



Conseil d'administration

332^e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/INS/4

Section institutionnelle

INS

Date: 16 février 2018

Original: anglais

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la dixième Réunion régionale européenne (Istanbul, 2-5 octobre 2017)

Objet du document

Le présent document contient le rapport final de la dixième Réunion régionale européenne qui s'est tenue à Istanbul (Turquie) du 2 au 5 octobre 2017. On trouvera à l'annexe I les conclusions de la réunion – Initiative d'Istanbul pour le centenaire de l'OIT – et, à l'annexe II, le rapport de la Commission de vérification des pouvoirs. Les participants à la réunion ont demandé, au titre de l'article 9, paragraphe 4, du *Règlement pour les réunions régionales (2008)*, que ce rapport soit porté à l'attention du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration est invité à prendre connaissance du projet de décision figurant au paragraphe 213.

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Tous les résultats/éléments transversaux.

Incidences sur le plan des politiques: Dans le projet de décision, le Directeur général est invité à tenir compte de l'Initiative d'Istanbul aux fins de l'exécution des programmes existants et de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir la rubrique «Incidences sur le plan des politiques» ci-dessus.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision figurant au paragraphe 213.

Unité auteur: Département des relations, des réunions et des documents officiels (RELMEETINGS).

Documents connexes: Rapport présenté par le Directeur général à la dixième Réunion régionale européenne, intitulé *L'avenir du travail décent en Europe et Asie centrale – Enjeux et perspectives*, qui a servi de base aux discussions de la réunion, et *Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie centrale*, qui a été examiné par les participants à la réunion pendant le débat spécial en séance plénière sur le thème de l'organisation du travail et de la production, y compris la promotion et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Elections et désignations

1. La dixième Réunion régionale européenne de l'OIT s'est tenue à Istanbul (Turquie) du 2 au 5 octobre 2017.
2. Au nom du groupe gouvernemental, un représentant du gouvernement de l'Allemagne a proposé un candidat pour le poste de président de la réunion régionale, laquelle a élu à l'unanimité M^{me} Jülide Sarieroğlu, ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la Turquie. Les participants ont élu à l'unanimité M^{me} Mila Carovska, ministre du Travail et de la Politique sociale de l'ex-République yougoslave de Macédoine, au poste de vice-présidente gouvernementale; M^{me} Renate Hornung-Draus, directrice générale et directrice des affaires européennes et internationales à la Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA), au poste de vice-présidente employeuse; et M. Nikolay Shatokhin, président du Syndicat des ingénieurs industriels de la Fédération de Russie, au poste de vice-président travailleur.
3. Conformément aux dispositions du *Règlement pour les réunions régionales* de 2008 le («Règlement»), la réunion a constitué une commission de vérification des pouvoirs, composée comme suit: M. Claude March (gouvernement, Malte), M. Flemming Dreesen (employeur, Danemark) et M. Jahangir Aliyev (travailleur, Azerbaïdjan).
4. La réunion a établi un comité de rédaction chargé de préparer les conclusions de la réunion et composé de cinq représentants gouvernementaux, cinq représentants des employeurs et trois représentants des travailleurs. Les membres du comité étaient les suivants:

Représentants gouvernementaux pour:

l'Estonie
la France
la Fédération de Russie
la Suède
la Turquie

Représentants des employeurs:

M^{me} R. Hornung-Draus (Allemagne)
M. J. Lacasa Aso (Espagne)
M. H. Munthe (Norvège)
M. B. Matthey (Suisse)
M. Z. Yildiz (Turquie)

Représentants des travailleurs:

M. J. Sattarova (Azerbaïdjan)
M. A. Panychev (Fédération de Russie)
M. O. Yildiz (Turquie)

5. La réunion a suspendu l'application de certaines dispositions du Règlement, conformément à l'article 8 ¹.
6. Le Directeur général, chargé de l'organisation de la réunion au titre de l'article 7 du Règlement, a soumis à l'attention des membres du bureau de la réunion une communication reçue en date du 27 septembre 2017, émanant des secrétaires généraux de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Confédération européenne des syndicats (CES), et demandant que ladite communication soit distribuée à l'ensemble des participants. Les membres du bureau, exerçant leurs fonctions en application de l'article 6 du Règlement, ont décidé à l'unanimité de ne pas procéder à cette distribution et sont convenus que leur décision figurerait dans le rapport de la réunion.

Discours d'ouverture

7. *La présidente* a souhaité la bienvenue aux participants à la dixième Réunion régionale européenne et s'est félicitée de les accueillir à Istanbul, l'un des berceaux de la civilisation. Elle a remercié les organisations des partenaires sociaux pour les éclairages qu'ils avaient apportés dans le cadre des préparatifs de la réunion, dernière réunion régionale européenne avant le centenaire de l'OIT. La composition de haut niveau de la réunion offrait la garantie d'un débat fructueux sur les questions relatives à l'emploi et au marché du travail. L'initiative sur l'avenir du travail et la promotion du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) allaient renforcer la coopération entre les Etats Membres de la région. Comme indiqué dans le rapport du Directeur général, les 51 pays de la région ont su créer des possibilités d'emploi, la création d'emplois qualifiés restant toutefois insuffisante. Il faudrait viser le plein emploi sans perdre de vue les objectifs du travail décent, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs et les systèmes de protection sociale. Certains pays affichent des chiffres record dans le domaine de l'emploi, notamment pour les jeunes, mais le contexte dans lequel les politiques sont élaborées reste difficile. Il faudrait s'employer activement à renforcer les compétences, à promouvoir l'emploi des femmes et des jeunes et les mesures touchant à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à établir des liens plus étroits entre l'éducation et l'emploi.
8. Les réalisations scientifiques et technologiques d'aujourd'hui sont impressionnantes, mais les bouleversements politiques qui se produisent dans le monde entier constituent le revers de la médaille. La Turquie est particulièrement touchée par les sept années de guerre civile en Syrie, qui sont à l'origine du plus grand flux migratoire jamais enregistré depuis la seconde guerre mondiale. Les réfugiés sont souvent victimes de la xénophobie. La Turquie a pratiqué une politique d'ouverture et assuré à ce jour une aide humanitaire d'un montant total de 30 milliards de dollars des Etats-Unis. On compte plus de 3 millions de réfugiés en Turquie, mais le gouvernement va continuer de les aider et de leur assurer l'accès au marché du travail.
9. Ces dernières années ont été marquées par de nombreuses crises, notamment la grave crise financière de 2008. Celle-ci a entraîné une augmentation du chômage, dont le niveau est aujourd'hui revenu à celui enregistré avant la crise, soit 10,2 pour cent. La Turquie a par ailleurs été durement affectée par la tentative avortée de coup d'Etat fomentée par des militaires le 15 juillet 2016, qui a fait de nombreux morts et blessés et endommagé des infrastructures, notamment le bâtiment du Parlement. La démocratie l'a finalement emporté,

¹ L'application de l'article 11 du Règlement a été suspendue en ce qui concerne le fonctionnement du comité de rédaction chargé des conclusions de la réunion, afin de permettre à celui-ci de remplir efficacement son rôle et de décider de ses propres règles de fonctionnement; l'article 10 relatif au droit de parole a été suspendu pour l'organisation des débats spéciaux en séance plénière, afin de donner plus de souplesse à l'organisation des travaux.

et les conséquences du coup d'Etat ont pu être surmontées grâce à la détermination de la population. Cette tentative de putsch n'a pu empêcher l'économie d'afficher une croissance de 5,1 pour cent au deuxième trimestre de 2017; le taux d'activité des femmes a augmenté et les mesures incitatives adoptées pour créer des emplois, fondées sur des politiques actives du marché du travail, ont commencé à porter leurs fruits. Parmi ces mesures figurent des programmes de formation professionnelle, de formation à la gestion d'entreprise et d'aide aux chômeurs. Le dialogue social, la solidarité et la coopération font l'objet d'une promotion systématique.

10. *Le Directeur général* a remercié le gouvernement de la Turquie des vastes efforts qu'il a déployés pour faciliter l'organisation de la réunion régionale à Istanbul, ville idéalement située pour un rassemblement de tous les pays d'Europe et d'Asie centrale. L'avenir semble plein d'incertitudes. Depuis la dernière réunion régionale européenne (Oslo, Norvège, 2013), l'Europe, dont la plus belle réussite a été de maintenir la paix depuis le milieu du siècle dernier, a subi l'épreuve du terrorisme et a été déstabilisée par un afflux sans précédent de réfugiés fuyant les conflits et les privations. De cette vague migratoire, il faut retenir deux choses: la première, c'est que la Turquie accueille actuellement davantage de réfugiés que n'importe quel autre pays au monde et que la population turque, outre le soutien qu'elle leur apporte, fait preuve à l'égard de ces personnes extrêmement vulnérables d'une solidarité et d'une compassion véritablement exemplaires; la deuxième, c'est que l'Europe ne peut se tenir à l'écart des événements qui surviennent dans d'autres régions.
11. La reprise qui s'opère depuis la crise économique, sociale et du travail de 2008 est lente, incertaine et parfois fragile, même si les chiffres macroéconomiques de la région sont en hausse. Le chômage reste cependant élevé, les salaires continuent de stagner et le chômage des jeunes ne recule toujours pas. Il est essentiel de renforcer les marchés du travail, d'accroître les possibilités de travail décent et de concevoir des modalités permettant un fonctionnement plus équitable des marchés du travail si l'on veut mettre un terme à un creusement des inégalités qui pèse lourdement sur la croissance et la création d'emplois. Il ne faudrait pas non plus que les taux relativement faibles du chômage viennent occulter des problèmes structurels, comme le travail à temps partiel ou le travail temporaire non librement choisis. Le fait que les populations ne croient désormais plus que les décideurs et les institutions soient en mesure d'apporter une réponse crédible et efficace à leurs attentes ne peut qu'inciter puissamment à tenter d'améliorer les choses.
12. L'Europe et l'Asie centrale, qui possèdent des systèmes de protection sociale solidement établis et où les partenaires sociaux sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives, disposent des atouts nécessaires pour relever ces défis. Par ailleurs, suite à la ratification par l'Ouzbékistan de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT est désormais de 100 pour cent dans la région. Les mécanismes de contrôle de l'OIT vont s'employer à corrélér étroitement la ratification et la mise en œuvre de ces instruments.
13. La défense courageuse et victorieuse de ses droits et libertés démocratiques lors du coup d'Etat du 15 juillet 2016 a valu à la Turquie l'approbation de la communauté internationale, notamment de l'OIT, cette dernière s'associant à la population turque pour déplorer amèrement les tragiques pertes en vies humaines. Les mesures prises pour soutenir ces droits démocratiques, mesures d'urgence y compris, devraient toutefois être compatibles avec les droits fondamentaux au travail, dont la protection est assurée par les conventions ratifiées de l'OIT. Il importe que les licenciements massifs opérés dans le secteur public soient exempts de discrimination, qu'ils n'aient pas pour effet de sanctionner des personnes innocentes, ou qu'ils ne visent pas à faire obstacle à une grève légitime ou à la négociation collective. Il y a là en effet autant de motifs de préoccupation qui ont dissuadé de nombreux délégués des travailleurs d'assister à la réunion. Le progrès passe par le dialogue, un dialogue susceptible d'être engagé ici-même, dans le cadre de la réunion, et de créer les conditions nécessaires pour atténuer les préoccupations en question.

14. L'évolution rapide du monde du travail exige que les activités menées par l'OIT en Europe et en Asie centrale évoluent également. L'Europe offre la meilleure illustration de ce que l'on peut attendre de la mise en œuvre concrète des idéaux et des pratiques de l'OIT. Celle-ci a travaillé avec les pays touchés par la crise de 2008, et les conséquences qui en ont résulté dans le domaine de l'emploi des jeunes, et s'est employée avec eux à résoudre d'autres difficultés auxquelles les travailleurs sont confrontés. Elle a mené de nouvelles activités, mises en place pour les réfugiés en Turquie, et est parvenue à consolider son partenariat avec la Commission européenne. Beaucoup de choses sont appelées à changer avant la onzième Réunion régionale européenne, puisqu'aura été parcourue à ce moment près de la moitié du chemin menant à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) du Programme 2030, notamment l'objectif relatif à la croissance inclusive, au plein emploi et au travail décent pour tous. L'OIT aura fêté son 100^e anniversaire, avec la publication du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Chaque Etat Membre européen de Lisbonne à Douchanbé, de La Valette à Helsinki, est appelé à délimiter les contours de l'avenir du travail. Les discussions de la dixième Réunion régionale européenne pourraient à cet égard se révéler d'une importance cruciale.
15. *La vice-présidente employeuse* a noté que cette dixième Réunion régionale européenne présentait un caractère inhabituel en raison du faible taux de participation des délégués des travailleurs. Elle a regretté que la CSI et la CES aient décidé de boycotter cette rencontre, attitude témoignant selon elle d'un manque de respect pour le tripartisme et le multilatéralisme, valeurs fondamentales de l'OIT. Le groupe des employeurs espérait néanmoins que la réunion déboucherait sur une déclaration tripartite substantielle.
16. De nombreux pays de la région ont pris des mesures conformes aux dispositions de la Déclaration d'Oslo, laquelle a institué un cadre permettant de surmonter les conséquences économiques, sociales et politiques négatives de la crise financière. Des signes de reprise encourageants, mais aussi des écarts de taux de croissance entre les pays rendent nécessaire la mise en lumière des formules qui ont été payantes et de celles qui se sont révélées inopérantes.
17. L'anticipation des futures potentialités et opportunités économiques et sociales de la région constitue un bon point de départ pour envisager l'avenir du travail. Les révolutions industrielles et technologiques antérieures ont entraîné un essor des économies, une hausse de la productivité et la création de nouveaux emplois. Malgré les difficultés à court terme résultant du remplacement des emplois manuels et de la nécessité de relever le niveau des compétences et des qualifications, les transformations surviennent à un rythme qui permet aux activités d'éducation et de formation de rester en phase et de doter les travailleurs peu ou moyennement qualifiés des nouvelles compétences et qualifications nécessaires pour exercer une activité productive.
18. L'un des principaux défis à relever est de veiller à ce que les emplois disparus soient remplacés par de nouveaux emplois dans les secteurs de l'informatique, de la logistique et dans d'autres domaines plus complexes. Quant à la mise en place de la réglementation du marché du travail, l'enjeu n'est pas de savoir s'il y a lieu d'instaurer de nouvelles règles, mais plutôt de s'assurer que les règles sont adaptées à des formes d'emploi qui se sont diversifiées. L'intervenante a souligné que sa remarque ne constituait nullement un appel à la déréglementation, et visait bien au contraire une refonte de la sécurité sociale, afin qu'elle soit apte à protéger toutes les formes d'emplois et pourvue de sources de financement durables.
19. Il est nécessaire de mettre en place de nouvelles politiques de formation et d'éducation pour pouvoir faire face à l'accroissement de la demande dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que dans les secteurs de la santé et des services sociaux. Il est important d'assurer une reconversion professionnelle aux personnes qui ont perdu leur emploi en raison de l'automatisation. L'OIT devrait explorer les possibilités d'intégrer l'économie de la technologie de l'information dans les structures de représentation afin de rehausser leur niveau de représentativité.

20. Les attentes des employeurs d'Europe et d'Asie centrale portent notamment sur les politiques aptes à favoriser la croissance, le travail décent et les opportunités pour tous, sur les politiques actives du marché du travail ainsi que sur les mesures visant à accroître la compétitivité et la productivité, ce qui suppose la mise en place de nombreux éléments: des cadres macroéconomiques; des mesures pour soutenir le dynamisme des entreprises et les investissements; des mesures de soutien à la création d'entreprises; un environnement favorable aux entreprises, en vue notamment de l'insertion dans l'économie formelle de nouvelles entreprises novatrices. Les politiques devraient assurer une utilisation optimale des technologies et de l'innovation, exploiter les possibilités offertes par l'avenir du travail, par le renforcement de la cohésion sociale et par une croissance durable plus vigoureuse. Les activités de développement des compétences devraient viser à remédier aux disparités entre l'offre et la demande de compétences, moyennant une coopération plus étroite entre les entreprises et le secteur de l'éducation et de la formation. Il faut mettre en place des systèmes de protection sociale solides et modernes, aptes à couvrir l'ensemble des travailleurs, en particulier pendant les périodes de transition professionnelle. Des programmes destinés à faciliter la validation et la certification des compétences des travailleurs migrants et à leur assurer un emploi et une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, des organisations novatrices en milieu de travail et un dialogue social dynamique, représentatif, inclusif et fructueux sont également nécessaires.
21. *Le porte-parole des travailleurs* a noté qu'il lui était difficile de prendre la parole compte tenu du nombre restreint de représentants des travailleurs assistant à la réunion. Il espérait cependant présenter un tableau précis de la situation politique dans la région et de son impact sur les travailleurs et relayer fidèlement le point de vue des travailleurs sur les défis à relever les chances à saisir dans le cadre de la mondialisation et de l'avenir du travail.
22. De nombreux pays, notamment européens, ont été confrontés à des difficultés économiques, sociales et autres. L'onde de choc des événements survenus dans le prolongement de la crise financière de 2008 est encore perceptible, et ses répercussions sur les pays et les entreprises sont indéniables. La détérioration des conditions de vie des citoyens et des travailleurs, l'éclatement de conflits, l'intensification des flux migratoires et la hausse de l'inflation sont autant de problèmes qu'il faut tenter de résoudre. Le groupe des travailleurs place ses espoirs dans une économie plus forte et dans une population plus prospère. La voie à suivre pour y parvenir est celle du dialogue social. L'intervenant a recommandé de soumettre à l'attention du G20 les conclusions de la réunion d'Istanbul.
23. Il souhaite que les organisations de travailleurs participent plus activement à l'élaboration des politiques et attache une grande importance aux principes et valeurs fondamentaux de l'OIT. Les changements en cours – notamment le découplage entre la progression des profits et celle des salaires – ont d'importantes répercussions sur les économies. Les politiques destinées à atténuer l'impact de la mondialisation sur le travail et les lieux de travail sont essentielles pour la construction d'économies durables, l'obtention de taux d'emploi élevés, la prise en compte de la qualité de vie des travailleurs et l'accroissement de la productivité. La répartition des revenus ne s'est pas opérée de manière équitable au cours des dernières années, d'où des écarts de richesse de plus en plus marqués entre les pays. L'intervenant a rappelé qu'une telle situation attisait le mécontentement des travailleurs, se soldait par des pertes d'emplois et faisait chuter les salaires en dessous du seuil propre à garantir des conditions d'existence convenables. La croissance économique est fondée sur le facteur de production qu'est le travail. Il faut tenir compte des conditions de vie et des conditions de travail.
24. Les problèmes auxquels les pays sont confrontés ont eu pour effet d'affaiblir la coopération et de fragiliser le dialogue social, ce qui a suscité des malentendus entre pays susceptibles de dégénérer en conflits. Les conflits doivent être résolus sur la base du dialogue, avec l'appui de l'OIT.

Allocution de Son Excellence M. Binali Yıldırım, Premier ministre de la République de Turquie

25. *Le Premier ministre de la République de Turquie*, M. Binali Yıldırım, a salué les efforts déployés depuis près d'un siècle par l'OIT au service de la justice sociale et remercié le Conseil d'administration d'avoir proposé à la Turquie d'accueillir la réunion régionale. Il a souhaité à tous les participants la bienvenue à Istanbul, véritable ville-monde.
26. Le monde du travail connaît depuis quelques années une série de bouleversements dont se ressentent aussi bien les employeurs que les travailleurs. La crise financière de 2008 a eu de douloureuses conséquences dans de nombreux pays. Certains d'entre eux, confrontés à divers problèmes – terrorisme, troubles intérieurs, évolutions démographiques, instabilité – se sont vus dans l'obligation de trouver des solutions.
27. La guerre civile fait rage en Syrie. Au cours des six dernières années, la Turquie a accueilli 3,5 millions de réfugiés syriens, faisant preuve d'une générosité exceptionnelle et d'un sens de l'hospitalité admirable, deux qualités inhérentes à sa culture. Cette attitude lui a valu les louanges de la communauté internationale, mais les choses en sont restées là. Les pays membres de l'Union européenne (UE) sont restés inactifs, apparemment indifférents aux problèmes auxquels la Turquie était confrontée. Cependant, le pays ne regrette nullement d'avoir accueilli les réfugiés de la guerre civile syrienne. En termes comptables, c'est la Turquie qui, après les Etats-Unis, consacre la plus grande proportion de son produit intérieur brut (PIB) à l'aide humanitaire dans le monde.
28. La crise économique se poursuit dans certains pays qui sont au bord de la faillite; la Turquie, entourée par des zones d'instabilité, a accueilli de très nombreux réfugiés et a résisté à un coup d'Etat, mais son économie n'en a pas moins affiché une croissance de 5 pour cent au cours du premier semestre de 2017, lui valant d'occuper le deuxième rang parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et le troisième à l'échelon mondial après la Chine et l'Inde. Ce chiffre est deux fois plus élevé que la moyenne de l'UE. L'attachement indéfectible du pays à la démocratie est ce qui lui permet de surmonter les crises. La Turquie continue de jouer un rôle irremplaçable de passerelle entre des cultures et des régions diverses. Le cas de l'aviation civile illustre une évolution économique majeure. Dans ce domaine, ce sont les Etats-Unis qui étaient la plus importante plaque tournante dans les années soixante-dix; dans les années quatre-vingt, c'est l'Europe occidentale qui a pris le relais. Le nouvel aéroport qui est en cours de construction en Turquie pourra assurer un transit annuel de 200 millions de passagers et fera du pays l'un des centres vitaux des liaisons aériennes internationales, lesquels sont en train de se déplacer vers l'Est. Les pays développés occidentaux sont en train de s'essouffler, et ceux d'Orient et d'Extrême-Orient ont une économie plus dynamique. Il ne faut toutefois pas oublier que tous les pays partagent désormais un destin commun, que leurs problèmes doivent être résolus simultanément et que de ce fait aucune solution n'est à attendre d'une politique de fermeture. L'effritement de l'autorité qui se produit dans les régions avoisinantes alimente un terrorisme dont la Turquie essaie de préserver l'Europe. Les initiatives de la Turquie ont permis une réduction notable du nombre de réfugiés arrivant par la mer Egée. La Turquie constate par ailleurs que les membres du Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK) bénéficient d'un accueil favorable en Europe. Pour préserver la paix, il faut que l'UE, la Communauté des Etats indépendants (CEI), la communauté internationale, y compris l'OIT, travaillent de concert.
29. Le coup d'Etat du 15 juillet a constitué une très grave agression contre la démocratie, les droits de l'homme et la société. Pendant des années, le Fatah a infiltré l'armée, les services de police, la justice et l'administration de la Turquie, s'assurant ainsi le contrôle d'institutions clés, qu'il a tenté de confisquer à son profit et de retourner contre la population turque. Le coup d'Etat a pu être évité parce que des millions de personnes, animées par leur

foi dans la démocratie, ont organisé une résistance passive face au soulèvement armé. Le gouvernement était parfaitement en droit de punir les auteurs de ce crime. Une situation du même ordre s'est produite en Europe occidentale lors de la réunification des deux Allemagne, qui avait été marquée par le licenciement de 500 000 fonctionnaires de l'Allemagne de l'Est. Le gouvernement admet qu'il est possible que certaines personnes aient été emprisonnées à tort, mais a confiance dans le cours de la justice, qui saura remédier à ces situations, un mécanisme de dépôt des plaintes ayant été institué à cet effet.

30. L'avenir du travail est le thème principal de la réunion régionale. Le monde du travail est en train de changer de visage, avec la disparition de métiers anciens, le recul des activités à forte intensité de main-d'œuvre et du travail agricole, et l'apparition de nouvelles professions, plus intellectuelles. Les préoccupations suscitées par ces transformations nécessitent des solutions efficaces. Les syndicats devraient accorder davantage d'attention à la question de la durabilité de l'emploi qu'à celle des salaires. Les employeurs et les travailleurs devraient travailler de concert pour trouver les moyens de pérenniser leur emploi. En Turquie, la proportion d'actifs est passée de 45 à 55 pour cent au cours des dernières années. Chaque année voit la création de 1 million de nouveaux emplois, mais aussi l'arrivée sur le marché du travail de 1,3 million de personnes. Bien que le taux de croissance et le revenu par habitant aient triplé au cours des quinze dernières années, l'économie doit encore être renforcée. Pour maintenir la paix sociale, il convient de promouvoir une répartition équitable de la richesse, les mesures de santé et de sécurité et la syndicalisation. Il faut préserver le «triangle d'or» du partenariat social. La jeunesse de sa population constitue également un atout pour la Turquie, qui s'emploie actuellement à améliorer ses systèmes d'enseignement scolaire et professionnel en vue de faire reculer le chômage et de pouvoir proposer davantage d'emplois décents. D'ici à 2020, la Turquie, actuellement classée dans les pays à revenu intermédiaire, sera devenue un pays à revenu élevé.
31. La Turquie a attribué au dialogue social une place centrale dans la réglementation de tous les aspects du travail, un dialogue qui d'ailleurs n'est pas toujours de tout repos et qui pourrait parfois s'apparenter au fait de jeter de l'huile sur le feu. Quoi qu'il en soit, il incombe au gouvernement de réduire les divergences et d'aménager un espace pour ce dialogue, un espace dont la présente réunion constitue une illustration. Au niveau régional comme au plan mondial, la paix ne peut être assurée que dans le cadre d'un dialogue constructif et d'un rassemblement des forces. Il faut impérativement éviter que les générations futures héritent des problèmes d'aujourd'hui.

Discussion générale sur le rapport du Directeur général: *L'avenir du travail décent en Europe et en Asie centrale – Enjeux et perspectives*

Présentation du rapport

32. Le directeur régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale a présenté le rapport du Directeur général intitulé *L'avenir du travail décent en Europe et en Asie centrale – Enjeux et perspectives*. Il a fait observer qu'une reprise se confirmait progressivement dans l'ensemble de la région, mais qu'elle était inégale, car beaucoup ne bénéficiaient toujours pas d'une croissance inclusive. La photographie de la situation économique et sociale et des principales tendances sur le marché du travail dans la région, et ses sous-régions, renvoie une image contrastée caractérisée par des inégalités croissantes entre les Etats Membres, et au sein de ces Etats, et par des frustrations et des incertitudes sur l'avenir, ce qui a également eu une incidence sur le plan politique dans certains pays.

33. Le rapport décrit le large éventail de mesures prises par les pays, dont des politiques macroéconomiques de soutien, des politiques budgétaires, des réformes structurelles, divers programmes de promotion de l'emploi et de formation, des mesures de protection sociale, y compris des salaires minima, des aménagements de la gouvernance du marché du travail, et des mesures de promotion de l'entrepreneuriat et de la mobilité de la main-d'œuvre.
34. L'OIT a élargi le champ de ses activités, pour en faire bénéficier davantage de pays de la région, dans toutes les sous-régions, y compris certains Etats membres de l'UE. Le programme adopté à Oslo demeure aussi pertinent qu'en 2013, compte tenu de la nécessité impérative de renforcer la cohérence des politiques macroéconomiques, sociales, du marché du travail et de l'éducation dans l'ensemble de la région. La durabilité des systèmes de protection sociale, la faible productivité malgré les progrès technologiques, les faibles niveaux d'investissement public et privé et les inégalités entre hommes et femmes en matière de revenu, de protection sociale, de participation au marché du travail et de qualité des emplois restent des défis à relever dans un certain nombre de pays. Malgré un fort attachement aux valeurs véhiculées par les normes internationales du travail et les nombreuses ratifications enregistrées, beaucoup reste à faire en ce qui concerne l'application et le respect de ces normes.
35. Le dialogue social est un outil très efficace pour promouvoir le travail décent, relever les défis du marché du travail et saisir les possibilités qui se présentent. Toutefois, la crise a montré que le dialogue social tripartite, n'étant pas un processus apte à s'autoentretenir, nécessitait l'engagement solide et renouvelé de tous. La pratique du dialogue social s'est affaiblie dans de nombreux pays de la région, alors que le tripartisme n'a jamais autant contribué à faire en sorte que chacun puisse faire entendre sa voix et que le monde du travail offre à l'avenir des emplois décents et une protection pour tous.
36. L'initiative sur l'avenir du travail invite les Etats Membres à réfléchir aux questions suivantes: dans quelle société souhaitons-nous vivre; quel avenir souhaitons-nous bâtir; comment et où créer suffisamment d'emplois pour tous; quels sont les effets des nouvelles formes d'organisation du travail et de production sur la nature du travail, y compris sur la relation de travail; quels sont les droits et devoirs respectifs des acteurs du marché du travail; quels sont les rôles et responsabilités des différents acteurs; de quelle manière les institutions de gouvernance devraient-elles fonctionner et mener leurs activités.

Discussion du rapport du Directeur général

37. *La porte-parole des employeurs* a salué l'approche pratique et concrète consistant à présenter de véritables études de cas. La région a connu une croissance économique et une croissance de l'emploi, mais fait toujours face à des difficultés, que le rapport préconise de résoudre dans le cadre de l'application du Programme 2030. Des employeurs ont contribué à l'élaboration du rapport et demandé le recours à une approche équilibrée tenant à la fois compte des besoins des travailleurs et de ceux des entreprises. Ils ont également insisté sur la nécessité de garantir la croissance par l'investissement, des réformes structurelles et des mesures d'assainissement budgétaire.
38. Les tendances du marché du travail et l'avenir du travail présentés dans le rapport s'inscrivent dans une vision pessimiste, source de peurs et d'idées erronées, tandis que les mesures proposées sont plus positives, mettant l'accent sur la promotion de l'emploi, l'emploi des jeunes, les politiques d'entrepreneuriat, les services de l'emploi, la protection sociale, la gouvernance et le dialogue social. Le groupe des employeurs salue les activités menées par l'OIT depuis l'adoption de la Déclaration d'Oslo, mais estime qu'elles doivent davantage porter sur le développement des compétences et l'inadéquation des qualifications. La mise en place de systèmes de protection sociale modernes et durables nécessitera un contrôle et une analyse plus poussés.

39. Le rapport ne tient pas compte des caractéristiques et des difficultés propres à la région. Plusieurs affirmations ne sont pas étayées par des données ou des tendances, notamment pour ce qui est de la croissance de l'emploi en Europe de l'Est. Des causes possibles sont évoquées, mais ne reposent pas sur des éléments tangibles. L'augmentation des formes atypiques d'emploi est présentée de manière négative, ce qui n'est ni utile ni réaliste. Pour les chômeurs, ces formes de travail, qui ne représentent qu'une faible proportion des emplois, peuvent servir de tremplin vers le marché du travail.
40. L'intervenante a proposé de mener un examen des règles et cadres par l'intermédiaire desquels les pays peuvent saisir les possibilités offertes par les technologies et assurer une protection suffisante aux travailleurs tout en favorisant une approche inclusive permettant d'intégrer de nouvelles formes de travail dans le marché du travail formel.
41. *Le porte-parole des travailleurs* a souligné que les travailleurs n'étaient pas responsables des crises. La Déclaration d'Oslo reste d'actualité: les mesures recensées doivent être mises en œuvre dans le cadre d'une répartition équitable des fruits de la croissance. La Turquie accueille un nombre record de réfugiés et a pris de nombreuses dispositions relatives au marché du travail pour répondre à leurs besoins et à ceux des collectivités d'accueil, mais il est impératif de trouver une solution sur le plan international.
42. L'apparition de nouvelles formes de travail pourrait être à l'origine du déclin du syndicalisme, phénomène auquel l'OIT peut contribuer à apporter des solutions. Il est nécessaire de relancer le dialogue social et de reconnaître que la syndicalisation permet d'accroître la productivité. La coopération de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail contribuent fortement à la réduction du nombre d'accidents du travail, mais davantage de mesures doivent être prises à cette fin.
43. La dixième Réunion régionale européenne a enregistré la participation de représentants des travailleurs provenant de seulement 7 des 51 pays de la région, alors que les employeurs ont compté des représentants issus de 41 pays. Bien que la CSI et ses organisations affiliées aient été appelées à participer à la réunion, elles ont refusé de le faire, ce qui a réduit la possibilité pour les travailleurs de se faire entendre. Les questions ayant trait au travail des enfants, à la participation des femmes au marché du travail, à la syndicalisation ou à la sous-traitance devraient être traitées dans le cadre de discussions telles que celles menées à la réunion régionale européenne.
44. *Un représentant du gouvernement de l'Estonie* s'est exprimé au nom de l'UE et de ses Etats membres. La Norvège a souscrit à sa déclaration. L'UE soutient l'initiative sur l'avenir du travail, et de nombreux pays ont tenu des dialogues nationaux sur ce sujet, avec l'objectif de formuler des propositions concrètes et innovantes sur la manière de faire face aux transformations du monde du travail dues à la mondialisation, à l'automatisation, à la numérisation, aux évolutions démographiques et aux migrations internationales. L'OIT doit mettre à la disposition des mandants tripartites des données et un ensemble de moyens d'action afin de les accompagner dans la quatrième révolution industrielle et de faire en sorte que personne ne soit laissé de côté, comme énoncé dans le Programme 2030. L'intervenant a regretté qu'aucune solution n'ait été trouvée pour permettre à tous les représentants des travailleurs de participer à la dixième Réunion régionale européenne. Cette situation exceptionnelle ne doit pas compromettre la crédibilité de l'OIT; le résultat des discussions concerne tous les partenaires tripartites. L'intervenant a salué l'appui de l'OIT aux engagements «Garantie pour la jeunesse», compte tenu du caractère prioritaire de la question de l'emploi des jeunes dans la région. Il faut tirer parti des possibilités offertes par la numérisation et engager une réflexion sur les nouvelles formes de travail et de relations du travail, de manière à garantir la création d'emplois décents et productifs.

45. Il est indispensable de favoriser le développement des compétences, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie et de remédier aux inadéquations de qualifications pour faire en sorte que les travailleurs restent employables et s'adaptent aux évolutions du marché du travail. Investir dans des travaux de recherche sur un meilleur marché du travail permettant de mieux faire coïncider l'offre et la demande de compétences est essentiel. Il convient aussi d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques grâce auxquelles les hommes et les femmes pourront concilier vie professionnelle et vie familiale et ainsi participer davantage au marché du travail. Les changements sans précédent qu'a connus le monde du travail ont entraîné un creusement des inégalités. Pour atténuer les effets éventuels de cette évolution, il faut mettre en place des systèmes de protection sociale adaptés et durables.
46. L'UE est le premier donateur de la région. L'OIT joue un rôle primordial en matière d'assistance technique, notamment en ce qui concerne la promotion du travail décent, les principes et droits fondamentaux au travail, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, le renforcement des services d'inspection du travail et la promotion du dialogue social. L'intervenant a soutenu l'OIT dans ses efforts visant à relever les défis posés par l'augmentation des migrations et la crise des réfugiés.
47. *Le ministre du Travail et de la Protection sociale de l'Azerbaïdjan* a appuyé l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail. L'Azerbaïdjan a pour principal objectif stratégique la création d'une nouvelle économie, fondée sur une hausse de la productivité et une amélioration de la protection sociale. Il est l'un des pays ayant connu la plus forte croissance économique, grâce à l'adoption de méthodes modernes, à l'établissement de priorités économiques nationales et à la mise en place de réformes extrêmement bien conçues. Le gouvernement souhaite accroître les possibilités de travail décent, lutter contre l'emploi informel, encourager les entreprises privées et améliorer la formation professionnelle, la sécurité sociale, les conditions de travail, l'égalité entre hommes et femmes et les services publics de l'emploi. La mise en place d'une commission nationale tripartite en 2016 atteste de l'importance accordée au dialogue social. De nouvelles stratégies de l'emploi sont en cours d'élaboration dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent pour 2016-2020.
48. *Le ministre du Travail et de la Protection sociale de la Fédération de Russie* a indiqué que le gouvernement et les partenaires sociaux de son pays avaient activement participé aux travaux relatifs à l'initiative sur l'avenir du travail et aux normes du travail. Le gouvernement a notamment pris une décision importante consistant à lier le salaire minimum au coût minimum de la vie d'ici à 2019. De nouveaux mécanismes doivent être établis pour évaluer les normes relatives aux niveaux d'instruction et de formation, de manière à ce qu'elles correspondent aux exigences des employeurs. L'OIT devrait se pencher davantage sur la possibilité d'utiliser de nouvelles technologies à des fins d'analyse d'impact sur le marché du travail. Des technologies de gestion des données, par exemple, pourraient être mises au service d'une responsabilisation accrue en matière financière.
49. *Le délégué employeur du Portugal* a dit partager les préoccupations exprimées dans le rapport du Directeur général en ce qui concerne les effets de l'évolution démographique, l'organisation du travail et les systèmes de protection sociale. La population vieillissante de son pays se heurte à des difficultés en matière de protection sociale. L'amélioration des conditions de travail et le renforcement des systèmes de protection sociale apporteront une contribution fondamentale à la réalisation des ODD. Les instruments fixant des règles communes, notamment les accords bilatéraux sur le commerce ou le travail, jouent un rôle important à cette fin, car ils protègent les petites économies, telles que celle du Portugal, de la concurrence déloyale. S'agissant des migrants et des réfugiés, l'intervenant a fait observer que l'expérience du Portugal pouvait servir d'exemple d'intégration non discriminatoire.
50. *Le ministre de l'Emploi et des Relations du travail de l'Ouzbékistan* a dit que le rapport du Directeur général donnait un bon aperçu des tendances et des défis à venir dans les pays d'Asie centrale. Il a souligné que les politiques et les programmes devaient tenir compte de la situation particulière de chaque pays. A cet égard, il a salué la collaboration fructueuse

avec l'OIT, qui a contribué à la hausse du niveau de vie, à la création de possibilités d'emploi et à l'amélioration des conditions de travail. Depuis la récente ratification de la convention n° 87 par l'Ouzbékistan, les huit conventions fondamentales de l'OIT sont désormais ratifiées par l'ensemble des Etats Membres d'Asie centrale. L'intervenant a indiqué que des progrès considérables avaient été accomplis pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé pendant la période de récolte de coton dans son pays, grâce à un système de contrôle mis en place avec l'appui de l'OIT.

51. *La vice-ministre de la Sécurité sociale et du Travail de la Lituanie* estime elle aussi que des questions telles que le vieillissement de la population, les migrations et le développement social ont des effets sur le monde du travail. Pour créer davantage d'emplois décents, la clé réside dans le dialogue social, qui nécessite un réel engagement de la part des partenaires tripartites. L'intervenante a regretté que de nombreuses délégations participant à la réunion régionale européenne ne soient pas tripartites, ce qui porte atteinte aux valeurs fondamentales de l'OIT. Elle a relevé l'importance de l'égalité entre hommes et femmes, du développement des compétences – qui permet de pallier les inadéquations de qualifications par un perfectionnement professionnel –, de la formation à l'entrepreneuriat et de l'apprentissage tout au long de la vie. Elle a évoqué le système national de gestion des ressources humaines lituanien, qui s'inscrit dans le nouveau modèle social mis en place dans le pays pour lutter contre la pauvreté, et une nouvelle législation du travail qui régit l'aménagement souple du temps de travail, les recrutements et les licenciements. En conclusion, l'intervenante a réaffirmé la nécessité constante de participer au dialogue social et indiqué que l'OIT était la mieux à même de donner des conseils sur la meilleure manière de s'y prendre pour cela.
52. *Le délégué employeur de la Fédération de Russie* a fait observer que la situation économique et sociale difficile avait entraîné un climat d'instabilité, qui a mis à mal le travail décent. Il convient de mettre en place les conditions permettant de créer des emplois de qualité et d'accroître la productivité, qui dépend souvent de l'utilisation de nouvelles technologies. Il faut investir davantage dans les technologies pour rester compétitif et productif. La demande de responsables hautement qualifiés repose sur les cadres de qualification nationaux et les modalités régionales de reconnaissance des compétences. En Fédération de Russie, 25 bureaux ont été créés pour valider des qualifications et donner leur agrément à des programmes de formation. La protection sociale doit être fondée sur un régime d'assurance social approprié et contributif, caractérisé par un taux de cotisation raisonnable. L'intervenant a évoqué un nouvel indicateur permettant de mesurer la durabilité des entreprises, leur gouvernance et leur responsabilisation.
53. *Le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale du Bélarus* a noté que le rapport du Directeur général constituait une bonne base de discussion, car il présentait diverses approches pratiques. Au Bélarus, le déséquilibre sur le marché du travail s'explique par le déficit de main-d'œuvre qualifiée. Un système de gestion de la formation a ainsi été mis en place pour anticiper les besoins du marché du travail. Etant donné que les nouvelles formes de travail exigent une législation du travail plus souple, le Bélarus a récemment élaboré un nouveau chapitre consacré au télétravail.
54. *La Commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs*, a souscrit à la déclaration du représentant du gouvernement de l'Estonie, qui s'est exprimé au nom de l'UE et de ses Etats membres. Elle a regretté l'initiative de la CSI et de la CES, à l'origine de l'absence d'une grande partie du groupe des travailleurs à la réunion régionale européenne. Elle a invité la Turquie à prendre de toute urgence des mesures en faveur des travailleurs turcs, de manière à garantir leur droit de recours et leur droit à la liberté d'expression, qui constituent le fondement d'un dialogue pacifique et constructif.
55. Dix ans après le début de la crise, l'économie européenne se reprend et nous permet, après avoir paré au plus pressé, de réfléchir à la manière dont nous voulons bâtir l'avenir. L'initiative sur l'avenir du travail a suscité une attention considérable au cours de nombreux

dialogues nationaux sur l'évolution à long terme du monde du travail et la formulation d'orientations appropriées sur le plan des politiques. L'intervenante a souligné que l'importance de l'avenir du travail se manifestait dans l'initiative de l'UE «Le socle européen des droits sociaux», un engagement politique en faveur d'une Europe plus sociale et plus équitable. Cette initiative a bénéficié d'importants apports de l'OIT et contribue à présent aux activités de l'Organisation.

56. Outre les questions de l'emploi et de la protection sociale, le rapport met également en évidence les défis liés aux droits fondamentaux et au dialogue social. La ratification universelle des instruments est importante, mais elle doit être suivie d'une application effective. L'intervenante a fait remarquer que l'UE et l'OIT devaient accroître leurs activités dans les domaines du renforcement des capacités et de la recherche afin que le dialogue social permette d'obtenir les meilleurs résultats possibles.
57. *Le secrétaire d'Etat auprès du ministère de la Politique sociale de l'Ukraine* a souligné que le gouvernement ukrainien avait pris des mesures à l'origine de tendances économiques favorables, notamment un doublement du salaire minimum, une modification de la législation du travail, une amélioration des services d'inspection du travail et un renforcement de la négociation collective. Le gouvernement a beaucoup œuvré en faveur de meilleurs taux d'emploi, y compris par un assouplissement de la réglementation de l'économie et des modifications de la législation régissant la conduite des entreprises. Il a également mis en place une stratégie efficace de soutien aux petites et moyennes entreprises (PME), qui sera appliquée jusqu'en 2020. L'Ukraine souscrit aux normes et aux autres instruments internationaux qui garantissent les droits fondamentaux des migrants et des réfugiés; 1,8 million de personnes déplacées à l'intérieur du pays ont besoin d'assistance. Le gouvernement a collaboré avec l'UE et est parvenu à un accord en ce qui concerne la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme.
58. *Le secrétaire d'Etat du gouvernement de la Finlande* a fait observer que, dans son pays, les salaires étaient fixés par voie de négociation collective. Selon une étude finlandaise, près de 90 pour cent des travailleurs des secteurs public et privé sont couverts par des conventions collectives. Les défis à venir pour les marchés du travail en Europe et en Asie centrale se caractérisent par leur nature exceptionnelle, soudaine et imprévisible. Des emplois décents et des moyens de subsistance pour tous doivent être garantis, quelle que soit l'évolution constatée. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent lutter contre les changements climatiques, la discrimination, les inégalités, les conditions inacceptables de travail et les atteintes aux droits de l'homme. La région Europe et Asie centrale est la première à parvenir à une ratification universelle des huit conventions fondamentales de l'OIT. Bien que la ratification constitue un signe positif d'engagement, l'application et la mise en œuvre des instruments restent essentielles.
59. *Le secrétaire d'Etat au Travail, à l'Emploi, aux Vétérans et aux Affaires sociales de la Serbie* a déclaré que la dixième Réunion régionale européenne contribuerait à l'établissement de solides partenariats sociaux dans les pays européens et servirait d'exemple et d'inspiration en matière de coopération régionale et mondiale. Il s'est dit favorable à la poursuite d'une coopération intensive avec l'OIT. La Serbie continuera d'appliquer les normes énoncées dans les conventions et les autres instruments de l'OIT, notamment la Déclaration sur la justice sociale de 2008. Le programme par pays de promotion du travail décent de la Serbie pour 2013-2017 a été à l'origine de nombreux progrès. La lutte contre l'économie informelle, le renforcement des capacités des services d'inspection du travail et l'application des instruments constituent des questions prioritaires pour la Serbie, qui met l'accent sur la sensibilisation des citoyens à la manière dont ils peuvent tirer parti du travail déclaré, l'appui aux chefs d'entreprise et aux PME, et l'élimination du travail des enfants.
60. *Le secrétaire d'Etat à l'Economie de la Suisse* a salué l'initiative du centenaire lancée par le Directeur général, qui doit porter ses fruits au-delà de 2019 et qui place les femmes et les hommes au cœur du monde du travail. Le dialogue social doit s'ouvrir à de nouvelles idées, dans la mesure où il ne porte plus exclusivement sur le modèle traditionnel des relations

employeur-travailleur. Les orientations de l'OIT revêtent une importance cruciale dans trois domaines: 1) comment entrer dans l'économie numérique et établir les nouveaux types de relations professionnelles nécessaires; 2) compte tenu de l'évolution de leur mode de fonctionnement, comment créer un nouvel environnement pour les entreprises; et 3) comment garantir la justice sociale. Les futurs marchés du travail donneront lieu à de nouveaux types de protection sociale et de protection des travailleurs, dont la mise en place devra passer par le dialogue social et le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris par la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'abolition du travail forcé et du travail des enfants. La confiance mutuelle entre les parties est primordiale. Des mesures doivent être prises pour protéger les partenaires sociaux. La Suisse prépare ainsi pour 2018 une déclaration visant à encourager le recours à la négociation collective, dans un souci de protection des travailleurs suisses.

Réunion ministérielle informelle

61. *Les ministres du Travail et les chefs de délégation* ont tenu une réunion ministérielle informelle sur l'accès équitable et efficace des migrants et des réfugiés aux marchés du travail, à laquelle ont également participé les partenaires sociaux. La réunion était présidée par M^{me} Jülide Sarieroğlu, ministre du Travail et de la Sécurité sociale de la Turquie. Le Directeur général du BIT a présenté le sujet, et M^{me} Marianne Thyssen, Commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, a fait un exposé d'orientation. Ont suivi des interventions de M. Erol Kiresepi, représentant des employeurs, Président de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et membre du conseil d'administration de la Confédération turque des associations d'employeurs (TISK), et de M. Mahmut Arslan, représentant des travailleurs et Secrétaire général de la Confédération des syndicats turcs authentiques (HAK-IS).
62. Les débats ont été francs et passionnés. Les questions des migrations et des réfugiés comptent parmi les enjeux les plus importants de l'époque actuelle, d'où la nécessité impérieuse, pour quasiment tous les pays, d'établir une gouvernance efficace dans ce domaine. Ces questions sont devenues des priorités aux niveaux national et international, comme le montrent le Programme 2030, les discussions en cours en vue de l'adoption du Pacte mondial sur les migrations et du Pacte mondial sur les réfugiés et l'adoption en juin 2017 de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Ces engagements internationaux devraient encourager les pays à agir à leur niveau, non les en dispenser.
63. Les migrations, bien que complexes et sources de difficultés, sont aussi considérées comme une chance. La nécessité d'établir une distinction entre les migrants et les réfugiés a été soulignée. En effet, le droit international leur accorde des garanties distinctes, et les incidences sur les politiques, selon qu'il s'agit des uns ou des autres, sont très différentes.
64. En dépit des avantages notables qu'elles offrent sur le plan économique, les migrations de main-d'œuvre suscitent de fortes réserves sur le plan politique et social. Diverses propositions ont été formulées quant aux mesures qui pourraient être prises pour limiter les migrations irrégulières, lesquelles étaient dans certains cas liées à la traite des êtres humains et au trafic de migrants. Ces mesures consistaient notamment à organiser le retour des migrants en situation irrégulière dans leur pays d'origine, à créer des emplois dans ces pays et à mettre en place des voies légales de migration.
65. Le groupe des employeurs a ajouté que le secteur privé avait un rôle central à jouer dans la prévention de la concurrence déloyale et dans la promotion de la gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre. A cette fin, les politiques de l'immigration devraient être définies sur la base des besoins du marché et s'appuyer sur des partenariats innovants visant à encourager l'entrepreneuriat, l'amélioration des compétences et leur adéquation à l'offre

d'emplois. Par ailleurs, la portabilité de la sécurité sociale favoriserait la mobilité et faciliterait à terme le retour des migrants dans leur pays d'origine.

66. Les intervenants ont salué les efforts considérables que le gouvernement de la Turquie avait consentis ces six dernières années pour faire face à la crise des réfugiés syriens. Le pays en a accueilli environ 3,5 millions et s'est employé à faciliter l'accès au marché du travail de ceux qui avaient l'âge légal de travailler. Il a été souligné, y compris par le représentant des travailleurs, que l'aide aux réfugiés et leur protection étaient des thèmes qui relevaient des droits de l'homme et que la situation en Turquie n'était pas tenable sur le long terme. Une plus grande solidarité et un partage plus équitable des responsabilités entre les pays européens s'imposaient.
67. La lutte contre l'informalité et la discrimination à l'égard des réfugiés et des travailleurs migrants a été mentionnée comme l'un des moyens les plus efficaces de combattre le dumping social et de favoriser une intégration réussie. Des modes d'apprentissage informels devraient être mis en place pour les travailleurs peu qualifiés. Une attention spéciale devrait être accordée aux réfugiées syriennes car elles se heurtent à des obstacles plus importants du fait de leur culture. Aucun pays ni aucun des acteurs concernés ne peut résoudre seul les problèmes existants. La coopération et la coordination à plusieurs niveaux, entre les ministères et les organisations ainsi qu'entre les pays, sont indispensables. Au niveau des pays, il est essentiel que soit appliquée une stratégie qui mobilise le gouvernement tout entier et encourage les synergies entre les politiques en matière d'emploi, d'éducation et d'immigration et les politiques sociales.
68. Des partenariats avec les organisations de la société civile pourraient contribuer à ce qu'un appui et des services soient fournis plus rapidement aux personnes qui en ont besoin. Il faudrait pour cela que les organisations nationales et internationales compétentes se coordonnent efficacement.
69. Il a été signalé que des accords intergouvernementaux pourraient contribuer de manière décisive à réduire les dépenses de recrutement exorbitantes mises à la charge des travailleurs migrants, en particulier de ceux qui sont peu qualifiés, et à rendre ainsi les pratiques de recrutement plus équitables. Ce point de vue était corroboré par les récentes estimations mondiales de l'OIT sur le travail forcé, selon lesquelles 25 millions de personnes en étaient victimes, dont la moitié se retrouvait prise au piège de la servitude pour dettes du fait de mauvaises pratiques de recrutement.
70. Bien que la situation varie d'un pays à l'autre, l'importance qu'il y a à aider les demandeurs d'asile à obtenir un emploi rémunéré a été soulignée. Différentes mesures étaient appliquées à cette fin: délivrance de permis de travail aux personnes bénéficiant d'une protection provisoire, cours de langue, formation en cours d'emploi, détermination et reconnaissance des compétences, évaluations des besoins du marché du travail, et diffusion d'offres d'emploi auprès des demandeurs d'asile. L'attention a été appelée sur les approches globales, axées à la fois sur l'accès aux marchés du travail et la fourniture d'une assistance concernant le logement, la santé, l'éducation et les activités culturelles.
71. Les insuffisances des politiques nationales ou les problèmes qui restent sans solution malgré la mobilisation de ressources humaines et financières considérables montrent combien les questions à l'examen sont complexes et le partage des données d'expérience et l'enrichissement mutuel qu'il permet, essentiels. La multiplication des politiques, directives et engagements internationaux et le décalage persistant entre les paroles et les actes ont été soulignés. Un appel a été lancé pour encourager la mise en œuvre des engagements pris, et il a été proposé de mettre à profit la prochaine réunion régionale pour échanger des informations concernant les progrès accomplis sur le terrain. Ces préconisations faisaient écho aux conclusions de la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre tenue en juin 2017, qui insistaient sur la nécessité de mettre en place des plates-formes pour favoriser des échanges réguliers entre les mandants tripartites de l'OIT.

72. La bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et des flux de réfugiés serait en effet facilitée par le dialogue social et la pleine participation des organisations de travailleurs et d'employeurs à la recherche de solutions efficaces pour faire face à ces enjeux particulièrement complexes. Les partenaires sociaux avaient en plusieurs occasions été associés aux actions entreprises à cet effet, et la Commission européenne et les partenaires sociaux de l'UE mettaient au point un partenariat visant à favoriser l'intégration des réfugiés dans le marché du travail.

Discussion du rapport du Directeur général (suite)

73. *La vice-ministre du Travail et de la Politique sociale de la Bulgarie* a rappelé les difficultés que la région avait connues depuis la réunion d'Oslo, liées en particulier à l'instabilité, à la crise des réfugiés et au Brexit. Elle a insisté sur les changements démographiques tels que le vieillissement de la population et le chômage des jeunes.
74. Depuis quelques années, le chômage reculait de manière constante en Bulgarie. Le taux de chômage y était de 6 pour cent, soit moins que la moyenne de l'UE, et le taux de chômage des jeunes de 14 pour cent. Toutefois, le nombre insuffisant de travailleurs qualifiés était un problème. Pour aider les travailleurs, en particulier ceux qui étaient exclus du marché du travail, le gouvernement avait notamment mis en place des programmes de stages et des incitations financières pour les employeurs qui recrutaient des jeunes. Le pays était déterminé à faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité et à donner aux femmes les moyens d'être autonomes. A ce sujet, il favorisait l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et un projet de loi visant à faciliter la réintégration des femmes dans le monde du travail après une période d'absence était en cours d'élaboration.
75. *Le sous-secrétaire d'Etat au ministère du Travail de la Turquie* a dit que, malgré l'impact de la crise, les indicateurs enregistrés dans le pays étaient bons; ainsi, le taux de croissance s'élevait à 5 pour cent, soit deux fois le taux de croissance des pays de l'OCDE, et le taux de chômage restait stable. Ces bons résultats étaient le fruit de mesures telles que les programmes de formation en cours d'emploi et les incitations à l'emploi des femmes et des jeunes. Pour ce qui était des migrations, la Turquie était un pays d'origine, de transit et de destination et avait par conséquent mis en place des politiques de régulation des flux migratoires.
76. Les nouveaux défis à relever appelaient de nouvelles politiques à même d'instaurer des modèles de développement profitables à tous. A cette fin, avec la coopération du BIT, la Turquie avait récemment ratifié la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; elle avait aussi élaboré un module de formation à la sécurité et à la santé destiné aux travailleurs syriens.
77. *La déléguée travailleuse du Bélarus* a exprimé l'espoir que tous les syndicats se tiennent informés des discussions de la dixième Réunion régionale européenne et approuvent les solutions auxquelles celles-ci aboutiraient. Elle a rappelé les principales menaces qui avaient récemment mis à mal le monde du travail et qui nécessitaient d'agir dans les domaines de l'assurance-chômage, de la formation à des fins de reconversion après licenciement et des programmes de requalification. Elle a noté la multiplication des zones où il n'y avait pas de syndicats, ce qui rendait le dialogue social impossible. Or celui-ci était décisif pour l'élaboration des politiques.
78. *Le secrétaire d'Etat du ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances de la Slovénie* a indiqué que son gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, s'employait à trouver des solutions pour faire face aux défis du monde du travail. L'initiative sur l'avenir du travail contribuait de manière essentielle à promouvoir la conformité des nouvelles formes de travail avec les normes les plus élevées possible. Un document d'orientation national récapitulait les risques associés aux nouvelles

formes de travail et contenait des propositions de stratégies concernant la sécurité et la santé, l'anticipation des besoins de compétences et l'amélioration de l'analyse des tendances et des conséquences de l'évolution numérique.

79. *Un conseiller technique et délégué suppléant travailleur de la Turquie* a déclaré que les syndicats se heurtaient à l'heure actuelle à des problèmes croissants liés à la guerre et au terrorisme, qui entravaient l'accomplissement de leur devoir de promotion du travail décent et de défense de la liberté d'association et du droit de négociation collective. La dixième Réunion régionale européenne et l'espace de dialogue qu'elle offrait arrivaient donc à point nommé. Il était regrettable que des tentatives aient été faites pour empêcher la tenue de la réunion. Les problèmes d'application des droits syndicaux qui se posaient dans le pays, en particulier dans la fonction publique, étaient indéniables, mais ils devaient être ouvertement examinés afin que l'OIT puisse s'acquitter de sa mission.
80. Malgré le coup d'Etat avorté du 15 juillet 2016 et l'accueil des réfugiés syriens, la Turquie affichait un bilan économique positif, ainsi que le montrait le rapport du Directeur général. Elle demeurait cependant loin du compte pour ce qui était des normes internationales du travail, en particulier en ce qui concernait les conventions n^{os} 87 et 98. La sécurité de l'emploi, la sous-traitance et plus encore les modalités d'emploi instaurées en vertu des dispositions récemment adoptées suscitaient des préoccupations. La convention collective de 2017 concernant la fonction publique était très décevante, et il fallait que des pratiques de recrutement non discriminatoires et plus équitables soient mises en place rapidement.
81. Le moment était venu de lever l'état d'urgence proclamé après la tentative de coup d'Etat et de rétablir l'état de droit, et les pratiques illégales visant les fonctionnaires devaient s'arrêter. Les mesures d'urgence avaient été prises en raison de circonstances exceptionnelles; une attitude moins hostile pouvait donc être adoptée désormais à l'égard du pays. Le dialogue social était le seul moyen d'avancer.
82. *Un délégué gouvernemental de la Suède* a dit que l'Europe comptait 35 millions de personnes sans emploi, qui pour nombre d'entre elles ne bénéficiaient pas des principes et droits fondamentaux au travail. Le moment était bien choisi pour examiner la manière dont les avantages offerts par l'innovation technologique pouvaient être mis à profit pour améliorer le monde du travail. Il fallait toutefois protéger les travailleurs en leur assurant l'accès à un système efficace de sécurité sociale et en facilitant leur reconversion et l'amélioration de leurs compétences. Il fallait prendre des mesures pour que les femmes participent davantage au marché du travail, par exemple mettre en place des services abordables de garde d'enfants. En Suède, la récente initiative relative au Pacte mondial, lancée avec le concours de l'OIT, visait à répondre aux défis qui se posaient sur le marché mondial et à donner aux individus les moyens de tirer avantage de la mondialisation. Dans son rapport, le Directeur général indiquait que la Suède envisageait d'instaurer un salaire minimum. Or, en Suède, les salaires étaient régis par une convention collective entre employeurs et travailleurs à la satisfaction de toutes les parties concernées. Le gouvernement n'avait par conséquent pas l'intention de prendre des mesures législatives dans ce domaine. La Suède restait convaincue que le droit de travailler, le droit de s'organiser et le droit de négocier collectivement sans risque d'ingérence ou d'intimidation étaient indispensables à la justice sociale et à la paix.
83. *Un représentant de la Confédération générale des syndicats (GCTU)* a noté la dégradation de la situation dans la sous-région de la Communauté des Etats indépendants: le PIB et les investissements étaient en baisse, et les recettes du commerce de détail stagnaient. Les faillites augmentaient, et l'emploi informel se généralisait. Le taux de chômage moyen dans la sous-région s'élevait à 6 pour cent, et les retraites n'étaient plus indexées sur le coût de la vie. Le principe de solidarité perdait du terrain dans les pays, et les gouvernements faisaient de moins en moins cas des revendications des syndicats. La numérisation et les technologies

de l'information et de la communication offraient des possibilités mais pouvaient aussi contribuer au développement de formes précaires ou atypiques d'emploi ainsi qu'à l'allongement du temps de travail. L'intelligence artificielle et les robots feraient disparaître des emplois et pourraient avoir une incidence sur les recettes fiscales des gouvernements. Les syndicats devaient repenser leur mode de fonctionnement car ces changements se répercuteraient sur leurs capacités. Le 12 septembre 2017, la GCTU avait adopté une résolution concernant la quatrième révolution industrielle et les moyens de la mener à bien dans l'intérêt des travailleurs.

84. *Un délégué gouvernemental de la France* a exprimé son soutien à l'initiative sur l'avenir du travail et s'est félicité de la possibilité qu'offrait la réunion régionale d'examiner les difficultés existantes. Il était essentiel de remédier à ces difficultés par des politiques appropriées pour pouvoir construire un avenir inclusif fondé sur le travail décent. Face à la rapidité des mutations en cours, de l'évolution démographique et du changement climatique, des solutions devaient être mises en place. Il ne fallait pas seulement éviter de creuser les inégalités; il fallait aussi faire en sorte que performance économique et progrès social aillent de pair. Le gouvernement de la France menait actuellement des réformes du marché du travail; celles-ci ne recueillaient pas encore la pleine adhésion des partenaires sociaux mais un véritable dialogue social s'était engagé. Le but de ces réformes était de renforcer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Les règles du jeu devaient être universelles, un objectif que l'OIT pouvait contribuer à atteindre.
85. L'industrie numérique avait fait apparaître des formes de travail susceptibles de poser des problèmes en matière de protection sociale. Il était temps d'inventer de nouveaux droits sociaux qui soient inhérents à la personne plutôt que rattachés à un statut. Tel était le but du «compte personnel d'activité» (CPA) qui avait été créé en France en janvier 2017. Des mesures de ce type devaient être accompagnées d'une politique active de l'emploi visant plus particulièrement à promouvoir l'économie verte. La France avait lancé un vaste plan en faveur de l'emploi des jeunes dans ce secteur. Pour que l'être humain soit véritablement au cœur de l'avenir du travail, l'OIT devrait s'efforcer, au cours de l'année de son centenaire, de renforcer la Déclaration de Philadelphie en la complétant par un protocole de mise en œuvre.
86. *Le délégué employeur de la Belgique* a dit que le rapport était exagérément pessimiste et jouait sur la peur. Le pessimisme n'était pas porteur de solutions; il fallait au contraire faire preuve de réalisme. L'avenir du travail offrait de nombreuses possibilités. Plutôt que de crise des réfugiés, il était plus constructif de parler de circulation des talents. En effet, la notion de talent convenait mieux que celle de compétences, car du premier découlaient les secondes. Il n'y avait pas de solution miracle, mais le mécanisme nécessaire pour s'adapter au changement existait déjà: le dialogue social. Il était par conséquent regrettable qu'une véritable représentation tripartite n'ait pas pu être assurée à cette réunion régionale. Le changement était endémique; il ne s'agissait pas d'une révolution, seulement d'une évolution continue. Un contrat à durée indéterminée n'offrait pas de garantie de protection absolue, un contrat à durée déterminée non plus. Chacun devait être acteur du changement. Les emplois devaient être conçus compte tenu des mutations en cours. L'avenir du travail offrait la possibilité de créer des emplois décents et durables, mais il devait être bâti sur la confiance, laquelle reposait sur le dialogue.
87. *Un délégué gouvernemental des Pays-Bas* a exprimé son soutien en faveur de l'initiative sur l'avenir du travail. Il voyait un signe encourageant dans le fait que la région était celle qui avait ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT, et que tous les pays qui en faisaient partie avaient ratifié les huit conventions fondamentales. Des problèmes persistaient toutefois sur le plan de la mise en œuvre. Le dialogue social et la liberté d'association étaient plus importants que jamais. Il était à espérer que l'absence de la CES et de la CSI soit seulement temporaire et qu'un véritable dialogue puisse être renoué.

88. *Un conseiller technique et délégué suppléant employeur de l'Espagne* a noté que le PIB de la région avait augmenté, mais qu'il y avait à cet égard des disparités entre les pays. L'Espagne récoltait les fruits des mesures budgétaires et des ajustements structurels qu'elle avait mis en œuvre pour faire face à la crise économique. Le PIB affichait une croissance de 3 pour cent pour la deuxième année consécutive. Un demi-million d'emplois avaient été créés. Grâce à un dialogue social efficace, les salaires avaient pu être maintenus à un niveau approprié pour asseoir solidement la croissance. Les exportations représentaient 33 pour cent du PIB et la balance des paiements courants était positive. L'essor du numérique et le vieillissement de la population posaient problème, en particulier dans le cas du vieillissement, pour le système de protection sociale. L'Espagne soutenait les propositions novatrices formulées dans le rapport, telles que l'amélioration de la formation et de l'enseignement professionnels et des structures y afférentes. L'OIT pourrait contribuer à ce processus en facilitant le partage des données d'expérience. Les nouvelles formes d'emploi devaient être réglementées. Il était regrettable que les travailleurs soient si peu représentés à la réunion.
89. *Un délégué gouvernemental de l'Allemagne* a dit que son gouvernement comprenait les raisons pour lesquelles les travailleurs avaient choisi de ne pas assister à la réunion et qu'il respectait leur décision. L'avenir du travail appelait une réflexion approfondie. L'Allemagne avait organisé un dialogue national sur le sujet; il en était résulté un Livre blanc sur l'industrie 4.0 qu'il était heureux de partager avec les autres participants. La formation initiale et le perfectionnement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la protection des données des travailleurs à l'ère numérique, l'amélioration de la protection sociale des travailleurs de l'industrie numérique et la sécurité et la santé au travail étaient toutes des questions importantes auxquelles les gouvernements devaient s'atteler. Les politiques du marché du travail devaient davantage être définies dans une optique de prévention; elles donneraient ainsi des résultats plus durables.
90. *Le délégué gouvernemental d'Israël* a remercié tous les participants d'avoir soutenu l'admission de son pays dans le groupe des pays d'Europe occidentale. Les nouvelles technologies utilisées dans l'industrie manufacturière et l'essor de l'industrie numérique pourraient être préjudiciables pour la sécurité de l'emploi. Certains métiers, tels que les courtiers, les agents d'assurance, les agents de voyage et les comptables, perdaient progressivement du terrain au profit d'autres domaines d'activité. L'augmentation de l'espérance de vie créait des emplois dans le secteur des soins à la personne ainsi que dans l'industrie du loisir. Le nombre des emplois à forte intensité de main-d'œuvre diminuait, tandis qu'augmentait celui des métiers requérant des compétences intellectuelles élevées et de la créativité. Le marché du travail s'adaptait avec une relative souplesse à cette évolution, et le développement de nouvelles branches de l'économie – emplois verts, énergies renouvelables, innovations issues de la haute technologie, équipement médical et secteur médical – créait des emplois. L'intégration de ces nouveaux secteurs d'activité dans l'économie devait faire l'objet d'une planification. Le dialogue tripartite devait être préservé si l'on voulait pouvoir relever efficacement les défis posés par l'avenir du travail.
91. En Israël, les gouvernements successifs avaient pendant de nombreuses années centré leurs efforts sur deux groupes de population dont la participation au marché du travail était particulièrement faible: les hommes juifs ultraorthodoxes et les femmes arabes. Les politiques actives du marché du travail qui avaient été appliquées avaient été fructueuses et le taux d'emploi des deux groupes avait progressé. Pour conclure, l'orateur a dit qu'Israël soutenait l'action menée par l'OIT en vue de promouvoir l'emploi des jeunes roms et avait à cœur d'y contribuer.
92. *Un conseiller technique et délégué suppléant employeur de Malte* a dit que les grandes variables macroéconomiques s'étaient améliorées dans de nombreux pays ces dernières années, quoique de manière inégale. D'autres pays nourrissaient des ambitions plus grandes – des emplois de meilleure qualité et un meilleur retour sur investissement. Le rapport

fournissait aux pays une base de travail pour l'élaboration de leurs propres politiques. Il fallait engager un dialogue social aux niveaux national et international qui permette d'examiner les problèmes sans occulter les progrès réalisés sur les plans économique et social. A Malte, le travail à temps partiel s'était développé ces dernières années – il représentait à l'heure actuelle 14 pour cent du nombre total d'emplois –, mais il était choisi dans 90 pour cent des cas, généralement par des femmes désireuses de concilier de manière plus équilibrée leur vie professionnelle et leur vie privée. Le travail temporaire concernait quant à lui 6,5 pour cent de la main-d'œuvre, mais 97 pour cent des intéressés étaient temporaires par choix. Ces différents types de relations d'emploi avaient favorisé la reprise économique et contribué, avec d'autres politiques actives du marché du travail, à faire chuter le taux de chômage au niveau le plus bas jamais enregistré. Un certain degré de réglementation était nécessaire pour garantir les droits des travailleurs, mais il devait être judicieusement dosé afin de favoriser la création d'emplois au lieu de la décourager. Une attention particulière devait être accordée aux besoins des micro et petites entreprises. A Malte, un accord avait été conclu, qui garantissait des augmentations du salaire minimum après les deuxième et troisième années d'emploi consécutives chez le même employeur. Les migrations et l'augmentation de la participation des migrants au marché du travail avaient résolu la pénurie de main-d'œuvre à Malte. Il importait de recenser les difficultés liées aux migrations mais plus encore les avantages que celles-ci offraient afin de pouvoir définir la meilleure voie à suivre pour faire face aux mutations du monde du travail.

93. *Le délégué employeur d'Israël* a noté avec regret que très peu de représentants travailleurs participaient à la réunion. Pour son pays, le problème était de trouver suffisamment de travailleurs qualifiés pour remplacer ceux – environ un million – qui avaient quitté l'ex-Union soviétique pour Israël mais qui avaient aujourd'hui l'âge de la retraite. L'avenir du travail n'était pas une menace, mais plutôt un défi auquel il fallait s'atteler avec optimisme. L'objectif était de garantir une transition sans heurts vers une nouvelle économie qui offrirait des emplois de meilleure qualité, plus qualifiés et mieux rémunérés.
94. *Un délégué gouvernemental du Danemark* a relevé que les mutations du marché du travail préoccupaient les peuples du monde entier. Le Danemark avait créé le «Conseil du changement», un partenariat chargé de promouvoir l'avenir du pays. Celui-ci analysait les progrès technologiques et proposait des moyens d'en faire bénéficier tous les Danois, tout en protégeant et en étendant le marché du travail. La réussite du pays avait été en grande partie permise par le système d'organisation du marché du travail danois, fondé sur la flexisécurité, qui garantissait la pleine participation des partenaires sociaux aux décisions relatives au marché du travail. Le dialogue social et le tripartisme étaient indispensables à la mise en place de solutions globales durables. L'avenir du travail comportait certes des défis à relever, mais le travail humain demeurerait crucial car, plus l'automatisation progresserait, plus on aurait besoin des capacités humaines telles que la créativité, l'esprit d'analyse, la prise de décisions et les échanges interpersonnels. La formation professionnelle et la formation continue étaient essentielles. Les nouvelles formes d'emploi pouvaient conférer plus de souplesse aux travailleurs et réduire les coûts pour les employeurs, mais elles pouvaient aussi entraîner une détérioration des conditions de travail et d'emploi. Il fallait trouver des solutions globales durables et modifier la législation si nécessaire. L'action d'un seul gouvernement ne pouvait pas suffire, c'est pourquoi le Danemark était résolument en faveur de la coopération mondiale et d'une étroite collaboration avec l'OIT.
95. *Le délégué employeur du Monténégro* a dit que le rapport contenait des orientations utiles, mais pas suffisamment de données factuelles. Il aurait dû présenter de manière plus positive les formes flexibles d'emploi et de contrats, car le renforcement de la flexibilité était une nécessité. Le Monténégro avait pris de nombreuses mesures de réforme du marché du travail, notamment pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables, avec la participation des partenaires sociaux. Le dialogue social, en tant que mécanisme permettant l'élaboration de politiques durables, devait être renforcé dans le pays. Il fallait établir un cadre réglementaire simple et stable pour garantir la prévisibilité et l'efficacité. C'était en encourageant l'esprit d'entreprise, en établissant des liens plus étroits entre le secteur privé et le système éducatif et en développant de nouvelles compétences que l'on créerait des

emplois. A ce sujet, l'appui apporté par l'OIT devait être renforcé, car les petits pays en particulier avaient besoin d'une assistance pour se mettre en conformité avec les normes internationales.

96. *Le délégué employeur du Royaume-Uni* a dit que la priorité devait être de parvenir à créer des emplois de qualité dans le contexte d'une nouvelle économie en veillant au respect des principes fondamentaux et en encourageant les entreprises durables. Il a noté que l'OIT reconnaissait que l'avenir du travail était porteur d'autant d'opportunités que de défis pour les travailleurs et les entreprises. Les gouvernements devaient améliorer leurs politiques d'enseignement et de protection sociale afin d'aider les jeunes à s'adapter au nouveau monde du travail et de faciliter la reconversion des plus anciens. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devaient se préparer aux changements requis par l'évolution du monde du travail et aider les travailleurs à y faire face. Au Royaume-Uni, les syndicats et les employeurs avaient travaillé ensemble à l'élaboration d'un grand nombre de propositions concernant l'élaboration des politiques futures. Cela montrait que le fait de donner aux employés d'une entreprise les moyens de se faire entendre était important pour la productivité et pour l'équité. En créant la Commission mondiale sur l'avenir du travail, l'OIT avait fait un premier pas vers une meilleure compréhension des mutations en cours. La première chose à bien saisir était que ces mutations pouvaient être bénéfiques. Les appellations négatives, telles les «formes atypiques d'emploi», auxquelles il était constamment fait référence, n'étaient pas constructives. Les faits montraient que ces nouvelles formes de travail étaient très appréciées. L'objectif qu'il fallait viser était de faire en sorte que ces nouvelles formes de travail se traduisent par des emplois de qualité. La Confédération de l'industrie britannique (CBI) avait réussi à intégrer de nombreuses entreprises de la nouvelle économie dans ses rangs et dans ceux d'une nouvelle organisation sectorielle qu'elle soutenait et qui était axée sur l'économie collaborative. Les entreprises et les travailleurs devaient accepter ces entreprises de la nouvelle économie et comprendre les défis qui en résultaient. Certaines pratiques sur les marchés du travail à croissance rapide devaient certes être réglementées afin de garantir de bonnes conditions de travail, mais l'immense potentiel qu'offraient ces nouvelles branches d'activité devait être exploité au bénéfice de la croissance et de la création d'emplois tout au long du prochain centenaire.
97. *Une représentante d'ONU-Femmes* a dit que les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination à l'égard des femmes étaient toujours d'actualité. La participation des femmes au marché du travail variait selon les pays mais n'atteignait jamais la parité, et le travail décent restait inaccessible à la plupart des femmes. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes étaient dus à la ségrégation professionnelle qui faisait que les femmes étaient cantonnées à des emplois mal payés et qui elle-même résultait des stéréotypes pesant sur les parcours d'études des femmes et limitant leur accès aux postes de direction. L'immense majorité des travailleurs migrants étaient des femmes; migrer leur ouvrait des perspectives mais les exposait également à des risques d'exploitation. D'une manière générale, les femmes travaillaient plus d'heures que les hommes si l'on prenait en considération les tâches non rémunérées. La part de ces tâches qui était assumée par les femmes était 2,5 fois plus importante que la part assumée par les hommes. Selon les estimations, le travail non rémunéré des femmes, si on lui attribuait une valeur monétaire, représenterait entre 10 et 50 pour cent du PIB. Cet état de fait expliquait pourquoi les femmes étaient nombreuses à choisir de travailler à temps partiel et davantage susceptibles de travailler sans contrat. Il faudrait élaborer des politiques macroéconomiques qui permettent de renforcer l'autonomisation des femmes et leur accès aux technologies et aux services financiers, d'encourager leur accès aux domaines d'études où les hommes sont majoritaires et d'éliminer la fracture numérique. Il faudrait aussi accroître l'offre de services de garde d'enfants. Les employeurs devraient offrir des conditions de travail adaptées à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et une approche davantage soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes devrait être intégrée dans les réformes des retraites de manière à ce que les années de travail non rémunéré consacrées par les femmes au soin de leur famille soient reconnues.

Débats spéciaux en séance plénière

98. La réunion régionale a organisé quatre débats spéciaux en séance plénière sur les thèmes suivants: «Des emplois décents pour tous»; «L'organisation du travail et de la production», y compris la promotion et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale; «La gouvernance du travail» et «Travail et société».

Des emplois décents pour tous

99. *La Présidente* a souhaité la bienvenue à la modératrice, M^{me} Connie Czymoch, journaliste allemande, ainsi qu'aux membres du panel, lequel se composait comme suit: M. José António Vieira da Silva, ministre du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale (Portugal); M. José María Lacasa Aso, président de la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE); M. Cem Kiliç, professeur, Université Gazi, Ankara (Turquie); M. David Foden, conseiller pour les relations professionnelles, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).
100. *La modératrice* a fait observer que les pays et les marchés du travail de la région faisaient l'objet de transformations fondamentales induites par le progrès technologique, les migrations et les changements démographiques et climatiques. Le niveau élevé du chômage des jeunes, la situation défavorable des femmes et des travailleurs âgés et les cibles fixées dans les objectifs de développement durable (ODD) à atteindre d'ici à 2030 étaient aussi à prendre en considération. Tous ces paramètres pouvaient constituer des menaces et des difficultés mais offraient également des possibilités. L'oratrice a proposé de centrer le débat sur les questions suivantes: comment façonner l'avenir du travail; comment faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte; comment créer suffisamment d'emplois décents pour en assurer un à tout un chacun; et comment garantir à tous l'accès à une éducation et à une formation permettant d'acquérir des compétences adaptées au marché du travail.
101. *Monsieur Vieira da Silva*, répondant à la question de savoir comment le Portugal faisait face au défi de l'emploi, a souligné que la mise en œuvre combinée de politiques macroéconomiques et de politiques du marché du travail avait aidé le pays à surmonter la crise économique et à enclencher la reprise, processus qui s'était traduit par la plus forte création d'emplois jamais enregistrée depuis le début du siècle. La confiance dans tous les secteurs de la société et l'investissement dans l'éducation et la formation (aussi bien la formation initiale que la formation continue) étaient aussi des facteurs importants. Selon l'orateur, les deux éléments déterminants pour la situation économique des pays étaient la compétitivité à l'ère de la mondialisation et la demande internationale et locale. Il a ajouté que les outils relatifs au marché du travail et le dialogue social jouaient également un rôle capital. Il a souligné combien il était important que les économies et les entreprises soient flexibles, en insistant sur le fait que la flexibilité n'était pas synonyme de stratégies de facilitation des embauches et des licenciements, mais constituait un moyen de s'adapter rapidement aux changements. La réussite du Portugal tenait au fait qu'il y avait eu plus d'emplois créés que d'emplois détruits.
102. *Monsieur Lacasa Aso* a donné un aperçu des principales préoccupations des organisations d'employeurs et de la manière dont celles-ci pouvaient répondre aux mutations causées par des processus dynamiques tels que la numérisation, la croissance de l'économie numérique et d'autres changements liés au progrès technologique. La numérisation influait sur la façon dont les gens travaillaient, vivaient et communiquaient, ainsi que sur la manière de produire et de vendre des biens et des services. Comme d'autres révolutions avant elle, qui avaient été accueillies avec crainte, cette révolution pourrait finalement avoir des effets positifs. Ces transformations devraient être envisagées de manière constructive, car elles étaient porteuses à la fois de possibilités et de risques. A ce sujet, Business Europe et la CES avaient reconnu dans une déclaration conjointe que la mondialisation était favorable à la croissance, la production, la création d'emplois et la préservation de l'Etat-providence. Cette vision

pourrait être une source d'inspiration pour d'autres. Une étude d'Eurostat a montré que 40 pour cent des Européens étaient insuffisamment formés aux technologies de l'information, alors que 90 pour cent des emplois requéraient un certain niveau de compétences technologiques. Un moyen de combler ces déficits de compétences pourrait être de recenser les compétences requises et de veiller à ce que la formation constitue un levier de productivité. Les PME avaient des besoins particuliers et urgents, et des outils spécifiques devaient être utilisés pour les recenser à mesure que de nouvelles technologies apparaissent.

- 103.** *Monsieur Kiliç* a fait observer que les organisations de travailleurs avaient reconnu que les relations professionnelles avaient considérablement changé depuis que l'OIT avait introduit la notion de travail décent en 1999. De nouvelles formes d'emploi étaient apparues en Turquie, et de nouveaux articles avaient été ajoutés au Code du travail pour en tenir compte. La Turquie devait offrir des possibilités d'emploi aux 700 000 personnes qui arrivaient chaque année sur le marché du travail, ainsi qu'à un nombre croissant de travailleurs migrants. Elle devait à cette fin promouvoir le développement des compétences, la formation et l'enseignement professionnels et une meilleure articulation entre l'enseignement et l'emploi.
- 104.** *Monsieur Foden* a reconnu que le plein emploi et les marchés du travail inclusifs constituaient la toile de fond des discussions, mais que l'évaluation de la qualité de l'emploi était également essentielle. Au-delà de la question des revenus, il était tout aussi important de s'intéresser à des aspects spécifiques comme la santé et le bien-être des travailleurs. Il ressortait d'une étude sur les conditions de travail en Europe que la sécurité et la santé au travail et les caractéristiques de l'environnement physique des travailleurs étaient aussi importants que leur environnement social, y compris les relations avec les collègues et la direction. Les problèmes de discrimination, de harcèlement et de violence au travail étaient également considérés comme des éléments essentiels pour la détermination de la qualité de l'emploi, tout comme la capacité des travailleurs à faire part de leurs vues sur l'intensité du travail, notamment sur le temps de travail, les cadences de travail et les répercussions du travail sur le plan émotionnel. Enfin, le fait de pouvoir utiliser ses compétences, prendre des décisions et être autonome au travail améliorerait la qualité des expériences de travail. Ces critères pouvaient s'appliquer à l'ensemble des professions et des pays.
- 105.** *Monsieur Vieira da Silva* a souligné que la confiance, l'investissement, les innovations et le dialogue étaient nécessaires en période de récession comme en période de reprise. Au cours des deux dernières années et demie, le Portugal avait enregistré des taux de croissance relativement élevés, et des emplois avaient été créés dans des secteurs où la demande était la plus forte, notamment celui du tourisme. Dans une économie ouverte et de petite taille, l'innovation ne devait pas être réservée au secteur des technologies de l'information; elle devait s'étendre à des secteurs traditionnels comme l'agriculture et l'industrie manufacturière. Par le passé, le Portugal avait perdu des emplois dans l'industrie textile, mais il en avait recréés par la suite grâce à des investissements importants, notamment dans la formation et l'éducation ainsi que dans des innovations telles que la mise au point de nouveaux textiles. L'orateur a indiqué que, pour de nombreux pays de l'UE, la libre circulation des travailleurs se traduisait par une fuite des cerveaux. La mobilité était précieuse pour l'UE, mais elle pouvait poser problème pour certains pays. Migrer semblait être la meilleure solution, en particulier pour les jeunes, qui enchaînaient souvent les emplois précaires ou ne trouvaient pas de travail au Portugal. Pour retenir les travailleurs hautement qualifiés et revenir à la situation antérieure à la crise, le Portugal avait besoin, en plus d'autres mesures d'incitation, du dialogue social.
- 106.** *Monsieur Lacasa Aso* a souligné qu'il incombait aux employeurs de déterminer leurs besoins en matière de compétences et de consulter les syndicats et d'autres organisations pour qu'il y soit répondu par des programmes de formation adaptés. La longue tradition de dialogue social dans laquelle s'inscrivaient les politiques de développement des compétences et de formation contribuait à la compétitivité de l'économie espagnole. Le dialogue était

primordial pour remédier à l'inadéquation des compétences et élaborer des programmes de formation novateurs. Il était essentiel d'investir dans la formation en cours d'emploi, la formation et l'enseignement professionnels et l'amélioration des systèmes d'apprentissage, domaines dans lesquels l'UE avait une grande expérience. L'Espagne redoublait d'efforts dans ce sens. Les employeurs espagnols aidaient le Réseau mondial pour l'apprentissage à développer de meilleures pratiques et à généraliser l'utilisation des nouvelles technologies dans les formations. La formation stimulait la productivité, laquelle était un moteur de la création d'emplois et de la croissance.

107. *Monsieur Kiliç* a donné des précisions sur le point de savoir comment, de l'avis des syndicats, il pouvait être fait en sorte que les 700 000 personnes qui arrivaient chaque année sur le marché du travail turc possèdent des compétences appropriées. Les contrats et formes atypiques d'emploi, la sous-traitance, l'incidence du travail familial non rémunéré, la pression à la baisse qui pesait sur les salaires du fait de l'offre supplémentaire de main-d'œuvre que représentaient les travailleurs migrants créaient un environnement très peu propice à la syndicalisation. Celle-ci devait être encouragée, notamment par la sensibilisation des employeurs aux avantages qui en découlaient. Ces dernières années, le gouvernement turc s'était attaché en priorité à améliorer la situation des jeunes et des femmes sur le marché du travail et il y avait réussi. Il n'était en revanche pas parvenu à éliminer la sous-traitance. Selon une étude de l'OCDE, la Turquie prenait des mesures encourageantes pour promouvoir un accès universel à la sécurité sociale, mais elle avait encore des progrès à faire en ce qui concernait la syndicalisation et l'employabilité. Pour que l'offre du marché du travail et les niveaux de compétence et de productivité s'améliorent, il fallait que le gouvernement, le système scolaire et les nouveaux modes d'enseignement comme les MOOC (cours de masse en ligne ouverts à tous) fonctionnent tous efficacement. L'orateur a rappelé la nécessité de renforcer le lien entre l'éducation et le marché du travail, et l'existence d'une responsabilité commune de toutes les parties prenantes à cet égard.
108. *Monsieur Foden* a fait observer que, si certains marchés du travail de l'UE, pas tous, avaient connu une érosion des emplois semi-qualifiés avant et après la crise, ce problème avait touché la plupart des pays pendant la crise. En examinant la situation de différents pays après la crise, on pouvait voir que le nombre des emplois moyennement qualifiés avait diminué de manière continue en Espagne, en Grèce et en Irlande, tandis qu'en Slovaquie et en Hongrie, la principale tendance semblait être la baisse des niveaux de compétence. Dans un certain nombre de pays, par exemple les pays nordiques et les pays du Benelux, des emplois mieux rémunérés exigeant un niveau de qualifications plus élevé tendaient à se développer sous l'effet de mesures telles que la fixation de salaires minima, les politiques actives du marché du travail et la protection de l'emploi, lesquelles pouvaient influencer notablement sur la création d'emplois et le type d'emplois créés. Il fallait investir dans les compétences et la formation; il était particulièrement important que l'enseignement et l'apprentissage sortent du cadre scolaire et se poursuivent sur le lieu de travail au titre de formations officielles. Le problème de l'inadéquation des compétences était double: d'un côté, une partie de la main-d'œuvre ne possédait pas les compétences requises et, de l'autre, une grande partie de la population active possédait de vastes compétences qui n'étaient pas exploitées. Cette situation était problématique pour les individus comme pour la société. Le dialogue social pouvait aider à y remédier.
109. *Un représentant du gouvernement de l'Estonie*, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, a dit qu'il ressortait du rapport du Directeur général que la plupart des nouveaux emplois créés appartenaient au secteur des services – 14 millions d'emplois créés en cinq ans. Il a attiré l'attention sur le fait que les employeurs devaient pourvoir au sein de l'UE un demi-million de postes vacants dans le secteur des technologies de l'information et de la communication d'ici à 2025, alors que parallèlement d'autres emplois disparaîtraient, en particulier dans l'agriculture et l'industrie manufacturière, mais aussi dans les secteurs du secrétariat, de la comptabilité et des services fiscaux. Une réorientation des travailleurs de ces secteurs et professions était donc nécessaire. L'orateur a énuméré plusieurs initiatives, telle l'initiative de l'UE intitulée «Parcours de renforcement des compétences», qui visait à aider les personnes peu qualifiées à renforcer leurs connaissances de base de la lecture, de

l'écriture, du calcul et des outils numériques, et a fait part de l'intention de l'UE d'utiliser des mégadonnées pour recenser les besoins de compétences dans l'ensemble de l'Union. La Nouvelle stratégie pour les compétences en Europe établissait le cadre d'orientation des actions et interventions futures. La Coalition sur les emplois et les compétences numériques de l'UE réunissait des Etats membres de l'Union, des entreprises et des prestataires de services d'éducation chargés de réfléchir ensemble à ces questions. Les données d'expérience et les propositions concernant les politiques de développement des compétences axées sur le changement numérique et son impact sur les besoins de compétences étaient intéressantes.

110. *Le délégué employeur de la Belgique* a demandé s'il ne faudrait pas, pour déterminer si un travail était décent ou non, se placer dans une perspective situationnelle plutôt que procédurale, étant donné que le caractère décent du travail était davantage lié à la situation dans laquelle se trouvaient les travailleurs qu'à des indicateurs tels que, entre autres, le temps de travail.
111. *La vice-ministre de la Sécurité sociale et du Travail de la Lituanie* a souligné combien il était important de s'attaquer à la crise du chômage des jeunes en Europe. Elle a relevé à cet égard l'utilité des systèmes de garanties-jeunes pour l'emploi et demandé quels autres types de politiques de l'emploi et du marché du travail pouvaient être mises en œuvre pour surmonter cette crise.
112. *Le ministre de l'Emploi et des Relations du travail de l'Ouzbékistan* a insisté sur l'importance qu'il y avait à disposer de systèmes de formation professionnelle efficaces bénéficiant de l'appui du gouvernement et des employeurs. Grâce à un marché du travail solide et dynamique, le pays absorbait chaque année 500 000 nouveaux venus. Il était également aidé en cela par un organe tripartite qui avait été créé pour examiner les besoins de compétences et les programmes de formation. Il lui était néanmoins difficile de retenir sur le territoire la totalité des jeunes qui étaient formés.
113. *Monsieur Vieira da Silva* a rappelé que, en règle générale, les jeunes souhaitaient rester près de chez eux. Un moyen efficace de les inciter à ne pas émigrer serait de leur apporter de la stabilité en leur proposant des emplois de qualité. Or des contrats à court terme se succédant les uns aux autres ne pouvaient pas offrir cette stabilité. L'orateur a souligné que, pour favoriser la sécurité à long terme et, partant, la stabilité, il fallait que l'emploi et la protection sociale soient étroitement liés. Il était important d'anticiper les besoins en matière de compétences; les établissements de formation les plus efficaces étaient ceux qui étaient gérés conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux, car ils étaient au plus près des réalités du marché du travail.
114. *Monsieur Lacasa Aso* a fait observer que la croissance économique créait des emplois dans les pays compétitifs. Cela supposait une gestion efficace des systèmes budgétaires et fiscaux, des réformes des systèmes financiers et du dialogue social. L'orateur a de nouveau insisté sur le déficit de compétences qui existait dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Il a également attiré l'attention sur le fait que le développement des compétences et la mise en place de solutions appropriées face aux mutations du monde du travail relevaient de la responsabilité commune de tous les acteurs concernés. Il était également important de promouvoir les compétences transversales telles que la capacité à travailler en équipe et les compétences nécessaires à une gestion efficace. L'OIT devait se concentrer sur les domaines dans lesquels son action avait un impact direct, tels que l'éducation et les compétences, les PME et leurs besoins en matière de compétences numériques, l'intégration des métiers traditionnels et des métiers émergents dans une seule et même économie, et la détermination des domaines appelant de nouvelles règles. Les systèmes de formation en alternance qui existaient en Allemagne pouvaient fournir des

exemples de bonnes pratiques à même de doter les jeunes de compétences adaptées au marché.

115. *Monsieur Kiliç* a admis que la Turquie n'avait pas tenu compte du lien entre le travail, l'emploi et la formation; il était impératif qu'elle remédie à cette lacune, en particulier compte tenu de la rapidité des changements à l'œuvre dans un monde en constante évolution. Il a souligné que la situation en Turquie n'était pas la même qu'en Allemagne, étant donné que la proportion de jeunes qui allaient à l'université était beaucoup plus importante en Turquie, alors qu'en Allemagne la majorité des jeunes suivaient une formation professionnelle. L'orateur a également évoqué le nombre élevé de postes non pourvus (environ 500 000) qu'il y avait dans son pays du fait que les compétences requises n'étaient pas disponibles au niveau national. Il était donc essentiel, pour éviter ce type de déséquilibre, que le gouvernement travaille en étroite collaboration avec le secteur privé et les travailleurs.
116. En réponse à l'observation formulée par le délégué employeur de la Belgique, M. Foden a noté que, dans ses travaux sur l'évaluation de la qualité des emplois, Eurofound avait pris en compte des aspects dont l'incidence sur la santé et le bien-être des travailleurs était avérée. Il a convenu que, pour améliorer le bien-être des travailleurs, il fallait agir au niveau local en s'appuyant sur la gestion de la qualité, une forte participation et un dialogue constructif. Les pays devaient redoubler d'efforts pour faciliter la mobilité et les allers et retours entre travail et formation, pour améliorer l'apprentissage sur le lieu de travail et pour garantir l'accès à une éducation de base et à une formation initiale solides afin de renforcer la capacité d'apprentissage de chacun. Le système devrait être assoupli en conséquence de manière à favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. Les qualifications et les compétences étaient essentielles pour l'efficacité du travail, mais elles étaient également déterminantes pour la rémunération des travailleurs. Il importait de reconnaître le savoir acquis par l'expérience, car il était aussi important que le savoir acquis par l'éducation.
117. *Monsieur Vieira da Silva* a déclaré que, parmi les concepts récemment apparus sur la scène internationale, celui du travail décent était l'un des plus importants, car il était applicable à des situations géographiques diverses et à des pays se situant à des stades de développement différents. Le travail décent, qui était au départ un concept abstrait, était désormais au cœur d'un agenda mondial qui était reconnu par un grand nombre de pays. Des initiatives mondiales, telle l'Initiative mondiale pour l'emploi des jeunes, étaient importantes pour la promotion du concept de travail décent et de la mise en œuvre de l'agenda y relatif au niveau national.
118. *Monsieur Lacasa Aso* a réaffirmé que tous les pays du monde avaient besoin d'une institution qui puisse éclairer le débat sur l'emploi des jeunes et l'avenir du travail, et que cette institution était l'OIT, en raison de sa structure tripartite.
119. *Monsieur Vieira da Silva* a souligné que la numérisation était un défi, mais que son impact dépendait des choix qui seraient faits. Pour M. Kiliç, elle serait créatrice d'emplois. Pour M. Foden, elle créerait et détruirait des emplois et changerait leur nature. Quant à M. Lacasa Aso, il était d'avis qu'il était important de l'accompagner.
120. *Les membres du panel* ont estimé qu'il était essentiel que les jeunes étudient les STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et d'autres matières occupant une place importante dans le monde actuel; qu'ils développent des compétences transversales et soient attentifs aux exigences exprimées par les employeurs; qu'ils se tiennent informés, soient ouverts d'esprit et suivent l'émergence de nouvelles technologies; qu'ils cultivent l'autodiscipline, parcourent le monde et apprennent à communiquer avec les autres, découvrent leurs passions, étudient l'histoire et se familiarisent avec d'autres cultures et des valeurs telles que l'égalité et la liberté.

L'organisation du travail et de la production, y compris la promotion et la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

121. *La Présidente a souhaité la bienvenue à la modératrice, M^{me} Connie Czymoch*, ainsi qu'aux membres du panel, et indiqué que la séance s'inscrivait également dans le cadre du mécanisme de suivi au niveau régional de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Le panel était composé comme suit: M. Janar Holm, secrétaire général adjoint chargé des politiques du travail et de l'emploi, ministère des Affaires sociales de l'Estonie (Présidence de l'Union européenne), M^{me} Renate Hornung-Draus, Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA), M. Jahangir Aliyev, président du comité républicain du syndicat des travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière d'Azerbaïdjan, M^{me} Florence Palpacuer, professeur en sciences de gestion, Institut des sciences de l'entreprise et du management, Université de Montpellier, et M. Yuri Pikhtovnikov, chef du département du développement organisationnel et de la gestion des carrières, Lukoil.
122. *La modératrice* a ouvert le débat spécial en séance plénière en revenant sur certains des principaux défis auxquels le monde du travail devait faire face, dont il avait déjà été question lors du premier débat spécial en séance plénière – innovations technologiques majeures, pression démographique, migration, mondialisation et numérisation – qui, tous, avaient des répercussions considérables sur l'organisation de la production et, par conséquent, sur la vie professionnelle. La fragmentation de la production dans les chaînes d'approvisionnement mondiales était une caractéristique essentielle de la manière dont les grandes entreprises organisaient la production, et elle soulevait des interrogations concernant la responsabilité sociale des entreprises à l'égard des travailleurs de ces chaînes.
123. *Monsieur Holm*, répondant à une question sur le rôle que les gouvernements avaient à jouer pour faire en sorte que les entreprises exercent leurs activités de manière responsable, a expliqué que les gouvernements devaient mieux comprendre les nouveaux types d'entreprises qui opéraient dans l'économie des plates-formes numériques et des plates-formes de travail collaboratif. Non seulement les entreprises avaient changé, mais les types d'emplois aussi avaient changé. Les risques et les possibilités liés à la numérisation et à l'automatisation dans les pays de l'OCDE étaient considérables, mais il était important de reconnaître que ces nouvelles technologies n'étaient pas seulement destructrices d'emplois et qu'elles pouvaient également créer des emplois, à condition que les gouvernements mettent en place des politiques intelligentes. L'orateur a attiré l'attention sur trois domaines dans lesquels les gouvernements devaient agir en priorité: la création d'un environnement propice au développement des entreprises et à la protection des travailleurs; l'établissement d'un cadre de sécurité sociale pour les personnes qui perdent leur emploi et l'investissement dans le développement des compétences qui seront nécessaires dans le futur.
124. *Madame Hornung-Draus*, répondant à la question de savoir comment les entreprises pouvaient contribuer à une «mondialisation équitable», a souligné la nécessité de démystifier le débat sur les chaînes d'approvisionnement mondiales car celles-ci n'étaient pas un phénomène nouveau. Ce qui l'était, par contre, c'était le libre-échange au-delà des frontières nationales, qui avait été encouragé par des décisions politiques motivées par la perspective des bénéfices qui en résulteraient pour l'emploi et la production. La technologie avait encore accéléré le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'oratrice a expliqué que, dans la quête d'une mondialisation équitable, il incombait au premier chef à l'Etat d'assurer des conditions de travail décentes en mettant en place une législation appropriée et en veillant à sa bonne application. Les entreprises devaient respecter ces lois et règlements. En outre, les victimes devaient avoir accès à des voies de recours en cas

d'abus. Ces responsabilités distinctes étaient prises en compte dans les trois piliers du Cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies et les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, qui établissaient les fondements d'une mondialisation équitable.

125. La situation des travailleurs dans l'économie des plates-formes numériques et des plates-formes de travail collaboratif était cependant une question distincte en ce qu'elle reflétait une nouvelle façon d'organiser le travail qui offrait de nombreuses perspectives aux travailleurs, notamment celle de pouvoir mieux concilier leur travail et leur vie privée. Les possibilités de microtravail avaient également réduit les obstacles qui empêchaient les travailleurs indépendants et les entrepreneurs de pénétrer ce marché. L'oratrice a souligné que ces nouvelles réalités avaient parfois brouillé les frontières entre employeurs et employés, et qu'il faudrait peut-être légiférer pour régler des questions telles que la sécurité sociale. C'était clairement aux parlements de travailler, avec les partenaires sociaux, à l'élaboration de cette nouvelle législation, qu'il incomberait ensuite aux gouvernements de faire appliquer.
126. *Monsieur Aliyev* a expliqué comment, en Azerbaïdjan, les syndicats avaient utilisé la Déclaration sur les entreprises multinationales comme base pour engager une négociation collective avec les entreprises multinationales. Cette initiative positive avait toutefois été mise à mal par la crise économique, qui avait eu des répercussions négatives sur les pays producteurs de pétrole. L'orateur a souligné que, même si les entreprises multinationales ne pouvaient pas remplir tous leurs engagements, il était important d'établir un partenariat social solide avec elles pour discuter des questions relatives aux conditions de travail, y compris les défis posés par l'avenir du travail. Il a insisté sur la place cruciale que la formation et la qualification des travailleurs devaient occuper dans ce partenariat. A une certaine époque, la majorité des travailleurs d'Azerbaïdjan venaient de l'étranger car le pays ne disposait pas en interne des capacités ni des spécialistes dont il avait besoin, mais ce n'était plus le cas aujourd'hui. Il faudrait adapter la Déclaration sur les entreprises multinationales en vue de faire face aux défis de l'avenir. L'orateur a également donné un aperçu des progrès réalisés sur le plan environnemental dans l'industrie pétrolière en Azerbaïdjan et a souligné le rôle que la Déclaration sur les entreprises multinationales avait joué dans le processus législatif qui avait été engagé sur la coopération transnationale. La future législation permettrait d'adopter une démarche plus globale qui contribuerait à renforcer le rôle des syndicats et à stimuler la coopération.
127. *Madame Palpacuer* s'est déclarée préoccupée par le fait que la réunion régionale se déroulait sans la participation des syndicats. Elle espérait également qu'une solution appropriée pourrait être trouvée à cette situation car le tripartisme était crucial pour résoudre les problèmes qui se posaient dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'organisation de la production et du travail à l'intérieur et à l'extérieur des frontières nationales résultait de choix stratégiques. L'optimisation des gains économiques avait été le principal moteur de l'organisation de la production et du travail sur le modèle des chaînes de valeur ou chaînes d'approvisionnement mondiales. Les préoccupations sociales et environnementales n'avaient pas été prises en compte dans ces décisions stratégiques, ce qui expliquait pourquoi les plus grands scandales sociaux et environnementaux de l'actualité récente s'étaient produits dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Tant la tragédie du Rana Plaza que l'accident survenu sur la plate-forme pétrolière de BP en Floride étaient la conséquence de pratiques de sous-traitance en vertu desquelles les travailleurs de ces sites qui avaient été témoins des problèmes n'avaient pas pu faire entendre leur voix. Ces exemples illustraient ce que l'on pouvait appeler la «domination sociale dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», qui faisait que les droits fondamentaux des travailleurs n'étaient pas respectés du fait de la sous-traitance.

128. *Monsieur Holm*, revenant sur la responsabilité qui incombait aux gouvernements de mettre en place des politiques intelligentes, a déclaré que la réglementation ne suffisait pas à elle seule à maintenir les travailleurs dans l'emploi. Les gouvernements devaient donc concevoir des mesures et des outils en collaboration avec les entreprises. L'orateur a cité l'exemple de la politique fiscale de l'Estonie. Les gouvernements devaient dialoguer avec les entreprises pour trouver des solutions efficaces aux problèmes existants et protéger les travailleurs. La confiance entre les différents partenaires était déterminante pour la mise en place de politiques intelligentes.
129. *Monsieur Pikhtovnikov* a dit que le secteur pétrolier et gazier était l'un des secteurs les plus techniques au monde et que les technologies employées évoluaient constamment. Cela signifiait que tant le secteur dans son ensemble que son entreprise avaient besoin de disposer de travailleurs hautement spécialisés et d'avoir une productivité élevée. Or une productivité élevée ne pouvait être atteinte que si les conditions de travail étaient bonnes, d'où la nécessité pour l'entreprise d'être socialement responsable envers ses travailleurs. La responsabilité sociale était une condition indispensable pour garantir des conditions de vie et de travail satisfaisantes. Le soutien de Lukoil aux programmes d'entrepreneuriat social contribuait utilement au développement en ce qu'il créait un environnement stable pour le développement des entreprises dans les pays où Lukoil menait des opérations. Il était important que les syndicats et le gouvernement collaborent de manière constructive car, sans cela, les employeurs ne pouvaient améliorer leur efficacité.
130. Grâce à la collaboration avec l'OIT, Lukoil avait tiré parti des bonnes pratiques d'autres entreprises et d'autres pays. Lukoil disposait désormais d'un code social, d'un code d'éthique des affaires et d'une politique de gestion du personnel, qui avaient tous été convenus avec le syndicat. Tous ces outils ainsi que la collaboration entre la direction et les travailleurs avaient notablement contribué à l'amélioration des résultats de l'entreprise.
131. *La modératrice*, se référant à la déclaration antérieure de M^{me} Hornung-Draus selon laquelle les entreprises étaient tenues de se conformer à la loi, a demandé quelles lois devaient être respectées – celles du pays où étaient menées les opérations ou celles du fournisseur, ou la législation du travail du pays d'origine de l'acheteur ou de l'entreprise multinationale – étant donné que ces lois pouvaient définir des règles très différentes et que les réglementations nationales des pays des sous-traitants ou des fournisseurs étaient souvent moins contraignantes que celles du pays de l'entreprise principale.
132. *Madame Hornung-Draus* a dit ne pas être d'accord avec l'idée selon laquelle les chaînes d'approvisionnement mondiales étaient à l'origine d'accidents industriels majeurs. Il semblait que l'opinion publique ne s'intéressait à ces accidents que lorsqu'ils étaient rapportés par les médias et étaient liés aux chaînes d'approvisionnement. Or il fallait se préoccuper des conditions de travail dans toutes les entreprises, pas seulement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sous prétexte que celles-ci étaient particulièrement visibles. La Déclaration sur les entreprises multinationales visait à ce que les entreprises multinationales, dans le cadre de leurs relations commerciales, fassent de leur mieux pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises avec lesquelles elles avaient des contrats. Les multinationales ou les acheteurs ne pouvaient cependant pas être tenus responsables de tout ce qui se passait aux étapes de la production confiées aux sous-traitants. C'était précisément en cela que la distinction faite en matière de responsabilité à l'égard des trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies était importante. Les gouvernements des pays producteurs devaient améliorer la législation et investir dans l'inspection du travail pour mieux protéger les travailleurs de toutes les entreprises opérant sur leur territoire.
133. *Madame Palpacuer* a répondu que, dans l'immense majorité des cas, les conditions dans lesquelles les travailleurs exécutaient leurs tâches n'étaient pas visibles et qu'il ne pouvait y avoir de progrès social que si les entreprises acceptaient de collaborer avec les travailleurs. Cependant, les entreprises semblaient plus promptes à réagir aux situations de crise pour

protéger leur image qu'à agir en amont en vue de changer la situation des travailleurs. Les chaînes d'approvisionnement mondiales n'étaient peut-être pas la cause des accidents majeurs, mais elles en portaient en grande partie la responsabilité car les travailleurs des échelons inférieurs de la chaîne ne pouvaient pas se faire entendre de l'entreprise du haut de la chaîne en raison de la sous-traitance. L'oratrice a dit ne toujours pas comprendre pourquoi les acheteurs persistaient à passer des marchés au Bangladesh alors qu'ils savaient que les conditions de travail y étaient mauvaises.

134. *Un conseiller technique travailleur de la Turquie* a apporté une correction à l'observation de M^{me} Palpacuer selon laquelle aucun syndicat n'était présent, indiquant que les travailleurs participaient à la réunion, bien que la CSI et la CES aient décidé de ne pas y assister.
135. L'orateur a demandé comment faire pour que les travailleurs et leurs organisations puissent mieux faire face aux défis posés par la mondialisation et pour que les chaînes d'approvisionnement mondiales soient soumises à de véritables inspections. Etant donné que les systèmes d'inspection locaux des pays producteurs étaient souvent défectueux et que les entreprises appliquaient toutes des systèmes différents, il se posait la question de savoir si l'OIT pouvait, en tant qu'acteur mondial, intervenir pour faire en sorte que ces lieux de travail soient contrôlés et que les travailleurs puissent mieux se faire entendre.
136. *Une déléguée gouvernementale de l'Autriche* a posé deux questions au nom de l'UE. La première portait sur la relation d'emploi, en particulier eu égard à l'apparition de nouvelles formes d'emploi. L'oratrice s'est référée à la législation européenne en vigueur concernant le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le télétravail, en indiquant que le monde du travail évoluait trop rapidement pour que des solutions appropriées puissent être apportées aux problèmes causés par ces changements et que tous les travailleurs aient un accès garanti à la protection sociale. La deuxième question concernait les mesures à prendre face aux problèmes de sécurité et de santé au travail – par exemple le stress – que posaient ces nouvelles formes de travail. L'oratrice a cité trois stratégies de l'UE relatives à l'avenir du travail qui consistaient respectivement à: veiller à la pleine application de la législation en vigueur; prévenir les maladies professionnelles dans les secteurs émergents; et renforcer la coordination internationale pour remédier aux problèmes de sécurité et de santé au travail.
137. *Un délégué employeur d'Israël* a fait observer que les chaînes d'approvisionnement mondiales et les nouvelles formes de travail comportaient de nombreux aspects positifs. Les entreprises multinationales avaient introduit des normes plus élevées, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités de développement dans de nombreux pays.
138. *Madame Palpacuer* a expliqué que les premières tentatives de suivi et de contrôle des chaînes d'approvisionnement mondiales et de leurs pratiques avaient principalement été le fait de groupes de la société civile et d'initiatives multipartites, et que les syndicats n'en avaient pas été les principaux acteurs. Les limites de cette approche avaient néanmoins clairement été démontrées, et l'on insistait désormais davantage sur le rôle de l'Etat et de la main-d'œuvre organisée. L'oratrice a évoqué plusieurs mesures relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales qui répondaient notamment à la nécessité d'améliorer la transparence et la traçabilité de manière à mieux déterminer les responsabilités, de revenir à des relations d'emploi dans lesquelles les parties – et donc les responsabilités de l'employeur – étaient clairement identifiées, et de renforcer le rôle des syndicats.
139. *Monsieur Aliyev*, revenant sur les questions de sécurité et de santé au travail, a souligné que la mondialisation et les activités des entreprises multinationales avaient conduit à l'amélioration des normes de sécurité et de santé dans son pays. Par ailleurs, les entreprises locales s'étaient mises à appliquer des normes plus élevées pour s'aligner sur les pratiques des multinationales. Les syndicats étaient prêts à travailler de manière constructive avec les entreprises multinationales pour lutter contre les maladies professionnelles qu'ils avaient recensées.

140. *Monsieur Pikhtovnikov* a indiqué qu'il existerait toujours des risques professionnels sur les lieux de travail et qu'il était important de s'inspirer des expériences positives et d'en appliquer les enseignements. L'entreprise Lukoil avait obtenu une certification internationale en matière de sécurité et de santé au travail et contrôlait l'application des normes correspondantes. Elle collaborait aussi avec ses fournisseurs sur la question des normes de sécurité et de santé au travail par l'intermédiaire d'un comité tripartite qui examinait les mesures collectives à prendre pour améliorer les conditions de travail.
141. *Monsieur Holm*, rejoignant le représentant des employeurs d'Israël, a dit que l'avenir du travail ne comportait pas que des défis, mais offrait également de nombreuses possibilités. Les problèmes de sécurité et de santé au travail étaient en grande partie liés aux nouvelles formes d'emploi et à la flexibilisation du travail, lesquelles pouvaient entraîner un allongement du temps de travail et compliquer de ce fait la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et générer un stress plus important. Il faudrait renforcer la gouvernance pour surmonter ces difficultés.
142. *Madame Hornung-Draus* a déclaré qu'il fallait être prudent dans la manière de distinguer les formes d'emploi traditionnelles des formes d'emploi non traditionnelles. Les conditions qui régissaient l'exercice d'une activité indépendante étaient devenues moins restrictives et différents cadres juridiques étaient applicables au travail indépendant. Les tribunaux étaient déjà appelés à déterminer si un travailleur était indépendant ou salarié de fait d'une entreprise. Ce qui importait dans cette discussion, c'était la protection juridique. La garantir n'était pas chose facile compte tenu de la mondialisation croissante et des innovations technologiques. L'initiative sur l'avenir du travail pouvait offrir un cadre international rassemblant d'autres institutions et entités qui traitaient elles aussi de ces questions, telles l'OCDE et l'UE. Il fallait développer des approches novatrices pour faire face à ces défis.
143. *Monsieur Holm* a reconnu que la situation évoluait si vite que les gouvernements avaient souvent du mal à élaborer des lois appropriées ou à adapter les lois existantes en conséquence.
144. *La modératrice*, avant de clore la discussion, a demandé aux membres du panel d'indiquer quels moyens permettraient selon eux de promouvoir le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales et de le faire appliquer plus efficacement dans la région.
145. *Madame Hornung-Draus* a mentionné le rapport du Bureau sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales en Europe et Asie centrale. Ce rapport montrait clairement que la déclaration était particulièrement pertinente pour la région. Le Bureau avait réalisé des études périodiques sur l'impact des activités des entreprises multinationales dans les différents pays du globe dans le cadre desquelles il analysait les effets positifs que ces entreprises pouvaient avoir sur le développement, en particulier grâce à leurs investissements, ainsi que leurs effets potentiellement négatifs.
146. *Monsieur Aliyev* a noté que la Déclaration sur les entreprises multinationales pourrait contribuer à rendre la croissance et le développement plus inclusifs en Azerbaïdjan. L'OIT devrait surveiller de plus près la mise en œuvre des principes énoncés dans la déclaration. La participation des gouvernements des pays du siège et des pays d'accueil ainsi que des partenaires sociaux était à encourager.
147. *Monsieur Pikhtovnikov* a fait observer que la Déclaration sur les entreprises multinationales pouvait fournir des orientations utiles, mais que, pour obtenir des résultats concrets, il fallait aussi prendre en compte d'autres facteurs.
148. *Madame Palpacuer* a indiqué que le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales représentait une avancée pour la protection et le respect des droits au travail

dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, car il accordait une place centrale aux relations professionnelles et à la négociation collective. Elle a relevé que l'action menée par l'OIT aux fins de la mise en œuvre de la déclaration suscitait un vif intérêt. Elle a également noté que la mondialisation mettait en concurrence les entreprises et les pays. A ce sujet, elle s'est félicitée de ce que l'OIT pouvait contribuer à donner aux travailleurs les moyens de mieux s'organiser et de participer à des négociations collectives.

- 149.** *Monsieur Holm* a conclu en indiquant que la Déclaration sur les entreprises multinationales contenait des principes très importants et totalement d'actualité et que les efforts ne devaient pas porter seulement sur la promotion de ces principes, mais également sur leur mise en œuvre, en collaboration avec les employeurs et les travailleurs.

Gouvernance du travail

- 150.** Le panel de la session était composé comme suit: M. Salim Yanvar oglu Muslumov, ministre du Travail et de la Protection sociale de la Population de la République d'Azerbaïdjan; M. Peter Clever, Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA); M^{me} Hanna Varfalameyeva, secrétaire pour les affaires internationales, Fédération des syndicats de travailleurs, Bélarus; M^{me} Maria Jeliaskova, Académie des sciences, Institut des études sur la société et la connaissance, Département des politiques publiques et changements sociaux, Bulgarie; M. Salvador del Rey, professeur de droit du travail et de la sécurité sociale, Université de Pompeu Fabra Esade, Faculté de droit, Espagne.
- 151.** *La modératrice* a introduit la session par deux réflexions: la première concerne les deux défis que sont la mondialisation et la révolution numérique débattues dans les sessions précédentes; la seconde réflexion concerne les systèmes de gouvernance actuellement en place: faut-il les changer? De nouvelles lois sont-elles nécessaires? Quel rôle pour les partenaires sociaux dans ce contexte? Les gouvernements sont-ils à la traîne par rapport aux changements rapides en cours, en référence à la question posée par le représentant du gouvernement de l'Estonie au nom de l'UE dans les débats de la veille? De nombreux gouvernements en dehors de la région Europe et Asie centrale (Etats-Unis, Chine) et au sein de cette région (Allemagne, Royaume-Uni, Israël) réfléchissent à ces changements.
- 152.** *Monsieur Mushumov*, répondant à la question des moyens à mettre en œuvre pour accompagner les changements, a souligné que son gouvernement a mis en place une structure nationale tripartite de dialogue social en 2016, après dix ans de préparation. Le gouvernement doit intervenir en définissant les conditions dans lesquelles les employeurs et les travailleurs peuvent collaborer pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale. L'établissement de cette structure a permis de diviser par deux le nombre de litiges de travail.
- 153.** Répondant à l'idée suggérée par la modératrice selon laquelle les gouvernements sont à la traîne, il a souligné que le gouvernement d'Azerbaïdjan agissait. Les autorités ont lancé un programme pour améliorer la couverture sociale des travailleurs indépendants, notamment ceux travaillant dans les entreprises familiales. Il y a des branches économiques nouvelles et des formes nouvelles de travail pour lesquelles il faut de nouvelles protections. La législation du travail doit être modernisée. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent aussi agir pour que les personnes aujourd'hui exclues du dialogue social, qui représentent environ 20 pour cent des travailleurs, puissent y participer. Se référant à une étude du cabinet de conseil McKinsey concernant la question de l'obsolescence des qualifications, il a souligné l'importance pour les gouvernements de réfléchir à toutes les questions, y compris celle de la formation.
- 154.** *Monsieur Clever* a insisté sur le fait qu'il ne fallait pas avoir peur de la révolution numérique. Celle-ci ouvrait de nouvelles possibilités et n'était pas un phénomène nouveau. Les craintes

qu'elle avait suscitées dans le passé s'étaient révélées sans fondement. Les législateurs devaient anticiper tous les changements sans toutefois prendre des mesures qui ne se justifiaient pas. Ils devaient garantir la liberté et l'indépendance des partenaires sociaux qui, de leur côté, devaient être conscients de leurs obligations. A cet égard, l'indépendance totale dont jouissaient les partenaires sociaux en Allemagne était un réel atout. Le nombre de personnes titulaires d'un contrat de travail permanent avait augmenté de 40 pour cent dans le pays entre 2005 et 2015, et 80 pour cent des Allemands étaient satisfaits de la situation du marché du travail national.

155. *Madame Varfalameyeva* a indiqué que les syndicats au Bélarus ont toujours participé aux discussions sur la gouvernance du travail à tous les niveaux aux côtés du gouvernement et des employeurs au sein de la commission tripartite de dialogue social. Cette commission va se réunir le 11 octobre 2017 pour discuter des conventions collectives sur la protection sociale. Les syndicats doivent veiller au respect des normes de travail et à leur application. Une des questions qui préoccupe son organisation est celle des entreprises multinationales qui viennent opérer au Bélarus. Elle a souligné la nécessité de réglementer les relations de travail dans les entreprises, une position que soutiennent les employeurs de son pays. Un autre défi est l'emploi des jeunes. Selon elle, un compromis est nécessaire entre la position des employeurs, qui veulent maximiser les profits, et celle des syndicats, qui visent à améliorer les conditions de travail.
156. *Monsieur Clever* a critiqué ce point de vue qui réduit les relations sociales à un antagonisme: maximisation des profits versus meilleures conditions de travail.
157. *Madame Jeliaskova* a indiqué que la digitalisation n'était pas le facteur le plus important. Elle a regretté l'érosion du pouvoir de négociation des syndicats et celui du rôle du dialogue social et des institutions tripartites. De ce fait, l'influence du dialogue social sur les politiques publiques (politiques sociales et fiscales, réformes de la législation du travail) est faible. Cela explique l'augmentation des inégalités salariales et la fragmentation sociale qui s'ensuit.
158. *Monsieur del Rey* a noté que, face aux changements engendrés par deux moteurs essentiels, à savoir la démographie et la technologie, le dialogue social et la négociation collective doivent s'adapter et se moderniser. Employeurs et travailleurs doivent innover. S'ils abordent les problèmes nouveaux (par exemple la régulation de la durée du travail) avec les méthodes de négociation collective des années cinquante et soixante, cela sera difficile. La négociation collective et le dialogue social doivent devenir des outils pour faciliter l'organisation du travail. On doit réguler les nouvelles formes de travail de façon diversifiée par la négociation collective et le dialogue social. Par exemple, on doit réguler le droit des travailleurs de se déconnecter de leurs ordinateurs et téléphones mobiles. L'autorité publique doit aider en élaborant des lois et des législations qui tiennent compte des nouvelles formes de travail. En Espagne, les travailleurs indépendants qui sont dans une certaine dépendance, puisqu'ils tirent leurs revenus d'un seul donneur d'ordre, doivent adhérer à des conventions collectives existantes.
159. *Madame Jeliaskova*, abordant la question des jeunes et de leurs relations avec les syndicats, a souligné que les jeunes, avec leur esprit collectif, pourraient être attirés par les syndicats. Pour cela, il est nécessaire de rendre le processus du dialogue social plus transparent et d'élargir son champ aux nouvelles thématiques au-delà des questions de salaires et de conditions de travail.
160. *Monsieur Muslumov* a ensuite expliqué la politique de son gouvernement vis-à-vis des jeunes générations et la question de leur insertion sur le marché du travail. Les jeunes doivent développer un esprit d'entrepreneuriat et non attendre que le gouvernement leur procure des emplois. Son gouvernement travaille sur la diversification de l'économie en misant sur quatre secteurs: agriculture, tourisme, numérique et transports. Pour attirer les jeunes, le gouvernement essaye de moderniser ces secteurs en introduisant les nouvelles technologies comme dans le secteur des services.

161. *Une déléguée gouvernementale d'Estonie* est intervenue au nom de l'UE. Elle est revenue sur les défis qui se posent au dialogue social dans un contexte où les travailleurs sont dispersés entre plusieurs lieux de travail. Cela pose de vrais problèmes aux partenaires sociaux, s'est exclamée la modératrice, avant de s'interroger: faut-il un nouveau modèle de dialogue social en sachant que l'avenir du travail est déjà parmi nous?
162. *Un conseiller des travailleurs de Turquie* s'est adressé aux panélistes en soulevant quatre questions concernant les nouveaux droits octroyés aux travailleurs en Azerbaïdjan et les difficultés des syndicats de ce pays à attirer de nouveaux membres dans les nouveaux secteurs, l'égalité des droits entre travailleurs à temps partiel et ceux à plein temps en Allemagne, les nouveaux mécanismes de dialogue social et le rôle que pourrait jouer l'UE pour concevoir une nouvelle directive sur le dialogue social et, enfin, les relations intersyndicales au Bélarus.
163. *Monsieur Mushumov*, répondant aux questions du conseiller des travailleurs de Turquie, a insisté sur le fait que, en face de l'évolution des formes d'emploi, il est nécessaire de faire évoluer la législation du travail et moderniser le dialogue social. Les réformes du Code du travail engagées par son pays, avec l'aide du BIT et du FMI, ont aussi permis de faire évoluer les relations sociales entre employeurs et syndicats de travailleurs et d'assurer des conditions de travail égales entre femmes et hommes.
164. *Monsieur Clever*, répondant aux questions soulevées en plénière, a rappelé que l'OIT se bat depuis toujours pour sauvegarder le droit fondamental de tous les travailleurs et de tous les employeurs de se constituer en syndicat ou en organisation d'employeurs, partout dans le monde. Aucune crise économique ou politique ne saurait justifier une entrave aussi grave à ce droit fondamental. C'est pourtant exactement ce qui est en train de se passer en Turquie, et ce dans des proportions intolérables. C'est aussi pour cette raison que la CES et la CSI boycottent la réunion régionale. Même s'il n'est absolument pas partisan du boycott, il partage en grande partie le regard critique porté sur la situation qui a conduit tant de représentants de syndicats libres à ne pas participer à la réunion d'Istanbul.
165. *Monsieur del Rey* a, pour sa part, insisté sur le fait qu'il faut moderniser mais ne pas révolutionner les institutions de gouvernance, en prenant comme exemple la question du règlement des conflits de travail. Au temps de la digitalisation, il faut encore aux travailleurs et employeurs parfois entre deux et trois ans pour résoudre un conflit. La négociation collective doit permettre de mettre en place de nouveaux mécanismes pour résoudre plus vite les conflits, comme avec l'arbitrage numérique.
166. Répondant à la question posée par la modératrice sur l'inclusion de la société civile dans le dialogue social, il a insisté sur les spécificités des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ne doivent pas être confondues ou dissoutes dans l'ensemble d'organisations de la société civile.
167. *Madame Varfalameyeva* a souligné que la coopération intersyndicale dans son pays s'est beaucoup améliorée. Les syndicats ont fait des propositions au gouvernement sur la question du numérique (par exemple la question du travail à distance) pour améliorer l'insertion sur le marché du travail.
168. Dans son intervention finale, *M^{me} Jeliazkova* a souligné que, pour que le dialogue social soit effectif et ne tourne pas au monologue, il y a lieu de renforcer le rôle des institutions nationales de dialogue social comme les conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires. L'OIT devrait contribuer à cela. La qualité des emplois doit être au centre des préoccupations. Les objectifs du Millénaire pour le développement sont importants à cet égard. Le rôle que doit jouer l'OIT dans l'appui aux Etats Membres, y

compris concernant l'avenir du travail et le renforcement du dialogue social, a aussi été souligné par M^{me} Varfalameyeva.

169. En réponse à une question de la modératrice concernant l'exemple de dialogue social réussi que le Directeur général cite souvent (modernisation de l'aéroport de Heathrow grâce à la participation des partenaires sociaux), les panélistes ont à nouveau souligné le rôle important du dialogue social qui doit inclure les nouvelles générations et les travailleurs dans les nouvelles formes de travail, comme les indépendants.

Débat spécial en séance plénière: travail et société

170. Le dernier débat spécial en séance plénière de la réunion régionale a consisté en une discussion sur le thème «travail et société». La présidente a souhaité la bienvenue à la modératrice, M^{me} Conny Czymoch ainsi qu'aux cinq intervenants de la table ronde: M^{me} Mila Carovska, ministre du Travail et de la Politique sociale de l'ex-République yougoslave de Macédoine; M. Blaise Matthey, directeur général de la Fédération des entreprises romandes (FER), Suisse; M. Ali Yalçın, président de la Confédération des syndicats de la fonction publique (MEMUR-SEN), Turquie; M^{me} Tatiana Razumova, professeur et responsable de la chaire d'économie du travail et des ressources humaines de la faculté d'économie de l'Université d'Etat de Moscou, Fédération de Russie; et M. Güven Sak, directeur exécutif de la Fondation turque pour la recherche en politique économique (TEPAV) et professeur au département de l'entrepreneuriat international de l'Université d'économie et de technologie de l'Union turque des chambres et des bourses du commerce (TOBB ETÜ), Turquie.
171. *La modératrice* a présenté le débat spécial en séance plénière et a invité les intervenants à échanger sur leur vision de l'avenir du travail et de la société au regard des évolutions rapides et inéluctables des deux prochaines décennies. Se référant aux précédents débats spéciaux, elle a fait observer que le dialogue social était considéré comme le pilier fondamental pour faire face à ces évolutions, et qu'il devrait également porter sur les réformes nécessaires pour répondre à la numérisation de l'économie.
172. *Madame Carovska* a répondu à la question de savoir comment et selon quelles priorités modifier les politiques afin de s'adapter à une société en mutation et a dit que renforcer les systèmes de protection sociale figurant dans les plans et politiques de développement pouvait améliorer la vie des individus. Le chômage des jeunes devrait être la première priorité avec le renforcement du capital humain. Si ce phénomène n'est pas correctement traité, les systèmes de protection sociale, de retraite et de soins de santé en subiront les conséquences. Des politiques telles que le dispositif de garantie pour la jeunesse, un système d'éducation compétitif, la promotion de l'entrée des femmes sur le marché du travail par un appui et des investissements en faveur du secteur des services à la personne devraient être menées avec le concours des partenaires sociaux.
173. *Monsieur Matthey* a abordé la polarisation du marché du travail, qui se caractérise par une diminution des emplois moyennement qualifiés et une augmentation des emplois hautement et peu qualifiés et crée des besoins en matière d'enseignement supérieur. A cet égard, il a affirmé que la technologie transformait les emplois. Les décideurs ont à leur disposition un large éventail d'options, mais l'avenir reste flou. L'apprentissage tout au long de la vie est important pour améliorer les compétences et tirer parti des avantages des innovations technologiques. Cela permettrait aussi aux travailleurs de consacrer plus de temps aux loisirs et à leur vie de famille. La nouvelle génération des technologies de l'information est bien armée pour affronter la concurrence, mais doit coopérer afin de tracer des trajectoires pérennes vers l'avenir.

174. *Monsieur Yalçın* a déclaré, s'agissant de la priorité accordée au dialogue social, qu'un appui devrait être apporté aux acteurs qui favorisent le changement, en particulier dans les domaines de la technologie informatique et de la technologie de l'information. Les travailleurs devraient être préparés afin d'être en capacité de faire face à ces évolutions. Les partenaires sociaux devraient investir davantage dans la recherche et l'analyse afin de comprendre les tendances de demain. Le syndicalisme traditionnel est obsolète.
175. *Madame Razumova* a répondu à une question très précise sur la façon dont les syndicats devraient utiliser les médias sociaux pour élargir leur base sociale et sur la façon d'appréhender l'avenir du travail. Elle a d'abord fait remarquer que le modèle économique actuel était tourné vers l'augmentation de la productivité et des niveaux de formation plus élevés, et qu'il accordait une place plus importante aux loisirs. L'avenir idéal est marqué par l'abandon du modèle de l'homo economicus au profit de l'homo creativus. La protection sociale, notamment les soins de santé, devrait être accessible à tous. L'entrée sur le marché du travail des individus qui en sont exclus devrait être favorisée, notamment par la promotion d'un temps de travail flexible.
176. *Monsieur Sak* a souligné le développement de l'automatisation et des innovations technologiques dans les chaînes de blocs, les nanotechnologies et d'autres avancées. Les conséquences de ces phénomènes sur la société ne sont pas pleinement connues. De plus, elles diffèrent d'un pays à l'autre en fonction du niveau de développement. Des travaux de recherche doivent être menés sur le revenu de base universel. Le développement de la technologie et de l'automatisation rend nécessaire une meilleure réglementation.
177. *Madame Carovska* a déclaré que, pour financer la protection sociale, il était nécessaire d'accroître la productivité et d'assurer une distribution plus équitable.
178. *Monsieur Matthey* a souligné qu'il fallait trouver le juste équilibre entre un avenir prometteur basé sur l'accès à la protection sociale et à d'autres prestations sociales et une compétitivité nationale et mondiale favorisée par une réglementation adaptée et flexible.
179. *Monsieur Yalçın* est également convenu de la nécessité de trouver un équilibre entre temps de loisirs et temps de travail dans les situations de temps de travail flexible, en particulier le travail à domicile, afin d'éviter les conséquences négatives sur la vie privée et familiale. La protection sociale devrait rester dans les mains de l'Etat et ne pas être financée par des capitaux privés.
180. *Madame Razumova* a, sur la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, proposé de changer le nom de l'OIT en OITT (Organisation internationale du Travail et du Temps libre), compte tenu des évolutions de la nature du travail qui devraient également concerner le temps de loisirs. Avec l'apparition de nouvelles formes de travail et catégories de travailleurs (comme les travailleurs seniors), il est important de mettre en avant la dimension sociale du travail, notamment les liens sociaux au travail et à la maison. Le dialogue social est indispensable pour garantir que des ressources sont disponibles et rendent possible cette évolution par le biais de l'éducation, de l'augmentation de la productivité et la fourniture d'une aide parentale.
181. *Monsieur Sak* a estimé que la question de savoir d'où viendraient les financements renvoyait avant tout à la question du partage de la technologie. Les pays ne sont pas touchés de la même manière, et les solutions doivent donc être adaptées. L'éducation revêt une importance fondamentale et doit donc devenir un bien commun.
182. *Monsieur Matthey* a réagi à la question de savoir comment rendre la mondialisation plus humaine et potentiellement moins dangereuse pour les catégories vulnérables et a déclaré que de nombreuses personnes avaient bénéficié de la mondialisation et que leurs conditions de vie et les possibilités d'emploi s'étaient améliorées. Toutefois, il est vrai que la mondialisation a des effets négatifs dans de nombreux pays. Il est donc nécessaire d'adopter une approche plus équilibrée.

- 183.** *Madame Razumova*, bien que partageant les préoccupations concernant les effets négatifs de la mondialisation, a estimé que, dans l'ensemble, le processus s'était révélé positif et avait conduit à une augmentation des niveaux de compétences et des salaires et à une amélioration de la protection sociale.
- 184.** *Madame Carovska*, répondant à la question de savoir comment les partenaires sociaux pourraient contribuer à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, a indiqué que de nombreuses femmes avaient deux emplois: un emploi rémunéré et un emploi à domicile non rémunéré de soins à la famille. Investir dans le secteur des services à la personne permettrait aux femmes de reprendre plus facilement une activité rémunérée. De plus, si les travailleurs pouvaient s'assurer un revenu décent en travaillant huit heures par jour, ils seraient moins souvent contraints de faire des journées plus longues au détriment de leur vie de famille. Une étude réalisée en Suède a montré que les personnes travaillant six heures par jour étaient aussi productives que celles qui effectuaient des journées de travail de huit heures.
- 185.** *Monsieur Matthey* a noté que les journées de travail de six heures étaient une option intéressante uniquement pour les salariés des entreprises plus importantes, mais que la grande majorité des entreprises étaient encore des PME et qu'elles seraient pénalisées par une réduction du temps de travail. Les intervenants de la table ronde sont convenus que la négociation collective et la législation applicable devaient être modernisées pour contribuer efficacement à la promotion d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée dans le nouveau monde du travail.
- 186.** *Monsieur Yalçın*, répondant à une question sur les mesures à prendre afin que la numérisation de l'économie n'ait pas d'effets négatifs sur les travailleurs, a fait valoir que les partenaires sociaux devaient réagir aux évolutions de façon à faire en sorte que les aspects humains continuent d'occuper une place centrale.
- 187.** *Madame Razumova* a estimé que la numérisation avait déjà conduit à une vision du monde plus individualisée chez les jeunes, et que cela devait changer.
- 188.** *Madame Carovska*, répondant à la question de savoir comment les travailleurs pourraient bénéficier d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire, a indiqué que l'impôt resterait l'outil nécessaire pour garantir une redistribution équitable.
- 189.** *Madame Razumova* a présenté un scénario optimiste dans le cadre duquel les travailleurs seraient plus nombreux et plus productifs, ce qui accroîtrait la productivité au niveau national et permettrait ensuite d'en redistribuer équitablement les fruits.
- 190.** *Monsieur Sak* a déclaré que l'on aurait toujours besoin de travailleurs dans le monde de demain, mais que la gestion du processus de transition obligerait les institutions à se réinventer. Le partage des connaissances et de la technologie sera déterminant pour résoudre les problèmes. Les syndicats pourraient jouer un rôle pour garantir une redistribution équitable.
- 191.** *La modératrice* a clos les travaux en demandant à tous les intervenants de terminer la phrase «Dans cinq ans, nous aurons résolu le problème de...».
- 192.** *Monsieur Matthey* a dit que la confiance dans les gouvernements et les entreprises serait renouvelée.
- 193.** *Madame Carovska* a répondu que nous aurions pris conscience que des fonds suffisants étaient disponibles pour assurer une redistribution équitable.

194. *Monsieur Yalçın* a déclaré qu'il ne croyait pas que nous vivrions dans un monde meilleur dans cinq ans.
195. *Madame Razumova* a dit que la productivité aurait augmenté grâce à des emplois plus rentables et à des qualifications plus élevées, ce qui nous permettrait de travailler moins et d'être mieux payés.
196. *Monsieur Sak* s'est dit plus pessimiste et a affirmé que de nouveaux problèmes devraient être résolus.
197. *Madame Razumova* a répondu que de nouveaux problèmes ne se poseraient que si aucune mesure n'était prise pour les prévenir.

Présentation du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

198. *Le président de la Commission de vérification des pouvoirs* a indiqué qu'au total 222 délégués et conseillers techniques avaient été accrédités à la réunion. Sur les 42 délégations envoyées par les Etats Membres, 37 étaient incomplètes. Parmi ces délégations, huit étaient exclusivement gouvernementales, 27 comprenaient un délégué des employeurs, mais aucun délégué des travailleurs, et 2 comprenaient un délégué des travailleurs, mais aucun délégué des employeurs. La réunion s'est caractérisée par la très faible participation des travailleurs, et la commission a souhaité insister sur l'importance que revêtait une pleine participation tripartite. Parmi les 222 participants accrédités, 78 seulement étaient des femmes. Le pourcentage de femmes par groupe s'élevait à 44 pour cent pour le groupe gouvernemental, 25 pour cent pour le groupe des employeurs et 17,8 pour cent pour le groupe des travailleurs. La commission n'a été saisie d'aucune plainte ou protestation.
199. *Les participants à la réunion ont pris note du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.*

Adoption des conclusions de la dixième Réunion régionale européenne

200. *La porte-parole des employeurs* a remercié ses partenaires syndicaux et gouvernementaux pour leur attitude constructive lors de la rédaction des conclusions qui a abouti à l'Initiative d'Istanbul. Les discussions au sein du comité de rédaction ont été riches et parfois controversées, mais l'important est qu'il ait été possible de parvenir à un consensus. Le texte reflète tous les aspects et les questions abordés pendant les différentes séances de la réunion régionale et renvoie à la Déclaration d'Oslo. L'Initiative d'Istanbul est un texte ambitieux et tourné vers l'avenir. Le groupe des employeurs y souscrit sans réserve et espère qu'il en sera de même pour l'ensemble des participants à la réunion.
201. *Le porte-parole des travailleurs* a approuvé l'approche adoptée par l'Initiative d'Istanbul, qui est un document orienté vers l'avenir. Le groupe des travailleurs appuie pleinement les conclusions et appelle les participants à la réunion régionale à y souscrire sans réserve.
202. *Une représentante du gouvernement de l'Estonie*, s'exprimant au nom de l'UE, a précisé que la Norvège, la Suisse et les membres de la zone économique européenne s'associaient à sa déclaration. Elle a chaleureusement remercié tous les participants et, en particulier, le gouvernement de la Turquie qui a organisé et accueilli la réunion régionale. Elle a regretté

qu'aucune solution permettant aux travailleurs d'être adéquatement représentés à la réunion n'ait été trouvée. Au cours des discussions, de nombreux éléments positifs ont été relevés. L'oratrice a appuyé sans réserve l'Initiative d'Istanbul qui, selon elle, proposait une excellente stratégie pour surmonter les problèmes inhérents au monde du travail de demain et tirer parti des possibilités offertes par celui-ci. L'Estonie se réjouit de prendre part aux discussions qui se tiendront d'ici à la célébration du centenaire de l'OIT.

203. *Un représentant du gouvernement de la Turquie a dit que le refus des travailleurs de participer à la réunion était difficile à comprendre, mais a remercié tous les participants ainsi que le Bureau. L'Initiative d'Istanbul est un document important qui guidera l'action qui sera menée dans la région au cours des quatre prochaines années.*

204. *Les participants à la réunion ont adopté à l'unanimité l'Initiative d'Istanbul pour le centenaire de l'OIT: un avenir au service du travail décent pour un partenariat social fort et responsable en Europe et Asie centrale.*

Cérémonie de clôture

205. *La vice-présidente gouvernementale a affirmé que la réunion régionale avait été très productive et utile. Dans les négociations et les discussions de ce type, il importe que les partenaires sociaux soient bien représentés. La réunion s'était tenue au moment opportun compte tenu de la nécessité évidente d'examiner les types de compétences qui seraient nécessaires dans le monde du travail de demain et les nouvelles formes de travail qui se développeraient.*

206. *La vice-présidente employeuse a remercié le gouvernement de la Turquie pour l'accueil exceptionnel réservé à la réunion et à tous les participants. Les discussions ont été fructueuses et franches, et des informations et données d'expérience intéressantes ont été échangées. La participation de plusieurs universitaires aux panels a enrichi les débats. Les intérêts des différents groupes n'ont pas toujours coïncidé; c'est la raison pour laquelle le dialogue est si important. Les participants à la réunion ont pris note des signes encourageants de reprise économique. La question qui se pose désormais est celle de savoir ce que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient faire pour mettre à profit les possibilités qu'offrira le monde du travail de demain. Les participants à la réunion se sont efforcés de dresser un tableau complet des possibilités offertes et des défis à surmonter. Le groupe des employeurs est convaincu qu'il est nécessaire d'adopter une approche fondée sur les faits et que les futures actions ne doivent pas être guidées par la peur. La technologie et l'innovation ont toujours existé et ne disparaîtront pas. C'est aux peuples de construire leur avenir, et de le modeler selon leurs besoins de façon à pouvoir se saisir des opportunités qui se présentent. Le pessimisme ne mène à rien.*

207. *Les systèmes d'éducation devraient être refondés de manière à être plus efficaces. Ils devraient préparer les jeunes générations à l'avenir ainsi qu'à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie, lesquels seront certainement une nécessité dans un monde où le progrès technologique ne cesse de s'accélérer. Il faut agir en amont pour prévenir l'inadéquation des compétences. Les participants ont examiné de nouveaux modèles économiques, dont certains sont encore émergents, et ont évoqué la nécessité de faciliter les activités des PME et des entreprises naissantes. Les employeurs ne sont pas partisans d'une déréglementation totale. Ils souhaitent seulement disposer d'une certaine flexibilité pour pouvoir saisir les opportunités quand elles se présentent. Il faut examiner la réglementation du travail et déterminer comment elle pourrait favoriser de nouveaux modes de travail qui soient justes pour les employeurs et les travailleurs et établir le cadre nécessaire à cette fin, en particulier en ce qui concerne les systèmes de sécurité sociale. Ces derniers doivent rester économiquement viables et accessibles pour les usagers, qu'il s'agisse des systèmes de soins de santé, de l'assurance-chômage ou des régimes de retraite. Cela implique de repenser le*

fonctionnement des partenaires sociaux et d'inventer de nouvelles formes de dialogue social. La réunion s'est déroulée dans un contexte inhabituel marqué par la faible représentation des travailleurs. Le groupe des employeurs espère que cela ne créera pas de précédent pour les réunions régionales futures. C'est au sein de l'OIT que les discussions doivent avoir lieu, non en dehors; il en va de la crédibilité de l'Organisation. Le groupe des employeurs est très satisfait des conclusions, auxquelles tous les groupes devraient souscrire sans réserve lorsqu'elles seront examinées par le Conseil d'administration en mars 2018.

208. *Le vice-président travailleur* a déclaré que les travailleurs présents à la réunion avaient pleinement assumé leurs responsabilités en prenant une part active aux travaux. Des salaires minima garantis, l'amélioration des qualifications et de la formation en cours d'emploi, des emplois décents, l'emploi des jeunes et la lutte contre le travail forcé et les mauvaises conditions de travail sont autant de sujets de préoccupation pour le mouvement syndical. Une nouvelle approche doit être adoptée en ce qui concerne les retraites. La situation des femmes et des jeunes dans le monde du travail doit faire l'objet d'une attention accrue. Les problèmes sociaux ne peuvent être réglés que par un dialogue social constructif, lequel n'est possible que si les conditions de travail sont satisfaisantes. Les syndicats doivent moderniser leurs services. L'affaiblissement de la position des syndicats est particulièrement inquiétant étant donné l'essor des nouvelles formes de travail. Les syndicats prennent des mesures – par l'intermédiaire de leurs propres experts et d'établissements de formation – pour représenter efficacement leurs membres en cette période de mutation. Les conventions collectives conservent toute leur raison d'être.

209. Quatre grands thèmes sont revenus tout au long des discussions de la réunion: l'importance de la confiance dans les institutions politiques et le dialogue social; la nécessité de trouver un juste équilibre entre croissance économique et inclusion sociale; le souci d'efficacité en matière de politiques d'austérité, qui suppose d'investir dans l'économie réelle et de faire en sorte que les bénéfices soient répartis plus équitablement; et un dialogue social crédible et efficace au niveau national, condition indispensable de la reprise, ainsi que le prévoit la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.

210. *La présidente* a remercié les participants d'avoir partagé leur expérience dans l'intérêt de tous. Elle a rappelé l'importance que revêtaient l'intégration des réfugiés, le travail décent pour tous, la réglementation du travail, la place du travail dans la société et l'ODD 8. Dans tous ces domaines, les contributions des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs sont indispensables. Les pays sont confrontés à des mutations rapides du monde du travail qui exigent, pour parer aux risques, de la flexibilité, des salaires garantis et des systèmes de protection sociale, toutes ces réponses devant reposer sur le dialogue social. L'oratrice a souligné les difficultés extrêmes que traversait la Turquie – le terrorisme et une tentative de coup d'Etat destiné à renverser le gouvernement légitime ayant conduit à déclarer l'état d'urgence, et notamment à suspendre les fonctionnaires dont la loyauté devait être établie. Elle a regretté la façon dont les pays européens voisins de la Turquie avaient réagi à cette situation. L'Initiative d'Istanbul définit les prochaines mesures qui seront prises en faveur du travail décent dans la région avec le soutien indéfectible de l'OIT.

211. *Le Directeur général* a fait observer que l'Initiative d'Istanbul, approuvée grâce à l'esprit de compromis des parties, reflétait les progrès collectifs accomplis et indiquait les prochaines mesures à prendre dans la région. Le document proposait un plan d'action ambitieux pour les mandants et pour l'OIT dans le cadre de son initiative sur l'avenir du travail. Il a félicité les participants, qui ont examiné un large éventail de questions pertinentes et d'actualité dans le cadre d'exposés, de tables rondes et de discussions ministérielles informelles. Il a rappelé que la gouvernance des réunions régionales serait examinée par le Conseil d'administration en mars 2018.

212. Le Directeur général a dit partager les préoccupations qui avaient été exprimées concernant le fait que de nombreuses délégations n'étaient pas tripartites et ne respectaient pas la parité hommes-femmes, comme l'a relevé la Commission de vérification des pouvoirs dans son

rapport. Il a invité les participants à être plus attentifs à ces questions pour les réunions futures.

Projet de décision

213. Le Conseil d'administration prie le Directeur général:

- a) d'appeler l'attention des mandants de l'OIT, en particulier ceux de la région européenne, sur l'Initiative d'Istanbul pour le centenaire de l'OIT et, à cette fin, d'en communiquer le texte:*
 - i) aux gouvernements de tous les Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs;*
 - ii) aux organisations internationales officielles et aux organisations internationales non gouvernementales concernées;*
- b) de tenir compte de l'Initiative d'Istanbul aux fins de l'exécution des programmes existants et de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget.*

Annexe I

Initiative d'Istanbul pour le centenaire de l'OIT: Un avenir au service du travail décent pour un partenariat social fort et responsable en Europe et Asie centrale

Contexte

La Déclaration d'Oslo de 2013 appelait à créer un climat positif afin de surmonter les conséquences économiques, sociales et politiques négatives de la crise et à restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance. La promotion d'un partenariat social fort et responsable afin d'instaurer le dialogue social à tous les niveaux était un élément essentiel de la déclaration.

La situation a évolué depuis, et on observe des signes encourageants de reprise. Toutefois, des problèmes anciens ou plus récents, notamment le manque de respect des droits sociaux dans certains pays, doivent être réglés. Des processus dynamiques induits par des progrès technologiques rapides, notamment dans le domaine de l'économie numérique, influent sur l'organisation du travail. La mondialisation, les tendances démographiques, les mouvements importants de réfugiés et de migrants et les enjeux environnementaux façonnent eux aussi l'avenir du travail qui sera le nôtre.

Le travail reste au cœur de la vie de tous. Nous devrions protéger les individus en facilitant la transition vers de nouveaux emplois, selon les besoins, tout en garantissant le travail décent.

Une croissance forte et durable et des emplois décents pour tous sont essentiels pour la société, comme il ressort du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui fixe un cadre mondial aux fins de la réalisation de ses 17 objectifs. Parvenir à la ratification universelle des huit conventions fondamentales de l'OIT dans la région est une étape importante en vue d'atteindre ces objectifs, qui doivent être suivis d'effets dans la pratique.

Deux ans à peine avant le centenaire de l'OIT, placé sous le thème de l'avenir du travail, la dixième Réunion régionale européenne a examiné les questions suivantes: emplois décents pour tous, travail et société, gouvernance du travail, promotion et mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et accès équitable et efficace des migrants et des réfugiés aux marchés du travail.

L'OIT est la seule organisation internationale à disposer d'une structure tripartite, et nous ne pouvons fonctionner correctement lorsqu'un nombre considérable de délégations tripartites sont incomplètes. La situation exceptionnelle de la dixième Réunion régionale européenne ne devrait pas créer de précédent, afin d'éviter que cela n'ait des conséquences sur la capacité d'aboutir à un résultat équilibré et mutuellement avantageux.

Mesures attendues

En vertu de la Déclaration de Philadelphie, le travail n'est pas une marchandise, et les Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Leur application en droit et dans la pratique, ainsi que le système de contrôle de l'OIT, sont essentiels à cet égard.

La dixième Réunion régionale européenne réaffirme la nécessité de «promouvoir un partenariat social fort et responsable afin d'instaurer, à tous les niveaux, un dialogue social

qui contribue à la répartition équitable, au progrès social et à la stabilité en s'appuyant sur des politiques salariales privilégiant la productivité».

Les vecteurs du changement qui ont une incidence sur l'avenir du travail, en particulier les progrès technologiques, offrent une multitude de possibilités, mais présentent aussi des défis de taille.

Des cadres d'action complets permettant de bénéficier des avantages de l'avenir du travail, et de réduire le plus possible les risques qu'il comporte, devraient comprendre:

- des politiques macroéconomiques, budgétaires et sectorielles rationnelles en faveur d'une croissance partagée et de l'emploi;
- des politiques visant à promouvoir un environnement favorable à la création d'entreprises, aux entreprises durables et aux entreprises innovantes;
- des politiques d'enseignement, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
- des politiques relatives au marché du travail, aux salaires et à la protection sociale qui promeuvent le travail décent et garantissent la protection des droits des travailleurs;
- des politiques en faveur d'une transition juste vers de nouveaux modes de production, de nouvelles formes de relation de travail, la numérisation et l'automatisation;
- des politiques visant à améliorer l'égalité entre hommes et femmes;
- des politiques durables visant à accroître la participation des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés au marché du travail;
- des politiques de nature à promouvoir l'intégration des migrants et des réfugiés dans le marché du travail;
- des politiques visant à renforcer la liberté syndicale, la négociation collective, la non-discrimination et l'élimination effective du travail des enfants et du travail forcé;
- des politiques de modernisation des cadres du marché du travail par des réglementations plus efficaces;
- des politiques visant à faciliter la transition vers l'économie formelle;
- des politiques visant à valoriser l'économie des soins à la personne et l'économie verte;
- des mesures visant à renforcer les systèmes d'administration du travail et de contrôle de l'application de la loi, au moyen notamment de l'inspection du travail, de manière à améliorer les conditions de travail, y compris la sécurité et la santé au travail.

Toutes ces politiques doivent être fondées sur un dialogue social solide.

Des réformes sont nécessaires pour faire en sorte que dans les pays de la région la reprise se traduise par une croissance forte, durable et partagée, des emplois et un renforcement de la compétitivité et des droits au travail.

Moyens d'action de l'OIT

Conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, le Bureau devrait apporter son concours aux mandants en leur fournissant des informations et des résultats de recherche appropriés et équilibrés et en les aidant à élaborer des politiques économiques et sociales novatrices.

Afin de saisir les opportunités et de relever les défis liés à l'avenir du travail, le Bureau devrait:

- fournir des informations à jour, collecter des données rigoureuses et effectuer des travaux de recherche:
 - sur les tendances du marché du travail, y compris des données et des estimations concernant la croissance de l'emploi et l'évolution des formes d'emploi;
 - sur les aptitudes, compétences et qualifications qui seront nécessaires dans l'avenir, ainsi que sur la participation des partenaires sociaux à des programmes d'enseignement et de formation qui répondent aux besoins du marché du travail;
 - sur les tendances actuelles et futures des conditions de travail, y compris le temps de travail;
- évaluer les facteurs et les mécanismes, notamment les modalités de travail, les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et les systèmes de protection sociale, qui permettent aux entreprises et aux travailleurs de renforcer leur adaptabilité à un monde du travail en mutation;
- promouvoir la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et un dialogue social solide dans un monde du travail en mutation;
- soutenir les activités de renforcement des capacités afin de promouvoir des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, représentatives et indépendantes;
- développer des activités pour aider les Etats Membres à élaborer des politiques qui remédient à l'inadéquation des compétences, lorsqu'il y a lieu;
- contribuer à la promotion d'un environnement propice aux entreprises durables;
- fournir aux mandants de l'OIT qui en font la demande une assistance pour élaborer des programmes et des plans d'action concrets fondés sur les résultats de l'initiative sur l'avenir du travail;
- continuer d'aider les mandants à améliorer le contrôle, la mise en œuvre, l'efficacité, la transparence, et la gouvernance et l'appropriation tripartites des normes de l'OIT, dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les normes;
- continuer d'associer systématiquement les mandants tripartites à la planification des activités, programmes et projets de l'OIT, afin de garantir la transparence ainsi que la gouvernance et l'appropriation tripartites des résultats obtenus;
- aider les mandants, sur demande, à mettre en œuvre les normes internationales du travail et à renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail;
- promouvoir l'application de la Déclaration de principes tripartite révisée sur les entreprises multinationales et la politique sociale;

- encourager des synergies et la cohérence des politiques au sein du système des Nations Unies et avec d'autres organisations internationales, en particulier le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, ainsi qu'avec des organisations, institutions et forums régionaux, l'Union européenne et l'Union économique eurasienne, le Conseil de l'Europe et le G20 dans le domaine des politiques économiques et sociales, afin de promouvoir les droits au travail et de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable.

Annexe II

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL



Dixième Réunion régionale européenne

Istanbul, Turquie, 2-5 octobre 2017

ERM.10/D.9(Rev.)

Rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

1. La Commission de vérification des pouvoirs a été désignée par la dixième Réunion régionale européenne à sa première séance et a siégé les 2 et 3 octobre 2017, conformément à l'article 9 du *Règlement pour les réunions régionales de l'OIT* (2008), afin d'examiner les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques participant à la réunion, ainsi que toute protestation relative à ces pouvoirs, toute plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour des délégations et d'autres communications. La commission était composée comme suit:

Président: M. Claude Marsh (délégué gouvernemental, Malte)
 M. Flemming Dreesen (délégué employeur, Danemark)
 M. Jahangir Aliyev ¹ (conseiller technique travailleur, Azerbaïdjan)

2. Les pouvoirs des membres des délégations ont été présentés sous forme d'instruments fondés pour l'essentiel sur le formulaire de l'OIT recommandé et ont été transmis dans la plupart des cas par courrier électronique sous forme de documents numérisés. L'utilisation généralisée des moyens électroniques pour la transmission des pouvoirs a facilité le traitement des informations pertinentes. La commission rappelle la recommandation formulée par la Commission de vérification des pouvoirs lors de la treizième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 2015) concernant l'utilisation d'un système d'accréditation en ligne protégé par mot de passe, comme celui mis en place pour la Conférence internationale du Travail, et considère qu'il y a assurément matière à améliorations dans ce domaine.
3. La commission appelle l'attention des gouvernements sur l'importance du respect de l'article 1, paragraphe 3, du règlement précité, en vertu duquel les pouvoirs doivent être déposés quinze jours au plus tard avant la date fixée pour l'ouverture de la réunion. Elle note que les pouvoirs de 23 des 42 Membres représentés à la réunion ont été reçus avant la date limite de dépôt, fixée au 18 septembre 2017. Un Membre a déposé ses pouvoirs après

¹ M. Aliyev a été désigné délégué travailleur suppléant par une communication du gouvernement de l'Azerbaïdjan en date du 4 octobre 2017.

l'ouverture de la réunion, de sorte que sa délégation ne figurait pas sur la *Liste provisoire des participants* mise en ligne le 1^{er} octobre 2017. Etant donné que cette liste fournit des informations préalables qui servent de base pour d'éventuelles protestations relatives aux pouvoirs des délégués ou de leurs conseillers techniques, la commission prend note avec préoccupation du dépôt tardif des pouvoirs de ce Membre.

Composition de la réunion

4. Au moment de l'adoption du présent rapport, comme il est indiqué dans le tableau figurant à l'annexe A, sur les 51 Etats Membres invités à participer à cette réunion, 42 avaient envoyé leurs pouvoirs en bonne et due forme.
5. La réunion était composée de 74 délégués gouvernementaux, de 32 délégués des employeurs et de 7 délégués des travailleurs, soit un total de 113 délégués. En outre, elle comprenait 52 conseillers techniques gouvernementaux, 36 conseillers techniques des employeurs et 21 conseillers techniques des travailleurs, soit un total de 109 conseillers techniques. Les personnes désignées à la fois comme délégués suppléants et comme conseillers techniques ont été comptées parmi les conseillers techniques. Le nombre total de délégués et de conseillers techniques accrédités s'élevait donc à 222. A titre de comparaison, le nombre total de délégués et de conseillers techniques accrédités était de 372 en 2013, de 373 en 2009, de 442 en 2005 et de 398 en 2000.
6. En ce qui concerne le nombre de délégués et de conseillers techniques inscrits, il y avait 69 délégués gouvernementaux, 30 délégués des employeurs et 5 délégués des travailleurs, soit un total de 104 délégués. Le nombre total des conseillers techniques était de 90, dont 47 étaient des conseillers techniques gouvernementaux, 29 des conseillers techniques des employeurs et 14 des conseillers techniques des travailleurs. L'annexe B du présent rapport contient des informations plus détaillées concernant le nombre de délégués et de conseillers techniques inscrits à la réunion, dont le total s'élève à 194.
7. La commission note que les délégations de 37 des Etats Membres accrédités à la réunion étaient incomplètes. Parmi ces délégations, 8 étaient exclusivement gouvernementales, 27 comprenaient un délégué des employeurs, mais aucun délégué des travailleurs et 2 comprenaient un délégué des travailleurs, mais aucun délégué des employeurs. La commission estime, comme cela ressort également des indications fournies par certains gouvernements au moment de déposer leurs pouvoirs, que le nombre élevé de délégations incomplètes s'explique par l'appel à ne pas participer à la dixième Réunion régionale européenne lancé par la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) à leurs organisations affiliées. Elle souhaite ainsi souligner qu'il convient de lire les statistiques sur la participation figurant dans le présent rapport en tenant compte de ce contexte et, semble-t-il, du refus d'un certain nombre d'organisations de travailleurs de faire partie de délégations nationales tripartites.
8. Tout en tenant compte des conditions particulières dans lesquelles les Membres ont été amenés à désigner leurs délégations respectives, et notamment du fait que de nombreuses organisations de travailleurs n'ont pas souhaité participer à la réunion régionale, la commission tient à rappeler que, en vertu du paragraphe 1 de l'article 1 du *Règlement pour les réunions régionales*, l'acceptation par un Etat Membre de l'invitation à se faire représenter à une réunion régionale implique l'obligation de nommer une délégation complète afin d'assurer une représentation équilibrée des employeurs et des travailleurs. Il est regrettable qu'un tel équilibre n'ait pu être atteint à la dixième Réunion régionale européenne, en dépit des efforts que les gouvernements semblent avoir déployés pour honorer leurs obligations.

9. La commission se doit de souligner l'importance que revêt une pleine participation tripartite aux réunions régionales pour garantir que ces dernières aboutissent à des résultats équilibrés et mutuellement bénéfiques. Elle réitère sa préoccupation quant à l'accréditation de délégations exclusivement gouvernementales et rappelle que le fait de priver les employeurs et les travailleurs de la possibilité de participer aux réunions porte atteinte au principe du tripartisme, qui est au cœur de la structure de gouvernance de l'Organisation internationale du Travail.
10. Eu égard aux résolutions sur la participation des femmes aux réunions de l'OIT, qui ont été adoptées aux 60^e, 67^e, 78^e et 98^e sessions de la Conférence internationale du Travail (juin 1975, juin 1981, juin 1991 et juin 2009), la commission note que 78 des 222 délégués et conseillers techniques accrédités à la réunion étaient des femmes. Ces dernières ont donc représenté 35,1 pour cent de la totalité des délégués et conseillers techniques participant à la présente réunion, alors que ce chiffre était de 41,4 pour cent en 2013. Les taux de représentation féminine par groupe ont été respectivement de 44,4 pour cent pour les gouvernements, de 25 pour cent pour les employeurs et 17,9 pour cent pour les travailleurs. La commission invite les gouvernements et les partenaires sociaux à poursuivre les efforts déployés en vue d'atteindre l'objectif établi par l'Organisation des Nations Unies, qui est de porter la proportion de femmes à 30 pour cent au moins, surtout à des postes de direction, voire de dépasser cet objectif afin de parvenir à la parité entre hommes et femmes appelée de ses vœux par le Directeur général dans sa lettre d'invitation à la réunion.
11. Seize ministres ou vice-ministres d'Etats Membres de la région ont participé à la réunion.
12. Neuf Etats Membres de la région n'ont pas été accrédités, chiffre identique à celui de 2013. La commission souligne que le fait de ne pas répondre à l'invitation du Directeur général d'assister à une réunion régionale empêche les employeurs et les travailleurs des Etats Membres concernés de participer pleinement aux activités de l'Organisation et de tirer profit de ses réunions. Elle rappelle également à cet égard la résolution concernant le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'OIT adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 56^e session (1971), selon laquelle l'envoi de délégations tripartites à la Conférence et aux réunions régionales est non seulement un droit des Etats Membres, mais aussi une obligation qui leur incombe. Elle considère par conséquent que les Etats Membres, en particulier ceux qui n'ont pas participé à plusieurs reprises aux réunions régionales, devraient être invités à fournir des explications complètes dans leur réponse aux demandes de renseignements adressées par le Directeur général au titre de la résolution de 1971 et à tout mettre en œuvre pour assurer leur participation à l'avenir.
13. La commission prend note de la participation de 10 organisations internationales officielles, contre 7 en 2013, et de 2 organisations internationales non gouvernementales (voir ci-dessous).

Représentants d'organisations internationales officielles

14. Les représentants des organisations internationales officielles – universelles ou régionales – ci-après ont accepté l'invitation à participer à la réunion, qui leur a été envoyée conformément aux accords pertinents ou aux décisions du Conseil d'administration:
 - Fonds des Nations Unies pour l'enfance;
 - Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes;
 - Groupe de la Banque mondiale;

- Fonds monétaire international;
- Organisation des Nations Unies pour le développement industriel;
- Union européenne;
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail;
- Banque européenne d'investissement;
- Communauté des Etats indépendants;
- Commission économique eurasiennne.

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

15. Les organisations internationales non gouvernementales ci-après ont été invitées à participer à la réunion, conformément à l'article 1, paragraphe 8, du *Règlement*, et ont été représentées:
- Organisation internationale des employeurs;
 - Confédération générale des syndicats.

Protestations, plaintes et communications

16. La commission n'a été saisie d'aucune protestation, plainte ou communication.

* * *

17. La commission adopte le présent rapport à l'unanimité de ses membres. Elle recommande à la réunion de demander au Bureau de le porter à l'attention du Conseil d'administration, conformément à l'article 9, paragraphe 4, du *Règlement pour les réunions régionales*.

Istanbul, le 4 octobre 2017

(signé) M. Claude Marsh

Président

(délégué gouvernemental, Malte)

M. Flemming Dreesen

(délégué des employeurs, Danemark)

M. Jahangir Aliyev

(conseiller technique travailleur, Azerbaïdjan)

Annexe A

Liste des délégués et conseillers techniques accrédités (mise à jour au 4 octobre 2017 à 17 heures)

	Délégués gouvernementaux	Délégués des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers gouvernementaux	Conseillers des employeurs	Conseillers des travailleurs
Albanie	2	–	1	1	–	2
Allemagne	2	1	–	–	2	–
Arménie	–	–	–	–	–	–
Autriche	2	–	–	–	–	–
Azerbaïdjan	2	1	1	2	3	6
Bélarus	2	1	1	–	2	2
Belgique	1	1	–	–	1	–
Bosnie-Herzégovine	2	1	–	–	–	–
Bulgarie	2	1	–	3	–	–
Chypre	1	–	–	–	–	–
Croatie	2	1	–	–	–	–
Danemark	2	1	–	–	–	–
Espagne	2	1	–	–	1	–
Estonie	2	1	–	7	–	–
Ex-Rép. youg. de Macédoine	2	1	1	1	–	1
Finlande	2	–	–	–	–	–
France	2	1	–	1	1	–
Géorgie	–	–	–	–	–	–
Grèce	1	1	–	–	–	–
Hongrie	1	1	–	–	–	–
Irlande	1	–	–	–	–	–
Islande	–	–	–	–	–	–
Israël	1	1	–	–	–	–
Italie	1	1	–	–	2	–
Kazakhstan	2	–	1	–	–	1
Kirghizistan	–	–	–	–	–	–
Lettonie	–	–	–	–	–	–
Lituanie	2	1	–	–	–	–
Luxembourg	1	–	–	–	–	–
Malte	2	1	–	–	1	–
Rép. de Moldova	1	1	–	–	–	–
Monténégro	2	1	–	–	–	–
Norvège	2	1	–	–	1	–
Ouzbékistan	2	–	–	1	–	–

	Délégués gouvernementaux	Délégués des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers gouvernementaux	Conseillers des employeurs	Conseillers des travailleurs
Pays-Bas	2	1	–	–	–	–
Pologne	2	–	–	1	–	–
Portugal	2	1	–	1	1	–
Roumanie	2	1	–	–	2	–
Royaume-Uni	1	1	–	1	–	–
Féd. de Russie	2	1	1	–	3	1
Saint-Marin	–	–	–	–	–	–
Serbie	2	1	–	2	–	–
Slovaquie	–	–	–	–	–	–
Slovénie	2	1	–	1	–	–
Suède	2	–	–	–	–	–
Suisse	2	1	–	–	1	–
Tadjikistan	–	–	–	–	–	–
Rép. tchèque	2	1	–	–	–	–
Turkménistan	–	–	–	–	–	–
Turquie	2	1	1	29	14	8
Ukraine	2	1	–	1	1	–
Total	74	32	7	52	36	21

Annexe B

Liste des délégués et conseillers techniques inscrits (mise à jour au 4 octobre 2017 à 17 heures)

	Délégués gouvernementaux	Délégués des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers gouvernementaux	Conseillers des employeurs	Conseillers des travailleurs
Albanie	1	–	1	–	–	1
Allemagne	2	1	–	–	2	–
Arménie	–	–	–	–	–	–
Autriche	2	–	–	–	–	–
Azerbaïdjan	2	1	–	2	2	2
Bélarus	1	1	1	–	1	1
Belgique	1	1	–	–	–	–
Bosnie-Herzégovine	2	1	–	–	–	–
Bulgarie	2	1	–	2	–	–
Chypre	1	–	–	–	–	–
Croatie	2	1	–	–	–	–
Danemark	2	1	–	–	–	–
Espagne	2	1	–	–	1	–
Estonie	2	1	–	5	–	–
Ex-Rép. youg. de Macédoine	2	1	–	1	–	–
Finlande	2	–	–	–	–	–
France	1	1	–	1	1	–
Géorgie	–	–	–	–	–	–
Grèce	1	–	–	–	–	–
Hongrie	1	1	–	–	–	–
Irlande	1	–	–	–	–	–
Islande	–	–	–	–	–	–
Israël	1	1	–	–	–	–
Italie	1	–	–	–	–	–
Kazakhstan	1	–	1	–	–	1
Kirghizistan	–	–	–	–	–	–
Lettonie	–	–	–	–	–	–
Lituanie	2	1	–	–	–	–
Luxembourg	1	–	–	–	–	–
Malte	2	1	–	–	1	–
Rép. de Moldova	1	1	–	–	–	–
Monténégro	2	1	–	–	–	–
Norvège	2	1	–	–	1	–
Ouzbékistan	2	–	–	1	–	–
Pays-Bas	2	1	–	–	–	–

	Délégués gouvernementaux	Délégués des employeurs	Délégués des travailleurs	Conseillers gouvernementaux	Conseillers des employeurs	Conseillers des travailleurs
Pologne	2	–	–	1	–	–
Portugal	2	1	–	1	1	–
Roumanie	2	1	–	–	2	–
Royaume-Uni	1	1	–	–	–	–
Féd. de Russie	2	1	1	–	3	1
Saint-Marin	–	–	–	–	–	–
Serbie	2	1	–	2	–	–
Slovaquie	–	–	–	–	–	–
Slovénie	2	1	–	1	–	–
Suède	2	–	–	–	–	–
Suisse	2	1	–	–	1	–
Tadjikistan	–	–	–	–	–	–
République tchèque	2	1	–	–	–	–
Turkménistan	–	–	–	–	–	–
Turquie	2	1	1	29	12	8
Ukraine	1	1	–	1	1	–
Total	69	30	5	47	29	14