

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАКТИК: НОВІ ВИКЛИКИ

Хижняк Лариса Михайлівна,

професор кафедри міжнародних відносин, міжнародної інформації та безпеки Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,

доктор соціологічних наук, професор

e-mail: L.Khyzhniak@karazin.ua

Хижняк Олександр Володимирович,

начальник Управління міжнародних відносин Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,

доктор соціологічних наук, доцент,

e-mail: o.khyzhniak@karazin.ua

Трансформація сучасних трудових практик в міжнародному масштабі і в локальних просторах, з одного боку, залишила проблемними чимало старих соціальних нерівностей у сфері праці і зайнятості, а з другого – виявила нові рівні експлуатації та соціальної стратифікації, що складаються у віртуальному просторі. Відповідно, нові виклики мають стати центральним завданням міжнародних організацій, серед яких найбільш потужною вважається Міжнародна організація праці.

Так, все ще актуальна тема міжнародного регулювання трудових практик в контексті забезпечення гідної праці. У кінці 90-років ХХ століття забезпечення працівників гідною працею Міжнародна організація праці віднесла до головної проблеми сучасності, яку мають вирішувати шляхом діалогу уряди країн, підприємці, роботодавці, професійні спілки або інші представники працівників найманої праці [1]. У сучасних трудових практиках на порядку денному Міжнародної організації праці залишаються такі стратегічні задачі у царині забезпечення найманих працівників гідною працею,

а саме: 1) визначення, узгодження та пропаганда відповідних стандартів, фундаментальних принципів, правил, що унеможлиблює різні форми трудової дискримінації та негативних проявів і соціально-економічних нерівностей; 2) вивчення форм, видів зайнятості в рамках концепції гідної праці; 3) забезпечення соціального захисту; 4) встановлення соціального діалогу між основними гравцями на сучасному ринку праці [2].

Наведемо приклади деяких сучасних викликів у сфері трудових практик, які потребують реагування з боку Міжнародної організації праці.

По-перше, поширення в сучасному світі прекарної зайнятості. Варто звернути увагу на таку характеристику прекарної зайнятості: вона "...формує специфічний габітус і надіндивідуалістичну суб'єктивність незахищених працівників. Основні риси носіїв прекарного габітусу виражаються в їх коротких горизонтах планування, сприйнятті прекарності як «нормального» явища («всі так живуть») і в способі життя з обмеженим набором соціальних можливостей" [3, с. 99]. Попадання людини в прекарність, як свідчать дослідження [Там само] може бути не лише добровільним (передусім мотивує працівника можливість самому вибудувувати власну трудову біографію, ритм праці і форму зайнятості), але й вимушеним. Зважаючи на це, регулювання прекарної зайнятості має бути унормованим як на локальному, так і міжнародному рівнях. Прекарні роботи поширені як серед низькоресурсних, так високоресурсних груп працівників, однак обидві групи часто піддаються дискримінації та надзвичайно високому рівню експлуатації, особливо в Мережі в умовах електронної зайнятості. Поява прекарних працівників ставить низку питань, а саме: добровільно чи вимушено вони потрапляють у прекарний стан; наскільки вони соціально захищені; яка мотивація прекарної зайнятості; чи є обмеження у прекарних працівників щодо висхідної соціально-трудової мобільності. Прекарні працівники, як правило, позбавлені (повністю або частково) соціальних гарантій у сфері праці, впевненості у стабільному робочому місці і професійної ідентичності внаслідок гнучкої зайнятості, що робить їх соціально вразливою категорією. Таким чином, Міжнародна

організація праці з боку урядів країн очікує, де прекарні роботи є проблемними, відповідні кроки.

По-друге, поширення на ринку праці фрілансерства як форми зайнятості. Проблема полягає в тому, що фрілансери не вписуються у традиційну систему соціального захисту, що притаманна працівникам індустріального суспільства, внаслідок специфіки їхньої трудової діяльності.

По-третє, цифрова економіка підвищує вимоги до інтелектуального потенціалу працівників. При цьому невирішеними залишаються такі питання: що розуміється під інтелектуальним потенціалом працівника і яку роль він відіграє в діяльності сучасних підприємств та установ? Який зв'язок існує між інтелектуальним потенціалом працівника і рівнем його освіти, установкою на самоосвіту, підвищення професійної майстерності? Як позначається на інтелектуальному потенціалі працівників (підприємств та установ) в тій чи іншій країні «витік мізків»? Протягом останніх десятиліть відбувається модернізація професійної структури з підвищенням частки занять, що вимагають вищої кваліфікації і високого рівня освіти, збільшення інтелектуальних компетенцій. Разом з комп'ютеризацією виробництва, як узагальнив М. Кастельс, «... заміщається робота, яка може бути закодована в програмовану послідовність, і збагачується робота, що вимагає аналізу, рішень і перепрограмування в реальному часі на рівні, де може впоратися тільки людський мозок» [4, с. 235]. Тема інтелектуалізації праці – ще один виклик для Міжнародної організації праці.

Висновок. Трансформація сучасних трудових практик ставить нові завдання перед Міжнародною організацією праці, адже розробки цієї організації, представлені у відповідних Конвенціях, потребують переосмислення, доповнення, часом навіть принципово нових підходів. Хоча конвенції Міжнародної організації праці носять рекомендаційний характер, до порад цієї організації, яка функціонує з 1919 року, дослухаються країни при розробці нормативних і законодавчих документів, що стосуються регулювання трудових практик. Використання урядами країн ресурсу Міжнародної

організації праці робить соціально-економічну політику у сфері зайнятості та праці науково обґрунтованою, прогнозованою і такою, що враховує нові виклики у трудових практиках.

Список використаних джерел:

1. Давиденко В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці. *Політичний менеджмент*. 2007. № 1. С. 151–164.

2. Reducing the decent work deficit: A global challenge: Rep. of the Director-general / Intern. labour conf., 89th sess., 2001. Geneva: Intern. labour office, 2001. VI, 75 p.

3. Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. Трудовые траектории precarious работников и формирование precarious габитуса. *Социологический журнал*. 2019. Том. 25. № 2. С. 99-115.

4. Кастельс М. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*: пер. с англ. М.: ГУВШЭ, 2000. С. 199-266.