

Тема 15: Международная организация труда и её влияние на развитие отношений в социально-трудовой сфере

План

- 15.1. Международная организация труда (МОТ) в современном мире: цели, задачи, структура и приоритетные направления деятельности. Трёхстороннее представительство в системе органов МОТ. Организация деятельности МОТ
- 15.2. Проблемы развития национального трудового законодательства и интеграции социально-трудовых отношений в систему отношений, признанную мировым сообществом. Применение международных трудовых норм в стране
- 15.3. Глобализация мировой экономики и её влияние на социально-трудовую сферу

15.1. Международная организация труда (МОТ) в современном мире: цели, задачи, структура и приоритетные направления деятельности. Трёхстороннее представительство в системе органов МОТ. Организация деятельности МОТ

Международная организация труда (МОТ) -

специализированная учреждение ООН, которое было создано в 1919 году в составе действовавшей тогда Лиги Наций по инициативе и при активном участии западной социал-демократии для выработки и принятия международных норм в области трудовых и производственных отношений. С 1946 г. МОТ действует как специализированное учреждение ООН.

Мотивы создания МОТ отражены в её Конституции:

- гуманистический мотив - неприятие существования эксплуатации, социальной несправедливости, тяжёлых условий труда и жизни работников;
- внутриполитический мотив - без улучшения условий жизни и труда борьба работников за свои права может приобрести революционную форму, что нарушит мир и гармонию в мире;

□ *экономический мотив* - социальные реформы влияют на конкурентоспособность национальных экономик, что обуславливает возможности улучшения положения трудящихся в их странах;

□ *внешнеполитический мотив* - «Всеобщего и продолжительного мира можно достичь только на основе социальной справедливости».

Главными целями МОТ являются:

- ❖ защита интересов и прав трудящихся путём регламентации рабочего времени;
 - ❖ борьба с безработицей;
- ❖ установление гарантии заработной платы и признание принципа равенства оплаты за одинаковую работу;
- ❖ защита работников от профессиональных заболеваний и травматизма на производстве;
 - ❖ регламентация вопросов социального страхования и социального обеспечения и т.д.

Исходя из целей МОТ, её *основными* *задачами* являются:

- ❖ разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- ❖ создание и принятие международных трудовых норм в виде Конвенций и Рекомендаций с целью осуществления выработанной политики;
- ❖ помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое, техническое сотрудничество;
- ❖ защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации и т.д.);

- ❖ борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- ❖ разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- ❖ содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- ❖ разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодёжи, инвалидов, людей преклонного возраста, трудящихся-мигрантов.

МОТ - единственная организация системы ООН, действующая на основе принципа трипартизма, который предполагает представительство трёх сторон:

- правительства;
- работодателей (предпринимателей);
- трудящихся (наёмных работников).

Украина является членом Международной организации труда с 1954года.

Структура Международной организации труда



Основные, по определению МОТ, принципы, на которых должны строиться выработка и принятие международных норм в области трудовых и производственных отношений, должны быть следующими:

- всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;
- не предоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса;

- нищета в любом месте является угрозой для всеобщего благосостояния;
- все люди, независимо от расы веры и пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей;
- полная занятость и повышение жизненного уровня.

Основными приоритетами деятельности МОТ в современных условиях являются:

поддержка процесса демократизации, для того, чтобы он содействовал развитию трипартизма, диалога между тремя главными партнёрами в каждом государстве;

продолжение борьбы с бедностью, особенно за счёт увеличения занятости, в частности, путём организации широкой переподготовки рабочей силы;

защита трудовых и гражданских прав трудящихся во всех их формах.

15.2. Проблемы развития национального трудового законодательства и интеграции социально-трудовых отношений в систему отношений, признанную мировым сообществом. Применение международных трудовых норм в стране.

С целью регулирования социально-трудовых отношений наше государство, с учётом международных, региональных трудовых стандартов, создаёт собственную законодательную и нормотворческую систему, которая охватывает вопросы занятости, оплаты труда, социальной политики, условий и охраны труда, рабочего времени, миграционной и демографической политики и др.

Конституция страны, в соответствии с общепризнанными принципами и нормами, гарантирует гражданам права на труд, на не запрещённую законом предпринимательскую деятельность, на социальную защиту.

Следует иметь в виду, что трудовые отношения, кроме Конституции, регулируются актами компетентных государственных органов:

- Указами Президента;
- постановлениями Кабинета Министров;
- действующими международными договорами с участием страны;
- приказами и инструкциями министерств, комитетов и ведомств;
- приказами руководителей предприятий, решениями органов местного самоуправления.

Из всех принятых МОТ конвенций страна

ратифицировала 54 конвенции (в том числе за годы независимости ратифицированы **10 конвенций**), из них **46** действуют в настоящее время.

В число действующих конвенций входят многие фундаментальные конвенции:

- № 87 - о свободе ассоциаций и защите права на организацию;
- № 95 - об охране заработной платы;
- № 102 - о минимальных нормах социального обеспечения;
- № 122- о политике в области занятости;
- № 142 - о развитии человеческих ресурсов и др.

Таблица 15.1

Некоторые социальные гарантии на основе Международных норм и в соответствии с действующим законодательством

<p>Социальные гарантии на основе международных норм</p> <p>Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках, принята в Женеве 24 июня 1936 г.»: ...каждый трудящийся, проработавший непрерывно полный год, имеет право на оплачиваемый отпуск, по крайней мере, в 6 рабочих дней.</p> <p>Европейская Социальная Хартия(принята в Турине 18 октября 1961 г.): требует предоставления в вышеуказанных условиях отпуска продолжительность не менее двух недель.</p>	<p>Социальные гарантии в соответствии с законодательством</p> <p>Закон «Об отпусках», Ст. 6 предполагает отпуск продолжительностью не менее 24 рабочих дней.</p>
<p>Конвенция МОТ №103 «Об охране материнства» (принята в Женеве 4 июня 1952 г.) устанавливает оплачиваемый отпуск по беременности и родам не менее 12 недель.</p> <p>Конвенция МОТ №95 «Об охране заработной платы» (принята в Женеве 1 июля 1949 г.), ст.4 позволяет частичную оплату труда натурой, там, где такая выплата является обычной или желательной</p>	<p>Закон «Об отпусках», Ст. 17 в этом случае предполагает отпуск продолжительностью не менее 18 недель в случае, когда нет осложнений.</p> <p>Натуральная оплата применяется широко, при этом, в натуральной форме может выплачиваться полный её размер. Людям некуда девать продукцию, вынуждены сами реализовывать её за бесценок.</p>
<p>Конвенция МОТ №131 «Об установлении минимальной заработной платы» (принята в 1970 г.)</p>	<p>Не ратифицирована, что позволяет устанавливать минимальную заработную плату на уровне ниже прожиточного минимума.</p>

Важное практическое значение для Украины имеет осуществление с 1997 по 2002 г. проекта ПРООН/МОТ «Внедрение гибких программ профессионального обучения безработных».

На первом этапе этого проекта были привлечены к работе более 50 профессионально-технических учебных заведений во всех регионах страны и подготовлено более 100 преподавателей по учебным программам. Более чем для 30 профессий были подготовлены учебники.

Второй этап, который начался 1 июля 1999 г. и продолжался 36 месяцев, предусматривал подготовку около 75 модульных пакетов по профессиям, а также практическое обучение безработных.

Особого внимания заслуживает *проект МОТ по содействию реализации основных принципов и прав в сфере труда*, который был официально открыт 2 октября 2001 г. Он включает следующие направления деятельности:

- реформирование трудового законодательства Украины и приведение его в соответствие к положениям фундаментальных конвенций МОТ;
- реформирование системы инспекции права и совершенствование исполнения трудового законодательства;

- содействие реализации принципов свободы ассоциаций предприятий и работников и эффективного признания прав на коллективные переговоры;
- содействие искоренению дискриминации в сфере труда.

Развивая и преодолевая недостатки национального законодательства в сфере труда, **Украина содействует развитию и интеграции национальных социально-трудовых отношений в систему отношений, признанную мировым сообществом.** На этом пути нашей стране предстоит ещё проделать немалую работу для того, чтобы приблизиться к нормам международного права и реально воплотить их в сфере социально-трудовых отношений.

15.3. Глобализация мировой экономики и её влияние на социально-трудовую сферу

Глобализация (фр. global - общий, всемирный, globus - шар) -категория, отражающая процесс обмена товарами, услугами, капиталом и рабочей силой, выходящий за пределы государственных границ, начиная с 60-х годов минувшего столетия, приобретающий формы постоянного и непрерывно растущего международного переплетения национальных экономик.

Сущность глобализации в системе экономики труда становится очевидной в результате данных проведённых статистических исследований.

- В 1970 году в мире насчитывалось 7000 «транснациональных» (ТНК) или «многонациональных» (МНК) компаний.
- К 1995 году их количество более чем утроилось и достигло 24 тысяч.
- На начало XXI столетия количество транснациональных компаний превысило 40 тысяч, ими по всей планете осуществляется поставок и продаж товаров и услуг почти на 7 трлн. дол. США.

Плотность мировых рынков соответственно обуславливает обострение конкуренции на них:
чтобы стать конкурентоспособной, мало быть транснациональной или многонациональной компанией, необходимо стать **«глобальной»**, то есть расширить сферы своей деятельности на весь мир.

Целью глобальной компании, где бы она ни появилась, является направление всех её ресурсов против конкурентов, обеспечивая этим монополию и высокий уровень прибыльности, снижение риска.

Процесс глобализации сопровождается и таким явлением как **«многокультурность»**.

Она проявляется в виде использования труда конкретных менеджеров из той страны, на территории которой действует, например, дочерняя компания, а также в целенаправленном привлечении в свои штаты лучших профессионалов, независимо от их национальности.

Понятие глобализации приобретает различное значение в зависимости от того, о чём идёт речь: об отдельной компании, отрасли или мировом производстве вообще.

Для отдельной компании глобализация определяется тем, насколько компания расширила географию поступления своих доходов и в каких масштабах и пропорциях распределила свои активы в разных странах, насколько она привлекла к экспорту капитала, товаров и ноу-хау через зависящие от неё структуры.

**Уже сегодня в борьбе за мировую гегемонию
они создали большие интеграционные
объединения:**



ЕС

**НАФТА (North
American Free Trade
Agreement)**

**АПЕК (Asia-Pacific
Economic
Cooperation)**

Глобальные проблемы человечества - это комплекс проблем, вышедших за пределы государств и влияющих в той или иной мере на интересы всего человечества.

К глобальным проблемам человечества, прежде всего, относятся:

- ✓ предотвращение мировой ядерной войны и обеспечение стабильного мира;
- ✓ необходимость преодоления экологического кризиса, эффективная и комплексная охрана окружающей среды;
- ✓ преодоление продовольственного, сырьевого, энергетического кризисов;
- ✓ проблема развития самого человека, перспективы его достойного будущего и др.

В соответствии со своей сутью, глобализация оказывает объективное **влияние на мировой (международный) рынок труда** - систему отношений, которые складываются между государствами по поводу согласования спроса и предложения мировых трудовых ресурсов, условий формирования рабочей силы, оплаты труда и социальной защиты работающих.

Формирование и динамичное развитие процессов глобализации в системе международного рынка рабочей силы является результатом роста международной мобильности двух главных факторов производства:



капитал



труд

Рассматривая международный рынок труда с позиции глобализации, необходимо выделить следующие *группы наиболее актуальных проблем:*

глобализация и миграционные процессы

глобализация и формирование и развитие современного высокотехнологичного рынка труда

глобализация и регулирующие меры в системе международного рынка труда

*Формирование международного рынка
труда происходит двумя путями:*

**путём миграции
ТРУДОВЫХ
ресурсов и
капитала**

**путём постепенного
СЛИЯНИЯ
НАЦИОНАЛЬНЫХ
рынков труда**

Регулирование социально-трудовых отношений в условиях глобализационных процессов происходит по всем известным направлениям:

- условия труда;
- способы найма и увольнения работников;
- оплата труда, в том числе, системы дополнительных выплат;
- предоставление отпусков, свободных от работы дней;
- продолжительность рабочего дня;
- социальное страхование;
- предоставление различных льгот и др.

Проблемы *глобализации и формирования и развития современного высокотехнологического рынка труда* связаны с научно-технической революцией, которая развернулась во второй половине XX столетия.

Она обусловила рост спроса современного производства на высококвалифицированные кадры. В частности, высокотехнологический и наукоёмкий труд инженеров, конструкторов, экономистов, финансистов, научных работников выступает главным создателем общественного продукта, прежде всего, научно-технического.

Современная структура мирового рынка труда характеризуется стремительным становлением сегмента, связанного с использованием труда высококвалифицированных специалистов в высокотехнологичных областях:

- ✓ научных работников;
- ✓ инженеров;
- ✓ аналитиков систем;
- ✓ специалистов в области информатики;
- ✓ менеджеров и др.

Проблемы *глобализации и регулирующих мер в системе международного рынка труда* связаны с растущим напряжением в сфере занятости и доминирования глобализационных тенденций.

Это вынуждает лидеров крупных западных стран активизировать свои усилия для согласования общей регулирующей стратегии на рынке труда.

Для того, чтобы эффективно реализовать в условиях глобализации экономики накопленный в мире потенциал ради достижения динамичного роста производства и занятости, необходимы такие действия на международном уровне, которые содействовали бы стабильным и открытым экономическим взаимоотношениям между государствами.

Термины и понятия

Международная организация труда (МОТ);
структура МОТ; мотивы создания МОТ; цели
МОТ; задачи МОТ; основные принципы МОТ;
Филадельфийская Декларация: трипартизм;
приоритеты деятельности МОТ; активное
партнёрство; глобализация; глобальные
проблемы человечества