УДК 331.91

JEL: J08; J11; M28

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-6-27-37

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНСТИТУТОВ

© И.А. Кондаурова*, Е.А. Тарасова** 2019

** ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»
г. Донецк, ДНР*

*** Государственное бюджетное образовательное учреждение города
Москвы «Школа № 2009», г. Москва, Российская Федерация*

В статье рассмотрены особенности регулирования социально-трудовых отношений на международном уровне. Выделены два подхода к определению сущности категории «международная организация». Определена роль международных институтов в процессе регулирования сферы труда. Показано, что традиционные институты защиты прав работников в системе социально-трудовых отношений теряют свою актуальность. Выявлены проблемы развития социально-трудовых отношений, в частности, безработица, бедность, социальное неравенство, решение которых должно быть в приоритете регулирования международными институтами.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, международные институты, регулирование социально-трудовых отношений, Международная организация труда, безработица, социальная справедливость.*

REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: THE ROLE OF INTERNATIONAL INSTITUTIONS

© I. A. Kondaurova, E.A. Tarasova 2019

*Donetsk National Technical University, Donetsk, DNR
State budgetary educational institution of Moscow
“School № 2009”, Moscow, Russian Federation*

The article considers the features of regulation of social and labor relations at the international level. Two approaches to the definition of the essence of the category “international organization” are highlighted. The role of international institutions in the process of regulating the world of work is determined. It is shown that traditional institutions for protecting the rights of workers in the system of social and labor relations lose their relevance. The problems of the development of social and labor relations, in particular, unemployment, poverty, social inequality, the solution of which should be in the priority of regulation by international institutions are identified.

Keywords: *social and labor relations, international institutions, regulation of social and labor relations, International Labor Organization, unemployment, social justice.*

Введение

Труд выступает основным источником роста эффективности общественного производства и благосостояния населения. Поэтому возрастает роль и значение формирования и регулирования социально-трудовых отношений как на государственном, так и на межгосударственном уровнях.

Современные социально-трудовые отношения приобретают новые, характерные для рыночной экономики признаки. Это проявляется в том, что усиливается неопределенность в законодательно-правовом поле, отсутствует отлаженная система организационных, социально-экономических институтов, моделей и механизмов регулирования, которые влияют на процессы их становления как в стране, так и на международном уровне. Актуальность исследования усиливается также тем, что в настоящее время законодательные, экономические основы больше тяготеют к административным методам регулирования социально-трудовых отношений, чем к рыночным.

Анализ последних исследований и публикаций

Проблемами социально-трудовых отношений, различными вопросами формирования и развития совокупного человеческого капитала занимались многие ученые, среди которых Д. Богиня, М. Бухалков, Б. Генкин, Ф. Герцберг, Н. Лукьянченко, К. Маркс, А. Маслоу, Р. Нижегородцев, М. Портер, Г. Слезингер, Г. Струмилин и др. Изучению международных аспектов проблемы формирования и развития социально-трудовых отношений посвящены научные труды многих ученых, в частности работы А. Булатова, Н. Волгина, В. Иноземцева, М. Каргалова, Л. Мазина, Д. Некипелова. Однако в научной литературе в недостаточной степени освещены вопросы регулирования социально-трудовых отношений на международном уровне.

Цель исследования состоит в обосновании необходимости функционирования международных экономических институтов в системе регулирования социально-трудовых отношений на основе анализа их деятельности.

Основные результаты исследования

Существует достаточно широкое число международных экономических институтов, имеющих рычаги влияния на развитие социально-трудовых отношений. Тем не менее, все они в совокупности делают общее дело – налаживают связи и социально-трудовые отношения между государством и работником.

Относительно сущности категории «международная организация» среди специалистов существуют два подхода: суженный (институциональный) и расширенный. В соответствии с первой трактовкой, международная организация – это стабильный институт многосторонних международных отношений, который создается не менее чем тремя сторонами (государствами) и имеет согласованные с участниками цели, компетенцию и свои постоянные органы, а также другие специфические политико-организационные нормы (устав, процедура, членство, порядок принятия решений).

Если исходить из самого определения, а также из международных юридических норм, то принадлежность к международным организациям определяют ряд критериев: объединения различных национальных сторон (государств, юридических и физических лиц); согласованные, общие, постоянные цели; наличие международных установочных документов; постоянные организационные институты; политико-организационные нормы; юридическое равенство участников; соответствие целей создания и деятельности общепризнанным принципам и нормам международного права. При этом все международные организации разные, а элементами, которые отличают одну от другой, является: сфера деятельности, цели, характер компетенции, организационная структура, членство, процедурные аспекты.

Представители второго подхода утверждают, что международная организация – это любая группа либо ассоциация, которая в своей деятельности выходит за рамки одной страны и имеет постоянную организационную структуру органов. Однако такая расширенная трактовка предполагает отнесение к международным организациям транснациональных корпораций, так называемых «революционных групп» и даже криминальных группировок [2].

Обобщая процесс возникновения и развития международных институтов, можно выяснить исторические тенденции, логику формирования современного понимания сущности международной организации (рис. 1).

Также можно выделить еще целый ряд классификационных признаков, в частности, организационный принцип принадлежности или непринадлежности к системе Организации Объединенных наций и степень их универсальности. Организация Объединенных наций играет значительную роль в регулировании социально-трудовых отношений на международном уровне.

Участие этого института в процессах регулирования труда определено положениями п. 1 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН. В этих пунктах сформулированы задачи международного сотрудничества по разрешению проблем в социально-трудовой сфере, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам, конкретизация которых осуществлена во Всеобщей декларации прав человека.

Важнейшие трудовые права отражены в Международном пакте о правах человека. В этом не менее важном документе ООН трудовым правам посвящено ряд статей, в частности, закреплены право на труд, равные возможности профессионального и карьерного роста на основе уровня квалификации и трудового стажа, охрана труда, право на отдых, охрана интересов женщин-матерей, детей и подростков и др.

Рис. 1. Процесс формирования международных институтов в историческом разрезе

Кроме этого, отметим Международные конвенции ООН о ликвидации расовой дискриминации (1966 г.) и дискриминации в отношении женщин (1979 г.), о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей (1990 г.) которые запрещают расовую и этническую дискриминацию, права трудовых мигрантов, а также дискриминацию женщин в сфере труда и трудовых отношений [11].

Важной миссией Генеральной Ассамблеи ООН является донесение миру информации о том, что соблюдение трудовых прав имеет важное значение для человеческого достоинства, расширения экономических возможностей, устойчивого развития. Они являются основой для всех других прав; без них, все другие человеческие и гражданские права находятся под угрозой.

Государства обязаны по международному праву уважать, защищать и осуществлять права трудящихся, но во многих случаях оно не в состоянии защитить или обеспечить соблюдение этих основополагающих прав и часто не создает благоприятные условия даже для их минимального осуществления, что влечет за собой усугубление глобального неравенства, бедность, насилие, детский и принудительный труд, а также вносит непосредственный вклад в такие проблемы, как торговля людьми и рабство.

В последнее время экономическая глобализация формально реализуется на Положениях, в основе которых лежит глобальное процветание и конец бедности, как например, одна из семи юбилейных инициатив Международной организации труда «Будущее сферы труда» (2013 г.) [4]. Экономическая система, которая выросла из этой философии, действительно привела к росту глобальной экономической производительности и благосостояния,

но это также способствовало резкому росту мощности крупных транснациональных корпораций. Кроме того, экономический рост в мире неравномерен в разрезе разных стран (рис. 2).

В то же время, глобальные проблемы, основанные на трудовых противоречиях, ясно показали, что прежние способы защиты прав работников больше не актуальны. Традиционные инструменты защиты прав трудящихся – профсоюзы, забастовки, коллективные переговоры и т.п. – теряют свою силу. Большинство работников в мире, в том числе женщины, мигранты, сельскохозяйственные рабочие, поденщики и др., часто исключаются из национальных экономико-правовых защитных механизмов [12]. Женщинам в мировой экономике часто отводится низкооплачиваемые рабочие места с низким уровнем квалификации.

Наш мир и его экономика меняются с огромной скоростью, и очень важным является понимание того, что для защиты трудовых прав важна их быстрая адаптация к потребностям общества. И первым шагом к достижению этой цели является уничтожение отжившего и искусственно созданного различия между трудовыми правами и правами человека в целом. Поэтому усилия Организации Объединенных Наций должны быть направлены на решение этих проблем [13].

Следует отметить важную роль в регулировании социально-трудовых отношений, становлении и развитии социального партнерства Международной организации труда (МОТ), которая создана в 1919 г. как общественная организация трудящихся при Лиге наций.

Рис. 2. Темпы мирового экономического роста, 2010 – 2018 гг.

С 1946 г. МОТ насчитывает более 170 государств и является специализированным учреждением ООН, созданным для разработки и внедрения международных трудовых норм в национальное законодательство государств. Структура МОТ представлена на рис. 3 [9].

В основе работы МОТ лежит стремление донести до общественности необходимость и важность сотрудничества между правительствами и организациями работодателей и работников в содействии социальному и экономическому прогрессу. МОТ стремится обеспечить связь между законодательством и потребностями работающих женщин и мужчин, объединяя правительства, работодателей и работников с целью установления трудовых норм, разработки политики и разработки программ совершенствующих защиту прав работников. Сама структура МОТ, в которой работники и работодатели имеют равный голос с правительствами в обсуждениях проблем, демонстрирует социальный диалог в действии. Организация как институт регулирования социально-трудовых отношений обеспечивает, чтобы интересы социальных партнеров были правильно и в полном объеме отражены в трудовых стандартах, политике и программах МОТ.

В рамках своих трехсторонних участников – работодателей, работников и государств-членов организации, МОТ поощряет трипартизм.

Рис. 3. Структура Международной организации труда

С целью содействия социальному диалогу между профсоюзами и работодателями при разработке и, при необходимости, осуществлении национальной политики по социальным, экономическим и многим другим вопросам МОТ осуществляет свою работу с помощью основных органов, которые включают представителей правительств, работодателей и работников: Международная конференция (парламент) труда; исполнительный совет МОТ; Международное бюро труда [5]. Кроме этого, работают трехсторонние комитеты, охватывающие основные отрасли промышленности, а также комитеты экспертов по таким вопросам, как профессиональная подготовка, развитие управления, безопасность и гигиена труда, производственные отношения, образование работников и особые проблемы женщин и молодых работников. Региональные встречи государств-членов МОТ периодически проводятся для рассмотрения вопросов, представляющих особый интерес для соответствующих регионов [5, 9].

Имея более чем 50-летний опыт сотрудничества в области развития социально-трудовых отношений на всех континентах, МОТ сегодня разработала более 600 программ и проектов в более чем 100 странах – при поддержке 120 партнеров по развитию. В центре внимания четырех основных стратегических задач МОТ (содействие правам в сфере труда; занятость; социальную защиту; социальный диалог) стоит достойный труд.

Достойный труд, по определению МОТ, – это возможность для мужчин и женщин получить достойную и продуктивную работу, адекватную профессиональным знаниям, в условиях свободы, равенства, социальной защищенности и человеческого достоинства [9].

Такое определение достойного труда акцентирует внимание на необходимости создания условий для реализации прав человека относительно свободного выбора вида и формы занятости, которая обеспечивала бы достойный доход, безопасные условия, социальная защита, уровне возможности развития личности и привлечения к социально-экономическим процессам.

Достойный труд, по нашему мнению, следует рассматривать как основу и необходимое условие повышения качества трудовой жизни, характеризующийся эффективным развитием и использованием трудового потенциала, с одной стороны, и уровнем благосостояния и духовного развития человека через его деятельность, с другой стороны. Исходя из этого, достойный труд вполне правомерно рассматривать как важное условие и фактор развития социально-трудовых отношений, стратегической целью которого является стабильное обеспечение высокого жизненного уровня и занятости населения, реальное обеспечение прав и свобод граждан.

В настоящее время все страны сталкиваются с двойной проблемой – устранение ущерба, причиненного в результате кризиса, с одной стороны, и затрат на создание качественных рабочих мест для новых участников рынка

труда с другой. Глобальная рабочая сила продолжает расти, поэтому в краткосрочной перспективе общий уровень безработицы ожидается высоким. В 2018 году глобальный уровень безработицы возрос незначительно – до 5,8 % (с 5,7 % в 2017 году), что составило по абсолютной величине 201 млн безработных или на 3,4 млн безработных больше по сравнению с 2017 годом [8]. Как ожидается, уровень безработицы получится удержать на относительно стабильном уровне в 2019 году, однако темпы роста рабочей силы будут опережать создание новых рабочих мест, в результате чего появится еще 2,7 миллиона безработных во всем мире [6].

Так, за 2017-2018 гг. число безработных в развивающихся странах, увеличилось на 3600 тыс. человек. В частности, в 2018 году в Латинской Америке и Карибском бассейне уровень безработицы увеличился на 0,3% и достиг 8,4%, что в значительной степени обусловлено ростом безработицы в Бразилии [8, 12].

В отличие от этого, в 2018 году в развитых странах безработица уменьшилась на 670 тыс. человек, в результате чего ее уровень снизился до 6,2 процента (с 6,3 процента в 2017 году). В Северной, Южной и Западной Европе, уровень безработицы продолжает падать, однако темпы улучшения ситуации в целом будут замедляться, и есть признаки роста структурной безработицы. То же самое относится и к Канаде и Соединенным Штатам [8, 12].

По данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы в Российской Федерации в январе 2019 г. составил 4,9%, что на 0,3% ниже уровня января 2018 г. Однако уровень участия в экономической деятельности также снизился (- 0,7%) [7].

Для многих развивающихся и развитых стран свойственна хроническая некачественная занятость – в лице высокой доли самозанятых работников и неоплачиваемых семейных работников (уязвимых или незащищенных форм занятости) и бедности работающих. Незащищенная занятость – 1,4 млрд. человек по всему миру – это широко распространенное явление. Работники уязвимых форм занятости, как правило, имеют ограниченный доступ к накопительным схемам социальной защиты. Такое положение ставит под угрозу перспективу искоренения нищеты, изложенную в целях устойчивого развития МОТ.

Кроме этого, недовольство социальной ситуацией и отсутствием достойных рабочих мест вызывают, среди прочих факторов, вынужденную миграцию населения. Так, за период 2009-2018 гг., доля трудоспособного населения, желающего выехать за рубеж, постоянно увеличилась в ряде регионах мира. Наибольший рост миграции за этот период имел место в Латинской Америке и Карибском бассейне и арабских государствах. В целом, доля желающих выехать за границу, остается самой высокой в странах Африки к югу от Сахары (около 32%), в Латинской Америке и странах Карибском бассейна (свыше 30%) и Северной Африке (свыше 27%).

Таблица 1

**Занятость и безработица в РФ в 2018-2019 гг.
(без учета сезонных колебаний)**

Показатель	2018 г.		2019 г.	Абсолютное отклонение (январь 2019г. к..)	
	январь	декабрь	январь	январю 2018 г.	декабрю 2018 г.
Численность населения от 15 лет и старше, тыс. чел.	121159,7	121321,15	120995,15	- 164,55	- 326
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	75846	76311	74896	- 950	- 1415
В том числе					
Занятые	71929	72612	71229	- 700	- 1383
Безработные	3918	3698	3667	- 251	- 31
Уровень участия в экономической деятельности, %	62,6	62,9	61,9	- 0,7	- 1,0
Уровень занятости, %	59,3	59,9	58,8	- 0,5	- 1,1
Уровень безработицы, %	5,2	4,8	4,9	- 0,3	+ 0,1

Стратегические усилия международных институтов должны быть сосредоточены на том, как преодолеть структурные препятствия ликвидации социального неравенства. Большое значение при этом имеет обеспечение правильного сочетания экономической и социальной политики. Согласование интересов всех участников многосторонней глобальной системы регулирования социально-трудовых отношений невозможно без расширения формата участия и механизма поддержки, в том числе и финансовой, развивающихся стран, прозрачности деятельности основных институтов. Глобальное партнерство в этой области должно стать платформой для экономического развития на основе социальной модернизации в сфере труда.

Выводы

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что формирование и регулирование уже сложившихся экономических отношений между странами осуществляется посредством международных экономических институтов, возникших при определенных условиях развития общества в целом. Международные экономические организации играют важную роль в формировании и становлении социально-трудовых отношений. Прежде всего, это установление крепких и значимых отношений между государ-

ствами по поводу сотрудничества, решение проблем мирового уровня, участие в жизни всех стран независимо от уровня их развития и стремление к установлению справедливой законодательной базы.

Однако, сфера труда в последнее время под влиянием различных факторов, начиная от развития технологий и заканчивая демографическими и миграционными процессами, претерпевает серьезные изменения. Такие изменения влекут за собой различные последствия, как положительные, так и негативные. Все это сопровождается серьезными ограничениями и практическим неравенством широких слоев населения в сфере политических, экономических, социальных свобод, свободы передвижения и выбора места жительства, в сфере благополучия семейного жизни и личного счастья, в сфере соблюдения прав человека, в реализации творческих способностей, в уважении со стороны окружающих, в доступе к достойному труду, личностного развития и совершенствования, к производственным и материальным ресурсам, необходимым для достойного существования, включая здоровый образ жизни, обеспечение территориальной и социальной мобильности, обмен информацией и т.п. Именно на минимизацию или полную ликвидацию таких последствий должна быть направлена эффективная политика в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Литература

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор, Л.Г. Томіліна, І.В. Нестеренко. – Київ: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 213 с.
2. Булатов А.С. Мировая экономика и международные экономические отношения: учебник. – Изд. с обновлениями / под ред. проф. А.С. Булатова, проф. Н.Н. Ливенцева. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011. – 654 с.
3. Гендерные аспекты занятости молодежи в странах СНГ: тенденции и вызовы [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_698973/lang--ru/index.htm.
4. Глобальная комиссия по будущему труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm.
5. Деятельность Международной организации труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mchpravo.ru/deyatelnostj-mezhdunarodnoj-organizacii-truda.html>. – Название с экрана.
6. Доклад о социальной защите в мире в 2017–2019 гг. Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_646848/lang--ru/index.htm.
7. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2019 года (по итогам обследования рабочей силы) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/34.htm.
8. Индикаторы мира. Уровень безработицы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://theworldonly.org/uroven-bezrabotitsy>.
9. Международная организация труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>.

10. Организация Объединенных Наций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.un.org/ru/sections/about-un/overview/index.html> Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции в области занятости женщин: Сокращение гендерных разрывов принесет значительную пользу женщинам, обществу и экономике [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_558476/lang--ru/index.htm.
11. Перспективы развития Организации Объединенных Наций. Электронный ресурс. Режим доступа: http://studme.org/1048030415952/pravo/perspektivy_razvitiya_organizatsii_obedinennyh_natsiy.
12. Рекомендация № 205 «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия». Какова роль профсоюзов? Краткий обзор политики АКТРАВ МОТ [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_672564.pdf.
13. World Employment and Social Outlook: Trends 2018 International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.
14. Global commission on the future of work Work for a brighter future [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.

Поступила в редакцию

05.10.2019

Кондаурова Инна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Управление бизнесом и персоналом», ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк, ДНР.

Kondaurova Inna Al. – PhD of economics, associate Professor, Head of Department for Management of Business and Human Resources, Donetsk National Technical University, Donetsk, DNR.

Тарасова Елена Александровна – кандидат экономических наук, доцент, учитель математики и экономики, кафедра общественных дисциплин, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы "Школа № 2009", г. Москва, Россия.

Tarasova Elena Al. – PhD of economics, associate Professor, teacher of mathematics and Economics, Department for social Sciences, State budgetary educational institution of Moscow "School № 2009", Moscow, Russia.

ДНР, 283111, г. Донецк, ул. Железноводская, 23В
23V, str. Geleznovodskaya, Donetsk, 283111, DNR
e-mail: inna.a.kondaurova@mail.ru
e-mail: ea1704@yandex.ru