

РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЯХ

¹Бабушкина Я.В., ²Траханов А.П., ³Седнина М.А.

¹БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь, yana_babushkina_yana_babushkina@mail.ru

²БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь, Storyteller.Sasha@mail.ru

³БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь, sednina@bntu.by

Международная организация труда – специализированное учреждение ООН, созданное в 1919 г. на основании Версальского мирного договора. В компетенцию данной Организации входит нормотворческая деятельность по выработке трудовых стандартов на международном уровне. В настоящее время членами МОТ являются 187 государств.

В 2019 г. Международная организация труда (далее – МОТ) отпраздновала столетие, что подтверждает ее статус как авторитетной глобальной организации, занимающейся проблемами в сфере труда. Устав МОТ был принят в 1919 г.

Деятельность МОТ строится на основе трехстороннего представительства работников, нанимателей и правительств – трипартизма. Уникальная трехсторонняя структура МОТ предоставляет работникам, нанимателям и правительствам государств-членов равное право голоса, что позволяет обеспечивать учет мнений социальных партнеров при разработке трудовых норм, формировании политики и программ.

Цели и задачи МОТ провозглашены в ее Уставе.

Четыре основных стратегических цели МОТ направлены на:

– продвижение и проведение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда;

- расширение возможностей женщин и мужчин для получения достойной занятости;
- увеличение охвата и эффективности социального обеспечения для всех;
- укрепление трипартизма и социального диалога.

Основными задачами МОТ являются:

– разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;

– разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций, а также контроль за их выполнением;

– помощь государствам-членам в решении проблем занятости, сокращении безработицы и регулировании миграции;

– защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т.п.);

– борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;

– содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;

– разработка и осуществление программ в области улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;

– содействие организациям трудящихся и нанимателей в их совместной с правительствами работе по регулированию социально-трудовых отношений;

– разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

МОТ осуществляет свою деятельность в рамках трех главных органов, объединяющих представителей правительств, нанимателей и работников.

Международная конференция труда (МКТ) – высший представительный орган МОТ, который часто называют международным парламентом труда – собирается один раз в год (как правило, в июне) в г.Женева (Швейцарская Конфедерация) и представляет собой форум для обсуждения ключевых социальных и трудовых вопросов.

В ходе МКТ государства-члены МОТ представлены трехсторонними делегациями, включающими по два правительственных делегата, по одному делегату от нанимателей и работников, а также их советников.

Основными задачами МКТ являются:

- разработка и принятие международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций;
- контроль за применением конвенций и рекомендаций на национальном уровне;
- рассмотрение глобального доклада в рамках процедуры последующих действий, предусмотренной Декларацией об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998г.), и глобальных докладов, посвященных вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, эффективного упразднения детского труда, устранения дискриминации в отношении труда и занятий;
- рассмотрение и обсуждение ежегодного доклада Генерального директора МОТ, посвященного наиболее важным вопросам развития социально-трудовой сферы;
- принятие резолюций, содержащих руководящие принципы для общей политики и деятельности МОТ в будущем.

Административный совет является исполнительным органом МОТ. Административный совет собирается три раза в год (в марте, июне и ноябре) и принимает решения в отношении политики МОТ, определяет повестку дня Международной конференции труда, принимает проекты программы и бюджета Организации для представления Международной конференции труда, а также выбирает Генерального директора МОТ.

В состав Административного совета входит 56 титулярных членов (28 правительств, по 14 представителей от нанимателей и работников) и 66 заместителей членов (28 правительств, по 19 представителей от нанимателей и работников). Десять титулярных правительственных мест постоянно занимают государства, имеющие важное промышленное значение (Бразилия, Китай, Франция, Германия, Индия, Италия, Япония, Российская Федерация, Великобритания и США). Остальные члены из числа правительств избираются Международной конференцией труда каждые три года. Члены Административного совета от нанимателей и работников избираются в индивидуальном порядке.

Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ. Это координационный центр всей деятельности МОТ, которая фактически осуществляется МБТ под контролем Административного совета и руководством Генерального директора [9].

В 2017 г. в рамках выдвинутой МОТ «Инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда» была создана Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда. Это независимый орган, состоящий из 27 человек, который включает видных представителей мирового бизнеса, профсоюзов, научно-исследовательских центров, правительств и неправительственных организаций. В числе основных вопросов, рассматриваемых Комиссией, новые формы труда, институциональные последствия изменений характера труда, непрерывное обучение, обеспечение инклюзивности и гендерного равенства, статистическая оценка труда и благосостояния, роль всеобщей социальной защиты в построении стабильного и справедливого будущего сферы труда [4].

По мнению Комиссии, в ближайшем будущем необходимым является решение следующих глобальных задач современности:

- всеобщая трудовая гарантия: работникам должно быть обеспечено соблюдение основополагающих трудовых прав, заработная плата, создающая удовлетворительные условия жизни, ограничение рабочего времени, безопасные и здоровые условия работы;

- гарантированная социальная защита от рождения до старости, отвечающая потребностям людей на протяжении всей их жизни;
- всеобщее право на непрерывное обучение, дающее людям возможность приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию;
- регулирование технического прогресса в интересах обеспечения достойного труда, включая разработку международной системы регулирования цифровых трудовых платформ;
- увеличение инвестиций в экономику, экологизацию экономики и развитие сельской экономики;
- программа конкретных преобразований в области гендерного равенства;
- пересмотр системы стимулирования бизнеса в интересах долгосрочных инвестиций.

Новый подход, который формирует будущее сферы труда предполагает разработку следующих направлений деятельности:

- 1) инвестирование в развитие способностей людей, которые смогли бы получать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию при оказании содействия во время переходных периодов в течение жизни;
- 2) инвестирование в институты рынка труда в целях обеспечения будущего сферы труда с ориентацией на свободу, достоинство, экономическую стабильность и равенство;
- 3) инвестирование в достойную и стабильную занятость и формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики [4].

МОТ определяет занятость как экономическую категорию, которая раскрывается в совокупности экономических отношений, посредством которых население вовлекается в трудовую деятельность. Рыночный механизм экономики формирует специфические условия и формы занятости, не ориентированные на всеобщую занятость. В прежней экономической системе полная занятость была равнозначна всеобщей занятости, в рыночной экономике под ней понимается оптимальная занятость, исключая стопроцентную занятость трудоспособного населения.

Эффективность занятости должна обеспечить высокую экономическую отдачу и социальные результаты – достойный доход, возможности для повышения образовательного и профессионального уровня работника, развития его как личности.

Свободно избранная занятость – это исключительное право работника распоряжаться своей способностью к труду, любое административное привлечение к труду запрещается, каждый имеет право на выбор между занятостью и незанятостью.

В экономической теории доминирует точка зрения, что безработица – явление, отражающее экономическую целесообразность использования трудовых ресурсов, в зависимости от фазы экономического цикла, в которой находится экономика страны.

Экономика страны зависит и от безработицы, которая представляет собой экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не обеспечена работой или не занята в общественном производстве. Такое явление возможно в случае превышения предложения рабочей силы над спросом на нее.

К безработным принято относить лиц старше 16 лет, которые в рассматриваемый период не имели работы (занятия, приносящего доход), занимались поисками работы, обращаясь в государственные и коммерческие службы занятости и были готовы приступить к работе. К ним обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и добровольно оставивших прежнюю работу и предпринимающих попытки найти новую, более их устраивающую.

Период мирового развития, характеризующийся усилением процессов глобализации, регионализации, изменением структуры мирового хозяйства, трансформацией политических подходов к применению силы в мировой политике, дает основания полагать, что наблюдается процесс институционализации в области регулирования глобальных проблем.

Трудовые и связанные с ними отношения занимают важнейшее место в единой системе правоотношений. Это предполагает их всестороннее и полное регулирование в законодательстве. В свою очередь, качество любого нормативного правового акта во многом

зависит от правильной постановки нормотворческой деятельности. Разработке программ занятости и преодолении безработицы в Республике Беларусь также уделяется большое внимание, приняты значительные меры по повышению эффективности этой деятельности.

Важным показателем качества трудового законодательства является отражение в нем принципов и норм международного права. Республика Беларусь является членом МОТ с 1954 года. В настоящее время страной ратифицирована 51 конвенция МОТ. Многие их нормы, содержащие более высокий уровень прав и гарантий в сфере трудовых отношений, имплементированы в национальном законодательстве. В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. Однако, если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в Трудовом кодексе, то применяются правила международного договора [2].

Одним из важнейших достижений МОТ является создание всеобъемлющего свода законов в области прав человека – универсального и защищаемого на международном уровне кодекса, к которому может присоединиться любое государство и к реализации которого стремятся все люди. Организация определила широкий круг признаваемых на международном уровне прав, включая гражданские, культурные, экономические, политические и социальные права [6].

В соответствии с намеченными задачами и изменениями в международно-правовом регулировании труда Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда определила наиболее острые задачи, одной из которых является регулирование технического прогресса в интересах обеспечения достойного труда, включая разработку международной системы регулирования цифровых трудовых платформ, что откроет новые широчайшие перспективы для грядущих поколений в сфере труда [4].

В последние годы цифровые технологии создали принципиально новый тип трудового процесса, преобразовав все его основные элементы: предмет труда, средства труда, результат труда. Так, в цифровой экономике предмет труда все чаще приобретает электронную форму. В его качестве выступает информация, первоначальные данные, необходимые для осуществления трудовой деятельности, которые предоставляются в цифровом формате. Именно на работу с ними направлена деятельность современного специалиста, который благодаря своим знаниям и опыту, умению продуцировать инновации вносит необходимые изменения. Средствами же труда становятся различные цифровые устройства, а результатом труда является готовый информационный продукт. Поскольку сам процесс труда приобретает сетевой характер и осуществляется с обязательным использованием информационно-коммуникационных технологий, а взаимодействие работодателя с работником происходит все чаще дистанционно, включая процесс получения исполнителем задания, контроль над сроками и качеством исполнения, передачу результата труда заказчику и оплату – все это позволяет говорить о переходе к цифровой организации труда [7].

Ключевыми направлениями, определяющими содержание цифровой организации труда, являются:

- Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.
- Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ.
- Формирование рациональной трудовой мобильности.
- Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.
- Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве.
- Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов.

Так важнейшими методологическими принципами цифровой организации труда являются: включенность в цифровую сетевую среду (в том числе в цифровые платформы и

экосистемы), гибкость, эффективность, гуманизация и повышение качества трудовой жизни нормативность.

Цифровизация экономики, активное проникновение сетей во все сферы жизнедеятельности человека обусловили коренную трансформацию сферы не только производства, но и труда практически всех стран, породив новые формы ее организации и радикально изменив условия функционирования трудовых систем. В связи с этим возникает новый тип трудового процесса и социально-трудовых отношений на основе сетевой инфраструктуры, глобальной системы коммуникаций и обработки данных, новых правил экономического поведения, новых ценностей и мотивации.

Все эти тенденции являются своеобразными вызовами отечественной системе подготовки кадров, сигнализируя о корректировке ориентиров в ее процессах. Поскольку, помимо специалистов IT-индустрии, цифровой экономике необходима качественная подготовка специалистов в области цифровой организации труда, то есть в сфере организационного обеспечения и использования труда на основе цифровых технологий, что должно найти свое отражение в соответствующих учебных программах [7].

Список литературы:

1. Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда / Междунар. орг. труда. – Женева : Междунар. бюро труда, 1988. – 97 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь. — Минск : Энергопресс, 2019. — 256 с.
3. Бекашев, Д. К. Международная организация труда: правовой статус и основные направления деятельности / Д. К. Бекашев // Международное трудовое право : публич.-правовые аспекты : учебник / Д. К. Бекашев. – М., 2015. – Гл. 2. – С. 26–60.
4. Бекашев, Д.К., Микрина, В.Г. Международная организация труда: столетие и перспективы //Московский журнал международного права. – 2019. - №3. С. 68-79.
5. Козлов, И. И. Роль и значение концепции достойного труда МОТ / И. И. Козлов // Право и государство: теория и практика. – 2014. – № 6. – С. 65–68.
6. Постовалова, Т. А. Стандарты Международной организации труда по социальному обеспечению: тенденции развития и основные проблемы / Т. А. Постовалова // Научные чтения памяти профессора В. И. Семенкова: сборник материалов Респ. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Минск, 7 дек. 2017 г.) / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Минск, 2017. – С. 449–452.
7. Савельева, Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. – 2018. -Том 5 № 4. С935-950.
8. Ширев, Д. А. Особенности защиты прав человека в Международной организации труда / Д. А. Ширев, И. В. Ширева // Закон и право. – 2012. – № 12. – С. 88–89.
9. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. - Минск, 2020. - Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/>. - Дата доступа : 12.11.2020.