

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Международной организации труда – 90 лет: основные направления деятельности

*Бекашев Д.К.**

Статья посвящена 90-летию Международной организации труда (МОТ). В ней приводится краткая история создания МОТ, рассматривается правовой статус организации, история взаимоотношений МОТ и Российской Федерации. Основное внимание уделяется актуальным направлениям деятельности МОТ на современном этапе. Отмечается, что в центре внимания организации находятся вопросы достойного труда и создания рабочих мест; искоренения детского труда; гендерного равенства; повышения профессионального уровня; безопасности труда; укрепления трипартизма и социального диалога; содействия нормам, основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализации; социальной справедливости в условиях глобализации; кодификации международных трудовых норм; сотрудничества с другими международными организациями и др.

Ключевые слова: МОТ; история создания МОТ; правовой статус МОТ; актуальные направления деятельности МОТ.

В апреле 2009 г. исполняется 90 лет со дня образования Международной организации труда (далее – МОТ).

МОТ – это межправительственная международная организация, созданная в 1919 г. в результате работы мирной конференции, начавшейся в Париже и закончившейся в Версале (Франция). В том же году был принят Устав МОТ. С этого момента и по сегодняшний день

* Бекашев Дамир Камильевич – к.ю.н., доцент кафедры международного права МГИМО (У) МИД России. dambek@yandex.ru.

организация осуществляет деятельность по защите трудовых прав человека, а также прав на социальное обеспечение.

Идея о создании данной организации появилась в результате промышленной революции и бурного экономического роста в Европе и Северной Америке в середине XIX и начале XX в., что достигалось помимо прочего и ценой нещадной эксплуатации трудящихся.

За создание международной организации, занимающейся вопросами труда, активнее других выступали два промышленника: англичанин Роберт Оуэн и француз Даниэль Легран.

В 1818 г. на Конгрессе Священного союза в Ахене (Германия) Роберт Оуэн впервые в истории выступил с требованием о введении положений о защите трудящихся и создании комиссии по социальным вопросам. Через 20 лет, в 1838 г., его идеи подхватил Даниэль Легран. Их идеи были подтверждены и закреплены в период деятельности Международной ассоциации защиты трудящихся, возникшей в Базеле в 1901 г.

Необходимость создания МОТ диктовалась прежде всего гуманитарными соображениями. Все более неприемлемыми становились условия труда и жизни рабочих, они подвергались эксплуатации в ущерб их здоровью, семейной жизни, личным интересам. Вторая причина была политической. Не имея надежды на лучшую долю, трудящиеся, число которых постоянно возрастало в результате развития промышленности, могли встать на путь социального протеста и даже революции. Третья причина была экономическая. Пойдя на социальные улучшения, любая страна оказалась бы в проигрыше по отношению к своим конкурентам вследствие неизбежного роста себестоимости ее продукции.

Устав МОТ был разработан в январе – апреле 1919 г. Комиссией по труду, образованной Парижской мирной конференцией. Она состояла из представителей девяти стран: Бельгии, Италии, Кубы, Польши, Великобритании, США, Франции, Чехословакии и Японии. Принятый Устав МОТ вошел в качестве части XIII в Версальский мирный договор.

Первая Международная конференция труда (далее – МКТ) МОТ состоялась в октябре – ноябре 1919 г. в Вашингтоне (США). На ней были приняты шесть конвенций: о продолжительности рабочего дня в промышленности; борьбе с безработицей; защите материнства; ограничении труда женщин в ночное время; минимальном возрасте приема на работу и ограничении труда молодежи в ночное время

в промышленности. С первого дня своей деятельности МОТ активно занялась правовой регламентацией труда на международном уровне, и менее чем за два года были приняты 16 конвенций и 18 рекомендаций.

В 1920 г. местом пребывания штаб-квартиры МОТ стала Женева (Швейцария). Однако в 1940 г. в связи с положением Швейцарии, изолированной в центре охваченной войной Европы, штаб-квартира организации была временно переведена в Монреаль (Канада). Однако после окончания Второй мировой войны штаб-квартира МОТ вновь была возвращена в Женеву и располагается там по сегодняшний день.

После Второй мировой войны основные цели и принципы МОТ получили активное подтверждение и расширение в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ, вошедшей в качестве приложения в Устав МОТ. В этой декларации, принятой в 1944 г., предвосхищался послевоенный рост национальной независимости и предсказывалось зарождение крупномасштабного технического сотрудничества со странами развивающегося мира. Стоит отметить, что эта Декларация предвосхитила Устав ООН и Всеобщую декларацию прав человека и во многом стала их прообразом. Ее включение в Устав МОТ дало организации возможность играть новую и более динамичную роль в деле содействия правам и интересам работников путем улучшения условий труда и жизни, что стало крупным шагом вперед по сравнению с ограниченными защитными функциями МОТ после ее образования. По мнению Н. Вальтикоса и фон Потобски, в связи с принятием Декларации 1944 г. компетенция МОТ теперь не ограничивается только регулированием условий труда, а также распространяется и на условия жизни в целом¹.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе созданной Организации Объединенных Наций. Правовым основанием этого стало подписание в 1945 г. Соглашения между ООН и МОТ. В 1969 г. в связи с 50-летней годовщиной МОТ ей была присуждена Нобелевская премия мира.

Первым руководителем МОТ – Генеральным директором Международного бюро труда (далее – МБТ) МОТ, являющегося постоянным секретариатом организации, был назначен в 1919 г. французский политик Альбер Тома. С этого момента и по сегодняшний день МОТ возглавляло девять выдающихся деятелей различного гражданства. С марта 1999 г. и по сегодняшний день Генеральным директором МБТ является

¹ Valticos N., von Potobsky G. International Labour Law, Geneva, 1994. P. 47.

чилиец Хуан Сомавия. В ноябре 2008 г. он был переизбран на третий срок. Будучи юристом по образованию, он на протяжении многих лет успешно работал в различных общественных и международных организациях. В частности, Х. Сомавия занимал пост председателя Совета Безопасности ООН и Совета по экономическим и социальным вопросам ООН, возглавлял подготовительный комитет Всемирного саммита по социальному развитию.

Согласно ст. 2 Устава, основными органами МОТ являются Генеральная конференция представителей членов организации (часто именуемая как Международная конференция труда), Административный совет, Международное бюро труда.

МОТ осуществляет свою деятельность через три основных органа, для каждого из которых характерен уникальный для международных межправительственных организаций принцип построения организации на трехсторонней основе с включением представителей правительств, работодателей и работников, имеющих равный голос при разработке мер и программ МОТ.

Принцип трипартизма (трехсторонности) – уникальный для международных организаций. Он присущ только МОТ и заключается в том, что в работе организации наряду с представителями государств-членов на равных с ними основаниях участвуют представители работодателей и работников. Каждое государство – член МОТ направляет на ежегодную Международную конференцию труда двух делегатов от правительства, одного делегата от работодателей и одного от работников, выступающих и голосующих самостоятельно. Таким образом, каждая принимаемая международная норма отражает интересы работников и работодателей и является результатом компромиссного решения вопросов, связанных с взаимоотношением сторон в области труда.

Генеральная конференция (далее – Конференция) является главным органом МОТ. На нее возложена одна из главнейших задач организации: разработка конвенций и рекомендаций по различным вопросам труда. Конференция является всемирным форумом, на котором обсуждаются трудовые и социальные проблемы, имеющие значение для всего мира.

Административный совет – исполнительный орган МОТ. Он руководит деятельностью организации между ежегодными сессиями Конференции и проводит свои сессии три раза в год в Женеве. Совет принимает решения по политике МОТ, определяет программу и бюджет

организации, которые после этого представляются на Конференцию для утверждения, составляет повестки дня конференции. Кроме того, он назначает на должность Генерального директора МБТ.

Международное бюро труда (далее – Бюро), как уже говорилось, является постоянным секретариатом МОТ, а также центром всей деятельности организации. В соответствии со ст. 10 Устава МОТ в функции Бюро входят: сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положения трудящихся; изучение вопросов, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции с целью принятия международных конвенций; проведение различных специальных обследований, которые могут быть поручены ему Конференцией или Административным советом. Перечень уставных функций МБТ представляет собой обычные функции секретариата любой международной организации.

Руководит деятельностью Бюро Генеральный директор. Он избирается на пятилетний срок с правом переизбрания и назначается на должность Административным советом. В период проведения сессий Конференции Генеральный директор Бюро действует в качестве генерального секретаря Конференции.

Генеральный директор МБТ назначает персонал Бюро, при этом, насколько это совместимо с задачей обеспечения наиболее эффективной работы, он выбирает для работы в Бюро лиц различных национальностей. Примечательно, что согласно п. 3 ст. 9 Устава МОТ некоторое число из таких лиц обязательно выбирается среди женщин. По данным МОТ, в настоящее время Генеральный директор МБТ нанимает на различные должности около 2500 сотрудников и экспертов, работающих в штаб-квартире в Женеве и более чем в 40 представительствах на местах по всему миру².

Помимо главных органов, МОТ имеет также и вспомогательные органы. Это различные трехсторонние комитеты, охватывающие основные отрасли промышленности, комитеты экспертов по таким вопросам, как профессиональная подготовка, развитие управления, техника безопасности и охрана труда, трудовые отношения, обучение трудящихся и специальные проблемы, касающиеся женщин и молодых трудящихся.

Особыми функциями обладают Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета, Комитет по применению конвенций и рекомендаций Международной

² Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева. С. 7.

конференции труда, а также специально создаваемые Административным советом комиссии и комитеты по рассмотрению жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов.

МОТ имеет сеть региональных представительств – региональных бюро по всему миру: для стран Латинской Америки и Карибского бассейна (г. Лима, Перу), для стран Африки (г. Абиджан, Кот-д’Ивуар), для арабских государств (г. Бейрут, Ливан), для стран Европы и Центральной Азии (г. Женева, Швейцария), для стран Азии и Тихого океана (г. Бангкок, Таиланд). Помимо них созданы также и субрегиональные бюро МОТ. В частности, в Москве располагается Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Важно подчеркнуть, что Российская Федерация имеет богатую историю взаимоотношений с МОТ. Первоначально СССР был членом данной организации с 1934 по 1940 г. Однако следует отметить, что он вступил в МОТ автоматически в качестве члена Лиги Наций. Как пишет В.Г. Шкунаев, «Советский Союз вступил именно в Лигу Наций, а не в МОТ. При вступлении в Лигу Наций не было сделано никакого официального заявления об отношении Советского Союза к деятельности МОТ»³. В дальнейшем, в 1939 г., было принято решение об исключении СССР из числа членов Лиги Наций. Одним из последствий этого было прекращение его членства во всех организациях Лиги Наций, в том числе и в МОТ.

Повторно СССР вступил в МОТ в 1954 г. В соответствии со ст. 1 Устава МОТ Правительство СССР направило в МОТ официальное письмо, в котором сообщило, что Советский Союз принимает на себя обязательства по Уставу МОТ⁴. До настоящего времени Россия как правопреемник и продолжатель СССР является членом данной организации.

Сотрудничество Российской Федерации и МОТ заключается в работе над проектами конвенций и рекомендаций, принятии и ратификации конвенций, разработке двухлетних программ сотрудничества России и МОТ, приглашении экспертов и аналитиков МОТ и др. За всю историю своего членства в МОТ Россия ратифицировала 62 конвенции (из них 8 денонсировала). В частности, ратифицированы

³ Шкунаев В.Г. МОТ вчера и сегодня. М., 1968, С. 129.

⁴ Пункт 3 ст. 1 Устава МОТ предусматривает, что для вступления в МОТ государства – члена ООН достаточно сообщить Генеральному директору МБТ о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава МОТ.

основополагающие конвенции МОТ, касающиеся упразднения принудительного труда, свободы ассоциаций и защиты прав на объединение, права на организацию и на ведение коллективных переговоров, равного вознаграждения, запрета дискриминации в области труда и занятий, минимального возраста для приема на работу, наихудших форм детского труда. Кроме того, при разработке Трудового кодекса РФ учитывалась экспертная оценка, данная МОТ по проекту данного нормативного акта, что сыграло важную роль при его принятии. Большую помощь оказали эксперты МОТ при подготовке пенсионной реформы в России. Сотрудничество с МОТ имеет большое значение для продвижения Российской Федерации по пути внедрения международных стандартов, для сближения позиций с европейскими государствами в сфере денежных доходов населения, занятости, социальной защиты⁵.

По состоянию на 1 апреля 2009 г. членами МОТ являются 182 государства⁶.

В настоящее время в центре внимания МОТ находятся прежде всего вопросы достойного труда и создания рабочих мест, искоренения детского труда, гендерного равенства, повышения профессионального уровня, безопасности труда, укрепления трипартизма и социального диалога, содействия нормам, основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализации и др.

Деятельность МОТ по продвижению *достойного труда* является основной. Под достойным трудом подразумеваются возможности получения работы, которая должна: быть продуктивной, безопасной и стабильной, достойно оплачиваться; обеспечивать социальную защищенность семьи, создавать возможности для развития личности и социальной интеграции, для свободного выражения интересов, самоорганизации и участия в решениях, которые касаются трудящихся, должна обеспечивать равенство возможностей и обращения для всех женщин и мужчин.

По словам Х. Сомавия, «сегодня главная цель МОТ – создавать для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства»⁷.

⁵ Россия и МОТ: перспективы взаимовыгодного сотрудничества. М., 2003. С. 20–21.

⁶ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>.

⁷ <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm>.

Деятельность МОТ направлена на продвижение достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог.

Миссия организации заключается в том, чтобы помочь людям во всем мире найти достойную работу – в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства. Она делает это с помощью постоянного контакта с работниками, работодателями и правительствами – учредителями МОТ, помогая создавать новые и более совершенные виды занятости, рынки труда и учебные программы.

Глобальная программа занятости, утвержденная Административным советом в 2002 г., заложила собой всеобъемлющие основы для деятельности МОТ по созданию новых рабочих мест в мире и повышению их качества. Цели МОТ в области занятости включают: оказание содействия учредителям в анализе изменений в экономике и на рынках труда и разработку и обсуждение эффективных мер и программ по развитию занятости на международном и региональном уровнях; содействие занятости посредством развития малых предприятий; оказание помощи женщинам в получении более разнообразной и интересной работы; эффективное осуществление мер и программ по повышению уровня деятельности в неформальном секторе; предоставление консультаций в период перехода от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике, в частности в отношении политики в области занятости, рынка труда и людских ресурсов; принятие или активизация целевых программ, позволяющих таким группам людей, как молодые трудящиеся, инвалиды, мигранты и коренное население, находить достойную работу.

Кроме того, МОТ контактирует и сотрудничает с некоторыми международными организациями по вопросам достойного труда. В частности, с ВТО, Всемирным банком, МВФ. В учредительных документах этих организаций среди их задач значится поддержание высокого уровня занятости, рост реальных доходов и создание достойных условий труда. Включение этих задач в уставные документы имеет большое значение для рассмотрения того, как толковать и развивать средства действий международных организаций⁸.

⁸ Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации. Женева, 2007. С. 45.

МОТ открывает форум для обсуждения с другими международными специализированными учреждениями вопроса о том, как добиться более эффективного согласования политики в целях обеспечения достойного труда для всех, финансовой стабильности и открытия рынков⁹.

Достойный труд – это та концепция, которая имеет особое звучание в новом тысячелетии, и именно она открыла широкие возможности для МОТ повысить свой авторитет и тем самым высветить чрезвычайную важность сферы труда для развития всех стран¹⁰.

Детский труд – это наиболее распространенная во всем мире форма эксплуатации детей. Он является насущной социальной, экономической проблемой и проблемой, касающейся прав человека. По оценкам экспертов МОТ, во всем мире насчитывается почти 250 млн работающих детей, лишенных соответствующего образования, нормального здоровья и основных свобод¹¹. Самую высокую цену платят отдельные дети, но страдают также и страны. Ликвидация детского труда является целью сама по себе, но, кроме того, она представляет собой эффективный способ содействия экономическому и гуманитарному развитию.

Следует отметить, что входит в понятие «детский труд», определяемое в МОТ. Это виды работ и деятельности, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям, а также лишают детей возможности учиться в школе.

В своих экстремальных формах детский труд закабальет детей, отрывает их от семей, создает угрозу их жизни и здоровью и/или вынуждает вести самостоятельную жизнь на улицах больших городов, причем зачастую с самого раннего возраста.

В течение всей деятельности МОТ, начиная с момента ее основания в 1919 г., был принят целый ряд конвенций относительно детского труда. В частности, несколько конвенций, устанавливающих минимальный возраст для приема детей на работу в различных отраслях, в том числе в сельском хозяйстве и рыболовстве. Одними из последних и наиболее полных нормативных документов МОТ по детскому

⁹ Подробнее см.: ILO: Growth, investment and employment: An update on policy coherence research and meetings. Geneva, 2007.

¹⁰ Доклад Генерального директора МБТ «Выполнение программы МОТ в 2002–2003 годах». Женева, 2004. С. 15.

¹¹ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева. С. 17.

труду стали Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. № 138 и Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 г. № 182.

Конвенция о минимальном возрасте № 138 обязывает государства, ратифицировавшие ее, проводить национальную политику, направленную на эффективное искоренение детского труда и постепенно повышать минимальный возраст для приема на работу. Эта Конвенция – гибкий и динамичный инструмент, устанавливающий минимальный возраст для приема на работу в зависимости от вида работы и уровня развития страны.

Поскольку Конвенция распространяется на все отрасли экономики и все виды занятости и работ, существуют несколько положений, допускающих определенную гибкость, например возможность исключения из сферы применения Конвенции работы на семейных предприятиях или некоторых видов работ в рамках обучения или образовательного процесса.

Конвенция о наихудших формах детского труда № 182 распространяется на всех детей, девочек и мальчиков, в возрасте до 18 лет и не предусматривает исключений для каких-либо отраслей экономики или категорий работников. Она призывает «принять немедленные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда».

Конвенция № 182 не пересматривает и не заменяет Конвенцию № 138, которая остается в основе национальной и международной работы по полному искоренению детского труда. Они дополняют друг друга: Конвенция № 182 фокусируется на искоренении наихудших форм детского труда как на приоритетной цели, в то время как Конвенция № 138 ставит своей основной задачей действенное устранение детского труда, а также разъясняет, что должно быть сделано для установления стандартов о минимальном возрасте.

Следует отметить, что за последние годы отношение к детскому труду, особенно к наихудшим его формам, значительно изменилось. Это подтверждает широкая поддержка Конвенции МОТ № 182 о наихудших формах детского труда 1999 г., которую ратифицировало подавляющее большинство стран – членов МОТ (более 130 государств). Все больше государств присоединяются к Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. (более 120 государств). Возросшее количество ратификаций указанных конвенций

свидетельствует о воле мирового сообщества вести борьбу с проблемой детского труда.

В 1992 г. в рамках МОТ была принята Международная программа по искоренению детского труда (ИПЕК). Ее задачей является искоренение детского труда во всем мире, прежде всего его наиболее нетерпимых форм. Для достижения этой цели ИПЕК действует по нескольким направлениям: осуществляя программы на местах, содействующие изменению политики в данной области и предусматривающие конкретные меры по устранению детского труда, а также путем проведения международных и национальных кампаний по изменению отношения в обществе к данной проблеме, за ратификацию и применение на деле конвенций МОТ о детском труде.

В 1992 г. ИПЕК финансировало в качестве донора правительство лишь одного государства – Германии, и ее действие распространялось всего на шесть государств. В настоящее время ИПЕК действует в 75 странах, получая поддержку 25 доноров¹².

Гендерное равенство является ключевым элементом в повестке дня МОТ, посвященной достойной работе для всех женщин и мужчин.

За всю историю в рамках МОТ было принято достаточное количество конвенций и рекомендаций по гендерным вопросам. Уже в 1919 г., в год основания организации, МОТ приняла первые две конвенции о женщинах (№ 3 об охране материнства и № 4 о труде женщин в ночное время). Конвенция № 3 была несколько раз пересмотрена, в последний раз – в 2000 г. (Конвенция № 183). Стоит отметить, что в современном обществе меры, направленные на защиту женщин, являются предметом спора, так как они могут служить препятствием для женщин в определенных работах, тем самым отрицательно влияя на гендерную сегрегацию рынка труда.

В начале 1950-х гг. внимание переключилось на продвижение равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости и позднее на признание того факта, что равенство подразумевает разделение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. Конвенция № 100 и Рекомендация № 90 1951 г. содержат основные принципы равной оплаты равноценного труда независимо от половой принадлежности. В 1958 г. с целью утверждения принципа недискриминации по ряду признаков, включая половую принадлежность, относительно доступа

¹² http://www.ilo.ru/ecl/ipeec_ru.htm

к профессиональному обучению, к работе, а также условий труда были приняты Конвенция № 111 и Рекомендация № 111.

В 1965 г. была принята Рекомендация № 123 о работниках с семейными обязанностями, включающая меры, которые необходимо принять, чтобы устранить дискриминацию и чтобы трудящиеся женщины имели возможность гармонично сочетать различные обязанности. Позднее стало очевидно, что любое изменение в традиционной роли женщин должно сопровождаться изменением роли мужчин, что должно выражаться в их более активном участии в жизни семьи и домашнем хозяйстве: Конвенция о работниках с семейными обязанностями № 156 и соответствующая Рекомендация № 165 были приняты в 1981 г. Эти документы касаются и мужчин, и женщин с обязанностями по отношению к несовершеннолетним детям или другим членам их семей и призваны ликвидировать дискриминацию работников, осуществляющих семейные обязанности.

В 1994 г. была принята Конвенция о неполной занятости № 175, которая направлена на достижение равного отношения к трудящимся, занятым на полную и на неполную ставку, особенно в связи с тем, что большинство последних – женщины. В 1996 г. была принята Конвенция о надомном труде № 177, которая должна способствовать улучшению ситуации для миллионов надомных работников, большинство из которых – женщины.

В настоящее время подход МОТ к гендерному равенству заключается в том, чтобы уделять гендерным проблемам основное внимание во всех ее мероприятиях и программах. Гендерное неравенство все еще характерно для всех аспектов проблемы занятости. Женщины по-прежнему составляют большинство неоплачиваемых, нетипичных или отчаявшихся трудящихся в большинстве стран.

В МОТ создано Бюро гендерного равенства, напрямую подчиняющееся Генеральному директору МБТ. Задачей этого Бюро является содействие равенству всех женщин и мужчин в сфере труда. Оно действует в качестве консультанта, пропагандиста и информатора, содействует включению гендерной составляющей во все программы, деятельность и политику МОТ. Текущая деятельность Бюро включает мониторинг и подготовку отчетов о продвижении к совместной цели достижения гендерного равенства, контроль за деятельностью других органов МБТ в этой области и др.

В рамках МОТ проводятся целевые мероприятия, сосредоточенные на продвижении прав женщин-работников, на создании рабочих мест и искоренении бедности, на обеспечении социальных прав отдельным категориям работающих женщин, на борьбе с торговлей женщинами и детьми, а также на усилении роли женщин в процессе социального диалога и коллективных переговоров. В частности, международная программа «Больше рабочих мест лучшего качества для женщин» ставит целью улучшить возможности и условия занятости женщин и одновременно ликвидировать гендерную дискриминацию в труде. Программа ставит перед собой задачу помочь государствам создать такие условия, при которых для женщин будут образовываться рабочие места и им будет обеспечен труд лучшего качества. Она содействует разработке национальных планов действий, формулированию приоритетных направлений реформы законодательства, содействия занятости и укрепления социальной защиты.

Международная программа «Гендер, бедность и занятость» ставит три основные цели: расширить доступ женщин к качественной занятости, развить их переговорные навыки в общении с работодателями, разработать новаторские стратегии социальной защиты, в особенности для тех, чьи условия работы недостаточно формализованы (например, трудящиеся неформального сектора или надомные работники).

Повышение профессионального уровня работников также является одним из основных направлений деятельности МОТ. В МОТ была принята Целевая программа повышения знаний, квалификации и расширения возможностей трудоустройства. Эта Программа ставит целью стимулировать инвестиции в повышение квалификации и профессиональное обучение, с тем чтобы мужчины и женщины получили более широкий и равный доступ к производительному и достойному труду. Основными направлениями деятельности МОТ в рамках этой программы являются: поиск новых подходов к профессиональной подготовке и развитию человеческих ресурсов; развитие политики расширения занятости и профессиональной подготовки молодежи; расширение роли государственных и частных служб занятости в области трудоустройства и профессиональной ориентации; выработка стратегии интеграции инвалидов на рынке труда и др.

Проблемы **безопасности труда** находятся под постоянным вниманием МОТ. По оценке МБТ, каждый год в мире происходит 270 млн несчастных случаев и заболеваний, связанных с осуществлением

трудовой деятельности. Из них 335 тыс. заканчиваются смертельным исходом. Кроме того, регистрируется 160 млн случаев профессиональных заболеваний, которые можно было бы предотвратить¹³. МОТ ставит своей целью обеспечить всем людям право на свободный, достойный и безопасный труд, в том числе право на здоровые и безопасные условия труда. Организация стремится реализовать комплексный подход, позволяющий свести воедино все усилия и действия, направленные на повышение эффективности предпринимаемых социальными партнерами мер по безопасности и охране труда, включая нормотворческую деятельность, своды правил и руководства, международное техническое содействие, анализ статистических данных и распространение информации.

Понятие культуры охраны труда включает в себя все аспекты теории и практики управления, а также принципы участия всех заинтересованных сторон, которые способствуют формированию здоровых и безопасных условий труда. Положения Конвенции МОТ № 155 о безопасности и здоровье трудящихся 1981 г. обеспечивают все необходимые предпосылки для формирования культуры охраны труда. На сегодняшний день МОТ приняла более 70 конвенций и рекомендаций, относящихся к различным аспектам охраны труда. Кроме того, организация разработала и опубликовала более 30 сводов практических правил по охране труда¹⁴.

МОТ занимается охраной труда по двум направлениям. Во-первых, это поиск партнеров и установление связей через осуществление пилотных проектов, на которые могут ссылаться при проведении разъяснительной работы правительства, социальные партнеры, неправительственные и другие организации. Во-вторых, поддержка действий на национальном уровне путем предоставления технической помощи с упором на особо опасные профессии.

В МОТ создан Международный информационный центр охраны труда – всемирная служба, которая собирает и распространяет информацию о предотвращении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В области благоприятных условий труда МОТ действует по следующим направлениям: защита материнства, борьба с насилием на ра-

¹³ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева. С. 31.

¹⁴ Подробнее см.: www.ilo.ru/osh/osh_ru.htm; www.safework.ru.

боте, улучшение условий труда на малых предприятиях, создание и эффективная деятельность инспекций труда и др.

В рамках организации была принята программа «За безопасный труд», которая имеет целью привлечь во всем мире внимание к масштабам и последствиям несчастных случаев, травм и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью. В ее рамках оказывается содействие принятию основных мер защиты всех работающих в соответствии с международными трудовыми нормами, расширению возможностей государств – членов МОТ и промышленности по разработке и проведению в жизнь действенных защитных мероприятий и программ, при этом упор делается на особо опасные профессии.

Укрепление трипартизма и социального диалога – одна из четырех стратегических целей, которые МОТ поставила перед собой. В значительной степени сила МОТ зависит от мощи социальных партнеров и прочности механизма социального диалога, позволяющего добиваться более широкого участия в принятии кардинальных политических решений.

Для успешной реализации поставленных задач МОТ приняла Целевую программу по вопросам социального диалога, трудового законодательства и управления вопросами труда. Она направлена на повышение результативности социального диалога в качестве самостоятельной задачи и как средства для достижения стратегических целей МОТ. Цель программы состоит в более широком использовании правовых механизмов, структур и процедур для развития институтов социального диалога в государствах – членах МОТ. Для укрепления социального диалога Организация помогает странам разрабатывать законодательство, регулирующее вопросы труда.

В рамках МБТ действует Бюро по деятельности работодателей. Оно проводит программу содействия объединениям работодателей в развивающихся странах, в государствах с переходной экономикой, а также в странах, которые пережили разного рода конфликты. Бюро отвечает за поддержание и развитие отношений с организациями работодателей. Оно устанавливает тесные контакты с организациями работодателей во всех государствах – членах МОТ, оказывает им поддержку во взаимоотношениях с организацией.

Бюро по деятельности трудящихся МБТ помогает поддерживать связи между МОТ и организациями, представляющими интересы работников. Оно дает возможность таким организациям полностью

использовать весь потенциал организации. Бюро сотрудничает с объединениями работников на национальном и международном уровне, помогая им публично выражать интересы работников и их семей. Главная роль Бюро по деятельности трудящихся заключается в стимулировании плодотворных связей между другими подразделениями МОТ и организациями работников, помощи в развитии таких связей.

Деятельность МОТ по *содействию нормам, основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализации* заключается в поддержании и расширении значения нормативной системы как позитивного глобального механизма благодаря более широкому содействию, ратификации, поддержке практического применения и эффективных и современных систем контроля¹⁵.

Уровень ратификации ряда конвенций МОТ в настоящее время достаточно высок, что является результатом успешной деятельности МОТ в этом направлении. Также увеличился объем работы контрольных механизмов МОТ. Для повышения уровня исполнения государствами своих международных обязательств организация оказывает техническое содействие выполнению государствами своих обязательств по ратифицированным конвенциям.

В рамках МОТ была принята Целевая программа по продвижению Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. Программа преследует три цели: популяризация Декларации в странах и регионах, а также на международном уровне; углубление понимания того, как эти основополагающие принципы и права содействуют развитию, демократии и равенству, как они помогают расширять возможности трудящихся женщин и мужчин; содействие политике, направленной на реализацию на практике этих принципов и прав в конкретных условиях развития каждой страны.

Также большое внимание со стороны МОТ в настоящее время уделяется проблеме *социальной справедливости в условиях глобализации*. В частности, в 2008 г. была принята Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. В этом документе исходя из реалий современного мира нашли свое отражение принципы, заложенные до этого в Филадельфийской декларации 1944 г. о целях и задачах МОТ и в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации 1998 г.

¹⁵ Доклад Генерального директора МБТ «Выполнение программы МОТ в 2002–2003 гг.». Женева, 2004. С. 13

20 февраля 2009 г. Генеральный директор МОТ Х. Сомавиа в своем Послании по случаю Всемирного дня социальной справедливости отметил, что «сегодня исторический мандат МОТ воплощен в концепции достойного труда, в центре которой – достойный труд и уважение достоинства работников. В июне 2008 г. трехсторонние партнеры МОТ – правительства, объединения работодателей и работников – приняли Декларацию о социальной справедливости во имя справедливой глобализации, где подтвердили роль концепции достойного труда в условиях глобализации. Декларация дает общее представление и содержит практическую программу продвижения социальной справедливости через сферу труда»¹⁶.

В Декларации заявлено о всемирном характере установления достойного труда: все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на решение стратегических задач в таких областях, как занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда. Подчеркивается, что в современных условиях глобализации, характеризующейся распространением новых технологий, обменом идеями, товарами и услугами, расширением капитальных и финансовых потоков, интернационализацией бизнеса и предпринимательской деятельности и диалога, а также перемещением лиц, особенно трудящихся женщин и мужчин, происходят глубокие преобразования в сфере труда.

Кроме того, в Декларации предложен сбалансированный подход, призванный обеспечить принятие эффективных решений. При этом предусматривается единая платформа управления на международном уровне во имя устойчивого развития национальной политики, усилий международных организаций в целях расширения сотрудничества, обеспечивающая последовательность решения социальных, экономических и экологических задач. В данном акте государствам предлагается создавать новые партнерства с неправительственными и другими экономическими субъектами, такими как многонациональные корпорации и профсоюзы, действующими на глобальном отраслевом уровне, на основе консультаций с национальными и международными организациями работодателей и работников в целях повышения эффективности операционных программ и практической деятельности МОТ.

¹⁶ Подробнее см.: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2009/0220.htm>

Согласно Декларации 2008 г., обязательства и усилия государств-членов и МОТ должны строиться на четырех стратегических задачах МОТ, в равной степени важных. Таковыми являются: а) содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды; б) разработка и расширение мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям; в) содействие социальному диалогу и трипартизму; г) соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач.

Большое внимание МОТ уделяет деятельности, связанной с *кодификацией норм международного трудового права*. В данном контексте произошла систематизация норм, касающихся труда моряков и рыбаков. В частности, в 2006 г. была принята Сводная Конвенция МОТ о труде в морском судоходстве № 186. Она объединяет и приводит в соответствие с требованиями сегодняшнего дня положения 68 действующих конвенций и рекомендаций МОТ в области правового регулирования труда моряков, начиная с 1920 г. Государства, не ратифицировавшие новую конвенцию, должны будут по-прежнему выполнять положения более ранних конвенций, к которым они присоединились. При этом более ранние конвенции будут закрыты для дальнейшей ратификации.

Предметом кодификации в рамках МОТ был выбран именно труд моряков, прежде всего потому, что труду моряков посвящено подавляющее количество конвенций МОТ, регулирующих труд отдельных категорий работников. О значимости регулирования труда моряков говорит хотя бы тот факт, что мировой торговый флот на 1 января 2005 г. составлял 895,8 млн т двт¹⁷. По данным МОТ, на этих судах задействованы один миллион двести тысяч моряков. В каких условиях трудятся моряки, какие правовые и социальные нормы определяют эти условия, как различные государства обеспечивают защиту трудовых прав данных категорий трудящихся – эти и многие другие вопросы постоянно находятся в центре внимания МОТ как органа международно-правового регулирования труда на море. Чем шире развитие морского транспорта, тем острее необходимость в развитии флота и его пополнении

¹⁷ Подробнее см.: Review of Maritime Transport, 2005. N.Y. and Geneva. 2005. P. 21, 27.

кадрами, тем значительнее становится международно-правовая охрана труда моряков.

Сводная Конвенция представляет собой своего рода «билль о правах моряков», при котором государства пользуются достаточной самостоятельностью, в то же время гарантируя права моряков на принципах прозрачности и подотчетности. Конвенция содержит положения, позволяющие обеспечить потребности данного сектора при соблюдении универсальных трудовых норм и стандартов.

В 2007 г. была принята Конвенция о труде в рыболовном секторе № 188¹⁸. Она, так же как и Сводная Конвенция о труде в морском судоходстве, кодифицирует нормы МОТ, регулирующие труд рыбаков. В частности, за всю историю МОТ было принято пять конвенций и две рекомендации относительно труда рыбаков.

Следует отметить, что рыболовный сектор официально обозначен МОТ как одна из опасных сфер деятельности, что необходимо отразить в положениях о безопасности и гигиене труда. Многие говорят также о том, что в этом секторе отмечается значительный дефицит достойного труда как на мелких, так и на более крупных судах.

Достаточное внимание МОТ уделяет вопросам *социального обеспечения*. В 1952 г. была принята Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения № 102. Она установила минимальные нормы для всех девяти разделов социального обеспечения, которые включают в себя: медицинское обслуживание; выплаты по болезни; пособие по безработице; пособие по старости; пособие в случаях производственного травматизма; семейное пособие; пособие по беременности; пособие по инвалидности и пособие по случаю потери кормильца.

Большое внимание в последние годы МОТ уделяет борьбе с эпидемией ***ВИЧ/СПИДа в сфере труда***. В частности, в 2000 г. была принята Резолюция МОТ по проблемам ВИЧ/СПИДа и сферы труда. В этом документе Генеральная конференция труда призывает правительства государств-членов и, по мере возможности, организации работодателей и работников: расширять информированность в масштабах своих стран, в том числе привлекая другие заинтересованные группы, в частности принадлежащие к сфере труда, с целью устранения предрассудков и дискриминации в отношении людей с ВИЧ/СПИДом и борьбы с их социальным отторжением, тем самым препятствуя дальнейшему

¹⁸ Подробнее см.: Д.К. Бекашев. Конвенция МОТ о труде в рыболовном секторе. Постатейный комментарий. М., 2008.

распространению ВИЧ/СПИДа; расширять возможности социальных партнеров в борьбе с эпидемией; усиливать систему охраны и гигиены труда на производстве с целью защиты групп повышенного риска; разрабатывать и реализовывать социальные и трудовые программы и политику, направленные на смягчение последствий заболеваний СПИДом; осуществлять эффективную мобилизацию ресурсов.

В 2001 г. был принят Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Этот документ должен способствовать сокращению распространения эпидемии, ослаблению ее воздействия на работников и их семьи и предоставлению социальной защиты, способной оказать помощь в преодолении последствий заболевания. Свод включает в себя такие ключевые принципы, как: признание ВИЧ/СПИДа проблемой, относящейся к каждому рабочему месту, недопущение дискриминации в области занятости, гендерное равенство, скрининг и конфиденциальность, социальный диалог, профилактика, уход и поддержка.

Важная роль в современной деятельности МОТ принадлежит *сотрудничеству с другими международными организациями*. В соответствии со ст. 12 Устава МОТ сотрудничает со всякой международной организацией общего характера, координирующей деятельность межправительственных организаций, имеющих специализированные задачи, и с межправительственными организациями, имеющими специализированные задачи в смежных областях. На основании этой статьи организация ведет активную деятельность по сотрудничеству как с универсальными международными организациями, так и с региональными.

На универсальном уровне МОТ сотрудничает, в частности, с такими организациями, как ООН, ЮНКТАД (Конференция ООН по торговле и развитию), МОМ (Международная организация по миграции), ИМО (Международная морская организация), ВОЗ (Всемирная организация здравоохранения), ЮНИСЕФ (Детский фонд ООН), ЮНЕСКО (Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры), Всемирный банк. При этом такое сотрудничество осуществляется как по общим вопросам труда и трудовых отношений, так и по вопросам труда в отдельных сферах общественной жизни.

Являясь специализированным учреждением ООН, МОТ тесно сотрудничает по различным вопросам и с этой организацией. В частности, МОТ совместно с ООН участвует в деятельности ряда механизмов

для координации и распределения финансовой помощи по борьбе с бедностью в мире¹⁹.

МОТ и Программа развития ООН (ПРООН) в феврале 2007 г. подписали соглашение об активизации сотрудничества и партнерских связях. В соответствии с этим документом обе стороны поддерживают усилия ООН по сокращению бедности и созданию большего числа достойных рабочих мест. Цель соглашения – способствовать экономическому росту на благо большего числа людей, с тем чтобы улучшить положение наименее обеспеченных 20–40 % мирового населения. Документ подписан в развитие идей принятой в 2006 г. Экономическим и социальным советом ООН (ЭКОСОС) Декларации министров об обеспечении полной и производительной занятости и достойного труда. МОТ и ПРООН уже определили ряд стран, где имеются наибольшие возможности для включения достойного труда в качестве центрального элемента в программы ООН. Соглашение открыто для подписания другими агентствами, фондами и программами системы ООН. Оно призвано внести вклад в реформу Организации Объединенных Наций. Поскольку на ПРООН в системе ООН возложена координирующая роль, новое соглашение должно способствовать продвижению в государствах-членах Программы достойного труда, а также более активному участию МОТ в деятельности ООН на уровне стран²⁰.

По вопросам искоренения детского труда МОТ сотрудничает с такими международными организациями, как ЮНИСЕФ, Всемирный банк, ЮНЕСКО²¹. Эти организации участвуют в Международной программе МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК). Их деятельность в значительной степени способствовала пониманию позитивного взаимодействия, которое могут иметь техническое сотрудничество и нормотворческая деятельность.

Активную и плодотворную деятельность проводит МОТ с международными организациями и по вопросам отраслевого труда. Наиболее общий массив норм МОТ посвящен труду моряков и рыбаков. По этой проблеме организация сотрудничает с ИМО. В частности, за последние годы ими были разработаны Конвенция МОТ (пересмотренная)

¹⁹ Доклад Генерального директора МБТ «Всемирная глобализация: роль МОТ». Женева, 2004. С. 16.

²⁰ http://www.ilo.ru/news_ru.htm.

²¹ ILO: Investing in every child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour. Geneva, 2004.

№ 185 об удостоверениях личности моряков 2003 г., Сводная Конвенция о труде в морском судоходстве 2006 г., Конвенция о труде в рыболовном секторе 2007 г. В 2003–2004 гг. МОТ и ИМО разработали Кодекс и руководство по безопасности рыбаков и рыболовных судов. Он должен послужить основой для совершенствования законодательства государств – членов МОТ и ИМО, регулирующего вопросы безопасного труда и гигиены рыбаков на национальном уровне.

Растущее признание важности трудовых норм для процесса развития привело к включению рядом международных и региональных банков развития основополагающих принципов и прав в сфере труда в свою политику. Например, Азиатский банк развития принял «Стратегию социальной защиты», предусматривающую соблюдение основных норм МОТ, и сотрудничает с МОТ в области путей реализации этой стратегии. Подобные изменения происходят также в Межамериканском банке развития и в Европейском банке реконструкции и развития. Всемирный банк при помощи МОТ подготовил комплект материалов по основным трудовым нормам и во все возрастающей степени учитывает в своей работе вопросы соблюдения основных трудовых норм.

Серьезное внимание МОТ уделяет взаимоотношению с ЕС. Поскольку все государства – члены ЕС ратифицировали основополагающие конвенции МОТ в сфере труда, и с учетом того, что содействие применению этих конвенций является одним из инструментов внешней политики ЕС, по мнению МОТ, важно обеспечить согласованность между внутренними и внешними аспектами регулирования вопросов труда. В обновленной Европейской социальной программе, принятой 2 июля 2008 г., подчеркивается, что Европейская комиссия обязуется обеспечить отсутствие противоречий между экономическими свободами и защитой основополагающих прав. Кроме того, Европейский парламент принял Доклад о вызовах, связанных с заключением коллективных договоров в ЕС, в котором содержатся прямые ссылки на Конвенцию МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г. и Конвенцию МОТ № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г. В Докладе Парламент отмечает, что не должно подвергаться риску осуществление основополагающих прав, признанных государствами – членами ЕС, конвенций МОТ и Хартии основополагающих прав Европейского союза.

Указанные направления деятельности, являются основными в настоящее время в работе МОТ. В то же время нельзя не отметить, что

современные проблемы, которые возникают как в мире в целом, так и в отдельных его регионах, также не остаются без внимания МОТ. В частности, как никогда остро стоит проблема безработицы, вызванная мировым финансовым кризисом.

В своем ежегодном докладе о глобальных тенденциях в сфере занятости Международное бюро труда отметило, что, как ожидается, глобальный экономический кризис приведет к резкому увеличению числа безработных, «работающих бедных» и незащищенных занятых. Как утверждает в докладе, с учетом последних событий на рынке труда и в зависимости от своевременности и эффективности восстановительных мер численность безработных в 2009 г. во всем мире может возрасти по сравнению с 2007 г. на 18–30 млн человек, а если ситуация будет продолжать ухудшаться – более чем на 50 млн человек. В докладе отмечено также, что если развитие пойдет по последнему сценарию, примерно 200 млн работников, в основном в развивающихся странах, могут оказаться в крайней нищете.

Генеральный директор МОТ Х. Сомавиа заявил: «Послание МОТ носит не паникерский, а реалистичный характер. Мы сейчас столкнулись с глобальным кризисом в сфере занятости. Многие государства осознают это и начинают действовать, однако для предотвращения глобальной социальной рецессии требуются более решительные и скоординированные международные усилия. Борьба с бедностью ослабевает, и средний класс во всем мире теряет свои позиции. Возможные последствия в области политики и социального обеспечения устрашают».

В докладе перечислен ряд рекомендованных МОТ политических мер, которые применяются многими государствами, что было отмечено Административным советом МОТ в ноябре 2008 г., а именно: расширение круга лиц, охваченных программами страхования от безработицы, профессиональная переподготовка уволенных работников и защита пенсий от обесценивания в результате потрясений на финансовых рынках; государственные капиталовложения в инфраструктуру и жилищное строительство, в общественную инфраструктуру и создание «зеленых» рабочих мест, в том числе путем организации срочных общественных работ; поддержка малых и средних предприятий; социальный диалог на уровне предприятия, сектора экономики и всей страны²².

Подытоживая вышесказанное, следует отметить, что деятельность МОТ на современном этапе чрезвычайно обширна и охватывает

²² Подробнее см.: Global employment trends. Geneva, 2009.

различные аспекты общественной жизни. Она строится на целях, задачах и принципах, закрепленных в Уставе МОТ и последующих актах этой организации.

Безусловно, помимо всего прочего, МОТ чрезвычайно серьезно относится и к самым актуальным мировым проблемам. Те шаги, которые предпринимаются в рамках данной организации, свидетельствуют о безусловной оперативности и мобильности МОТ. С течением времени, с самого момента ее создания и по сегодняшний день деятельность организации не только не утратила свою актуальность и важность, а наоборот, еще больше укрепилась. Это доказывают постоянно растущее членство в МОТ, более широкое присоединение к конвенциям, разработка и принятие новых международно-правовых норм. На сегодняшний день в рамках МОТ принято 188 конвенций и 199 рекомендаций. Ни в одной международной организации нет ничего подобного. Все это свидетельствует о роли МОТ в современном мире и о масштабах ее деятельности. В канун 90-летия организации можно смело утверждать, что свои задачи она выполняет в полной мере.

Библиографический список

Бекашев Д.К. Конвенция МОТ о труде в рыболовном секторе. Постатейный комментарий. М., 2008.

Доклад Генерального директора МБТ «Всемирная глобализация: роль МОТ». Женева, 2004.

Доклад Генерального директора МБТ «Выполнение программы МОТ в 2002–2003 годах». Женева, 2004.

Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации. Женева, 2007.

Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева.

Шкунаев В.Г. МОТ вчера и сегодня. М., 1968.

Global employment trends. Geneva, 2009.

ILO: Growth, investment and employment: An update on policy coherence research and meetings. Geneva, 2007.

ILO: Investing in every child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour. Geneva, 2004.

Review of Maritime Transport, 2005. N.Y. and Geneva. 2005.

Valticos N., von Potobsky G. International Labour Law. Geneva, 1994.

International Labour Organization is 90 years: Vectors of Activities (Summary)

*Damir K. Bekyashev**

The article is dedicated to the 90th anniversary of the International Labour Organization (ILO). It reviews concisely the history of its establishment, considers the legal status of this organization and the record of relations between ILO and the Russian Federation. Emphasis is placed on the currently central fields of activities of ILO. It is pointed out that the Organization is focused on the problems of decent work and job creation; eliminating child labour; gender equality; skills development; safety of work; strengthening of tripartism and social dialogue; facilitation of standards, fundamental principles and rights at work and their exercise; social justice and globalization; codification of international labour standards; cooperation with other international organizations; etc.

Keywords: ILO; history of establishment; legal status; current vectors of activities.

* Damir K. Bekyashev – Ph. D. in Law, associate professor of the Chair of International law MGIMO–University MFA Russia. dambek@yandex.ru.