

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: 100 ЛЕТ, ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ, А ЧТО ВЫДЕРЖАЛО ПРОВЕРКУ ВРЕМЕНЕМ

Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова

Поступила в редакцию 23 августа 2019 г.

Аннотация: рассматриваются вопросы создания и функционирования Международной организации труда на протяжении ее 100-летней истории. Особое внимание уделено рассмотрению целей, задач и механизмов функционирования МОТ, ее организационной структуре. МОТ является международной институциональной основой, позволяющей рассматривать вопросы и находить решения, способствующие улучшению условий труда во всем мире. Ни одна страна, или ни одно общество, не может принять любые из этих мер без аналогичных и одновременных действий со стороны своих конкурентов. Анализируются инициативы МОТ в числе обеспечения достойного труда и будущего сферы труда.

Ключевые слова: МОТ, определение, принципы работы, цели и задачи, методы и механизмы работы МОТ, достойный труд, будущее сферы труда, ВТУ и структура занятости.

Abstract: the article deals with the creation and functioning of the ILO throughout its 100-years history. Special attention paid to the consideration of the goals, objectives and mechanisms for the functioning of the ILO, its organizational structure. The ILO is an international institutional framework that allows you to look the problems and find the solutions to improve working conditions around the world. No country or society can take any of these measures without similar and simultaneous actions of its competitors. ILO initiatives analyzed in terms of decent work and the future of the world of work.

Key words: ILO, definition, work principles, goals and objectives, ILO work methods and mechanisms, decent work, future of the world of work, WTU and employment structure.

«Si vis pacem, cole justitiam»
(«Хочешь мира – добивайся справедливости») –
латинское изречение, выгравированное
на первом камне, заложенном в фундамент
здания штаб-квартиры МОТ в Женеве (1926 г.)

В начале XIX столетия в мире возникла идея о принятии прогрессивного международного трудового законодательства, которую поддерживали такие выдающиеся промышленники, как Роберт Оуэн и Даниель Легран. В конце того же века в промышленно развитых странах стали формироваться объединения трудящихся, которые требовали демократических прав и достойных условий жизни, поскольку начало промышленной революции, приведя к бурному экономическому росту, базировалось на тяжелом труде наемных работников, которые подвергались жесткой эксплуатации, их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие общества значительно отставало от экономического, что ограничивало дальнейшее развитие экономики стран мира. В то же время стремление отдельных стран улучшить положение трудящихся вызывало увеличение затрат предпринимателей и

рост себестоимости продукции, что ограничивало условия конкуренции и требовало решения социальных проблем в большинстве стран. После окончания Первой мировой войны в ряде европейских стран люди стали резко выражать свое недовольство плохими условиями труда. В целях разрешения возникающих в обществе противоречий необходима была международная организация, призванная всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества [1].

Таким образом, *политические, экономические и социальные* условия того времени явились причинами создания международной организации, способствующей разрешению возникающих социально-трудовых проблем.

Международная организация труда (далее – МОТ) – специализированное учреждение Организация Объединенных Наций – была создана в 1919 г. на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. Её миссией провозглашалась борьба за социальную справедливость. С этой целью правительства, работники и работодатели разных стран решили объединить усилия для выработки трудовых норм.

Устав МОТ был подготовлен в январе – апреле 1919 г. Комиссией по международному трудовому законодательству, созданной в соответствии с Версальским мирным договором и состоящей из представителей девяти стран: Бельгии, Кубы, Чехословакии, Франции, Италии, Японии, Польши, Великобритании и США. Комиссию возглавлял председатель Американской федерации труда. В результате работы Комиссии создана трехсторонняя организация, объединяющая представителей правительств, работодателей и трудящихся. Устав МОТ был включен в Версальский договор как часть XIII. В преамбуле Устава МОТ записано: «непредставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах» [2]. Организация призывает улучшать условия труда, тем самым добиваясь социальной справедливости.

К концу Второй мировой войны на международной конференции труда МОТ в Филадельфии (1944) была принята Филадельфийская декларация, в которой были уточнены цели и задачи МОТ в послевоенное время. В ней были воплощены следующие принципы:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями 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.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением в системе вновь созданной Организации Объединенных Наций и единственным международным органом, функционирующим в трехстороннем формате, на принципе трипартизма – практики трехсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трехстороннего соглашения профсоюзов, предпринимателей и представителей государства в лице правительственных организаций. Этот принцип отражен даже в устройстве парадных ворот штаб-квартиры МОТ: чтобы открыть их, нужно воспользоваться тремя ключами, символизирующими равную значимость её трехсторонних участников.

Развитие международного трудового законодательства реализуется МОТ в конвенциях и реко-

мендациях, которые вступают в силу с момента их принятия делегатами Международной конференции труда (высшим органом управления). На ней в качестве делегатов присутствуют представители правительства, трудящихся и работодателей 187 государств – членов МОТ. За время существования МОТ было принято 189 конвенций и 200 рекомендаций. Рекомендации излагают руководящие принципы и ориентиры для разработки национальной политики и практических мер. Они не требуют ратификации, содержат уточняющие или детализирующие положения конвенций либо модель регулирования социально-трудовых отношений. Государства – члены МОТ ратифицируют конвенции и принимают меры к их реализации на национальном уровне, регулярно представляя доклады о эффективности таких мер в штаб-квартиру МОТ. При этом в соответствии с Уставом МОТ ратификация государством конвенции не может затрагивать национальные правила, более благоприятные для трудящихся.

В борьбе за права миллионов людей уже на первых этапах становления МОТ были приняты шесть международных конвенций по важнейшим вопросам труда – рабочему времени в промышленности, безработице, охране материнства, труду женщин в ночное время, минимальному возрасту и ночному труду молодежи.

В конце XX в. МОТ напомнила, что все государства-члены имеют обязательства, вытекающие из самого факта их членства в этой организации?

- соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав:
- свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действительное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий [3].

Высшим органом управления МОТ является ежегодная Международная конференция труда, которая принимает международные трудовые нормы, определяет общую политику МОТ и каждые два года утверждает двухлетнюю программу деятельности, а также бюджет МОТ, финансируемый государствами-членами. Конференция является международным форумом, на котором обсуждаются глобальные социально-трудовые проблемы. Каждое государство-участник имеет право направить на конференцию четырех делегатов: двух от правитель-

ства и по одному от представителей трудящихся и работодателей. Эти делегаты имеют право выступать и голосовать независимо друг от друга.

С 1920 г. штаб-квартирой МОТ является Международное бюро труда (далее – МБТ) в Женеве, которое возглавляет генеральный директор, избираемый на пятилетний срок. МБТ является постоянно действующим органом (секретариатом) МОТ, чья деятельность обеспечивается профессиональными сотрудниками и экспертами в составе трехсторонних комитетов по основным отраслям промышленности, по вопросам профессиональной подготовки, развитию управления, охране труда, трудовых отношений, по особым проблемам некоторых категорий трудящихся (молодежи, инвалидов и др.). За все вопросы, касающиеся деятельности нанимателей и трудящихся и соблюдение международных стандартов труда, отвечают департаменты МБТ.

Являясь оперативным штабом, исследовательским и издательским центром, МБТ обеспечивает подготовку документов и докладов для конференций и заседаний МОТ, нормотворческую деятельность и руководит программами сотрудничества.

Вопросы администрирования и управления МБТ децентрализованы и переданы на региональный и субрегиональный уровень более чем в 40 представительств по всему миру.

В своей работе МОТ использует различные методы. Основными из них являются:

- 1) развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей (трипартизм);
- 2) разработка и принятие международных трудовых норм: конвенций и рекомендаций и контроль за их использованием (нормотворческая деятельность);
- 3) оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем. В МОТ это называется техническим сотрудничеством;
- 4) проведение исследования и осуществление публикации по социально-трудовым проблемам.

В 1934 г. СССР стал членом МОТ. В 1940 г. он приостановил свое членство в этой организации и возобновил его в 1954 г. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии работает в Москве с 1959 г. С апреля 2010 г. название изменилось, теперь это Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах – Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизской

Республике, Российской Федерации, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

К концу XX в. МОТ усиливает свою роль в решении проблем, связанных с переменами в сфере труда, важных инициатив стала концепция *достойного труда*. Впервые это понятие было публично оглашено в докладе генерального директора МОТ Х. А. Сомавиа на 87-й сессии данной организации в 1999 г. [4]. Согласно данной концепции достойным называется производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека. Он расширяет возможности человека в сфере социально-трудовых отношений, подразумевает более высокое удовлетворение потребностей личности, а также способствует его развитию, более полному раскрытию человеческого потенциала. «Достойный труд – это возможности мужчин и женщин заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, равенства, экономической безопасности и уважения человеческого достоинства» [там же].

Главный принцип достойного труда – обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения. Это является не только основой стабильного развития государства и общества, но, в сущности, имеет решающее значение в жизни каждого человека, так как трудовая деятельность обеспечивает его интеграцию в общество и приобретение социального статуса.

Окончательно Концепция достойного труда институционализировалась в 2008 г., когда МОТ приняла декларацию «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». В ней определены обязательные для всех государств – членов МОТ принципы: свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятости [5].

Теоретические исследования достойного труда, его измерения и оценки разрабатывались и развивались зарубежными и российскими учеными. Назовем лишь некоторых: Р. Анкер, Ф. Эггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, Ф. Бонне, Ж. Фигуэредо, Г. Стендинг, В. Н. Бобков, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, Т. О. Разумова, Г. Г. Руденко, А. А. Федченко и др. Ими были предложены различные методологические подходы к разработке критериев и индикаторов достойного труда, проводились их анализ и адаптация к условиям российской экономики,

особенностям ее пространственного развития и региональных различий.

Система показателей для измерения достойного труда была впервые представлена и одобрена на 18-й Международной конференции статистиков труда в декабре 2008 г. Программа сотрудничества с МОТ по концепции достойного труда была подписана Россией в 2012 г. С этого времени Федеральная служба государственной статистики (Росстат) на макроэкономическом уровне проводит анализ условий достойного труда. В 2016 г. подписана программа сотрудничества на 2017–2020 гг., в которой сформулированы приоритеты по расширению возможностей занятости и повышению производительности труда, обеспечению соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда. Среди приоритетов также сотрудничество в области социального страхования и пенсионного обеспечения, продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога. Росстат использует следующие группы индикаторов достойного труда:

– *основные индикаторы (М)*: 18 индикаторов (доля занятых лиц в общей численности населения в %; уровень безработицы в %; молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков, в возрасте 15–24 лет в общей численности населения соответствующей возрастной группы в %; доля неформального сектора в общей занятости в %; работающие бедные в %; доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) в %; др.);

– *дополнительные индикаторы (А)*: используются при наличии данных: гендерный разрыв в заработной плате, %; уровень производственного

травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек; расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных расходов домашних хозяйств, %; др.;

– *индикаторы экономического и социального контекста (С)*: дети, которые не посещают школу (% от возрастной группы); производительность труда (темпы роста); неравенство в распределении доходов; др. [6].

Мониторинг показателей, выбранных в качестве индикаторов реализации концепции достойного труда, формирует базу для проведения экономического анализа и позволяет выявить основные тенденции развития экономики. В ряде случаев «реализация концепции достойного труда в России происходит в условиях обострения ряда проблем в социально-трудовой сфере: незащищенные, уязвимые формы труда вытесняют защищенную и стабильную работу, огромное число людей вовлечено в неформальные трудовые отношения, появились работающие бедные и трудящиеся безработные» [7]. Этот вывод, например, иллюстрируется ростом неформальной занятости в России (рис. 1). Так, доля занятых в неформальном секторе в России выросла в 2018 г. по сравнению с 2017 г. (19,8 %) и составила 20,1 % от общей численности занятых в возрасте 15 лет и старше. Данный показатель в России стабильно держится на уровне 20 %, в кризисные 2015–2016 гг. он ненамного превысил 21 %.

В области заработной платы и доходов МОТ придерживается политики, направленной на справедливое распределение и обеспечение заработной платы, гарантирующей прожиточный минимум для всех работников, нуждающихся в такой защите. Индикаторы достойного труда иллюстрируют, что в

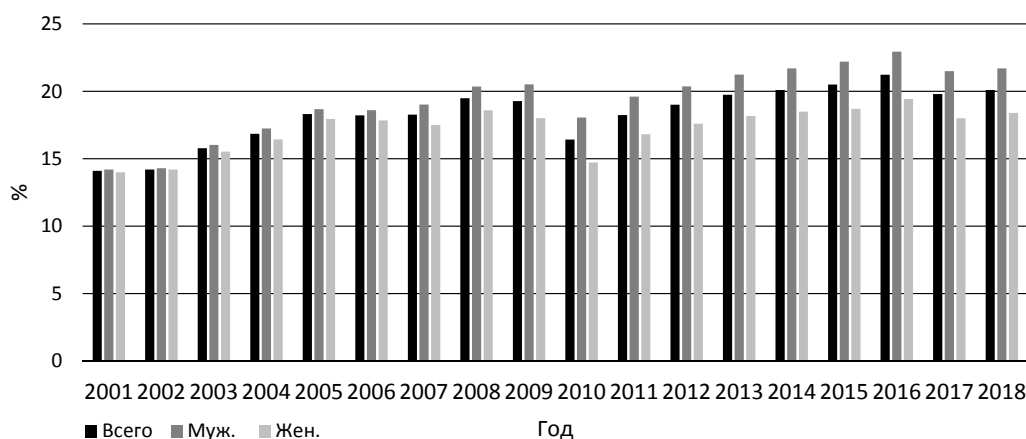


Рис. 1. М – Неформальная занятость. Доля неформального сектора в общей занятости, % [6]

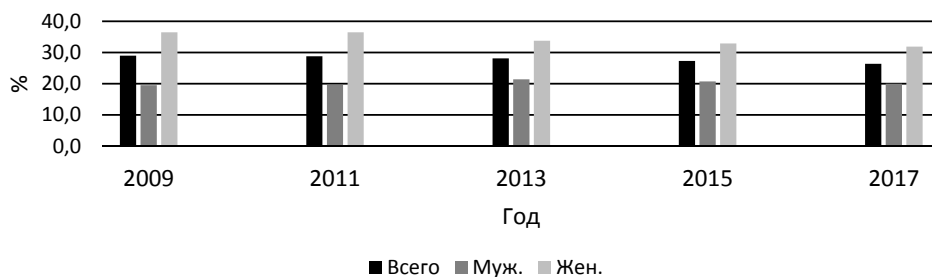


Рис. 2. М – Доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка), % [6]

России в 2009–2017 гг. уменьшился процент занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) с 29,0 до 26,4 % (рис. 2). При этом процент женщин, получающих низкую заработную плату, больше в сравнении с работающими мужчинами. В 2017 г. мужчин с низкой заработной платой было 20 %, женщин – 31 %.

Важнейшие положения концепции достойного труда МОТ формируют основу программных правительственных документов во многих странах мира. В 2000 г. международное сообщество под эгидой ООН провозгласило восемь Целей развития тысячелетия (далее – ЦРТ), которые должны были быть достигнуты к 2015 г.: ликвидация крайней нищеты и голода, обеспечение всеобщего начального образования, поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, сокращение детской смертности, др. [8].

Используемые показатели достойного труда и показатели ЦРТ дополняют друг друга, однако наблюдается их частичное пересечение (например, уровень занятости населения, доля работающих

бедных, темпы роста производительности труда), что требует дальнейшего развития исследований достойного труда на национальном, региональном уровне и в рамках программ корпоративной социальной ответственности.

Итоги 15-летних усилий, направленных на достижение ЦРТ, помогли вырваться из крайней нищеты более чем одному миллиарду людей, принять активные меры по борьбе с голодом, дать возможность посещать школу большему чем когда-либо числу девочек, а также защитить нашу планету. Они позволили создать новые передовые партнерства, всколыхнули общественное мнение и продемонстрировали огромное значение постановки широкомасштабных целей [9].

Несмотря на это, достигнутый прогресс был неравномерным. В последние десятилетия неравенство в доходах росло практически во всех регионах мира, но разными темпами (рис. 3).

Уровни неравенства в разных странах различаются, даже когда страны имеют одинаковый уровень развития, что подтверждает важную роль,

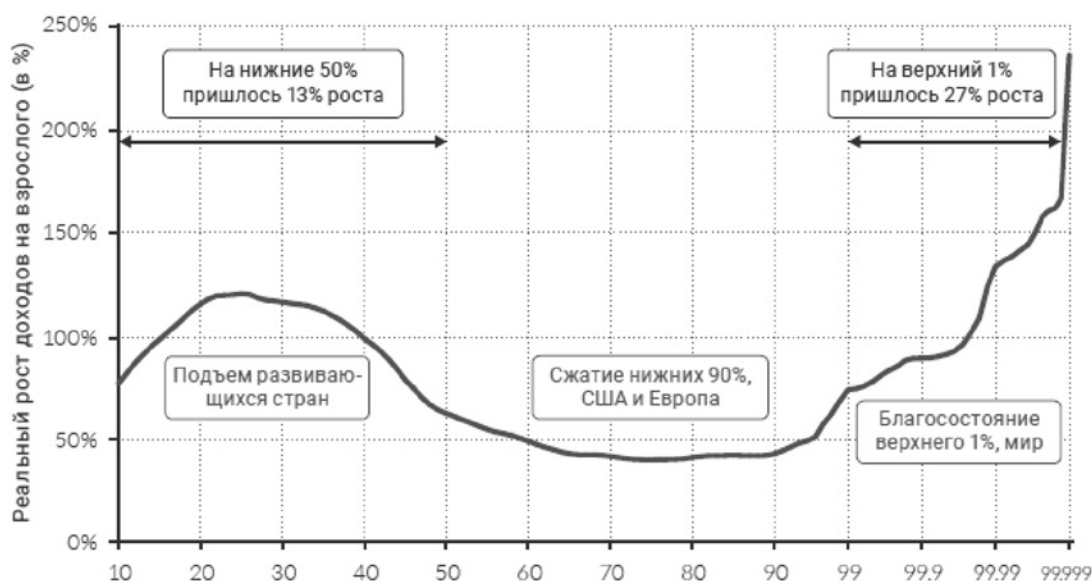


Рис. 3. Неравенство доходов в мире [10]

которую играют в эволюции неравенства национальная политика и институты [10].

Начало XXI в. стало и началом новой технологической эры, когда осуществляется переход к новому крупному этапу развития в производственной сфере. Четвертая промышленная революция, или Индустрия 4.0, получила свое название в 2011 г. в результате инициативы немецких бизнесменов, политиков и ученых по стратегическому плану развития экономики Германии, предусматривающему прорыв в области информационных технологий и переход к «умным» заводам и цифровым фабрикам. США последовали примеру Германии и создали в 2014 г. некоммерческий консорциум Industrial Internet, которым руководят лидеры промышленности GE, AT&T, IBM и Intel. Технологическую основу четвертой промышленной революции составляют роботизация, аддитивные технологии и цифровизация. Массовое внедрение киберфизических систем в производство и обслуживание человеческих потребностей, включая быт, труд и досуг, меняют структуру рабочих мест и рабочей силы. Так, по данным Глобального института McKinsey, уже к 2036 г. в мире может быть автоматизировано от 2 до 50 % работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 г. эта доля может достичь от 46 до 99 % [11]. По данным Всемирного экономического форума, уже к 2020 г. будет сокращено более 5 миллионов рабочих мест. Отмечается, что полного замещения для значительной части работников не произойдет, однако автоматизация затронет большую долю их операций. Автоматизация коснется прежде всего низкоквалифицированного и низкооплачиваемого труда – большая часть таких рабочих мест будет замещена роботами. Структура занятости приобретает U-образную форму, по краям которой происходит концентрация, с одной стороны, «лучших», высокопроизводительных рабочих мест, а с другой – «худших», в середине же концентрируются рабочие места разных технологических укладов.

В чисто количественном выражении к 2022 г. произойдет структурное сокращение определенных типов рабочих мест (снижение на 10 %), которое будет полностью уравновешено созданием новых рабочих мест и появлением новых профессий (рост 11 %) [12].

Через 15–20 лет благодаря новым достижениям шестого технологического уклада произойдут радикальные перемены в экономической и социальной сферах развития общества. Через 25–30 лет он станет доминирующим в экономике развитых

стран, а к 2020–2025 гг. ожидается скачок в технике и технологиях, в основе которых будут разработки, синтезирующие достижения в сфере базовых технологий по таким направлениям, как биотехнологии, информационно-коммуникационные технологии, основанным на робототехнике – мембранные и квантовые технологии, геновая инженерия, микротехника, фотоника и др.

По мнению авторов, включение России в глобальные экономические и связанные с ними технологические процессы привело к размыванию традиционной (стандартной, полной, типичной) модели занятости, на смену которой пришли гибкие формы взаимодействия субъектов рынка труда. Результаты исследований гибкости рынка труда и его структурных составляющих выявили проблему неустойчивости занятости в России, характерную для большинства стран с переходной экономикой, о чем ранее писали авторы статьи. Особенно актуальной эта проблема является для молодежи, вступающей в трудоспособный возраст [13].

Проблема исследования рациональной занятости населения остается одной из актуальных для российского общества. Это государственная задача, направленная на реализацию политики государства в области обеспечения гражданам достойной жизни. За прошедшие десятилетия рынок труда очень изменился. На него пришли новые поколения работников – молодежь поколения Y со своей мотивацией к труду, иными коммуникационными предпочтениями, другими требованиями к работодателю по оплате и условиям труда, формам занятости. На подходе поколение Z, полное своих трудовых особенностей. Основные цели проводимых преобразований на рынке труда – идти в ногу со временем, повышать качество, доступность и адресность услуг, тем самым удовлетворять возрастающие потребности как граждан, так и работодателей, повышать их доверие к службе занятости населения, которая должна быть готова перестраивать характер своих услуг и адаптировать их к изменяющимся внешним условиям, внедряя новшества не в ущерб собственной стабильности. При этом важно, чтобы основные функции или виды предоставляемых государственных услуг были в максимально возможной степени интегрированы.

Комплексный подход должен в конечном счете принести пользу каждому конкретному лицу, ищущему работу, способствовать согласованности и последовательности усилий сотрудников службы занятости населения, направленных на возвращение безработного к труду. Кроме этого, органы

службы занятости населения должны стремиться к постоянному росту эффективности и качества предоставляемых услуг. Приоритет следует отдать наращению профессионального потенциала сотрудников на основе постоянного развития и освоения информационных и коммуникационных технологий.

Главной задачей органов службы занятости населения в условиях цифровизации экономики была и остается эффективная работа на рынке труда, создание для граждан максимальных возможностей для поиска рабочего места. Современные параметры и подходы в развитии службы занятости заложены в приоритетный региональный проект «Центр занятости – новый формат», основанный на принципах бережливого производства.

Таким образом, перед МОТ и ее членами встают новые задачи по реализации концепции достойного труда и открываются новые направления работы, заявленные генеральным директором МОТ Г. Райдером в инициативе «Будущее сферы труда» (2015) [14]. Цель масштабной инициативы МОТ – сконцентрировать внимание гражданского общества на вопросе о будущем сферы труда в самом широком смысле, когда технологические перемены, цифровые технологии и автоматизация производства приводят к созданию одних рабочих мест и ликвидации других.

В сентябре 2015 г. государства – члены ООН приняли Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. Она содержит ряд целей, направленных на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех. Каждая из 17 целей содержит ряд показателей, которые должны быть достигнуты в течение 15 лет [13]. Для достижения целей в области устойчивого развития необходимы совместные усилия правительств, частного сектора, гражданского общества и всех жителей нашей планеты. На сайте Росстата для обсуждения и предложений опубликован проект перечня национальных показателей Целей устойчивого развития (далее – ЦУР).

Инициатива МОТ о будущей сфере труда (2015) получила институциональное подтверждение в «Декларации столетия о будущем сферы труда» на 108-й Международной конференции труда в июне 2019 г. Она свидетельствует об актуальности и значимости мандата МОТ в меняющейся сфере труда и призывает при формировании будущего сферы труда применять подход, ориентированный на человека: эффективное обеспечение гендерного равенства возможностей и обращения, эффектив-

ный всеобщий доступ к возможности учиться на протяжении жизни и качественному образованию; всеобщий доступ к всесторонней и стабильной социальной защите, соблюдение основополагающих прав работников, адекватная минимальная заработная плата, максимальное ограничение продолжительности рабочего времени, безопасность и гигиена труда, программы содействия достойному труду и повышения производительности, программы и меры, обеспечивающие надлежащую конфиденциальность и защиту персональных данных в соответствии с проблемами и возможностями, возникающими в сфере труда в связи с внедрением цифровых технологий, в том числе цифровых платформ [15].

Успешная реализация инициатив, касающихся будущего сферы труда, будет зависеть не только от развития технологий, но и от того, какую политику будет проводить правительство страны – члена МОТ. Несмотря на то, что правительство, работодатели и профсоюзы обладают равными правами при принятии решения, на практике имеет место несовпадение интересов государства, бизнеса и работников. Последние решения исполкома ФНПР о проведении Всероссийской акции ФНПР в рамках Всемирного дня действий за достойный труд под девизом «За реальный рост заработной платы!» подтверждают, что социальные партнеры не всегда достигают компромисса при взаимодействии. Сегодня борьба за достойный труд особенно актуальна: экономика страны практически не растет, зарплата остается на низком уровне, зато увеличивается квазианалоговая нагрузка на население и растут его долги по кредитам, процент ипотеки неслыханно высок для развитого государства, что в итоге влияет на рост бедности в стране [16].

С учетом вышесказанного авторы считают, что в России необходимо повысить качество отношений между социальными партнерами на основе социального диалога и развития законодательной базы институтов рынка труда с учетом рекомендаций и конвенций МОТ.

В России действуют более 70 конвенций МОТ, 50 из них были ратифицированы еще в СССР, а 20 конвенций – в Российской Федерации. Россия стоит в ряду 30 стран, ратифицировавших наибольшее число конвенций по правам человека. Перспективы ратификации РФ других конвенций МОТ обозначаются в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей

и Правительством Российской Федерации. Так, в целом генеральными соглашениями, начиная с соглашения, заключенного на 2008–2010 гг., было предусмотрено к ратификации 25 конвенций МОТ. К настоящему времени ратифицировано 11 из них. В числе конвенций, ратифицированных в 2018 г.: Конвенция № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (принята 20 июня 1988 г., ратифицирована Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 288-ФЗ, вступила в силу для России с 14 августа 2018 г.), Конвенция «О минимальных нормах социального обеспечения» (вступила в силу 27 апреля 1955 г., ратифицирована Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 349-ФЗ, вступила в силу для России с 1 января 2019 г.) и др.

В соответствии с п. 7.14. Генерального соглашения стороны в лице общероссийских объединений профсоюзов, работодателей и Правительства Российской Федерации приняли на себя обязательства о проведении консультаций по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Европейской социальной хартии (пересмотренной) и конвенций МОТ, например таких, как Конвенция № 161 «О службах гигиены труда» (1985), Конвенция № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма» (1964), Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962).

Категория «достойный труд» существенно обогатила концепцию человеческого развития и превратилась в один из ее ключевых элементов реализации ЦРТ. Достойный труд правомерно рассматривать как новое измерение качества трудовой жизни, позволяющее по-новому взглянуть на проблему условий и

возможностей развития человека в сфере труда. С выдвинутым на первый план проблемы развития человеческого потенциала в современной экономике степень «достойности» труда позволяет судить о векторах модернизации социально-трудовой сферы в целом и о качестве трудовой жизни с позиции различных субъектов социально-трудовых отношений.

Гарантия доступа к достойному перспективному труду для каждого жителя России является целью формирования экономики развития. Высококвалифицированные перспективные рабочие места позволяют молодым людям иметь предсказуемую траекторию карьерного и личностного роста, создавать и содержать семью, что является необходимым условием демографического возрождения и развития страны.

Одобрение Генеральной ассамблеи ООН Декларации столетия о будущем сферы труда означает признание жизненности и важности деятельности МОТ на протяжении всей своей 100-летней деятельности и поддержку позиции МОТ о полной и производительной занятости и достойного труда для всех. Именно это является ключевым элементом устойчивого развития и должно быть приоритетной целью национальной политики и международного сотрудничества.

В заключение хотелось бы выразить уверенность, что МОТ будет и впредь уделять первостепенное внимание насущным проблемам социальной и экономической справедливости, стимулируя тем самым реальное обеспечение фундаментальных прав и свобод человека, внедряя лучшие международные трудовые стандарты, закрепленные в документах МОТ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика труда : социально-трудовые отношения : учебник / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова, 2006. – 736 с.
2. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Международное бюро труда. – Женева, 1996.
3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Международная конференция труда 86-й сессия. Женева, 18 июня 1998 г.
4. Достойный труд : доклад генерального директора МОТ на Международной конференции труда (87-я сессия 1999 г.). – Женева, 1999.
5. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации : принята Международной конференцией труда. – Женева, 2008. – С. 1–2.

6. Индикаторы достойного труда. – URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries
7. Федченко А. А. Экономический анализ как условие реализации концепции достойного труда / А. А. Федченко // Современная экономика : проблемы и решения. – 2013. – № 11 (47). – С. 197–209.
8. Цели развития тысячелетия. ООН в России. – URL: <http://www.unrussia.ru/ru/millennium-development-goals>
9. Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. – URL: <https://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>
10. Доклад о неравенстве в мире – 2018. Основные положения. – URL: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-russian.pdf>
11. Цифровая Россия : новая реальность // Digital McKinsey. – 2017. – С. 53. – URL: <http://www.mckinsey.com/russia/our-work/mckinsey-digital/ru-ru>

12. The Future of Jobs 2018. Insight Report. The World Economic Forum. – URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/workforce-trends-and-strategies-for-the-fourth-industrial-revolution>

13. *Одегов Ю. Г.* Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России. Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены / Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина. – М. : Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2018. – № 4 (146). – С. 386–409.

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова

Одегов Ю. Г., доктор экономических наук, главный научный сотрудник

E-mail: Odegov.YuG@rea.ru

Бабынина Л. С., доктор экономических наук, главный научный сотрудник

E-mail: Babynina.LS@rea.ru

14. Письмо Г. Райдера с инициативой «Будущее труда». – URL: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_446487/lang--en/index.htm

15. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда : принята Международной конференцией труда. – Женева, 2019. – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_711401/lang--ru/index.htm

16. ФНИП сегодня. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/18120.htm>

Russian University of Economics named after G. V. Plekhanov

Odegov Yu. G., Doctor of Economic Sciences, Chief Research Fellow

E-mail: Odegov.YuG@rea.ru

Babynina L. S., Doctor of Economic Sciences, Chief Research Fellow

E-mail: Babynina.LS@rea.ru