**Международная организация труда - МОТ**

**Главные цели МОТ** — содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека. МОТ ставит перед собой **четыре** основных стратегических цели:

продвигать и проводить в жизнь основополагающие **принципы и права** в сфере труда; расширять **возможности женщин и мужчин** для получения достойной занятости; увеличивать **охват и эффективность** социального обеспечения для всех; укреплять **трипартизм и социальный диало**г

**Эти задачи решаются различными путями:**

путем выработки **международной политики и программ**, направленных на поддержку основных прав человека, **улучшение условий труда и жизни**, расширение возможностей **занятости**; принятием **международных трудовых норм** в форме конвенций и рекомендаций, подкрепленных **уникальной** системой контроля над их соблюдением; с помощью крупномасштабных программ международного **технического сотрудничества**; путем **профессиональной подготовки и обучения**, исследовательской и издательской деятельности в поддержку этих усилий

**Отличительная черта Международной организации труда (МОТ)** – **трипартизм** – трехсторонняя структура, в рамках которой осуществляются переговоры между **правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей**. Делегаты этих трех групп представлены и совещаются на равных основаниях на всех уровнях Международной организации труда.

### **Международная организация труда принимает следующие акты, посвященные вопросам труда:**

* **Декларации**
* **Конвенции**
* **Рекомендации**

**Всего Международной организацией труда было принято три декларации**:

1. *Филадельфийская декларация МОТ 1944 года о целях и задачах Международной организации труда*
2. *Декларация МОТ 1977 года о многонациональных предприятиях и социальной политике*
3. *Декларация МОТ 1998 года об основополагающих правах и принципах в сфере труда*

**Конвенции** подлежат ратификации странами-участницами МОТ и являются международными договорами, **обязательными** для исполнения в случае ратификации.

**Рекомендации** **не являются юридически обязательными актами**. Даже в том случае, если государство не ратифицировало ту или иную конвенцию, оно несет обязательства в силу факта членства в Международной организации труда и присоединения к его уставу по четырем основополагающим принципам в сфере труда, закрепленным в Декларации МОТ 1998 года.

**Основополагающие принципы в сфере труда, закрепленные в Декларации МОТ 1998 года:**

* Свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров
* Запрета дискриминации в трудовых отношениях
* Искоренения принудительного труда
* Запрета детского труда

Указанным четырем принципам посвящены восемь Конвенций Международной организации труда (соответственно – Конвенции № 87 и 98; 100 и 111; 29 и 105; 138 и 182), называющихся фундаментальными. Указанные Конвенции ратифицированы подавляющим большинством государств мира и за их исполнением МОТ наблюдает особенно внимательно.

**Основные документы:**

<http://naviny.org/1919/06/28/by79444.htm> - Устав МОТ

<http://www.hrpublishers.org/site/site-files/library/introduction_on_the_topic_of_international_protection_of_human_rights.pdf> - Введение в вопросы международной защиты прав (учебное пособие для справочки)

<http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_541317.pdf> - Инспекция труда и гендерное неравенство

Цитаты из статей:

“В наши дни просто приобрести квалификацию на всю жизнь уже недостаточно. Чтобы построить будущее сферы труда, к которому мы стремимся, необходимо реорганизовать систему непрерывного образования."

Гай Райдер, Генеральный директор МОТ

В Докладе (G20) указали несколько примеров наилучшей практики в сфере обеспечения гендерного равенства. В Турции, **Германии** и Аргентине на работодателя возложили бремя доказывания того, что причины увольнять женщину никак не относятся к ее материнству. В **Корее** и Турции, сохраняя заработную плату, обязательно предоставляют свободное время на проведение медицинских предродовых осмотров. В **Германии** и **Франции** ввели институциональные механизмы, которые упрощают переход по семейным обстоятельствам на неполный рабочий день. Во **Франции** также реализовали программу, которая нацелена на усиление гендерного равенства, а также на ослабление в области образования стереотипов. В **Бразилии**, **Германии**, **Китае**, Италии и других странах отцам предоставляют отпуск по уходу за ребенком, а также развивают инициативы для защиты отцовства.

В настоящее время в мире насчитывается **250 миллионов мигрантов**. Половина из них – **женщины**, которые, как правило, едут за границу в поисках заработка и лучшей жизни для себя и своих детей. Но при этом они сталкиваются с огромными проблемами и опасностями, **рискуя стать жертвой торговли людьми или трудовой эксплуатации**.

По словам Луизы Арбур, женщины, как правило, отправляются за заработком, оставив близких дома, и оказываются на чужбине в одиночестве. Они получают намного меньше, чем мужчины, но при этом пересылают на родину больше средств.

Как сказала Специальный представитель, примерно **95 процентов** всех женщин-мигрантов работают за границей в качестве **домашней прислуги**. Многие трудятся нелегально и поэтому попадают в настоящее рабство. Нередко у них **отбирают документы и платят гроши**. Часто женщины подвергаются **сексуальной эксплуатации**. Оказавшись в чужой стране без документов и без знания языка, они фактически **лишены всякой правовой защиты**.

“От гендерного неравенства, дискриминации и насилия против женщин страдают все. Есть убедительные свидетельства того, что инвестиции в женщин – это самый эффективный путь к развитию общин, стран и компаний”

Антониу Гутерриш, Генеральный секретарь ООН

Женщины составляют большинство беднейших людей планеты. Они отрабатывают **две трети** от общего объема рабочего времени и производят **половину** всего продовольствия на Земле. Тем не менее, на женщин приходится лишь **10 процентов мирового дохода**. Им принадлежит менее одного процента собственности в глобальном масштабе. В некоторых странах женщины, в отличие от мужчин, не могут одеваться, как хотят, водить машину, работать в ночное время, наследовать имущество или давать показания в суде. Однако большинство законов, носящих дискриминационный характер, относятся к семейной жизни. Они, в частности, касаются права женщин вступать в брак, разводиться и делать аборты

Исполнительный директор ООН-Женщины Фумзиле Мламбо-Нгкука (Phumzile Mlambo-Ngcuka) заявила: «Не существует оправдания неравной оплате труда женщины, если ее труд по ценности равен мужскому. Слишком долго эту несправедливость не замечали, и вместе мы меняем ситуацию. Равная оплата труда женщины дарит пожизненное преимущество ей и ее семье: лучшие карьерные перспективы и заработок в течение жизни, большую самостоятельность и более существенные вложения в образование и здоровье ее детей».

Проблема равной оплаты труда по-прежнему занимает центральное место в повестке дня ООН. В этом году Группа высокого уровня Генерального секретаря ООН по расширению экономических прав женщин выпустила доклад, посвященный ориентированным на преобразования мерам, необходимым для расширения экономических прав женщин, подчеркивая важность равной оплаты труда за труд равной ценности.

В докладе Международной организации труда (МОТ) и Института Гэллапа [«К лучшему будущему для женщин и сферы труда: мнения женщин и мужчин» (“Towards a better future for women and work: Voices of women and men”)](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--ru/index.htm) впервые были обобщены взгляды и представления женщин и мужчин во всем мире о месте женщин в сфере труда. Результаты получены из всемирного опроса Гэллапа, проведенного в 142 странах и территориях мира среди почти 149 тысяч взрослых респондентов. Результаты опроса отражают мнение более чем 99 процентов взрослого населения мира.

Выводы доклада показательны: 70 процентов всех женщин и почти столько же – 66 процентов – мужчин предпочли бы, чтобы женщины трудились на оплачиваемой работе. Это более чем в два больше, чем тех, кто считает, что женщине лучше оставаться дома. По данным совместного доклада МОТ и Института Гэллапа, во всем мире женщины в мире хотят либо трудиться на оплачиваемой работе (29 процентов) , либо сочетать работу и уход за членами семьи (41 процент). Лишь 27 процентов женщин желали бы оставаться дома.

Характерно, что среди 70 процентов женщин, желающих иметь оплачиваемую работу, большинство женщин не входят в состав рабочей силы . Важно также отметить, что такая ситуация характерна практически для всех регионов мира, в том числе некоторых регионов, где участие женщин на рынке труда традиционно низкое (например, арабские страны).

МОТ предлагает следующие меры противодействия неравенству :

Содействие созданию рабочих мест:

Создание рабочих мест является приоритетом во всех странах, а доступ к оплачиваемому трудоустройству или его потеря – ключевым фактором, определяющим неравенство в доходах. В развитых странах мира растущее неравенство подталкивается сокращением рабочих мест, что сильнее всего затрагивает низкооплачиваемых работников. Наоборот, в странах с развивающейся и переходной экономикой обеспечение оплачиваемой занятостью тех, кто находится внизу шкалы оплаты труда, большинство которых составляют женщины, способствует сокращению неравенства.

Перераспределение доходов за счет налогов и систем социальной защиты:

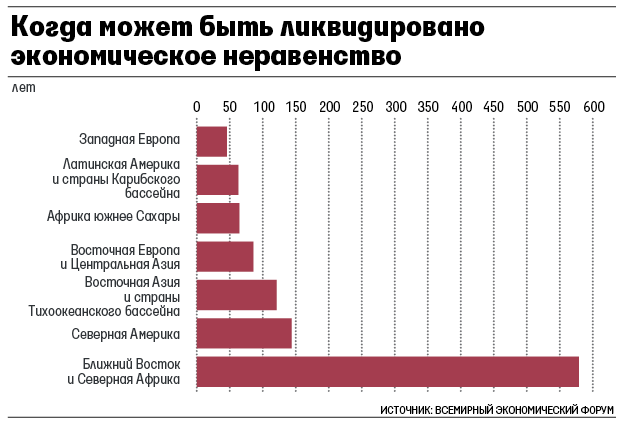
Меры налогового регулирования могут в той или иной степени компенсировать неравенство на рынке труда при помощи прогрессивного налогообложения и систем трансфертов, способствующих сокращению неравенства между домохозяйствами в уровне дохода. В странах с развивающейся и переходной экономикой следует увеличивать налоговые поступления при помощи целого ряда мер, включая расширение налоговой базы путем перевода работников и предприятий из неформальной экономики в формальную, а также повышения собираемости налогов; это позволит распространить социальную защиту на незащищенные категории населения.

Минимальная заработная плата и коллективные переговоры:

Как показывают результаты недавних исследований, у государства есть значительные возможности для использования минимальной заработной платы в качестве инструмента политики. С одной стороны, эти исследования указывают либо на отсутствие компромисса между повышением МРОТ и ростом уровня занятости, либо на то, что регулирование МРОТ оказывает весьма ограниченное – будь то позитивное, или негативное – влияние на занятость. С другой стороны, они показывают, что минимальная заработная плата эффективно способствует сокращению неравенства и гендерного разрыва в оплате труда.

Особое внимание уязвимым категориям трудящихся:

Распространение положений о МРОТ и коллективных переговоров на низкооплачиваемые категории работников в целом способствует сокращению неравенства среди женщин, мигрантов и уязвимых категорий, составляющих основную часть таких работников. Однако сами по себе эти меры нельзя считать достаточными для искоренения всех форм дискриминации или разрыва в оплате труда, являющихся серьезным источником неравенства. Для того, чтобы преодолеть разрыв в оплате труда, не объясняемый качеством человеческого капитала и параметрами рынка труда, необходимы комплексные меры. Например, для достижения равенства между мужчинами и женщинами в оплате труда нужны меры противодействия дискриминации и преодоления гендерных стереотипов в отношении ценности женского труда, эффективные меры, направленные на защиту материнства и отцовства и предоставление отпуска для ухода за детьми, а также пропаганда более справедливого распределения семейных обязанностей.



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы/страна | **США** (мы) | **КНР** | **Австралия** | **Иран** | **Франция** | **Россия** | **ФРГ** | **Южная Корея** | **Бразилия** |
| **Гендерное равенство в трудовых отношениях** |  | Равная правовая защита предусматривает ограничение полномочий федерального правительства и правительства штатов в области дискриминации работников, бывших работников или соискателей по признакам расы, отношения к религии и пола. |  |  | Что интересно, разрешена «позитивная дискриминация»: специальные гарантии для отдельных категорий работников (например, для инвалидов предусмотрена определенная квота рабочих мест). |  |  |  |  |
| **Будущее сферы труда, к которому мы стремимся** (4-я промышленная революция, нестандартные формы занятости, сочетание трудовой и личной жизни и пр.) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

«Материнское здоровье и декретный отпуск для отцов крайне важны для того, чтобы позволить родителям подарить новорожденным самое лучшее начало жизни», — заявил генсек ООН. Он призвал правительства и работодателей «осознать, что забота — это важная часть семейной жизни». «Каждый нуждается во внимании близких в определенный момент своей жизни, и все должны быть способны проявить заботу, когда в этом есть необходимость. Поощряя создание заботливых семей и позитивное воспитание через (государственную) политику и законы, можно помочь вырастить здоровых и счастливых детей, которые смогут стать ценными и полезными взрослыми членами общества», — отметил Пан Ги Мун.

**Обобщение для декларации**

1.**В Филадельфийской декларации (1944) воплощены следующие принципы:**

[**труд**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4) не является товаром;

[**свобода слова**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B4%D0%B0_%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0) и [**свобода объединения**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B4%D0%B0_%D0%B0%D1%81%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9) являются необходимым условием постоянного прогресса;

все люди, независимо от [**расы**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%B0),[**веры**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D1%8F) или [**пола**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB_%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0), имеют право на осуществление своего материального состояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей

2.Десять мест членов Административного совета, представляющих правительства, **зарезервированы на постоянной основе** за представителями правительств ведущих стран мира — Бразилии, Великобритании, Германии, Индии, Италии, Китая, Российской Федерации, **США**, Франции и Японии. Остальные члены Совета, представляющие правительства других государств, переизбираются Конференцией на ротационной основе каждые три года

«содействие созданию достойных рабочих мест для женщин является настоятельной необходимостью как для нынешнего, так и грядущих поколений. Будущее сферы труда в равной мере должно учитывать будущее женщин в сфере труда. Это вопрос равноправия, который отвечает интересам женщин и устойчивого развития».

В развивающихся странах программы общественных работ скорее решали задачи по сокращению уровня бедности, чем помогали людям вернуться на рынок труда, особенно если повышение квалификации не было их основным компонентом

*Резолюция о гендерном равенстве и использовании  
соответствующего языкового стиля в актах  
правового характера МОТ*

*1  
Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся  
на свою 100-ю сессию 2011 года,  
считая, что равенство между женщинами и мужчинами в сфере труда  
представляет собой непреходящую ценность Международной организации  
труда, преданной делу реализации этого принципа в своей собственной  
деятельности в рамках своего Устава и за счет предусмотренных в ее  
Уставе средств действий, включая международные трудовые нормы,  
отмечая, что важность принципа гендерного равенства неоднократно  
подтверждалась Международной конференцией труда, в том числе в Декларации  
о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся  
женщин и в сопровождающей ее резолюции, касающейся Плана действий в  
целях содействия равенству возможностей и обращения в отношении  
————— 1 Принята 9 июня 2011 года.  
23  
трудящихся женщин, принятых 60-й сессией (1975 г.), в Резолюции об  
участии женщин в совещаниях МБТ, принятой 67-й сессией (1981 г.), в  
Резолюции о равенстве возможностей и обращения в отношении мужчин и  
женщин в сфере занятости, принятой 71-й сессией (1985 г.), в Резолюции о  
деятельности МОТ в интересах трудящихся-женщин, принятой 78-й сессией  
(1991 г.), в Резолюции о содействии гендерному равенству, справедливой  
оплате труда и охране материнства, принятой 92-й сессией (2004 г.)  
и в Резолюции о гендерном равенстве – основе достойного труда, принятой  
98-й сессией (2009 г.),  
подтверждая важность соответствующего языкового стиля для содействия  
гендерному равенству, в том числе благодаря обеспечению равной  
зримости роли женщин и мужчин,  
1. Принимает решение о том, что гендерное равенство должно находить  
отражение за счет использования соответствующего языкового стиля  
в официальных актах юридического характера Организации. Это можно  
обеспечить, помимо прочего, благодаря применению принципа, примененного  
в пункте 2.  
2. Далее принимает решение о том, что в Уставе МОТ и в других  
актах юридического характера Организации, в соответствии с применимыми  
нормами интерпретации, использование терминологии одного грамматического  
рода означает ссылку и на другой грамматический род, если контекст  
не требует иного.  
3. Предлагает Генеральному директору обеспечить воспроизведение  
текста настоящей резолюции в Официальном бюллетене, а также в таких  
публикациях МБТ, как Устав Международной организации труда и избранные  
акты, Руководство по подготовке актов МОТ и, в случае целесообразности,  
в любых последующих сборниках актов юридического характера  
МОТ*

Особое внимание следует уделять положению «работающих бедных», особенно в тех странах, где формальная экономика мала и где многие мужчины и женщины, несмотря на то, что они заняты — подчас тяжелым и ненормированным трудом — неспособны заработать достаточно средств для того, чтобы преодолеть собственную нищету и нищенское положение их семей. Среди тех, кто сочетает оплачиваемый труд с неоплачиваемым, женщины работают дольше мужчин, что не только усугубляет их материальное положение, но и еще больше подрывает их возможности получить достойную работу

Неравенство ослабляет взаимосвязь между экономическим ростом и созданием рабочих мест в целом, а также между первым и сокращением бедности, включая работающих бедных, не говоря уже о других аспектах дефицита достойного труда. Неравенство характеризуется не только материальными, но и многими нематериальными чертами, такими как неравенство влияния и возможностей высказывать свое мнение, неравный доступ к правам, социальной защите, социальному капиталу. Эти различные черты неравенства нередко взаимосвязаны и усугубляют друг друга

*Современные формы рабства и использование человеко-ресурсов*

*Для вступительного слова по будущему сферы труда:*

Отличие темы «Будущее сферы труда» (БСТ) от других тем, включенных в настоящее издание, состоит в том, что она (пока еще) не является самостоятельным направлением работы МОТ и не входит в функции какого-либо из ее структурных подразделений.

Сфера труда претерпевает кардинальные перемены. Это преобразование — результат целого ряда различных факторов, от поступательного развития технологий и изменения климата до демографических изменений в экономике и занятости :

* Такое изменение ситуации в сфере труда может иметь следующие последствия:
  + Изменение трудовых отношений потребует новых способов их оформления, что не всегда может обеспечить работнику достаточную степень защиты.
  + Возрастет значение кооперативных технологий, виртуальных рабочих групп и коллективного предпринимательства, договоров субподряда и передачи работ на стороннее исполнение. Это приведет к распространению таких трудовых отношений, которые до сих пор считались «нетипичными». Труд станет более изолированным, незащищенным, непредсказуемым, негарантированным.
  + Предприятия будут стремиться к росту производительности за счет передачи пользователю еще большего круга функций (дистанционные банковские услуги, дистанционные гостиничные услуги и т.д.).

Национальный диалог о «будущем сферы труда», направленный на обсуждение четырех «юбилейных» тем:

* Труд и общество
* Достойные рабочие места для всех
* Организация труда и производства
* Управление сферой труда

По итогам этой работы комиссия должна опубликовать в 2018 году свой доклад и рекомендации. В первой половине 2019 года все государства-члены должны организовать мероприятия для празднования столетия МОТ и обсуждения доклада комиссии. Кульминацией инициативы «Будущее сферы труда» станет Международная конференция труда 2019 года, на которой возможно принятие Юбилейной декларации по этой теме.

Инициатива «Будущее сферы труда» в равной мере актуальна для достижения всех четырех стратегических целей, всех результатов политики и всех технических подразделений МОТ, а также всей программы МОТ по сотрудничеству в целях развития.

<http://www.un.org/ru/rights/slavery/trust_fund/slavery_forms.shtml> - теория

[/documents/decl\_conhttp://www.un.org/ruv/conventions/convention\_slavery.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/convention_slavery.shtml) - Конвенция о рабстве

<http://webdiscover.ru/v/22301> - гос долг сша

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/slaveryru.pdf> - Резолюция про рабство (и не только)

<http://www.un.org/ru/ga/72/docs/72res_nocte.shtml> - банк резолюций

<https://docs.google.com/document/d/1PJ_FxrRAs0AEqtClikUueiKhv4QdGt08FNxJvf8qDzw/edit> -документ с резолюцией по современным видам рабства

<https://docs.google.com/document/d/1bKewZZjrufEHPoQHkoTn3FaqymtfP9e2JLHSCv8LaXQ/edit?usp=sharing> - документ по гендерному равенству

Положения

1. Предложение создать Всемирный Семейный Комитет по отслеживанию заключений и расторжений браков
2. Предложение на основе данных организовывать единую систему, цель которой - облегчить получение информации о настоящей структуре общества
3. Предложение использовать статистические данные для контроля демографической ситуации в определенных регионах
4. Предложение об уточнении положения в резолюции о современных видах рабства.
5. Предложение о постановлении органа власти, отслеживающего изменения ситуации в мире по вопросу современного рабства, соблюдению и защите норм, содержащих в себе права угнетенного населения (Принудительные браки и брачная торговля, сексуальное рабство и принудительная проституция, торговля людьми)

**Другие формы рабства обнаруживаются фактически постоянно.** Практика, сходная с рабством, встречающаяся во время вооруженных конфликтов и в особых экспортных зонах (предприятия, на которых существует потогонная система), незаконные виды деятельности в рамках некоторых религий и культов, а также торговля органами и тканями человека — все это требует срочного внимания и искоренения.

«Никто не должен содержаться в рабстве или в подневольном состоянии; рабство и работорговля запрещаются во всех их видах».

[*Всеобщая декларация прав человека*](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) *1948 года (статья 4)*

Итак, несмотря на тенденции экономики, с помощью государственной политики необходимо стабилизировать равновесие в сфере занятости. Одно из решений предлагает концепция "флекстабильности", или "флексекьюрити" [[4]](https://studme.org/58055/sotsiologiya/globalizatsiya_industrialnyy_trud" \l "gads_btm), которая продвигается на Западе на уровне Европейского союза и национальных государств. Такая концепция одновременно предлагает необходимую предприятиям гибкость в трудовых отношениях и социальную защищенность работников, которые должны обеспечиваться законодательством. Примером реализации политики гибкости на предприятии может быть внедрение сокращенной рабочей недели от традиционных 40 часов до 36 или 32. Такая практика распространена в Скандинавских странах, что благоприятно сказывается как на результатах производства, так и на рабочем процессе.

