вживають у всіх випадках відповідних заходів для забезпечення суворого запровадження в життя правил застосування примусової чи обов'язкової праці або шляхом поширення на примусову чи обов'язкову працю функцій будь-якого вже існуючого органу інспекції, який здійснює нагляд праці за вільним наймом, або за допомогою будь-якої іншої відповідної системи. Вживають також заходів до того, щоб ці правила було доведено до відома осіб, залучених до примусової чи обов'язкової праці.

Стаття 25

Незаконне залучення до примусової чи обов'язкової праці переслідується кримінальним порядком, і кожен член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язаний забезпечити справжню ефективність і суворе дотримання санкцій, приписуваних законом.

Стаття 26

1. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується застосовувати її до територій, що перебувають під його суверенітетом, юрисдикцією, протекторатом, сюзеренітетом, опікою чи управлінням, тією мірою, якою він має право узяти на себе зобов'язання, котрі зачіпають питання внутрішньої юрисдикції. Однак, якщо цей член Організації бажає скористатися положенням статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, він мусить супроводити свій документ про ратифікацію заявою із зазначенням:

- 1) територій, на яких він має намір застосовувати положення цієї Конвенції без змін;
- 2) територій, на яких він має намір застосовувати положення цієї Конвенції зі змінами, та подробиць цих змін;
- 3) територій, щодо яких він резервує своє рішення.

2. Зазначена заява вважатиметься невід'ємною частиною документа про ратифікацію і спричиняє однакові з ним наслідки. Будь-який член Організації може через нову заяву відмовитися від усіх або частини застережень, котрі містяться в його попередній заяві, на підставі 2 й 3 параграфа 1 цієї статті.

Стаття 27

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції згідно з положеннями Статуту Міжнародної організації праці надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 28

1. Ця Конвенція пов'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чії документи про ратифікацію зареєстровано в Міжнародному бюро праці.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 29

Як тільки зареєстровано документи про ратифікацію двох Членів Міжнародної організації праці, Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає про це всіх членів Міжнародної організації праці. Він також сповіщає їх про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, одержаних ним згодом від інших членів Організації.

Стаття 30

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директору Міжнародного бюро праці і зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого у попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде пов'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 31

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 32

1. Якщо Генеральна конференція ухвалить нову Конвенцію, котра повністю або частково переглядає цю Конвенцію, ратифікація членом Організації нової, переглянутої Конвенції, спричиняє автоматично денонсацію цієї Конвенції без жодних умов щодо терміну, незалежно від положень статті 30, за умови, що нова, переглянута Конвенція, набула чинності.

2. Починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

3. Ця Конвенція лишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 33

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 87

Конвенція про свободу асоціації і захист права на організацію*

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Сан-Франциско Адміністративною радою Міжнародного бюро праці і зібралася 17 червня 1948 року на свою тридцять першу сесію, вирішивши ухвалити у формі конвенції ряд пропозицій щодо свободи асоціації і захисту права на організацію, що є сьомим пунктом порядку денного сесії, беручи до уваги, що преамбула Статуту Міжнародної організації праці проголошує серед засобів, здатних поліпшити умови праці та забезпечити мир, визнання принципу свободи об'єднання, беручи до уваги, що Філадельфійська декларація знову проголосила, що свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу, беручи до уваги, що Міжнародна конференція праці на своїй тридцятій сесії одностайно 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 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 нижченаведену 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 втілити в життя нижченаведені постанови.

Стаття 2

Трудащі 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 підлеглості статутам цих останніх.

Стаття 3

1. Організації трудящих і роботодавців мають право виробляти свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат 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

* Дата набуття чинності: 4 липня 1950 року.

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

Стаття 5

Організації трудящих 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 трудящих і роботодавців.

Стаття 6

Постанови статей 2—4 застосовуються до федерацій та конфедерацій організацій трудящих і роботодавців.

Стаття 7

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

Стаття 8

1. Здійснюючи права, визнані за ними цією Конвенцією, трудящі, 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 трудящих чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист інтересів трудящих 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 трудящим і роботодавцям вільне здійснення права на організацію.

Розділ III. Різні положення

Стаття 12

1. Стосовно територій, згаданих у статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, зміненого відповідно до Акта про поправку 1946 року до Статуту Міжнародної організації праці, за винятком територій, згаданих у параграфах 4 і 5 цієї статті, кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, надсилає Генеральному директорові Міжнародного бюро

праці одночасно з документом про ратифікацію або в найкоротший строк після ратифікації заяву із зазначенням:

- а) територій, відносно яких він зобов'язується застосовувати положення Конвенції без змін;
- б) територій, відносно яких він зобов'язується застосовувати положення Конвенції зі змінами, та деталей цих змін;
- в) територій, на яких Конвенція не застосовуватиметься і в цьому разі причин, з яких вона не застосовуватиметься;
- г) територій, відносно яких він резервує своє рішення.

2. Зобов'язання, згадані в а) та б) параграфу 1 цієї статті, вважаються невід'ємною частиною документа про ратифікацію і спричиняють однакові з ним наслідки.

3. Будь-який член Організації може за допомогою нової заяви відмовитися від усіх або від частини застережень, зроблених в його попередній заяві відповідно до б), в) та г) параграфу 1 цієї статті.

4. Будь-який член Організації може в періоди, протягом яких Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 16, надіслати Генеральному директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє становище, що існує на певних територіях.

Стаття 13

1. Коли питання, що порушуються в цій Конвенції, належать до компетенції самої влади території поза метрополією, член Організації, відповідальний за міжнародні відносини цієї території, може за погодженням з урядом цієї території надіслати Генеральному директорові Міжнародного бюро праці заяву про взяття зобов'язань за цією Конвенцією від імені такої території.

2. Заяву про взяття зобов'язань за цією Конвенцією може бути надіслано Генеральному директорові Міжнародного бюро праці:

- а) двома чи більше членами Організації відносно території, яка перебуває під їхнім спільним управлінням;
- б) будь-якою міжнародною владою, відповідальною за управління територією на підставі Статуту Організації Об'єднаних Націй або будь-якої іншої діючої постанови щодо цієї території.

3. У заявах, що надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до положень попередніх параграфів цієї статті, зазначається, чи будуть положення Конвенції застосовуватися на цій території без змін чи зі змінами; у разі, якщо заява зазначає, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, у ній уточнюється, в чому полягають зазначені зміни.

4. Зацікавлені член або члени Організації чи міжнародна влада можуть за допомогою нової заяви відмовитися повністю або частково від права скористатися змінами, обумовленими в будь-якій попередній заяві.

5. Зацікавлені член або члени Організації чи міжнародна влада у періоди, коли Конвенція може бути денонсована відповідно до положень статті 16, можуть надіслати Генеральному директорові Міжнародного бюро праці нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про стан застосування цієї Конвенції.

Розділ IV. Прикінцеві положення

Стаття 14

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 15

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного Члена організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 16

1. Будь-який член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директору Міжнародного бюро праці і зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого у попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 17

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 18

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 19

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про повний або частковий її перегляд.

Стаття 20

1. Якщо Конференція ухвалить нову Конвенцію, що цілком 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 16, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності.

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 21

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 98

Конвенція про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів*

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці зібралася
8 червня 1949 року на свою тридцять другу сесію,
постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо 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

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

2. Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

а) підпорядкувати прийом трудящого на роботу чи збереження за ним роботи за умови, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;

б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди трудящому 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 трудящих 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 трудящих під владою роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації трудящих шляхом фінансування чи іншим шляхом із 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 розвиткові й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями трудящих, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів.

Стаття 5

* Дата набуття чинності: 18 липня 1951 року.

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

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

Стаття 7

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 8

1. Ця Конвенція зв'язує лише тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації цього документа про ратифікацію.

Стаття 9

1. Заяви, що надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до положень параграфу 2 статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, містять вказівки щодо:

а) територій, відносно яких зацікавлений член Організації забор'язується застосовувати без змін положення цієї Конвенції;

б) територій, відносно яких він зобов'язується застосовувати положення цієї Конвенції зі змінами, та деталей цих змін;

в) територій, до яких Конвенція не застосовуватиметься, і в такому разі причин, з яких вона не застосовуватиметься;

г) територій, відносно яких він резервує своє рішення до подальшого розгляду становища.

2. Зобов'язання, згадані в а) та б) параграфу 1 цієї статті вважаються невід'ємною частиною документа про ратифікацію і спричиняють однакові з ним наслідки.

3. Будь-який член Організації може через нову заяву відмовитися від усіх або від частини застережень, що містяться в його попередній заяві, на підставі б), в) і г) параграфу 1 цієї статті.

4. Будь-який член Організації може в періоди, протягом яких ця Конвенція може бути денонсованою відповідно до положень статті 11, надіслати Генеральному директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про становище, що снує на певних територіях.

Стаття 10

1. У заявах, що надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до положень параграфів 4 і 5 статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, зазначається, чи застосовуватимуться положення цієї Конвенції до певної території зі змінами

чи без змін; якщо в заяві зазначається, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, в ній уточнюється, в чому саме полягають ці зміни.

2. Зацікавлені член або члени Організації чи міжнародна влада можуть у будь-який час через нову заяву відмовитися повністю або частково від права застосовувати зміни, обумовлені в будь-якій попередній заяві.

Стаття 11

1. Будь-який член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрований ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде пов'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 12

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає увагу членів Організації на дату набуття чинності цієї Конвенцією.

Стаття 13

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 14

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 15

1. Якщо Конференція ухвалить нову Конвенцію, котра 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 11, негайну денонсацію цієї Конвенції, за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

3. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 16

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 100

Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю*

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,

постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо 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 червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят першого року нижченаведену Конвенцію 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 статті.

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 впливає з такої об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається, як така, що суперечить принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

Стаття 4

* Дата набуття чинності: 23 травня 1953 року.

Кожний член Організації співробітничає належним чином із відповідними організаціями роботодавців і трудящих з метою втілення в життя положень цієї Конвенції.

Стаття 5

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 6

1. Ця Конвенція зв'язує лише тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстрував Генеральний директор.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації цього документа про ратифікацію.

Стаття 7

1. Заяви, надіслані Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до положень параграфу 2 статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, містять вказівки щодо:

а) територій, відносно яких зацікавлений член Організації зобов'язується застосовувати без змін положення цієї Конвенції;

б) територій, відносно яких він зобов'язується застосовувати положення цієї Конвенції зі змінами, та подробиць цих змін;

в) територій, на яких Конвенція не застосовуватиметься, і в такому разі – причин, з яких вона не застосовуватиметься;

г) територій, відносно яких він резервує своє рішення для подальшого розгляду положення.

2. Зобов'язання, згадані в а) та б) параграфу 1 цієї статті, вважаються невід'ємною частиною ратифікації і спричиняють однакові з нею наслідки.

3. Будь-який член Організації зможе через нову заяву відмовитися від усіх або частини застережень, котрі містяться в його попередній заяві на підставі б), в) та г) параграфу 1 цієї статті.

4. Будь-який член Організації може в періоди, протягом яких ця Конвенція може бути денонсованою відповідно до положень статті 9, надіслати Генеральному директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому відношенні умови будь-якої попередньої заяви і повідомляє про становище, яке існує на певних територіях.

Стаття 8

1. Заяви, надіслані Генеральному директорові Міжнародного бюро праці відповідно до положень параграфів 4 і 5 статті 35 Статуту Міжнародної організації праці, зазначають, чи будуть положення цієї Конвенції застосовуватись до певної території зі змінами чи без змін; якщо в заяві зазначається, що положення Конвенції застосовуватимуться зі змінами, в ній уточнюється, в чому саме полягають ці зміни.

2. Відповідні члени або член Організації чи міжнародна влада можуть через нову заяву відмовитися цілком або частково від права використати зміни, обумовлені в якійсь попередній заяві.

3. Відповідні члени або член Організації чи міжнародна влада можуть у періоди, коли Конвенцію може бути денонсовано відповідно до положень статті 9, надіслати Генеральному директорові нову заяву, котра змінює в будь-якому іншому відношенні умови будь-якої

попередньої заяви і повідомляє про стан застосування цієї Конвенції.

Стаття 9

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію і який протягом року після закінчення згаданого в попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 10

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію, заяв та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповідуючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 11

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 12

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 13

4. 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 9, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності.

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

5. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 14

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 105

Конвенція про скасування примусової праці*

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 будуть вжиті всі необхідні заходи 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 трудящих реальної можливості звільнення з роботи, ухваливши прийняти додаткові пропозиції щодо відміни деяких видів примусової або обов'язкової праці, що 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 буде називатися Конвенцією 1957 року про скасування примусової праці:

Стаття 1

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

- а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі;
- б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- в) як засіб підтримання трудової дисципліни;
- г) як засіб покарання за участь у страйках;
- д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності 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 перераховані в статті 1 цієї Конвенції.

Стаття 3

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 4

* Дата набуття чинності: 17 січня 1959 року.

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після дати реєстрації Генеральним директором документів про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації цього документа про ратифікацію.

Стаття 5

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 6

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 7

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 8

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний чи частковий перегляд.

Стаття 9

1. У разі, коли Конференція ухвалить нову Конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо нова Конвенція не передбачає іншого, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої Конвенції спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 5, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 10

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 111

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять *

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, постановивши ухвалити ряд пропозицій щодо 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, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної сталості й однакових можливостей, 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 восьмого 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” включає :

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи обходження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи обходження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і трудящих, де такі є, та з іншими відповідними органами.

2. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу відносно певної роботи, що базується на її специфічних вимогах, за дискримінацію 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 обходження відносно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації щодо них.

Стаття 3

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

а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і трудящих, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики;

* Дата набуття чинності: 15 червня 1960 року.

- б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики;
- в) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються із цією політикою;
- г) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;
- д) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;
- е) вказувати в своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції на заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за допомогою цих заходів результати.

Стаття 4

Будь-які заходи, спрямовані проти особи, відносно якої є обгрунтовані підозри чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, не вважаються дискримінацією за умови, що зацікавлена 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 трудящих, де такі існують, 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.

Стаття 7

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 8

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором.

2. Вона набирає чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 9

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона вперше набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та

зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого в попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 10

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, одержаних ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію одержаного ними другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 11

Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 12

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про повний чи частковий її перегляд.

Стаття 13

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 9, негайну денонсацію цієї Конвенції, за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нову, переглянуту Конвенцію.

Стаття 14

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 138

Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу*

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 про мінімальний вік для прийому на роботу, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

беручи до уваги положення Конвенції 1919 року про мінімальний вік у промисловості, Конвенції 1920 року про мінімальний вік для роботи на 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 на морі, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових 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 поступово 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,

приймає цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'ятсот сімдесят третього 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 дотримання положень статей 4—8 цієї Конвенції жоден підліток, молодший за 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 допомогою 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 параграфа 1 цієї статті, не повинен бути нижчим за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим за 15 років.

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

* Дата набуття чинності: 19 червня 1976 року.

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

- а) що причини, які зумовили таке рішення, не змінилися;
- 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 моралі підлітка, не може бути нижче 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 трудящих, 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 трудящих, де такі існують, дозволяти роботу за наймом або інший вид роботи особам, віком не молодше 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і мораль 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 трудящих, 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 б бути виключеними відповідно до параграфа 1 цієї статті, з посиланням на причини такого виключення, і в подальших доповідях сповіщає про стан свого законодавства та практики в зв'язку з такими виключеними 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 трудящих, 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 та кар'єрах, обробній промисловості; будівництві; службах електро-, газо- та водопостачання; санітарно-технічній службі; транспорті, складах і службах зв'язку; а також на плантаціях і інших сільськогосподарських підприємствах, що виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого вживання і регулярно не використовують найманих робітників.

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, виключених 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 трудящих, де такі існують, і є невід'ємною частиною:

а) курсу навчання або підготовки, за які основну відповідальність несуть школа чи установа професійної підготовки;

б) схваленої компетентним органом влади програми професійної підготовки, що здійснюється в основному чи повністю на підприємстві;

в) 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;

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 а) і б) параграфу 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 параграфу 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 трудящих, де такі існують, може шляхом видачі дозволів робити в окремих випадках виключення із заборони прийому 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, за яких може виконуватися робота за наймом або інша робота.

Стаття 9

1. Компетентний орган влади вживає всіх необхідних заходів, серед них і 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 визначає 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 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 у промисловості, Конвенцію 1920 року про мінімальний вік для роботи на 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 на 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 у промисловості, Конвенція 1920 року про мінімальний вік для роботи на 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:

а) 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 15 років, це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості;

б) 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;

в) 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 15 років, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах;

г) 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 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 на морі;

д) щодо морського рибальства 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 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;

е) 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 мінімального віку, встановленого 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 на підземні роботи, якщо і коли ця Конвенція набуде чинності.

5. Взяття зобов'язань за цією Конвенцією:

а) спричинює денонсацію Конвенції 1919 року про мінімальний вік у промисловості відповідно до статті 12 цієї Конвенції;

б) щодо роботи на морі, спричинює денонсацію Конвенції 1920 року про мінімальний вік для роботи на 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.

Стаття 11

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 12

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чий документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації цього документа про ратифікацію.

Стаття 13

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого у попередньому пункті десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 14

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 15

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним згідно з положеннями попередніх статей.

Стаття 16

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 17

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо нова Конвенція не передбачає іншого, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої Конвенції спричинює автоматично, незалежно від положень статті 13, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою Конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої Конвенції.

Стаття 18

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

КОНВЕНЦІЯ 182

Конвенція про заборону та негайні дії щодо

ліквідації найгірших форм дитячої праці

Генеральна Конференція Міжнародної організації праці,

що скликана у Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 1 червня 1999 року на свою вісімдесят сьому сесію,

вважаючи за необхідне ухвалити новий інструмент для заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці як головний пріоритет національних та міжнародних дій, включаючи міжнародне співробітництво та допомогу, доповнити Конвенцію та Рекомендацію стосовно мінімального віку доступу до зайнятості, 1973 року, яка залишається основним інструментом з дитячої праці,

вважаючи, що ефективна ліквідація найгірших форм дитячої праці вимагає негайних та всебічних дій з урахуванням значення вільної базової освіти та необхідності вивільнення відповідних дітей з усіх таких робіт та забезпечення їхньої реабілітації та соціальної інтеграції, а також потреб їхніх сімей,

нагадуючи резолюцію про ліквідацію дитячої праці, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її 83-й сесії 1996 року,

визнаючи, що дитяча праця великою мірою спричинена бідністю та що довгострокове вирішення знаходиться в усталеному економічному зростанні, яке веде до соціального прогресу, особливо в пом'якшенні бідності та в універсальній освіті,

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

нагадуючи про Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці та механізм реалізації Декларації, ухвалені Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії у 1998 році,

нагадуючи, що деякі з найгірших форм дитячої праці охоплені іншими міжнародними інструментами (механізмами), зокрема, Конвенцією про примусову працю, 1930 року, Спеціальною (Додатковою) Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про знищення рабства, работоргівлі, інституцій та практики, подібних до рабства, 1956 року,

постановивши ухвалити 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

Кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, вживає негайних та ефективних заходів щодо забезпечення заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці як термінове питання.

Стаття 2

У цій Конвенції термін “дитина” стосується усіх осіб у віці до 18 років.

Стаття 3

У цій Конвенції термін “найгірші форми дитячої праці” включає:

а) всі форми рабства або практики, подібної до рабства, таких як продаж та незаконна торгівля дітьми, боргова залежність (кріпосний стан) і кріпосне право, та примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусовий чи обов'язковий набір (призов) дітей для використання у збройних конфліктах;

б) використання, поставлення або пропозиція дітей для проституції, виробництва порнографії або для порнографічних вистав;

в) використання, поставлення або пропозиція дітей для незаконної діяльності, особливо для виробництва та торгівлі наркотиками, як це визначено у відповідних міжнародних угодах;

г) робота, яка за своєю природою чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моралі дітей.

Стаття 4

1. Типи робіт, вказані у статті 3 б), визначаються національним законодавством чи правилами чи компетентними органами після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і трудящих, з урахуванням відповідних міжнародних стандартів, зокрема параграфів 3 та 4 Рекомендації про найгірші форми дитячої праці, 1999 року.

2. Компетентні органи після консультацій з зацікавленими організаціями роботодавців та трудящих встановлюють, які з визначених типів робіт існують.

3. Список типів робіт, визначених за параграфом 1 цієї статті, повинен періодично перевірятися та, якщо необхідно, переглядатися після консультацій з зацікавленими організаціями роботодавців і трудящих.

Стаття 5

Кожний член Організації після консультацій з організаціями роботодавців і трудящих створює чи визначає відповідний механізм контролю за впровадженням положень, які надають чинності цій Конвенції.

Стаття 6

1. Кожний член Організації розробляє та впроваджує програми дій з метою ліквідації, як пріоритет, найгірших форм дитячої праці.

2. Такі програми дій розробляються та впроваджуються у ході консультацій із відповідними урядовими інституціями та організаціями роботодавців і трудящих з урахуванням, в разі необхідності, точки зору інших зацікавлених груп.

Стаття 7

1. Кожний член Організації вживає всіх необхідних заходів, щоб забезпечити ефективне впровадження та дотримання положень, які надають чинності цій Конвенції, включаючи положення та застосування штрафних санкцій, або в разі необхідності, інших санкцій.

2. Кожний член Організації вживає, враховуючи важливість освіти у ліквідації дитячої праці, ефективних та термінових заходів для:

а) попередження залучення дітей до найгірших форм дитячої праці;

б) забезпечення необхідної та належної прямої допомоги для вивільнення дітей з найгірших форм дитячої праці та для їхньої реабілітації та соціальної інтеграції;

в) забезпечення доступу до безоплатної початкової освіти, та, якщо можливо та прийнятно, професійного навчання для всіх дітей, вивільнених з найгірших форм дитячої праці;

г) ідентифікація та охоплення дітей, що перебувають у особливо уразливому стані;

д) врахування спеціальних ситуацій з дівчатками.

3. Кожний член Організації призначає компетентний орган, відповідальний за впровадження положень, які надають чинності цій Конвенції.

Стаття 8

Члени Організації здійснюють відповідні кроки з метою допомоги одна одній у застосуванні цієї Конвенції шляхом розгалуженої міжнародної співпраці та/або допомоги, включаючи підтримку соціального та економічного розвитку, програм викорінювання бідності, універсальної освіти.

Стаття 9

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 10

1. Ця Конвенція зв'язує лише тих членів Міжнародної організації праці, чії документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором Міжнародного бюро праці.

2. Вона набуває чинності через 12 місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.

3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через 12 місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 11

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованим ним. Денонсація набирає чинності не раніше, ніж через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію і який протягом року після закінчення згаданого у попередньому пункті десятирічного періоду не скористається правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 12

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих ним від членів Організації.

2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 13

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень попередніх статей.

Стаття 14

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції та вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний чи частковий перегляд.

Стаття 15

1. У разі, якщо Конференція ухвалить нову Конвенцію, яка повністю чи частково переглядає цю Конвенцію, та якщо у новій Конвенції не передбачено іншого, то:

а) ратифікація будь-яким членом Організації нової переглянутої Конвенції, спричиняє автоматично, незалежно від положень статті 11, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова переглянута Конвенція набула чинності;

б) починаючи з дати набуття чинності новою переглянутою Конвенцією, цю Конвенцію закрито для ратифікації членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нову, переглянуту Конвенцію.

Стаття 16

Англійський і французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

**ДЕКЛАРАЦІЯ МОП
ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТА ПРАВ У СВІТІ ПРАЦІ**

**КОНВЕНЦІЇ
МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

Підп. до друку 02.12.99. Формат 60×84 1/8.
Папір друк. №1. Спосіб друку офсетний. Умовн. друк. арк. 4,65.
Обл.-вид. арк. 4,2. Тираж 2000. Зам. № 93885.

АТ «ВІПОЛ»
03151, Київ, вул. Волинська, 60

Умовн. фарбо-відб. 19,62.