



## Концептуальная записка

### Специальное обсуждение на пленарном заседании 2

#### Организация труда и производства (включая содействие и применение Декларации МНК)

##### *Цель*

Участникам заседания предлагается обсудить, как новые и возникающие формы организации труда и производства влияют на характер труда с точки зрения предприятий/работодателей, работников и их представительных организаций в том, что касается их прав и ответственности в меняющейся сфере труда, и как можно реализовывать возможности и преодолевать вызовы, создаваемые этими изменениями в отношении достойного труда. Кроме того, они могли бы рассмотреть вопрос о том, какую положительную роль Трёхсторонняя декларация принципов МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК)<sup>1</sup>, может сыграть в этой связи в Европе и Центральной Азии<sup>2</sup>.

##### *Контекст*

Изменения в сфере труда, в том числе инновации на транспорте, в информационно-коммуникационных технологиях и в международной торговле, а также увеличение веса финансового сектора и сектора услуг в глобальной экономике оказывают существенное влияние на организацию труда и производства в Европе и Центральной Азии.

Этому влиянию подвергаются задающие важный вектор перемен предприятия всех форм организации и всех размеров – крупные и малые.

С одной стороны, многие предприятия прибегают к аутсорсингу или субподряду, передавая часть работы сторонним агентствам и другим посредникам на местном, национальном и международном уровнях. В условиях растущей фрагментации производственных процессов, в том числе в системах поставок, возникают вопросы о том,

<sup>1</sup> Пересмотренный текст Декларации МНК, одобренный Административным советом на его 329-й сессии (март 2017 г.) по завершении процесса трёхстороннего обсуждения, можно найти [здесь](#).

<sup>2</sup> С дополнительной информацией о региональном механизме реализации Декларации МНК можно ознакомиться в её Приложении II, п. 1 а).

---

какие последствия это вызывает для работодателей, работников, экономики и общества. На первый план в дебатах об инклюзивном и устойчивом предпринимательстве, экономическом росте и занятости выходят такие вопросы, как производительность, конкурентоспособность, поведение на рынке, фискальная и социальная политика, экологическая и торговая политика, а также основополагающие трудовые права и условия труда.

С другой стороны, новые формы организации предприятий, возникшие, к примеру, в экономике случайных заработков, на цифровых платформах, в коллективной экономике и в экономике, основанной на участии сообществ специалистов (так называемый краудворкинг), расстроили деятельность многих традиционных предприятий и состоявшихся рынков, став при этом важным источником новых форм занятости. Это способствовало появлению новой плеяды предпринимателей, создающих возможности для получения работы и доходов многими участниками рынка труда.

Несмотря на то что такие изменения в организации труда и производства открыли много возможностей перед работодателями и работниками, а также способствовали повышению гибкости и улучшению баланса трудовой и частной жизни, они также породили проблемы, связанные с характером и содержанием прав и обязанностей, а именно как эти права могут осуществляться и где и на кого возлагается эта ответственность. Кроме того, пересматриваются роли правительств, организаций работодателей и работников, предприятий и учреждений рынка труда.

Эти изменения и их последствия на рынке труда бросают вызов представлениям о стандартном трудовом правоотношении, поскольку происходит сдвиг от трудовых отношений, основанных на постоянной, штатной занятости на условиях полного рабочего дня, к менее устойчивым и шатким отношениям, а в некоторых случаях к их полному исчезновению. Всё больше стирается грань между наёмной занятостью и самозанятостью.

Распространение разнообразных и более гибких форм занятости, таких как временная работа, занятость на условиях неполного рабочего дня, заёмный труд, субподряд и зависимая самозанятость, а также эрозия традиционного трудового правоотношения, вызывают беспокойство, поскольку усиливается незащищённость всё большего числа работников на рынке труда и нестабильность их положения в обществе. В некоторых случаях работники выпадают или исключаются из сферы действия систем социальной защиты и охраны труда. Это ставит вопрос о том, насколько адекватны системы социальной защиты и охраны труда и насколько широк их охват, чтобы обеспечивался справедливый баланс гибкости и стабильности.

Кроме того, поскольку права и обязанности всё больше открепляются от трудового правоотношения, последствия могут возникать и в отношении безопасности и гигиены труда, условий труда и осуществления основополагающих трудовых прав, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров; влияние оказывается и на то, как эти права отстаиваются. Одновременно предприятия могут утрачивать преимущество рабочей силы и возможность повышать её квалификацию.

Изменения в организации труда и производства имели и будут впредь иметь далеко идущие последствия для работников, работодателей, правительств и общества, а также для систем занятости и трудовых отношений.

Несмотря на то что все участники экономической жизни несут ответственность за формирование будущих производственных процессов, многонациональные корпорации как мобильные и авторитетные субъекты всё более глобализирующейся экономики находятся в особенно выгодном положении и несут особую ответственность за

---

формирование стабильного будущего сферы труда и производства. В последние десятилетия производственные процессы неуклонно дифференцировались и частично преобразовывались в глобальные системы поставок, которые выходят за рамки регулирования отдельных стран. Такой ход развития придаёт ещё больший вес роли трёхстороннего социального диалога и добросовестной практики предпринимательства.

Одним из ключевых инструментов, способствующих развитию жизнеспособных предприятий, является Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в которой содержатся рекомендации МОТ, обращённые к предприятиям (многонациональным и национальным), правительствам и социальным партнёрам по вопросам общей политики, занятости, профессиональной подготовки, условий труда и жизни, трудовых отношений. Целью акта является поощрение позитивного вклада предприятий в социально-экономическое развитие и обеспечение достойного труда, смягчение и устранение возможных негативных последствий. Эти рекомендации, отражающие передовой опыт всех предприятий, весьма актуальны в контексте [Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года](#) и в отношении будущих изменений в организации труда и производства.

Многонациональные корпорации со штаб-квартирой или производством в Европе и Центральной Азии играют важную роль в обеспечении социально-экономического развития и достойного труда, принимая решения об инвестициях, закупках и занятости и поддерживая деловые отношения с другими предприятиями, особенно с местными, включая микропредприятия, малые и средние предприятия. Хотя многонациональные корпорации и их системы поставок открывают значительные возможности для социально-экономического развития и достойного труда, они также могут создавать проблемы. Важно, чтобы правительства помогали создавать благоприятные условия для многонациональных корпораций и их поставщиков, чтобы можно было в полной мере реализовать эти возможности и решительно противостоять потенциальным разрушительным последствиям.

В докладе *Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд – содействие и применение Декларации МНК в Европе и Центральной Азии* представлен обзор региональных тенденций в сфере прямых иностранных инвестиций (ПИИ), а также возможностей и вызовов, которые эти инвестиции создают в отношении достойного труда<sup>3</sup>. В нём обобщаются взгляды правительств, организаций работодателей и работников на практику применения Декларации МНК, которые были представлены в ответах на вопросник, разосланный всем государствам-членам МОТ в этом регионе. Большое число полученных ответов<sup>4</sup> указывает на значительный интерес к МНК и их вкладу в обеспечение достойного труда, инклюзивного и устойчивого развития, а также подчёркивает важность содействия этому трёхстороннему акту. Кроме того, в докладе содержится подробная информация об инициативах, предпринимаемых правительствами, работодателями и работниками в целях повышения осведомлённости общественности о Декларации МНК и содействия применению содержащихся в ней рекомендаций.

<sup>3</sup> С докладом *Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд – содействие и применение Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии*, можно ознакомиться [здесь](#).

<sup>4</sup> В общей сложности было получено 83 ответа из 43 стран, что составляет 84% всех государств-членов этого региона.

---

## **Возможные вопросы для рассмотрения**

- Какие появляются новые формы организации предприятий, и как это влияет на производительность и конкурентоспособность? Какое влияние новые формы труда и занятости оказывают на традиционные категории работников в странах региона? Какие меры могут стимулировать создание рабочих мест и защиту трудовых и социальных прав в целях обеспечения достойного труда для всех?
- Что могут сделать правительства, организации работодателей и работников в целях создания благоприятных условий для развития жизнеспособных предприятий?
- Каким образом инвестиции и торговля способствуют созданию возможностей для достойного труда в регионе?
- Каким образом правительства, организации работодателей и работников могут взять на себя исполнение ролей и обязанностей, изложенных в Декларации МНК, в целях совершенствования регулирования деятельности МНК в интересах создания большего числа рабочих мест лучшего качества, в том числе путём установления деловых связей с местными предприятиями, включая микропредприятия, малые и средние предприятия? Какие действия следует предпринять в дальнейшем, чтобы эффективнее поощрять и применять принципы Декларации МНК в регионе в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в том числе с помощью оперативных инструментов, изложенных в пересмотренном тексте Декларации МНК?

## **Справочные материалы**

Дополнительные сведения можно почерпнуть из следующего доклада: *Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд – содействие и применение Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии.*