## КОНВЕНЦІЯ N 117 про основні цілі та норми соціальної політики

ДАТА ПІДПИСАННЯ: 22.06.62   
ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ: 23.04.64  
ДАТА РАТИФІКАЦІЇ УКРАЇНОЮ: 16.09.2015

Додатково див. Статус  
 станом на 25 лютого 2008 року

Офіційний переклад.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

будучи скликаною в м. Женева Адміністративною радою Міжнародного бюро праці й зібравшись 6 червня 1962 року на свою сорок шосту сесію та

ухваливши прийняти відповідні пропозиції щодо перегляду Конвенції 1947 року про соціальну політику (на територіях поза метрополіями), що є десятим пунктом порядку денного сесії, передусім з метою зробити можливими для незалежних держав її подальше застосування та ратифікацію, та

вважаючи, що цим пропозиціям необхідно надати форму міжнародної конвенції, та

вважаючи, що економічний розвиток повинен слугувати основою для соціального прогресу, та

вважаючи, що слід докласти всіх зусиль на міжнародному, регіональному або національному рівнях для забезпечення фінансової і технічної допомоги для захисту інтересів населення, та

вважаючи, що в належних випадках слід вживати заходів на міжнародному, регіональному або національному рівнях з метою створення таких умов торгівлі, які б сприяли підвищенню рівня виробництва й створювали б можливість підтримання допустимого рівня життя, та

вважаючи, що слід вживати всіх можливих заходів на міжнародному, регіональному або національному рівнях для сприяння прогресу в таких сферах, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освіта, піклування про добробут дітей, становище жінок, умови праці, винагорода найманих робітників і незалежних виробників, захист трудових мігрантів, соціальне забезпечення, стандарти громадських служб і виробництво взагалі, та

вважаючи, що слід ефективно вжити всіх можливих заходів, щоб зацікавити населення та залучити його до розроблення та здійснення заходів, спрямованих на соціальний прогрес,

ухвалює цього двадцять другого червня тисяча дев'ятсот шістдесят другого року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією про основні цілі та норми соціальної політики 1962 року:

### Розділ I. Загальні принципи

### Стаття 1

1. Вся політика повинна, передусім, спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу.

2. Вся політика більш загального застосування визначається з належним урахуванням її впливу на добробут населення.

### Розділ II. Підвищення рівня життя

### Стаття 2

Підвищення рівня життя розглядається як основна мета при плануванні економічного розвитку.

### Стаття 3

1. При плануванні економічного розвитку вживаються всі можливі заходи для узгодження такого розвитку зі здоровою еволюцією відповідних груп населення.

2. Зокрема, докладаються зусилля з метою запобігання руйнуванню сімейного життя та традиційних соціальних одиниць, особливо шляхом:

a) ретельного вивчення причин і наслідків міграції та вжиття в разі потреби відповідних заходів;

b) сприяння міському й сільському плануванню в регіонах, де потреби економічного розвитку призводять до концентрації населення;

c) запобігання та усунення перенаселеності в міських зонах;

d) поліпшення умов життя в сільських місцевостях і створення відповідних галузей промисловості там, де є відповідна робоча сила.

### Стаття 4

Заходи, які мають розглядатися компетентними органами з метою розвитку виробничих потужностей і підвищення рівня життя сільськогосподарських виробників, охоплюють:

a) якомога повніше усунення причин хронічної заборгованості;

b) контроль над відчуженням земель сільськогосподарського призначення у власність осіб, які не займаються сільським господарством, з метою забезпечення здійснення такого відчуження лише в тих випадках, коли це відповідає кращим інтересам цієї країни;

c) контроль над володінням і використанням земельних ресурсів шляхом введення відповідних законів або правил з метою забезпечення їх використання з належним врахуванням традиційних прав в кращих інтересах мешканців цієї країни;

d) нагляд за угодами про оренду й за умовами праці з метою забезпечення орендарям і працівникам якомога вищого рівня життя і справедливої частки в будь-яких вигодах, що випливають з підвищення ефективності виробництва або поліпшенням ситуації навколо рівня цін;

e) зменшення витрат на виробництво та реалізацію всіма можливими способами, зокрема шляхом створення й заохочення виробничих і споживчих кооперативів та надання їм допомоги.

### Стаття 5

1. Вживаються заходи для забезпечення незалежним виробникам і найманим працівникам умов, які дадуть їм можливість підвищити свій рівень життя власними зусиллями й забезпечать підтримання прожиткового мінімуму, що встановлюється шляхом офіційних досліджень життєвих умов, які проводяться після консультацій з представниками організацій роботодавців і працівників.

2. При встановленні прожиткового мінімуму беруться до уваги такі основні сімейні потреби працівників, як продукти харчування та їхня калорійність, забезпечення житлом, одяг, медичне обслуговування та освіта.

### Розділ III. Положення про трудових мігрантів

### Стаття 6

У тих випадках, коли обставини працевлаштування вимагають проживання працівників у значній віддаленості від постійного місця проживання, положення та умови їхнього найму повинні враховувати їхні звичайні сімейні потреби.

### Стаття 7

У тих випадках, коли ресурси робочої сили однієї місцевості тимчасово використовуються на користь іншої місцевості, необхідно вживати заходів для заохочення передачі частини заробітної плати й заощаджень працівників з місцевості використання праці до місцевості, яка надає цю робочу силу.

### Стаття 8

1. У тих випадках, коли ресурси робочої сили однієї країни використовуються в іншій місцевості, що перебуває під управлінням влади іншої країни, компетентні органи влади цих країн, коли це необхідно й бажано, укладають угоди з метою врегулювання питань, що становлять взаємний інтерес і виникають внаслідок застосування положень цієї Конвенції.

2. Такі угоди передбачають, що цей працівник користується захистом і перевагами не меншою мірою, ніж працівники, що мешкають у місцевостях використання праці.

3. Такі угоди передбачають сприятливі умови для того, щоб працівники могли пересилати частину своєї заробітної плати та заощаджень додому.

### Стаття 9

У разі переїзду працівників та їхніх сімей з місцевостей з низькими цінами до місцевості з вищими цінами береться до уваги підвищення вартості життя, пов'язане з такою зміною місця проживання.

### Розділ IV. Винагородження працівників та інші пов'язані із цим питання

### Стаття 10

1. Заохочується встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах, що вільно укладаються між профспілками, які репрезентують заінтересованих працівників, та роботодавцями або організаціями роботодавців.

2. У разі відсутності відповідних домовленостей щодо встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах, необхідно здійснити відповідних заходів з метою забезпечення встановлення мінімальних ставок заробітної плати шляхом проведення консультацій з представниками роботодавців і працівників, включаючи представників їхніх відповідних організацій, де такі існують.

3. Вживаються необхідні заходи для забезпечення поінформованості заінтересованих роботодавців і працівників про чинні мінімальні ставки заробітної плати та виплати заробітної плати у розмірі, не меншому ніж ці ставки, у випадках, коли їх можна застосувати.

4. Працівник, щодо якого можна застосувати мінімальні ставки і якому після того, як вони стали застосовуватися, заробітна плата виплачувалася за ставками, нижчими ніж ці ставки, має право відшкодувати в судовому або іншому встановленому законом порядку недоплачену йому суму з урахуванням термінів, які можуть бути визначені законодавством або правилами.

### Стаття 11

1. Вживаються необхідні заходи для забезпечення правильної виплати всієї заробітної плати, а від роботодавців вимагається ведення обліку виплати заробітної плати, надання працівникам відомостей про виплату заробітної плати та вжиття інших відповідних заходів для вдосконалення необхідного контролю.

2. Заробітна плата зазвичай виплачується тільки законними засобами платежу.

3. Заробітна плата зазвичай виплачується працівникові безпосередньо.

4. Забороняється заміна всієї винагороди за виконану роботу або її частини спиртом чи іншими алкогольними напоями.

5. Виплата заробітної плати не здійснюється в шинках чи в магазинах, за винятком тих випадків, коли вона виплачується працівникам, які в них працюють.

6. Виплата заробітної плати здійснюється регулярно через такі проміжки часу, які зменшать імовірність боргової залежності серед найманих працівників, якщо не існує усталеного протилежного місцевого звичаю та якщо компетентний орган пересвідчиться, що збереження цього звичаю є бажаним для самих працівників.

7. У випадках, коли продовольство, житло, одяг та інші предмети й послуги першої необхідності становлять частину винагороди, компетентний орган повинен вжити всіх можливих заходів для забезпечення того, щоб вони відповідали потребам, а їх грошова вартість була належним чином оцінена.

8. Вживаються всі можливі заходи для:

a) інформування працівників щодо їхніх прав стосовно заробітної плати;

b) унеможливлення будь-яких заборонених утримань із заробітної плати; та

c) обмеження сум, які утримуються із заробітної плати за надані матеріальні або інші послуги, що є частиною винагороди, їхньою дійсною грошовою вартістю.

### Стаття 12

1. Максимальний розмір авансів у рахунок заробітної плати й спосіб їх повернення регулюються компетентним органом.

2. Компетентний орган обмежує розмір авансу, який може бути сплачений працівникові в результаті його прийняття на роботу; сума допустимого авансу ясно доводиться до відома працівника.

3. Будь-який аванс, сплачений понад встановлену компетентним органом суму, згідно із законом не підлягає поверненню й не може бути повернений шляхом утримання суми з винагороди, яку пізніше має отримати працівник.

### Стаття 13

1. Серед найманих працівників і незалежних виробників заохочуються добровільні форми заощаджень.

2. Вживаються всі можливі заходи для захисту найманих працівників і незалежних виробників від лихварства, зокрема шляхом ужиття заходів, спрямованих на зниження процентних ставок за позиками, контролювання діяльності позикодавців, а також шляхом заохочення створення умов для надання грошових позик для відповідних цілей через кредитні кооперативи або через установи, які контролюються компетентним органом.

### Розділ V. Недискримінація за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, належності до племені або профспілкового членства

### Стаття 14

1. Метою політики є скасування будь-якої дискримінації серед працівників за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, належності до племені або профспілкового членства стосовно:

a) трудового законодавства та угод, які забезпечують рівні економічні умови для всіх, хто на законних підставах проживає або працює в країні;

b) допуску на державну або приватну службу;

c) умов найму та просування по службі;

d) можливостей професійного навчання;

e) умов праці;

f) заходів з охорони здоров'я, охорони праці та забезпечення добробуту працівників;

g) дисципліни;

h) участі в переговорах щодо укладення колективних договорів;

i) ставок заробітної плати, які визначаються відповідно до принципу рівної плати за рівноцінну працю у такому самому виді діяльності та з такими самими обов'язками.

2. Вживаються всі можливі заходи для зменшення будь-якої різниці, яка існує в ставках заробітної плати внаслідок дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, належності до племені або профспілкового членства шляхом підвищення ставок, що застосовуються до низькооплачуваних працівників.

3. Працівникам однієї країни, найнятим на роботу в іншій країні, на додаток до їхньої основної заробітної плати може бути надано допомогу в грошовому або натуральному вигляді для відшкодування будь-яких прийнятних особистих або сімейних витрат, що виникають через віддаленість їхньої роботи від дому.

4. Вищенаведені положення цієї статті застосовуються без шкоди для таких заходів, які компетентний орган вважатиме потрібними й доцільними для охорони материнства й для забезпечення здоров'я, безпеки та добробуту працівників жінок.

### Розділ VI. Освіта й навчання

### Стаття 15

1. Вживаються належні заходи, наскільки це допускається з огляду на місцеві умови, для поступового розвитку широких систем освіти, професійного навчання та учнівства з метою ефективної підготовки дітей та підлітків обох статей до корисної діяльності.

2. Національне законодавство й правила встановлюють вік закінчення школи, мінімальний вік та умови для прийому на роботу.

3. Для того, щоб діти могли скористатися наявними можливостями навчання та щоб розширення таких можливостей не обмежувалося попитом на дитячу працю, забороняється в період шкільних занять приймати на роботу осіб молодшого віку, ніж вік закінчення дітьми школи в місцевостях, де можливість навчання забезпечується належним чином для більшості дітей шкільного віку.

### Стаття 16

1. Для забезпечення високої продуктивності праці шляхом підвищення кваліфікації працівників у відповідних випадках надається можливість навчання новим технічнім методам виробництва.

2. Таке навчання організується компетентною владою або під її наглядом після проведення консультацій з організаціями роботодавців і працівників країни, з якої направляються ті, хто навчаються, та країни, де відбувається навчання.

### Розділ VII. Прикінцеві положення

### Стаття 17

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

### Стаття 18

1. Ця Конвенція є обов'язковою лише для тих Членів Міжнародної організації праці, чиї документи про ратифікацію було зареєстровано у Генерального директора.

2. Вона набирає чинності через дванадцять місяців після дати, коли у Генерального директора буде зареєстровано документи про ратифікацію від двох Членів.

3. Після цього ця Конвенція набирає чинності для будь-якого Члена через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

### Стаття 19

Набрання чинності цією Конвенцією не спричинює *ipso jure* денонсації Конвенції 1947 року про соціальну політику (на територіях поза метрополіями) будь-яким Членом, для якого вона залишається чинною, і не закриває її для подальшої ратифікації.

### Стаття 20

1. Член, який ратифікував цю Конвенцію, може денонсувати її після закінчення десятирічного періоду з дати, коли вона вперше набрала чинності, актом про денонсацію, надісланим Генеральному директору Міжнародного бюро праці для реєстрації. Така денонсація набирає чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.

2. Кожний Член, що ратифікував цю Конвенцію і 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 десятирічний період і, відповідно, зможе денонсувати цю Конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

### Стаття 21

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці повідомляє всім Членам Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, надісланих йому Членами Організації.

2. Під час повідомлення Членам Організації про реєстрацію надісланого йому другого документа про ратифікацію Генеральний директор звертає увагу Членів Організації на дату набрання чинності цією Конвенцією.

### Стаття 22

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

### Стаття 23

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

### Стаття 24

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

a) ратифікація нової Конвенції будь-яким Членом спричинює *ipso jure* негайну денонсацію цієї Конвенції незалежно від положень статті 20 одразу з набранням чинності новою Конвенцією;

b) починаючи від дати набрання чинності новою Конвенцією цю Конвенцію закрито для ратифікації її Членами.

2. Ця Конвенція залишається в будь-якому разі чинною за формою та змістом для тих Членів, які її ратифікували, але не ратифікували нової Конвенції.

### Стаття 25

Англійська і французька версії текстів цієї Конвенції є рівноавтентичними.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_