

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПО ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А. В. Булавкина,

студент юридического факультета

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель:

В. Н. Яковчук,

кандидат социологических наук, доцент

доцент кафедры инновационной экономики и менеджмента

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси

«Международный университет «МИТСО», г. Минск

Современная наука не дает однозначного понимания понятия «гуманизм». Чаще всего гуманизм рассматривается как комплекс идей, которые связаны с признанием человека высшей ценностью, а также с защитой его фундаментальных прав и свобод, утверждением его творческого и созидательного предназначения в мире [1, с. 43].

В философской мысли гуманизм представляет собой систему воззрений, которая исторически изменяется и признает при этом ценность человека как личности, его право на свободу, счастье, а также на проявление и развитие способностей. Эта система воззрений считает благо человека критерием оценки социальных институтов, а принципы человечности, справедливости и равенства – желаемой нормой отношений между людьми [2, с. 84].

Идея гуманизации трудовых отношений как общей закономерности развития и совершенствования трудового потенциала является не новой. Исторически трудовые отношения людей становятся все более гуманными по мере увеличения количества творческих личностей, так как отношения между ними строятся не на иерархии и конкуренции. В таких отношениях не может быть первенства, так как роль отдельного человека, творящего индивидуально, существенно возрастает, поднимает каждого человека-творца на уровень выше собственности и власти. Это, по сути дела, новая действительность и новые форма и содержание труда-творчества. Но необходимо помнить о том, что в сфере труда далеко не всегда были и есть справедливость, радость, трудовой успех.

Гуманизация трудовых отношений означает изменение содержания и условий труда, связана с совершенствованием техники и технологии в результате влияния научно-технологического прогресса. Гуманизация трудовых отношений имеет целью способствовать росту содержательности труда, лучшему приспособлению материально-технической базы производства к человеку, широкому участию работников в процессах управления и решения производственных задач на предприятиях, в учреждениях и организациях. Все более актуальной повесткой дня сегодня становятся изменения структуры занятости под влиянием новой (четвертой) промышленной революции.

Главным субъектом регулирования социально-трудовых отношений в мировом формате является основанная в 1919 году по инициативе и при активном участии западной социал-демократии Международная организация труда (МОТ).

Международная организация труда учреждена для выражения растущей озабоченности по причине социальной реформы после Первой мировой войны, а также уверенности в том, что любая реформа должна проводиться на международном уровне. Она призвана содействовать социальному прогрессу, а также установлению социального мира и его поддержанию между различными слоями общества. Не менее важную задачу МОТ видит в способствовании решению острых вопросов эволюционным, мирным путем.

В 1944 году, в год 25-летия МОТ, Международная конференция труда в Филадельфии приняла Декларацию, которая наряду с Уставом определила цели и задачи организации. В основном поставленные цели и задачи сохраняют свое значение до сегодняшнего дня. В Декларации отмечено: «Считая, что практика полностью подтвердила положение Устава Международной организации труда о том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявляет, что:

а) все люди независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики» [3].

В 1946 году МОТ стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН), а в 1969 году Международной организации труда присуждена Нобелевская премия.

Главный вклад нормативных актов ООН в международно-правовое регулирование социально-трудовых отношений заключается в том, что они сформулировали пакет основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы ее считали цивилизованной.

С начала 70-х гг. минувшего столетия во всем мире все более утверждается идея гуманизации экономики, одной из главных составляющих которой является роль человека как агента трудовых отношений. Во взаимодействии материальных и людских ресурсов на первое место выходит человек. Такая тенденция обусловлена повышением потребностей работников в результатах труда, повышением роли работника высокой квалификации в деятельности субъекта хозяйствования, ростом требований различных сфер деятельности к личным качествам и способностям человека.

Актуальными проблемами будущего Международная организация труда провозгласила удовлетворенность работой и гуманизацию трудовых отношений. Во второй половине 1970-х гг. МОТ начинает осуществление Международной программы по улучшению условий труда и производственной среды. Основные задачи МОТ по гуманизации трудовых отношений – это:

– разработка Международных программ и политики, направленных на решение проблем социально-трудового содержания;

– разработка и принятие Международных трудовых норм в виде Конвенций и Рекомендаций;

– оказание помощи станам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое техническое сотрудничество;

– защита прав человека на труд, объединение, защита от дискриминации, а также от принудительного труда и т. п.;

– борьба со всеми проявлениями бедности за развитие социального обеспечения, за улучшение жизненного уровня трудящихся;

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

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

– разработка мероприятий по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: людей пожилого возраста, женщин, молодежи, инвалидов, трудящихся-мигрантов [3].

Международное бюро труда (МБТ) – одно из структурных подразделений МОТ – представлено постоянным секретариатом Международной организации труда, ее административным и исполнительным органом, информационным и исследовательским центром. Именно МБТ отведена роль мирового исследовательского и социально-информационного центра по гуманизации трудовых отношений. Международное бюро

труда занимается сбором и распространением данных по всем вопросам, которые относятся к международному регулированию условий труда и гуманизации трудовых отношений. Бюро изучает вопросы, которые предполагается поставить на рассмотрение Конференции, в том числе с целью принятия международных конвенций и рекомендаций, а также проводит различные специальные обследования, предусмотренные двухгодичными программами. По поручению Административного совета бюро готовит документацию по вопросам повестки дня Конференции и Административного совета, оказывает помощь правительствам по их просьбе и по мере своих возможностей в выработке проектов национальных законодательных актов; наблюдает за соблюдением принятых и ратифицированных конвенций; издает различного рода книги по социально-трудовым вопросам, представляющим международный интерес. Бюро занимается набором экспертов, направляемых главным образом в развивающиеся страны для осуществления проектов помощи МОТ. МБТ имеет два института – Международный институт по исследованию трудовых вопросов в Женеве и Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации в Турине, а также большую хорошо организованную библиотеку [4].

Международная организация труда имеет огромный опыт в регулировании социально-трудовых отношений на основе различных методов, что обеспечило ей международный авторитет и признание. С начала 90-х гг. Международная организация труда осуществляет программу «Международные трудовые нормы и права человека». Условия, безопасность и гигиена труда, производственная окружающая среда – это сфера деятельности МОТ, охватывающая широкий круг проблем. Деятельность МОТ в этой области направлена на улучшение общих условий организации и охраны труда, производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, на гуманизацию труда и повышение удовлетворенности работой, а также на охрану и улучшение окружающей среды. Вся работа МОТ в данной сфере подразделяется на три направления:

- нормотворческая деятельность, которая представляет разработку международных норм, законодательных актов, предусматривающих специальные меры по защите здоровья трудящихся, по улучшению условий труда и производственной среды и предотвращению состояний чрезмерных перегрузок и утомления;

- разработка и осуществление программ по гуманизации трудовых отношений, которые представляют большой интерес для трудящихся и для предпринимателей. МОТ исходит из того, что решение этих вопросов требует качественно нового подхода ко всему комплексу проблем труда в мире, такого подхода, который смог бы удовлетворить те новые социальные требования, которые человек предъявляет к труду;

- исследования, публикации и информация. МОТ проводит исследования и делает публикации по самым различным темам. В этом направлении своей деятельности МОТ является координатором всех исследовательских работ в области охраны, гигиены труда и производственной сферы, выполняемых в отдельных странах и в других международных организациях. МОТ был создан Международный информационный центр по технике безопасности и гигиене труда, который занимается сбором и анализом информации по данному вопросу [5, с. 107].

В сфере решения вопросов заработной платы МОТ провозглашает достижение «гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни... признания принципа равной оплаты за равный труд...». В Конвенции МОТ отражены критерии, которые определяют уровень минимальной заработной платы. Это:

- потребности отдельных трудящихся и их семей, стоимость жизни, общий уровень заработной платы и социальных пособий;

- экономические критерии, которые включают требования экономического развития, уровень производительности и желание достичь и поддержать высокий уровень занятости [6, с. 158].

Одной из важных областей деятельности МОТ в рамках гуманизации трудовых отношений является социальное обеспечение всех слоев населения. Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения утверждает принцип универсальности социального обеспечения, охватывающего все слои населения и все виды социального страхования и обеспечения, и определяет минимальные нормы различных пособий в процентах от общей суммы прежних доходов или заработной платы. В сфере социального обеспечения МОТ сотрудничает с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО).

Таким образом, за годы деятельности МОТ созданы конвенции и рекомендации практически по всем основным социально-трудовым проблемам. На юбилейной сессии МОТ 1994 года была предпринята попытка определить новые задачи и новые аспекты традиционных сфер деятельности МОТ. Они приобретают в современном быстро меняющемся мире важное значение. Благодаря деятельности Международной организации труда по всему миру люди все больше осознают различия в условиях труда в разных странах. Под давлением экономических и политических санкций МОТ в странах с неблагоприятным положением в сфере трудовых отношений происходят значительные или существенные перемены или изменения.

Если в момент создания Международной организации труда в ней участвовало 42 государства, в 2000 году – 174, то в настоящее время участниками МОТ являются 185 государств. Текущий 2019 год является юбилейным для МОТ. В ознаменование своей столетней годовщины МОТ объявила о начале Глобальной кампании под названием «МОТ обращается к людям», которая призвана продемонстрировать актуальность принципов и целей учредительного мандата Организации для решения проблем сегодняшнего дня, а также их важную роль в деле построения более справедливого будущего для всех.

Список использованных источников

1. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации: теория и практика / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2017. – 284 с.
2. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики : учебник / Г. Э. Слезингер. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 369 с.
3. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] // Life-progr.ru. – Режим доступа: https://life-progr.ru/2_39487_mezhdunarodnie-standarti-v-regulirovanii-sotsialno-trudovih-otnosheniy.html. – Дата доступа: 20.03.2019.
4. Устав Международной организации труда [Электронный ресурс] : Информационный портал Республики Беларусь. – Режим доступа: [www.http://naviny.org/1919/06/28/by79444.htm](http://naviny.org/1919/06/28/by79444.htm). – Дата доступа: 19.03.2019.
5. Колот, А. М. Социально-трудовые отношения: теория и практика регулирования : монография / А. М. Колот. – М. : Финансы, 2016. – 214 с.
6. Рофе, А. Я. Экономика и социология труда : учеб. пособие / А. Я. Рофе. – М. : Изд-во «МИК», 1996. – 326 с.