



Décima Reunión Regional Europea

Estambul, Turquía, 2-5 de octubre de 2017

ERM.10/D.7

Nota conceptual

Sesión plenaria especial 3

Gobernanza del trabajo

Objetivo

Se invita a los participantes en esta sesión a entablar un debate sobre las oportunidades y dificultades que entraña la gobernanza del trabajo, en vista de los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. En la discusión se podrían analizar los medios que permitan proporcionar a todos los segmentos del mercado de trabajo una representación efectiva, la capacidad de hacer oír su voz y mecanismos de diálogo social, y, en particular, la manera de abordar la gobernanza del trabajo en el contexto de las nuevas formas de organización de la actividad laboral y de la producción.

Contexto

Los marcos que se han venido utilizando tradicionalmente para regular el trabajo, como el diálogo social, las instituciones y normas del mercado de trabajo, incluida la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo y los sistemas de administración y de inspección del trabajo, están siendo cada vez más cuestionados como consecuencia de la evolución de la economía globalizada y de las transformaciones que vive el mundo del trabajo, en especial, la aparición de nuevas formas de organización de la actividad laboral y la producción. El modelo tradicional de una relación de trabajo — basada en un empleo continuo, regular y a tiempo completo con un único empleador identificable — ha ido dando paso a otras modalidades de empleo más diversas y flexibles que están provocando efectos considerables e inmediatos en el mundo del trabajo. De hecho, la aparición de una gran diversidad de modalidades de empleo y relaciones de trabajo está transformando el panorama de los mercados de trabajo en toda la región.

Los cambios en la organización del trabajo y la producción suponen un desafío para las estructuras de gobernanza en el lugar de trabajo, a nivel empresarial, sectorial, nacional e internacional. En los últimos tiempos, ha habido una tendencia a reformar los mercados de trabajo en muchos países donde la regulación del mercado de trabajo ha tenido efectos muy controvertidos en la economía y el empleo, y ello ha generado acalorados debates sobre si se ha encontrado un balance adecuado entre el empleo y la protección de los trabajadores.

Los sistemas de gobernanza tradicionales se ajustan bien a la relación de trabajo y nos han prestado un buen servicio durante muchas décadas. Sin embargo, cada vez más se reconoce que un gran número de trabajadores — con inclusión de los trabajadores independientes y de las personas que trabajan en modalidades de trabajo más flexibles o en

la economía informal — a menudo sólo tienen una cobertura limitada o, se encuentran incluso al margen de esos sistemas o están excluidos de ellos de manera explícita. Estos trabajadores pueden tener importantes dificultades para ejercer derechos fundamentales como el de sindicarse y negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, y en algunos casos incluso se les deniegan estos derechos. Además, a veces se limita su capacidad de ampararse en la legislación laboral o en los convenios colectivos, así como de la posibilidad de beneficiarse de prestaciones de protección social.

En la gran mayoría de los países de la región, la regulación del trabajo se lleva a cabo a través de estas instituciones de gobernanza, en sus diversas formas. Sin embargo, los trabajadores que pueden acogerse a esa cobertura y a las medidas de protección correspondientes se encuentran ante situaciones muy diferentes porque de un Estado Miembro a otro las capacidades y los recursos institucionales varían mucho en términos de adecuación, alcance, cumplimiento de la normativa y control de la aplicación. Se precisan, pues, estrategias y políticas que contribuyan a asegurar el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las leyes laborales y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

El mantenimiento de un diálogo social productivo e integrador es fundamental para que las políticas que aborden los retos económicos, sociales y ambientales del futuro, tanto a nivel nacional como internacional, se inscriban en un marco de políticas coherente y participativo. Asimismo, las organizaciones sólidas, democráticas, independientes y representativas que gozan de confianza y respeto mutuos son la piedra angular de un diálogo social eficaz y de la regulación del mercado de trabajo.

Sin embargo, en algunos países la baja tasa de afiliación a las organizaciones de trabajadores ha suscitado inquietudes en cuanto a la legitimidad representativa, mientras que la segmentación del mercado de trabajo, coyuntura en la que muchos trabajadores carecen de representación, plantea dificultades considerables para que éstos puedan organizarse y participar en el diálogo social. De manera análoga, es importante que se creen organizaciones de empleadores sólidas y eficaces que representen los intereses de sus miembros y engloben nuevas formas de empresas. Al mismo tiempo, en algunos países, otros actores de la sociedad civil están tratando cada vez más de participar en estas estructuras. Esta situación ha suscitado numerosas preguntas sobre la manera de conseguir que se elaboren estrategias y enfoques integrales a fin de que todos los empleadores y trabajadores estén representados y puedan participar en un diálogo social productivo, creíble, integrador y participativo.

Estos debates exigen una discusión abierta sobre las normas e instituciones existentes, y en ellos se podría considerar si se requieren formas nuevas o diferentes de regulación para garantizar la inclusión de todos los empleadores y los trabajadores, y garantizar la idoneidad de la futura gobernanza del trabajo.

Posibles preguntas a considerar

- ¿Qué disposiciones institucionales y otras medidas serían necesarias para garantizar que el diálogo social en todas sus formas, incluida la negociación colectiva, pueda contribuir a alcanzar soluciones justas para los empleadores y los trabajadores? ¿Qué acciones deberían y pueden emprender los gobiernos como facilitadores clave para garantizar que existan las condiciones previas necesarias para el diálogo social y un entorno de relaciones laborales satisfactorio?
- ¿Qué medidas se deberían adoptar para que las administraciones del trabajo puedan sacar provecho de la digitalización y otros avances tecnológicos?

-
- ¿De qué maneras se podría apoyar el establecimiento de una base de afiliación incluyente para los interlocutores sociales? ¿Cómo podrían éstos aprovechar las innovaciones tecnológicas para darse a conocer mejor y llegar hasta sus miembros actuales y potenciales?
 - ¿Cómo pueden las normas internacionales del trabajo desempeñar un papel en la configuración de la reglamentación del trabajo y de las relaciones de trabajo? ¿Es suficiente el marco legislativo actual para garantizar que todas las personas que componen los segmentos del mercado de trabajo puedan ejercer los derechos que las amparan?