



Концептуальная записка

Специальное обсуждение на пленарном заседании 3

Управление сферой труда

Цель

На этом заседании предлагается обсудить возможности и вызовы, связанные с управлением сферой труда в свете происходящих в ней изменений. В ходе прений можно было бы рассмотреть средства, которые обеспечивают действенное представительство, участие и социальный диалог во всех сегментах рынка труда, включая пути решения вопросов, касающихся управления сферой труда посредством новых и возникающих форм организации труда и производства.

Контекст

Традиционные механизмы регулирования вопросов труда, такие как социальный диалог, учреждения рынка труда и нормы, в том числе трудовое законодательство и международные трудовые нормы, системы регулирования вопросов труда и инспекции труда, всё чаще испытываются на прочность под давлением изменений в мировой экономике и преобразований в сфере труда, в том числе новых и возникающих форм организации труда и производства. Отход от традиционного стандартного трудового правоотношения, основанного на постоянной, штатной занятости на условиях полного рабочего дня с единственным известным нанимателем, к более разнообразным и гибким формам занятости оказывает значительное и быстрое воздействие на сферу труда. Действительно, с появлением многочисленных форм занятости и трудовых отношений меняется образ рынков труда во всём регионе.

Изменения в организации труда и производства бросают вызов структурам управления сферой труда на уровне предприятия, отрасли, страны и всего мира. В последнее время наметилась тенденция к реформированию рынков труда во многих странах, где экономические и социально-трудовые последствия регулирования рынка труда стали предметом острых разногласий и жарких споров о том, существует ли компромисс между занятостью и защитой труда.

Традиционные механизмы управления хорошо подходят для регулирования трудового правоотношения и верно служат нам на протяжении многих десятилетий. Тем не менее всё шире признается тот факт, что их охват зачастую носит ограниченный характер и что в действительности многие работники, включая самозанятых

работников и лиц, участвующих в гибких формах занятости и неформальной экономике, находятся за их рамками или откровенно отстраняются от участия в них. Эти работники могут сталкиваться со значительными препятствиями на пути реализации своих основополагающих прав на организацию и ведение коллективных переговоров об условиях труда и даже могут лишаться этих прав; при этом могут сужаться их возможности пользоваться защитой, предусмотренной трудовым законодательством или коллективными соглашениями, а также пользоваться социальными пособиями.

В значительном большинстве стран региона регулирование сферы труда осуществляется посредством этих механизмов управления, которые принимают различные формы. Однако что касается работников, находящихся в сфере их охвата и пользующихся их защитой, возможности и организационные ресурсы, необходимые для обеспечения достаточности и охвата защиты, соблюдения норм и исполнения законодательства, широко варьируются среди государств-членов. Необходимо разрабатывать политику и стратегии, направленные на обеспечение соблюдения, содействие применению и реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда, трудового законодательства и норм, касающихся безопасности и гигиены труда.

Действенный и всеобъемлющий социальный диалог имеет решающее значение для того, чтобы политика, направленная на решение будущих экономических, социальных и экологических проблем на национальном и международном уровнях, стала частью согласованной политики, основанной на широком участии всех сторон. Сильные, демократические, независимые и представительные организации, пользующиеся взаимным доверием и уважающие друг друга, являются краеугольным камнем действенного социального диалога и системы регулирования рынка труда.

Однако в ряде стран малочисленный состав организаций работников вызывает озабоченность относительно их легитимности как представителей, в то время как сегментация рынка труда, где многие работники не имеют своих представителей, серьёзно препятствует организации работников и ограничивает их способность принимать участие в социальном диалоге. Не менее важно создавать сильные и эффективные организации работодателей, представляющие интересы своих членов и новые формы предпринимательства. В то же время в некоторых странах другие участники из числа представителей гражданского общества всё настойчивее борются за участие в этих структурах. Это вызывает множество вопросов о том, как обеспечить разработку всеобъемлющих стратегий и подходов с тем, чтобы все работодатели и работники были представлены и могли участвовать в действенном, содержательном, инклюзивном и активном социальном диалоге.

В ходе этих прений необходимо открытого обсудить действующие нормы и существующие учреждения; можно было бы рассмотреть вопрос о том, есть ли необходимость в создании новых или иных форм регулирования, чтобы обеспечивалось участие всех работодателей и работников и чтобы будущая система управления сферой труда соответствовала своей цели.

Возможные вопросы для рассмотрения

- Какие институциональные механизмы и другие действия необходимы для того, чтобы социальный диалог во всех его формах, включая коллективные переговоры, мог способствовать поиску справедливых решений как для работодателей, так и для работников? Какие действия должны и могут быть предприняты правительством как одним из ключевых посредников, призванных создавать необходимые предпосылки для социального диалога и условия для здоровых трудовых отношений?

-
- Какие меры следует принять, чтобы органы регулирования вопросов труда могли воспользоваться преимуществами цифровых и других новых технологий?
 - Какими различными способами можно поддерживать широкую базу членства в интересах социальных партнёров? Какие действия могут предпринять социальные партнёры, чтобы воспользоваться технологическими инновациями для повышения осведомлённости и расширения состава своих нынешних и потенциальных новых членов?
 - Какую роль могут играть международные трудовые нормы в формировании системы регулирования вопросов труда и трудовых отношений? Достаточно ли существующей законодательной базы для того, чтобы участники во всех сегментах рынка труда могли осуществлять свои законные права?