

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

Аналитический материал подготовлен для
Второго совещания Глобальной комиссии по будущему сферы труда
15-17 февраля 2018 года

#11

Кластер 6: Управление сферой труда в будущем

Новые направления в области управления сферой труда

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

Преобразование мира труда создает беспрецедентные проблемы для существующих институтов и методов управления сферой труда. Многие проблемы связаны с глобализацией (МОТ, 2017а). Интеграция на глобальном рынке способствует конкуренции между государствами, в том числе в области условий труда. Это также ограничивает пространство национальной политики. Последствия этих двух процессов оказывают давление на установившиеся методы управления сферой труда. На национальном уровне эффективное правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений сталкивается с вызовом наличия неформального сектора, трудовой миграции и распространения нестандартных форм занятости. Коллективное регулирование сферы труда сталкивается с проблемами стагнации или падения уровня членского состава профсоюзов и в некоторых случаях ослабления политической поддержки коллективных переговоров. Эффективное государственное регулирование также во многих случаях затрудняется в связи с ослаблением поддержки в области регулирования вопросов труда, в частности органов инспекции труда и разрешения споров.

Несмотря на эти проблемы и вызовы, национальное государство остается центральным субъектом в управлении вопросами труда: многое по-прежнему остается в пределах национальной юрисдикции. Таким образом, национальное государство обладает полномочиями и несет ответственность за смягчение последствий процесса глобализации для работников и предприятий. Однако потенциал национального государства по реализации этой ответственности испытывает серьезное давление. В частности, существующие институты и методы управления не могут охватить всех тех, кто работает.

В этом выпуске аналитического материала рассматриваются вопросы о том, какие новые направления в управлении сферой труда позволяют предположить то, чем управление будет отличаться в будущем, чтобы регулировать происходящие в настоящее время преобразования. В нем рассматриваются вопросы национального управления, транснационального управления сферой труда, частного управления и нового управления.

Ключевые выводы

Национальное управление

Национальное управление вопросами труда достигается за счет взаимодействия институтов рынка труда в рамках всеобъемлющей системы (Berg, 2015). Это включает применение международных трудовых норм в национальном законодательстве, регулирование труда во всех его аспектах, коллективные трудовые отношения, установление минимальной заработной платы и индивидуальные трудовые отношения.

Трудовые отношения лежат на пересечении экономической организации и правового регулирования сферы труда. В качестве средства организации труда трудовые отношения способствуют повышению производительности труда за счет стабильности занятости и, тем самым, вносят позитивный вклад в общие экономические показатели (МОТ, 2016a). Со временем трудовой договор стал основным юридическим институтом для регулирования экономической структуры труда в трудовых отношениях. Центральным элементом правового регулирования трудовых отношений является презумпция подчинения труда под контролем одного работодателя.

В системе национального управления трудовой договор лежит в основе взаимосвязанных уровней (МОТ, 2016b). Публичное право дополняет трудовой договор посредством установленных законом минимальных условий и зачастую обеспечивает доступ к системам социальной защиты. Публичное право обычно способствует коллективным переговорам как одному из дополнительных уровней управления. Частное управление и различные формы транснационального управления, которые опираются на международные трудовые нормы и стремятся укрепить их национальное применение, - это дополнительные уровни, которые формируют трудовые отношения. В то же время получение предполагаемых преимуществ на каждом уровне зависит от трудовых отношений.

Даже с увеличением числа новых рабочих механизмов и появлением новых уровней управления трудовой договор остается *концептуальным* пробным камнем для действий государства, направленных на разработку мер по обеспечению правовой защиты работников в нестандартных формах занятости (Deakin, 2013). Эти меры включают требование о равном обращении с работниками в нестандартных формах занятости; введение нового регулирования рабочего времени; попытку исправить положение с неправильной классификацией работников; ограничение прав работодателей привлекать работников к нестандартным формам занятости; и установление обязательств, когда в трудовых отношениях участвуют несколько сторон (МОТ, 2016c). Некоторые органы инспекции труда используют стратегический подход к соблюдению (Weil, 2008), чтобы реагировать на проблемы, возникающие в связи с трудовыми отношениями, на все более напряженном рабочем месте (Weil, 2014). Со своей стороны, представители работников опробовали новые средства коллективной организации и действий (МОТ, 2015 г.).

Однако меры государства, построенные вокруг установленной концепции подчиненной работы под контролем одного работодателя, могут не отвечать всем вызовам. Вероятно, они не могут охватить договоренности между множеством сторон. Они также не могут охватить тех, кто занят в неформальной экономике, или содействовать переходу из неформального в реальный сектор экономики, сочетаемому с равным доступом к правам на производстве.

Эти и другие проблемы эффективности установленного режима правового регулирования трудовых отношений вызвали альтернативные предложения. К ним относятся предоставление «социальных прав заимствования» (Supiot, 2001; см. Аналитический материал № 7); признание того, что рынки труда являются «переходными» (Gazier and Gautié, 2011); выступление за «единый трудовой договор», а не за множество форм участия в работе (Casale and

Perulli, 2014); признание «личных трудовых отношений» в качестве основы для правового регулирования индивидуальной работы (Freedland and Kountouris, 2011); наделение обязанностями работодателя любой стороны, обладающей «законным правом на осуществление функции работодателя или юридическим правом на решающую роль в осуществлении такой функции» (Prassl, 2015, стр. 165); и принятие «Трудовой конституции» для обеспечения социальных прав лиц, работающих в подчинении (Dukes, 2014).

В конечном итоге многое будет зависеть от того, будут ли государства и далее добиваться целей экономической и социальной политики, которые эффективно обеспечиваются трудовыми отношениями. Многие также будут зависеть от того, будут ли социальные силы вести борьбу в этом направлении. И многое будет зависеть от влияния других способов управления на работников, участвующих в трудовых отношениях.

Международные трудовые нормы и транснациональное управление сферой труда

Международные трудовые нормы являются важным ориентиром для управления сферой труда. МОТ изучает структуру международных трудовых норм в рамках механизма пересмотра норм с целью их обновления и обеспечения их актуальности в будущем. Ряд транснациональных механизмов управления опирается на этот круг международных трудовых норм. Они включают региональные договоренности, инициативы в области частного управления и международные рамочные соглашения. Международные трудовые нормы в целом и основополагающие принципы и права, в частности, служат ориентиром для положений о труде в международных договорах о торговле и инвестициях и положениях о труде в практике инвестирования и кредитования международных финансовых учреждений.

Ряд региональных экономических механизмов включает в себя рамки для управления трудовой деятельностью, обеспечивая защиту прав трудящихся и / или поощряя применение международных трудовых норм в национальном законодательстве и сближение этих правовых рамок. Как Европейский союз, так и Совет Европы защищают основополагающие права в сфере труда, в то время как Европейская комиссия имеет прямой регулирующий орган по некоторым темам (Hendrickz and Giubboni, 2015; Novitz, 2010). Основополагающие права в сфере труда по-разному защищены в межамериканской системе прав человека (Belle Antoine, 2015; Novitz, 2010); в Африканском союзе (Novitz, 2010); и в Сообществе по вопросам развития стран юга Африки (Bamu and Mudarikwa, 2015 год). Организация по гармонизации предпринимательского права в Африке (OHADA) обнародовала типовое трудовое законодательство для своих государств-членов в Центральной и Западной Африке (Blackett, 2010), а Карибское сообщество обнародовало примерное трудовое законодательство по определенным темам (Corthésy and Harris -Roper, 2014).

Положения о труде становятся все более распространенными в двусторонних и многосторонних торговых и инвестиционных соглашениях, в том числе между развивающимися странами (МОТ, 2017а). Они сильно различаются по своему нормативному содержанию; механизмами контроля государственной

практики; а также структурами и результатами процессов урегулирования споров. Каждый из этих элементов был тщательно изучен во многих соглашениях (например, Compa and Brooks, 2015). Проведенный недавно анализ показывает, что оценка влияния положений о труде в торговых соглашениях требует внимания к балансу мер политики в любой данной статье и к тому, какое влияние они могут оказать на потенциал государств, заинтересованных сторон и / или фирм (Aissi, Peels and Samaan, готовится к печати). Важный вывод заключается в том, что положения о труде вряд ли могут смягчить любые вредные последствия либерализации торговли, *если они* не сопровождаются другими политическими мерами, особенно мерами поддержки действий и участия гражданского общества (Cheong and Ebert, 2016 год).

Со своей стороны, Международная финансовая корпорация (МФК) начала рассматривать социальные проблемы в своей практике кредитования в 1990-х годах (Sims, 2009). С 2006 года систематически выдвигается требование о соответствии нормам эффективности, которые включают положения о труде (Cradden, Graz and Pamingle, 2015). С 2013 года Всемирный банк заменил свои прежние гарантии нормами эффективности МФК, хотя с 2018 года они будут в свою очередь заменены новыми основами социально-экологической политики, которые будут применяться ко всем новым инвестиционным проектам Банка¹. Эти основы будут включать нормы эффективности в четырех областях ключевых трудовых норм МОТ.

Как и положения о труде в торговых и инвестиционных соглашениях, нормы эффективности МФК вызывают вопросы об их нормативном содержании; сфере их применения; механизмах надзора; и их последствиях на практике (Ebert, 2014). Хотя они и содержат механизм подачи жалоб, нет четких данных, свидетельствующих об их полезности. В одном из исследований было установлено, что эти нормы эффективности создают «регулируемое пространство», в рамках которого местные субъекты могут требовать свои юридические права. Вместе с тем, исследование также показало, что способность делать это зависит от эффективности потенциала коллективного представительства. Целых 95 процентов потенциально охваченных работников не знали о существовании механизмов подачи жалоб или даже о самих нормах эффективности (Cradden, Graz and Pamingle, 2015).

Международные рамочные соглашения (МРС) между глобальными профсоюзными федерациями и многонациональными корпорациями (МНК) часто ссылаются на продвижение основополагающих принципов и прав в сфере труда². В этих соглашениях используются разумные и конструктивные трудовые отношения, существующие между этими субъектами, для поощрения уважения основополагающих принципов и прав в сфере деятельности этих МНК. Вступая в эти соглашения, обе стороны признают друг друга как законных партнеров по трудовым отношениям на глобальном уровне и сотрудничают в применении и мониторинге этих принципов на страновом уровне. Исследования показывают, что, поощряя уважение к этим принципам и разрешение споров по поводу их неприменения национальными партнерами по производственным отношениям, МРС наращивают и укрепляют потенциал

¹ <http://www.worldbank.org/en/programs/environmental-and-social-policies-for-projects/brief/the-environmental-and-social-framework-esf#policies> (по состоянию на 16 января 2018 г.). Нормы эффективности также оказали влияние на другие виды кредитования международного частного сектора, будь то государственные или частные учреждения (Ebert, 2014).

² К ним относятся: свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного и обязательного труда; действительное запрещение детского труда; и недопущение дискриминации в области труда и занятий.

национальных систем производственных отношений и систем управления (МОТ, готовится к печати).

Частное управление

Многие фирмы приняли политику корпоративной социальной ответственности (КСО), чтобы влиять на условия труда в своей деятельности. Другие участвуют - иногда в дополнение к своей политике КСО - в усилиях многих заинтересованных сторон, направленных на улучшение условий труда на производстве для глобальных производственно-сбытовых цепочек (ГПСЦ)³. В рамках собственной программы МОТ «Улучшение условий труда», разработанной совместно с МФК, были включены элементы такого частного управления⁴.

Результаты частного регулирования на практике внимательно изучены. Многие исследования показывают, что частное регулирование, скорее всего, будет оказывать положительное влияние на решение относительно более простых задач, таких как нарушения в области заработной платы, чем на преодоление более сложных проблем, в частности в области свободы объединения (Barrientos and Smith, 2007). Поэтому в долгосрочной перспективе для обеспечения устойчивого воздействия возможно потребуется разработка надежных институциональных механизмов (Rodríguez-Garavito, 2005). Исходя из этого, наличие активного гражданского общества может способствовать эффективному функционированию частного управления (Amengual and Chirot, 2016). Тем не менее, даже в исследованиях по одной и той же стране данные неоднозначны в отношении того, насколько частное управление само по себе эффективно расширяет возможности субъектов производственных отношений (Polaski, 2006; Kolben, 2004). Следует также обратить внимание на более широкий контекст управления, включая уровень свободы прессы (Amengual and Chirot, 2016; Toffel, Short and Ouellet, 2015).

В большей степени озабоченность вызывает взаимодействие частного и государственного управления. Теоретически, они могли бы работать параллельно; они могли бы дополнять друг друга; или частное управление могло бы вытеснять / заменять государственное управление сферой труда. На практике частное управление может быть более эффективным, если само государство является относительно более эффективным (Locke, Qin and Brause, 2007; Locke, Rissing and Pal, 2013). Исследование в секторе по производству сахара Бразилии (Coslovsky and Locke, 2013) и другое исследование в секторе по производству одежды в Доминиканской Республике (Amengual, 2010) показали, что частное регулирование может иметь положительный эффект, позволяющий государственным учреждениям повышать до максимального уровня свои сравнительные преимущества - и ограниченные ресурсы - даже при ограниченном формальном взаимодействии с государственным управлением. В конечном счете, частное и государственное управление не действуют изолированно друг от друга (Coslovsky and Locke, 2013). Таким образом, частное управление не выходит за рамки государственного управления: оно добавляет еще один уровень (Bartley, 2011). Изучение взаимодействия программы «Улучшение условий труда в Индонезии» с национальной инспекцией труда показало, что создание дополнительных уровней управления может укрепить систему государственного управления,

³ Примеры включают Инициативу по этике торговли (www.ethicaltrade.org) и Справедливую трудовую ассоциацию (www.fairlabor.org).

⁴ www.betterwork.org.

если это изменит стимулы и потенциал субъектов для соблюдения, и если программа будет напрямую взаимодействовать с государственным управлением (Amengual and Chirot, 2016).

Новое управление

Взаимодействие государственного и частного управления сферой труда характерно для подхода к государственной политике на основе «нового управления». Во все большей степени во многих областях новое управление делает акцент, среди прочего, на участии негосударственных субъектов и взаимодействии с заинтересованными сторонами (Lobel, 2004). В контексте управления сферой труда это можно понимать как интересы государства, а также представителей работодателей и работников, которые собираются вместе для разработки и осуществления политики (Всемирный банк, 2017 год).

Переход к (новому) управлению отражает осознание того, что хотя правительства необходимы для того, чтобы направлять и узаконить этот процесс, они не являются единственным средством обеспечения управления (Ruggie, 2014). Этот переход также отражает как возрастающую сложность задач государственной политики, так и постоянно действующую реальность ограничения ресурсов, которые сдерживают потенциал государства для обеспечения соблюдения соответствующих норм. Таким образом, новое управление является стратегическим средством для привлечения частных стимулов с целью более эффективного достижения общественных целей (Weil, 2008). Новое управление дает возможность адаптировать управление к институциональному контексту - и от этого зависит его успех (Dubash and Morgan, 2012).

Трипартизм давно опирался на подходы, характерные для нового управления. Эффективный трипартизм возможен только с институциональным охватом для обеспечения участия уполномоченных представителей легитимных организаций работодателей и работников. И хотя представительская роль организаций работодателей и работников может быть более узкой, чем некоторые из широких концепций, используемых в новой литературе по вопросам управления, касающимся «участия гражданского общества» (Novitz and Fenwick, 2010), процесс социального диалога с участием организаций работодателей и работников можно понимать как продвижение цели обсуждения, которая лежит в основе нового управления (Vogg, 2009).

Некоторые соображения

Государства, граждане, организации работодателей и работников, предприятия и международные учреждения ответили на вызовы, связанные с управлением сферой труда с помощью новых институтов и методов управления. До настоящего времени данные указывают как на возможности, так и на потенциальные недостатки этих новых подходов. Привлечение негосударственных субъектов к поощрению и / или требованию соблюдения трудовых норм может расширить и укрепить систему управления. Однако размножение режимов управления может привести к нормативной несогласованности. Новые способы управления могут создать пространство для местных участников (в частности, организаций работников), но у этих участников может отсутствовать потенциал и знания, необходимые для использования этого пространства. Национальное управление через «традиционные» институты рынка труда остается основным, даже если оно может иметь проблемы с охватом всех работников.

Несмотря на отсутствие определенности, увеличение количества уровней управления может иметь положительный эффект. Управление сферой труда необязательно должно иметь характер либо переполненного рынка, либо игры с нулевой суммой: координация частного и государственного управления в форме «социального управления» вполне возможна и может быть взаимовыгодной (MOT, 2016с). Осознание этой возможности и достижение эффективного управления сферой труда в будущем потребует получения ответов на ключевые вопросы:

- Соответствует ли по-прежнему трудовой договор своей цели, а если нет, то каким образом следует изменить модель регулирования?
- Как можно добиться прогресса в направлении нормативной согласованности между режимами управления: международным, региональным и национальным; или между частным и государственным?
- Какие обстоятельства создавали бы возможности для дальнейшего обновления международной системы трудовых норм и каким могло бы быть это обновление?
- Каким образом можно сочетать частное и государственное управление, чтобы они укрепляли друг друга?
- Какие новые институты и способы управления могут понадобиться?
- Учитывая основополагающую роль организаций работодателей и работников в управлении сферой труда, в обеспечении демократии и в достижении социальной справедливости: каковы будут формы организации работодателей и работников - коллективной солидарности - которые будут настаивать на подотчетном управлении сферой труда?

Библиография

- Aissi, J.; Peels, R.; Samaan, D. Готовится к печати. "Evaluating the effectiveness of labour provisions in trade agreements: An analytical framework", in *International Labour Review*.
- Amengual, M. 2010. "Complementary labor regulation: The uncoordinated combination of state and private regulators in the Dominican Republic", in *World Development*, Vol. 38, No. 3, pp. 405–414.
- ; Chirot, L. 2016. "Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in Indonesia", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 69, No. 5, pp. 1056–1080.
- Bamu, P.H.; Mudarikwa, R. 2015. "Social regionalism in the Southern African development community: The international, national and regional interplay of labour alternative dispute resolution mechanisms", in A. Blackett and A. Trebilcock (eds): *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 455–473.
- Barrientos, S.; Smith, S. 2007. "Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems", in *Third World Quarterly*, Vol. 28, No. 4, pp. 713–729.
- Bartley, T. 2011. "Transnational governance as the layering of rules: Intersections of public and private standards", in *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 12, No. 2, pp. 517–542.
- Belle Antoine, R-M. 2015. "Constitutionalising labour in the inter-American system on human rights", in A. Blackett and A. Trebilcock (eds): *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 284–297.
- Berg, J. 2015. "Labour market institutions: The building blocks of just societies", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva and London, ILO and Edward Elgar), pp. 1–35.
- Blackett, A. 2010. "The paradox of OHADA's transnational, hard law, labour harmonization initiative", in A. Blackett and C. Lévesque (eds): *Social regionalism in the global economy* (New York and Oxford, Routledge), pp. 243–272.
- Bogg, A. 2009. *The democratic aspects of trade union recognition* (Oxford, Hart Publishing).
- Braithwaite, J. 2006. "Responsive regulation and developing economies", in *World Development*, Vol. 34, No. 5, pp. 884–898.
- Casale, G.; Perulli, A. 2014. *Towards the single employment contract: Comparative reflections* (Oxford and Geneva, ILO and Hart Publishing).
- Cheong, D.; Ebert, F. 2016. "Labour law and trade policy: What implications for economic and human development?", in S. Marshall and C. Fenwick (eds): *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (Geneva and London, ILO and Edward Elgar), pp. 82–126.
- Compa, L.; Brooks, T. 2015. *NAFTA and the NAALC: Twenty years of North American trade: Labour linkage* (Alphen aan den Rijn, Wolters-Kluwer).
- Corthésy, N.; Harris-Roper, C-A. 2014. *Commonwealth Caribbean employment and labour law* (New York and Oxford, Routledge).
- Coslovksy, S.; Locke, R. 2013. "Parallel paths to enforcement: Private compliance, public regulation, and labor standards in the Brazilian sugar sector", in *Politics and Society*, Vol. 41, No. 4, pp. 497–526.
- Cradden, C.; Graz, J-C.; Pamingle, L. 2015. *Governance by contract? The impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue*, Working Paper (Lausanne and Geneva, University of Lausanne and Swiss Network for International Studies).

- Crouch, C. 2004. *Post-democracy* (London, Polity Press).
- Deakin, S. 2013. *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Working Paper No. 52, Governance and Tripartism Department (Geneva, ILO).
- Dubash, N.K.; Morgan, B. 2012. "Understanding the rise of the regulatory state of the South", in *Regulation and Governance*, Vol. 6, No. 3, pp. 261–281.
- Dukes, R. 2014. *The labour constitution: The enduring idea of labour law* (Oxford, Oxford University Press).
- Ebert, F. 2014. "The integration of labour standards concerns into the environmental and social policy of the International Finance Corporation", in *Verfassung und Recht in Übersee*, Vol. 47, pp. 229–249.
- Estlund, C. 2010. *Regoverning the workplace: From self-regulation to co-regulation* (New Haven, Yale University Press).
- Fischer, F. 2012. "Participatory governance: From theory to practice", in D. Levi-Faur (ed.): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 457–471.
- Freedland, M.; Kountouris, N. 2011. *The legal construction of personal work relations* (Oxford, Oxford University Press).
- Gazier, B.; Gautié, J. 2011. "The 'transitional labour markets' approach: Theory, history and future research agenda", in *Journal of Economic and Social Policy*, Vol. 14, No. 1, Article 6.
- Habermas, J. 1997. *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Hendrickz, F.; Giubboni, S. 2015. "European Union labour law and the European Social Model: A critical appraisal", in M. Finkin and G. Mudlak (eds): *Comparative labor law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 379–402.
- Международное бюро труда (МБТ). 2015. *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 3 (Geneva).
- 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
 - 2016b. *A challenging future for the employment relationship: Time for affirmation or alternatives?* Future of Work Centenary Initiative Issue Note No. 3 (Geneva).
 - 2016c. Достойный труд в глобальных системах поставок, доклад IV, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 год (Женева).
 - 2017a. *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment agreements* (Geneva).
 - 2017b. *Inception report for the Global Commission on the Future of Work* (Geneva).
 - Готовится к печати. *International framework agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies* (Geneva).
- Kolben, K., 2004. "Trade, monitoring and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia's garment factories", in *Yale Human Rights and Development Law Journal*, Vol. 7, pp. 79–107.
- 2007. "Integrative linkage: Combining public and private regulatory approaches in the design of trade and labor regimes", in *Harvard International Law Journal*, Vol. 48, No. 1, pp. 203–256.
- Lobel, O. 2004. "The renew deal: The fall of regulation and the rise of governance in contemporary legal thought", in *Minnesota Law Review*, Vol. 89, pp. 262–390.
- 2012. "New governance as regulatory governance", in D. Levi-Faur (ed.): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press).

Locke, R.M.; Qin, F.; Brause, A. 2007. "Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 1, pp. 3–31.

—; Rissing, B.A.; Pal, T. 2013. "Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 51, No. 3, pp. 519–552.

Mayer, F.; Gereffi, G. 2010. "Regulation and economic globalization: Prospects and limits of private governance", in *Business and Politics*, Vol. 12, No. 3, pp. 1–25.

Novitz, T. 2010. "Protection of workers under regional human rights systems: An assessment of evolving and divergent practices", in C. Fenwick and T. Novitz (eds): *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), pp. 409–438.

—; Fenwick, C. 2010. "The application of human rights discourse to labour relations: Translation of theory into practice", in C. Fenwick and T. Novitz (eds): *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), pp. 1–38.

Papadopoulos, Y. 2012. "The democratic quality of collaborative governance", in D. Levi-Faur (ed.): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 512–526.

Polaski, S. 2003. "Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide", in *UC Davis Journal of International Law and Policy*, Vol. 10, No. 1, pp. 13–25.

- . 2006. "Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia", in *World Development*, Vol. 34, No. 5, pp. 919–932.

Prassl, J. 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press).

Rodríguez-Garavito, C.A. 2005. "Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala", in *Politics and Society*, Vol. 33, No. 2, pp. 203–233.

Ron, A. 2012. "Modes of democratic governance", in D. Levi-Faur (ed.): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 472–484.

Ruggie, J. G. 2014. "Global governance and 'New Governance Theory': Lessons from business and human rights", in *Global Governance*, Vol. 20, No. 1, pp. 5–17.

Sims, E. 2009. *The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practices and future prospects*, Employment Sector Working Paper No. 26 (Geneva, ILO).

Supiot, A. 2001. *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

Toffel, M.W.; Short, J.L.; Ouellet, M. 2015. "Codes in context: How states, markets, and civil society shape adherence to global labor standards", in *Regulation and Governance*, Vol. 9, No. 3, pp. 205–223.

Tortell, L.; Delaure, R.; Kenner, J. 2009. "The EU and the ILO Maritime Labour Convention: 'In our common interest and in the interest of the world'", in J. Orbie and L. Tortell (eds): *The European Union and the social dimension of globalization: How the EU influences the world* (Oxford, Routledge).

Weil, D. 2008. "A strategic approach to labour inspection", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 4, pp. 349–375.

— . 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Всемирный банк. 2017. Доклад о мировом развитии 2017 года: Государственное управление и закон (Вашингтон, округ Колумбия).