**План:**

**Вступление** стр.2

**I.**

**Создание МОТ, как составной части Версальского мирного договора. Причины её создания.** стр.3

***«Золотой век» нормотворчества***

***От технического сотрудничества к активному партнерс*тву**

**II.**

**Трехсторонняя структура МОТ** стр.9

# Работодатели, трудящиеся и правительства за работой

***Международная конференция труда***

## *Административный совет*

***Международное бюро труда (МБТ)***

**Основные подразделения МБТ** стр.11

***Бюро по деятельности предпринимателей.***

### Бюро по деятельности трудящихся

Департамент правительственной деятельности, законодательства и администрации труда

**III.**

**Деятельность МОТ** стр.14

***Морское судоходство***

***Сектор общественного обслуживания***

***Промышленная деятельность***

**IV. Главные цели и задачи МОТ** стр.17

***Декларация МОТ об основополагающих принципах
и правах в сфере труда***

***Международные трудовые нормы***

***Основные конвенции МОТ***

**Заключение.** стр.21

# **Список испльзованной литературы** стр.23

**Приложения** стр.24

**Филадельфийская декларация**

**Страны-члены МОТ**

## Социальная история МОТ

**Вступление.**

 МОТ является одной из многосторонних организаций, наиболее успешно выполняющих свой мандат Восемь десятилетий ее истории позволяют сделать вывод о том, что залогом этого успеха служит стремление к обновлению в ответ на происходящие перемены. Рожденная в дни мимолетной: надежды, она пережила годы "великой депрессии" и мировой войны. МОТ была создана в 1919 г по замыслу промышленно развитых стран для решения их общих проблем, но ее стремительное развитие и творческие подходы привлекли к ней за два десятилетия после Второй мировой войны массу новых членов.

 В период "холодной войны" Организация сохраняла свой универсальный характер, в то же время бескомпромиссно отстаивая свои основные ценности. Конец "холодной войны" и ускоренная глобализация мировой экономики в очередной раз поставили МОТ перед необходимостью пересмотреть свои задачи, программы и методы работы.

Рожденная из хаоса мировой войны и закаленная испытаниями почти целого столетия, Международная организация труда построена на уставном принципе, гласящем, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

МОТ стояла у истоков таких достижений индустриального общества как 8-часовой рабочий день, политика занятости, охрана материнства, законы о детском труде и другие нормы, содействующие охране труда и мирным трудовым отношениям. Ни одна страна или отрасль не смогли бы провести их в жизнь без одновременных действий в этом направлении со стороны других.

В данной работе я попытался дать не только общее представление об организации, но и попытался осветить её насущные проблемы и задачи на сегодняшний день, которые преобрели качественно иной характер за последние годы, из-за преобразования всей мировой экономики, что естественно отразилось, не лучшим образом, на трудящихся многих стран. МОТ, на мой взгляд, является одной из тех организаций, которые работают на благо всего человечества во имя достижения социальной справедливости, что делает наш мир ещё более цивилизованней и культурней.

**I.**

**Создание МОТ, как составной части Версальского мирного договора. Причины её создания.**

# Универсальная по своему характеру, МОТ зародилась на социальной почве Европы и Северной Америки XIX века. В этих двух регионах шла промышленная рево­люция и бурный экономический рост зачастую достигался ценой тяжелейших человеческих страданий. Идея о приня­тии международного трудового законодательства возникла в начале XIX столетия в результате размышлений мораль­ного и экономического порядка по поводу человеческих из­держек промышленной революции. Эту идею поддержали многие выдающиеся промышленники, в том числе Роберт Оуэн и Даниэль Легран, а также ряд политических деяте­лей и экономистов.

 Предтечи МОТ выдвигали три довода в пользу принятия международных трудовых норм. Первый из них, гуманитар­ного плана, указывал на необходимость облегчить тяжелую долю трудящихся масс. Эта инициатива исходила, однако, не от них, а от промышленного среднего класса. Организо­ванное рабочее движение возникло лишь позже, когда в ря­де стран были устранены различные препятствия для реа­лизации права на свободу объединения. Второй довод, скорее политического плана, подчеркивал важность укрепления социального мира в промышленно развитых странах с целью предотвратить общественные по­трясения. Политически прозорливые отцы-основатели МОТ поддержали реформистские устремления среди трудящих­ся, чтобы отвратить их от коммунистической пропаганды, которая все шире распространялась в Европе после Ок­тябрьской революции 1917 г, в России. Третий довод носил экономический характер; указывалось на то, что международное регулирование труда поможет странам с защитным трудовым законодательством избежать потерь, которые влечет подобная социальная политика для их внешней торговли. Другими словами, такое регулирова­ние позволило бы уравнять международную конкурентоспо­собность всех государств. Эти аргументы приведены в Преамбуле к принятому в 1919 г. Уставу МОТ, которая открывается словами о том, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости; затем они были уточ­нены в Филадельфийской декларации 1944 г. И звуча сего­дня, в эпоху глобализации, как нельзя более уместно, они остаются идеологическим фундаментом МОТ. Предложения исторических предшественников МОТ час­то просто игнорировались правительствами. Однако в по­следние десятилетия XIX века их подхватили различные общественные объединения, особенно активные во Фран­ции, Германии и Швейцарии. Под влиянием этих организа­ций идея введения подобного международного законода­тельства распространилась в политических, религиозных, научных и экономических кругах, а также впервые и в мире труда. Наиболее значительным итогом этого интеллекту­ального движения стало создание в 1901 г. в Базеле *Меж­дународной ассоциации правовой защиты трудящихся.* На национальном уровне другим предшественником за­щитного трудового законодательства стали социальные за­коны правительства Германии, принятые на протяжении последних двух десятилетий XIX века. В 1905-1906 гг. Швейцария созвала в Берне дипломати­ческие конференции, которые завершились принятием первых двух международных трудовых конвенций: одной о регулировании ночного труда женщин, а другой - о прекра­щении использования белого фосфора в производстве спичек. В годы Первой мировой войны несколько междуна­родных встреч провели профсоюзы. Их участники требова­ли ввести ряд социальных положений в будущий мирный договор, а также создать международный орган, занимаю­щийся условиями труда. Также выдвигалось требование компенсации за жертвы, на которые пошли трудящиеся массы во время войны.

Акт об учреждении МОТ был разработан Комиссией по международному трудовому законодательству, созданной Парижской мирной конференцией в 1919 г. Он вошел в ка­честве Части XIII в Версальский мирный договор. Ведущую роль при этом сыграли Франция и Великобритания. Авторами английского текста, который Комиссия приняла за основу, были будущие руководители Международного бюро труда Гарольд Батлер и Эдвард Филэн. С момента своего рождения Организация приобретала черты, заметно отличавшие её' от других учреждений Лиги Наций, предшественницы Организации Объединенных Наций между двумя мировыми войнами.

 В то время, как становление и работа Лиги проходили со значительными трудностями, МОТ быстро стала эффективно действующей орпанизацией: секретариат во главе с такой выдающейся личностью, как Альбер Тома, вел актив­ный диалог с министрами труда, с высокой отдачей работала Международная конферен­ция труда, принявшая за первые два года - 1919-1920 - девять Конвенций и десять Рекомендаций.

 ***«Золотой век» нормотворчества***

Созданная для выработки международных трудовых норм и контроля за их применением, МОТ в первые 40 лет существования направляла основную часть своих усилий на выполнение этой главной задачи. В течение 20-летнего периода - с 1919 по 1939 г. - было принято 67 Конвенций и 66 Рекомендаций. Первоначально нормы затрагивали, в основном, условия труда: первая конвенция 1919 г. регламентировала рабочее время, установив продолжи­тельность рабочего дня в известные восемь часов, а недели - в 48 часов. Условия заня­тости стали предметом целого ряда норм.

В 1926 г. было принято важное нововведение - Международная конференция труда со­здала механизм контроля за применением норм, который существует и поныне. Был обра­зован *Комитет экспертов,* состоящий из независимых юристов. Он анализирует доклады правительств о соблюдении ратифицированных ими Конвенций и представляет каждый год Конференции собственный доклад. Его мандат был затем расширен, так что теперь Ко­митет рассматривает и доклады о соблюдении нератифицированных Конвенций. Апьбер Тома, благодаря которому в течение 13 лет Организация занимала в мире силь­ные позиции, скончался в 1932 г. Его преемник Гарольд Батлер столкнулся с проблемой массовой безработицы, порожденной "великой депрессией". Все эти годы представители трудящихся и работодателей на Конференции противостояли друг другу по вопросу о со­кращении рабочего времени без каких-либо видимых результатов. В 1934 г., в период правления президента Франклина Д. Рузвельта, Соединенные Штаты, которые не входи­ли в Лигу Наций, стали членом МОТ.

В мае 1940 г. новый директор Джон Уайнант, учитывая положение Швейцарии в центре охваченной войной Европы, перевел штаб-квартиру Организации из Женевы в Монреаль (Канада). В 1944 г. делегаты Международной конференции труда приняли *Филадельфий­скую декларацию[[1]](#footnote-1).* Она вошла в качестве приложения в Устав и поныне является харти­ей целей и задач МОТ. Декларация открывается подтверждением фундаментальных принципов МОТ; она, в частности, гласит, что "труд не является товаром', что "свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса" и что "нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния". Декларация предвосхитила Устав Организации Объединенных Наций и Всеобщую декларацию прав человека.

***От технического сотрудничества к активному партнерс*тву**

После Второй мировой войны для МОТ нача­лась новая эпоха. Избрание в 1948 г. амери­канца Дэвида Морса Генеральным директо­ром МБТ совпало с возобновлением нормотворческой деятельности Организации и началом ее программы технического сотруд­ничества.

Конвенции, принятые после Второй миро­вой войны, касались важной проблемы прав человека (свобода объединения,устранение принудительного труда и дискриминации, а также ряда технических проблем в сфере труда). В 1948 г, была одобрена главная кон­венция (№ 87) о свободе объединения. Она оказала и продолжает оказывать значитель­ное влияние на мир труда, способствовала выработке специальной процедуры в этой области.

В течение 22-летнего периода пребывания на посту директора Дэвида Морса число го­сударств-членов МОТ удвоилось, Организа­ция обрела универсальный характер, промы-шленно развитые страны оказались в меньшинстве по отношению к развивающим­ся, бюджет возрос в пять раз, а число со­трудников МБТ - в четыре раза.

В 1969 г, Генеральным директором стал Уилфред Дженкс, посвятивший Организации всю свою трудовую жизнь. Он был одним из авторов Филадельфийской декларации и главным создателем специальной процеду­ры для расследования жалоб на нарушение свободы объединения. Тогда же МОТ по слу­чаю своей 50-й годовщины была удостоена Нобелевской премии мира. На церемонии предоставления престижной награды пред- **с**едатель Комитета по Нобелевским премиям заявил, что "МОТ, одно из немногих творе­ний человечества, которым оно может гор­диться, оказала заметное влияние на зако­нодательство всех стран".

Генеральный директор Франсис Бланшар, занимавший этот пост с 1974 по 1989 г., смог отвести от Организации серьезный удар, ко­торым грозил кризис, вызванный решением США приостановить свое членство (с 1977 по 1980 г) МОТ активно содействовала ос­вобождению Польши от коммунистической диктатуры через деятельность комиссии по расследованию мер, предпринятых против профсоюза "Солидарность'' в нарушение Конвенции № 87 о свободе объединения, ратифицированной Польшей в 1957г.

За Ф. Бланшаром последовал бельгиец Мишель Хансенн. первый Генеральный ди­ректор после окончания "холодной войны". Он взял курс на большую децентрализацию деятельности и ресурсов женевской штаб-квартиры в рамках политики активного парт­нерства. *Декларация об основополагающих* , *принципах и правах* в сфере труба приня­тая Международной конференцией труда в июне 1998 г, ознаменовала собой всеобщее признание обязательства, вытекающего из самого факта членства в Организации, ува­жать и активно реализовывать основные права, являющиеся предметом ряда Конвен­ций МОТ, даже если они не были ими рати­фицированы. Это свобода объединения, ре­альное признание права на коллективные переговоры, устранение всех форм принуди­тельного или обязательного труда, детского труда, дискриминации в области труда и за­нятий В свою очередь Декларация содержит признание обязательства МОТ помогать сво­им членам в достижении этих целей.

В марте 1999 г. новый Генеральный дирек­тор МБТ Хуан Сомавия (Чили), первый пред­ставитель южного полушария, возглавивший Организацию, присоединился к междуна­родному консенсусу о содействии открытому обществу и открытой экономике в той мере, в какой это "принесет реальные выгоды про­стым людям и их семьям" X. Сомавия наме­рен "модернизировать трехстороннюю струк­туру Организации и помогать использовать ее таким образом, чтобы ценности МОТ иг­рали ведущую роль в новой глобальной ре­альности".[[2]](#footnote-2)

 **II.**

**Трехсторонняя структура МОТ**

Работодатели, трудящиеся и правительства за работой

МОТ всегда была уникальным форумом, на котором правительства и социальные парт­неры 175 государств-членов могут свободно и открыто обсуждать свою национальную по­литику и практику. Трехсторонняя структура МОТ делает ее единственной международ­ной организацией, в которой объединения работодателей и трудящихся имеют равный голос с правительствами в формировании ее политического курса и программ.

МОТ поощряет трипартизм и внутри госу­дарств-членов, содействуя социальному ди­алогу между профсоюзами и работодателя­ми, которые участвуют в выработке и проведении в жизнь, когда это необходимо, политики в социально-экономической облас­ти, а также по ряду других направлений. Каждая страна-участница имеет право по­слать на Международную конференцию тру­да четырех делегатов: двух от правительства и по одному от трудящихся и работодателей, которые могут выступать и голосовать неза­висимо друг от друга.

***Международная конференция труда***

*МКТ* проводится в июне каждого года в Женеве. Делегатов сопровождают технические совет­ники. Наряду с делегатами правительства в Конференции обычно участвуют и выступа­ют члены кабинета министров, ответствен­ные за сферу труда в своих странах. Пред­ставители предпринимателей и трудящихся могут выступать и голосовать независимо от делегатов правительства и даже против них, так же как и против друг друга.

Конференция является всемирным форумом для обсуждения общих трудовых и со­циальных проблем и международных трудо­вых норм; она определяет общую политику Организации. Каждые два года Конференция принимает двухлетнюю программу работы и бюджет МОТ, который слагается из взносов государств-членов.

## *Административный совет*

В период между конференциями работой МОТ руководит ***Административный* совет,** в который входят 28 представителей правительств, 14 представителей трудящих­ся и 14 представителей работодателей. Этот исполнительный совет проводит свои засе­дания три раза в год в Женеве. Он принима­ет решения по политике Организации, опре­деляет ее программу и бюджет, которые затем представляются на Конференцию для утверждения. Совет также избирает Гене­рального директора МБТ.

Десять правительственных мест в нем по­стоянно закреплены за странами, наиболее развитыми в промышленном отношении (Бразилия, Китай, Франция, Германия, Ин­дия, Италия, Япония, Российская Федера­ция, Великобритания, США). Представители других стран-участниц избираются в Адми­нистративный совет делегатами прави­тельств на Конференции на трехлетний срок с учетом географического распределения. Предприниматели и трудящиеся сами и по отдельности избирают своих членов.

***Международное бюро труда***

*Международное бюро труда* в Женеве является постоянным секретариатом Между­народной организации труда, ее штаб-квартирой, исследовательским центром и изда­тельством. Административно-управлен­ческие функции децентрализованы и осуще­ствляются региональными и местными отде­лениями и бюро. Руководит Секретариатом Генеральный директор МБТ, избираемый на пятилетний срок с возможностью переизбра­ния. В штаб-квартире в Женеве и более чем 40 представительствах по всему миру рабо­тают около 2500 специалистов и служащих.

 Регулярно проводятся также региональные конференции государств-членов МОТ, кото­рые рассматривают вопросы, представляю­щие для них особый интерес.

Административному совету и Бюро помога­ют в их деятельности трехсторонние комите­ты, охватывающие основные отрасли про­мышленности, и комитеты экспертов по таким вопросам, как профессиональное обу­чение, совершенствование методов управле­ния, гигиена и охрана труда, трудовые отно­шения, рабочее образование и особые проблемы отдельных категорий трудящихся - молодежи, женщин, инвалидов и т. д.

С самого начала МОТ уделяла особое вни­мание торговому флоту, деятельность кото­рого в силу самой его природы и масштабов носит международный характер. Благодаря работе специальных (морских) сессий Меж­дународной конференции труда и Объеди­ненной морской комиссии был выработан целый ряд Конвенций и Рекомендаций по проблемам моряков и рыбаков.

**Основные подразделения МБТ**

***Бюро по деятельности предпринимателей.***

Успешно работающие предприятия составля­ют основу любой стра­тегии расширения заня­тости и повышения уровня жизни. Многое в повседневных отноше­ниях между работодате­лями и трудящимися на больших и малых пред­приятиях берет свое на­чало в происходящем на международной аре­не, дебатах и принимаемых решениях. За­конодательство об охране труда, рабочем времени или прекращении занятости зача­стую вводится отдельными странами вслед за одобрением международных актов в этой сфере. Потребность предприятий в получении новейшей информации и кон­сультаций в данной области сегодня особен­но велика.

Организации предпринимателей на нацио­нальном и международном уровнях предо­ставляют такую информацию предприятиям наиболее эффективным и экономич­ным путем, облегчают их деятельность в окру­жающей социальной среде и в области чело­веческих ресурсов. Их информационный и представительский потенциал может помочь руководству предприятия понять происходя­щее в деловой окружающей среде и влиять на нее, пользоваться возможностями для роста торговли, инвестиций и получения конкурент­ных преимуществ, которые открываются бла­годаря расширяющейся глобализации миро­вой экономики.

Бюро по деятельности предпринимателей МБТ работает с их организациями, помогая им эффективно выполнять эти функции. Оно проводит программу содействия объедине­ниям работодателей в развивающихся стра­нах, тех, которые осуществляют переход к рыночной экономике, а также в странах, пе­реживших разного рода конфликты. В ее рамках оказывается помощь этим организа­циям по предоставлению услуг, необходи­мых предприятиям. Подтверждая таким об­разом свою полезность, они привлекают новых членов, что в свою очередь усилива­ет эффективность и размах деятельности этих объединений с целью создать деловую окружающую среду, содействующую росту предприятий.

### Бюро по деятельности трудящихся

Последствия дале­ко идущих перемен в глобализирующемся мире осо­бенно сказываются на занятости, усло­виях труда, зара­ботной плате и са­мой организационной структуре профсо­юзов. Начиная с создания МОТ в 1919 г. профсоюзное движе­ние видело в МОТ опору для своей деятель­ности и важнейший центр для установления контактов на международном уровне.

Бюро по деятельности трудящихся являет­ся специализированным подразделением МБТ. Его задача - поддерживать тесные свя­зи с профсоюзными объединениями в раз­личных странах, предоставлять ресурсы МОТ в их распоряжение, помогать Организа­ции чутко реагировать на их проблемы, при­оритеты, интересы и мнения и действовать с учетом этого.

С этой целью Бюро координирует всю дея­тельность МОТ, касающуюся организаций трудящихся. Его главные цели:

• содействовать развитию и укреплению представительных, независимых и демокра­тических профсоюзных организаций;

• расширять их возможности по участию в переговорах по политическим, экономичес­ким и социальным вопросам и в принятии решений в данных областях;

• помогать профсоюзам активно участво­вать в деятельности МОТ.

Другие услуги, предоставляемые Бюро профсоюзным организациям, включают пуб­ликации, техническую помощь, исследова­ния и обучение. Специалисты МБТ по дея­тельности трудящихся и профсоюзному образованию оказывают им помощь по все­му миру.

Департамент правительственной деятельности, законодательства и администрации труда

Эффективное регулирование труда в ответ на социально-экономические переме­ны вносит важный вклад в улучшение усло­вий труда и, в то же время, в национальное развитие.

МОТ помогает странам вырабатывать и со­вершенствовать свою политику и законода­тельство в сфере труда, регулирование в этой области, укреплять инспекцию труда и службы занятости.

Департамент правительственной деятель­ности, законодательства и администрации труда вместе с Бюро по деятельности пред­принимателей и Бюро по деятельности тру­дящихся предлагает уникальный набор услуг по развитию возможностей министерств тру­да и других соответствующих правительст­венных органов по налаживанию и ведению социального диалога. Сюда входят как тра­диционные функции поддержки прави­тельств, совершенствования законодатель­ства и управления в сфере труда, так и комплексное содействие министерствам тру­да и соответствующим государственным ор­ганам в выработке экономической и соци­альной политики в целом. Особое внимание уделяется проблемам структурной перест­ройки экономики и реформы государственно­го сектора,

Департамент координирует сводную межот­раслевую программу укрепления общего уп­равления и структуры органов по труду, в том числе инспекций труда и служб занятос­ти. Уделяется также внимание процессу ре­формирования трудового законодательства как главного фактора содействия трипартиз-му и социальному диалогу.

**III.**

**Деятельность МОТ**

Где бы человек ни трудился - на стройке или в банке, в школе или на фабрике, в шахте или на ферме, он работает в определенной отрасли экономики, имеющей свои технические, экономические и социальные отличия. Многие вопросы в сфере труда имеют явно отраслевой характер, а общие проблемы, такие как последствия глобализации, гибкий график рабочего времени и т. д. могут принимать различные формы в зависимости от отраслевого контекста.

Отраслевая деятельность МОТ направлена на повышение способности различных отраслей эффективно и на справедливой основе решать проблемы в сфере труда. МОТ регулярно проводит международные отраслевые встречи, разрабатывающие рекомендации, которые служат ориентиром для выработки промышленной политики и проведения практических мер государствами-членами МОТ. Было также принято множество международных трудовых норм, касающихся определенных отраслей, особенно торгового флота.

Постоянное внимание уделяется 22 промышленным отраслям, морскому судоходству, сфере обслуживания - общественной и частной.

***Морское судоходство***

На условия труда и жизни моряков большое влияние оказывает практика вторичного под­ряда, работа на судах, зарегистрированных за рубежом, частая смена собственника и места регистрации судна. В портах автома­тизация обработки грузов и структурная пе­рестройка привели к сокращению рабочей силы.

Общая цель деятельности МОТ в данной отрасли - содействие социальному и эконо­мическому прогрессу на морском и речном транспорте, в рыболовстве и портовом хо­зяйстве, в первую очередь в отношении ус­ловий труда и жизни трудящихся.

Важной вехой последних лет стала 84-я (морская) сессия Международной конферен­ции труда 1996 г. Она приняла семь новых международных трудовых норм, касающихся инспекции труда, вербовки и рабочего вре­мени моряков. Основываясь на докладе, ко­торый готовит МБТ, Объединенная морская комиссия устанавливает минимальный раз­мер оплаты труда моряков, который исполь­зуется в качестве ориентира при заключении коллективных соглашений различными кате­гориями трудящихся отрасли во всем мире.

Особое значение имеет Конвенция (№ 147) 1976 г. о минимальных нормах в торговом флоте, поскольку на ее положени­ях основаны почти все региональные согла­шения между соответствующими органами различных стран о проведении инспекций судов, зарегистрированных за рубежом. В европейском регионе в конце 1997 г. власти провели широкую кампанию проверки всех судов, заходящих в порты, использовав при этом документы, подготовленные МБТ в отношении некоторых аспектов Конвенции № 147.

##### Сектор общественного обслуживания

Государственная служба играет важнейшую роль в обществе и экономике, и в прошлом ее часто называли "главным средством решения проблем". В 1994 г. на долю прави­тельственных организаций приходилось около 13% ВВП промышленно развитых стран. Сегодня споры идут о том, в какой мере государство должно и может вводить там механизмы рыночного типа или прово­дить приватизацию с целью повышения его эффективности в интересах общества. На нескольких встречах МБТ за последние годы рассматривался вопрос о развитии челове­ческих ресурсов и структурной перестройке в данном секторе. В январе 1997 г, на Симпозиуме о конвергенции *средств муль­тимедиа* обсуждался вопрос о социальных и трудовых последствиях перехода к гло­бальному информационному обществу.

##### Промышленная деятельность

За последние годы МОТ провела трехсто­ронние встречи по сельскому хозяйству, хи­мической, лесной, металлургической, нефте­перерабатывающей,

электронной, машиностроительной, легкой и пищевой промышленности. Они стали форумом для обмена мнениями и международным опы­том. Подобные встречи дают ориентиры для национальной политики и помогают вырабо­тать согласованные международные, подходы к отраслевым проблемам.

Вспомогательная деятельность включает предоставление технических консультаций и оказание конкретной поддержки партнерам МОТ, в том числе при проведении нацио­нальных симпозиумов и создании компью­терных информационных сетей, содействие социальному диалогу и применению норм.

**IV. Главные цели и задачи МОТ**

В своей деятельности Международная организация труда руководствуется **четырьмя стратегическими целями**:

1. ***продвижение и проведение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда;***
2. ***создание больших возможностей для женщин и мужчин в получении качественной занятости и дохода;***
3. ***расширение охвата и эффективности социальной защиты для всех;***
4. ***укрепление трипартизма и социального диалога.***

Если очень коротко охарактеризовать деятельность организации, то можно выделить следующие **основные направления**:

 ● разработка международной политики и программ с целью содействовать основным правам человека, улучшению условий труда и жизни, расширению возможностей занятости;

1. создание международных трудовых норм, подкрепленных уникальной системой контроля за их соблюдением; эти нормы служат ориентиром для национальных органов в проведении в жизнь такой политики;
2. проведение в жизнь обширной программы международного технического сотрудничества, вырабатываемой и осуществляемой в активном партнерстве с участниками Организации, в т.ч. оказание помощи странам в ее эффективной реализации;
3. вопросы профессиональной подготовки и обучения, исследования и издательская деятельность в поддержку этих усилий.

***Декларация МОТ об основополагающих принципах
и правах в сфере труда***

В 1998 году Международная конференция труда приняла торжественную Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в которой подтверждается решимость международного сообщества "соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь" право трудящихся и работодателей на свободу объединения и коллективные переговоры, действовать в направлении ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, полного устранения детского труда и дискриминации в области найма и занятий. В Декларации подчеркивается, что все государства-участники[[3]](#footnote-3) несут обязательство соблюдать эти принципы вне зависимости от того, ратифицировали они соответствующие Конвенции или нет.

***Международные трудовые нормы***

Одна из самых давних и важных функций МОТ - принятие трехсторонней Международной конференцией труда (с участием представители правительств, работодателей и трудящихся) конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы. Ратифицируя конвенции, государства-члены берут на себя обязательство последовательно проводить в жизнь их положения. Рекомендации служат руководство в области политики, законодательства и практики.

Конвенции и рекомендации, принятые начиная с 1919 года, затрагивают фактически весь круг проблем труда, включая некоторые основные права человека (в первую очередь, свободу объединения, право на организацию и коллективные переговоры, отмену принудительного и детского труда, устранение дискриминации в занятости), регулирование вопросов труда, трудовые отношения, политика занятости, охрана и гигиена, условия труда, социальное обеспечение, занятость женщин и особых категорий, таких как трудящиеся-мигранты и моряки.

Государства-члены должны представлять все конвенции и рекомендации, принимаемые Конференцией, компетентным национальным органам, которые решают, какие меры следует по ним принять. Число ратификаций конвенций продолжает увеличиваться. Чтобы обеспечить их применение в законодательстве и на практике, МОТ установила процедуру контроля, наиболее совершенную по сравнению с другими подобными международными процедурами. Она основано на объективной оценке независимыми экспертами того, как выполняются обязательства, и на рассмотрении отдельных случаев трехсторонними органами МОТ. Существует особый порядок рассмотрения жалоб на нарушение свободы объединения.

***Основные конвенции МОТ***

**№ 29** Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 года. Требует запрещения принудительного или обязательного труда во всех формах. Допускаются определенные исключения, такие как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах, таких как военные действия, при пожаре, землетрясениях...

**№ 87** Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 года. Устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей на создание и вступление в организацию по своему выбору без получения предварительного разрешения и устанавливает ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти.

**№ 98** Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 года. Предусматривает защиту от антипрофсоюзной дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам.

**№ 100** Конвенция о равном вознаграждении, 1951 года. Призывает устанавливать равную оплату для мужчин и женщин за труд равной ценности.

**№ 105** Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 года. Запрещает использование любой формы принудительного или обязательного труда в качестве средства политического подавления, воспитания, наказания за выражение политических и идеологических взглядов, мобилизации трудовых ресурсов, установления трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.

**№ 111** Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 года. Призывает к проведению национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке, в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, на содействие равенству возможностей и обращения.

**№ 138** Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 года. Имеет целью устранение детского труда; устанавливает, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

**Заключение.**

В настоящее время перед МОТ стоят качественно иные цели и задачи, чем те, которые стояли перед ней какие-нибудь 15-20 лет тому назад. Это связано прежде всего с глобализацией мировой экономики отрицательные последствия которой сказываются на трудящихся всех стран, которые вынуждены работать в условиях ужесточения конкуренции, ускорения технологических перемен, роста социального неравенства и сокращения возможностей правительств.

Одно из последствий глобализации — рост спроса на квалифицированную рабочую силу в ущерб трудящимся с низкой квали­фикацией. отмечается в докладе со ссылкой на исследование, проведенное МБТ. Оно также выявило "почти повсеместное сни­жение налогообложения высоких доходов". что означает сокращение доли националь­ного дохода, перераспределяемой в пользу менее обеспеченных слоев. В период с 1986 по 1998 г. такое снижение налогообложе­ния было зарегистрировано в 67 из 69 об­следованных стран. Если эта тенденция сохранится, "правительства скоро лишатся важного механизма, с помощью которого можно корректировать растущее неравен­ство доходов".

Глобализация также выявила и усугу­била слабость позиций развивающихся стран с их узкой экспортной базой, посколь­ку возросла их зависимость от колебаний цен на всемирном рынке. Они стали гораз­до более уязвимы к всплескам и спадам финансовых потоков, стихийно и беспрепят­ственно перемещающихся на глобальном рынке. Существует опасность того. что эти краткосрочные колебания, не вызванные в своей основе глубинными экономическими причинами, "будут определять обменные курсы и, следовательно, производство и за­нятость. Поэтому перед МОТ сейчас стоят четыре стра­тегические задачи: это продвижение и про­ведение в жизнь основополагающих прин­ципов и прав в сфере труда; создание бо­лее широких возможностей для женщин и мужчин в получении качественной занято­сти и дохода; расширение охвата и эффек­тивности социальной защиты для всех; ук­репление трипартизма и социального диа­лога.

 Помимо ориентации техниче­ских программ МОТ на достижение четы­рех стратегических целей и проведения восьми приоритетных программ "In focus", затрагивающих такие области, как охрана и гигиена труда на производстве, содействие малым и средним предприятиям, устране­ние дискриминации и тендерного неравен­ства, содействие выполнению положений *Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда* и ус­транение детского труда, начато также ра­дикальное реформирование контрольного механизма МОТ.

**Список испльзованной литературы**.

1. Издание бюро МОТ в Москве. «Что такое МОТ? Чем она занимается». (Москва 2000) стр 3-36

 2.МБТ.-Женева.1991. Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда

 4. «Трудовой мир»(журнал) №5(28) декабрь 1999г. стр 5

**Филадельфийская декларация**

В 1944 г. на сессии в Фи­ладельфии (США) Меж­дународная конференция труда приняла Филадель­фийскую декларацию, в ко­торой уточняются цели и за­дачи Организации.

В Декларации воплощены следующие принципы:

• труд не является товаром;

• свобода слова и свобода объединения являются необхо­димым условием постоянного прогресса;

• нищета в любом месте являет­ся угрозой для общего благосо­стояния;

• 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;.

1. Положения Филадельфийской декларации см. на стр.24 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Международное бюро труда воз­главляет Генеральный директор. назначаемый Административным советом. Начиная с 1919 г этот пост занимали: Альбер Тома, Франция (1919-1932 гг.), Гарольд Батлер, Великобритания (1932-1938 гг.), Джон Уайнант, США (1939-1941 гг), Эдвард Фи-пэн, Ирландия (1941-1948 гг), Дэвид Морс, США (1948-1970 гг), Уилфред Дженкс, Великобрита­ния (1970-1973 гг). Франсис Бланшар, Франция (1973-1989), Мишель Хансенн, Бельгия (1989-1999 гг.), и с марта 1999 г. -Хуан Сомавия, Чили.* [↑](#footnote-ref-2)
3. Весь список стран участников МОТ см. на стр.25 [↑](#footnote-ref-3)