

Committee on the Application of Standards CAN/PV.23/Guinée-Bissau-C.26

Commission de l'application des normes 14.06.23

Comisión de Aplicación de Normas

111th Session, Geneva, 2023

111^e session, Genève, 2023111.^a reunión, Ginebra, 2023

Guinea-Bissau (ratification: 1977)

Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Discussion par la commission

Chairperson – Let us start our discussion with the case of Guinea Bissau on the application of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26). I invite the Government representative of Guinea Bissau, Director-General of Labour to take the floor.

Interprétation du portugais: Représentante gouvernementale – C'est un grand honneur pour moi de m'exprimer devant vous en tant que représentante du gouvernement de la Guinée-Bissau. Je vous remercie de me donner l'occasion de dire toute la reconnaissance de la Guinée-Bissau vis-à-vis de l'OIT.

L'un des objectifs de l'Agenda 2030 auquel souscrit la Guinée-Bissau est une croissance économique durable, avec un emploi plein, productif et décent pour tous. Pour arriver au développement durable, la croissance économique doit se faire main dans la main avec la promotion du travail décent. Malheureusement, partout dans le monde, il existe des cas de travail forcé, notamment de travail des enfants, ainsi que des situations de travail précaire, notamment pour les immigrants.

L'emploi n'est pas toujours stable ni décent, bien au contraire. L'emploi s'exerce souvent dans la pauvreté. Le travail décent suppose la création de chances égales pour les hommes, les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Pour qu'ils puissent se réaliser dans un travail productif avec une rémunération juste, avoir la possibilité d'être protégés, eux et leur famille, et avoir des perspectives de développement personnel, ils doivent avoir la liberté d'exprimer leurs inquiétudes et leurs aspirations. C'est vrai, aujourd'hui, on ne peut pas promouvoir une croissance économique solide, durable et inclusive si l'on ne travaille pas sur l'amélioration de la situation de travail, des conditions de vie de nos travailleurs et si l'on ne leur fournit pas des garanties de subsistance, notamment lorsqu'ils manquent de moyens ou qu'ils sont dans l'incapacité de travailler.

Le gouvernement de la Guinée-Bissau s'engage pleinement en faveur de la promotion du travail décent. Nous sommes l'un des États signataires de l'Accord de Cotonou sur le commerce et les normes du travail pour un emploi productif, sûr, de qualité et inclusif pour créer des conditions propices à une meilleure croissance économique du pays. C'est dans cette perspective que nous avons mis en œuvre un grand nombre de projets. Nous menons à bien les politiques économiques et sociales adoptées par notre gouvernement, qui sont censées créer des chances égales et dignes pour toute la population active afin de combattre le travail

des enfants et de créer des conditions de rémunération justes. Par ailleurs, le pays est en train de se pencher sur toute une série de mesures à prendre.

S'agissant des normes internationales du travail, la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est l'une des étapes que nous avons franchies. Nous prévoyons aussi de ratifier d'autres conventions.

Un nouveau Code du travail a été adopté en 2021 et promulgué par le Président de la République en 2022, avec le soutien de l'OIT. Tous les rapports de la Guinée-Bissau ont été présentés pour les années 2021-22. Ils ont été présentés dans les délais et nous avons aussi rattrapé notre retard. Par ailleurs, nous avons récemment organisé un atelier tripartite, lors duquel nous nous sommes penchés sur la question des normes internationales du travail.

S'agissant du salaire minimum, nous avons créé en 2021 une commission pluridisciplinaire, composée de représentants syndicaux et chargée notamment d'identifier les questions relatives à l'inflation et au salaire minimum. Cette commission n'a pas pu se réunir, mais nous avons pris un certain nombre de mesures par le biais de la réforme du Code du travail dans le cadre de laquelle nous avons mis en place les règles de fixation d'un salaire minimum. Il s'agit là d'une priorité pour le gouvernement de la Guinée-Bissau. Il s'agit de la fixation d'un salaire minimum pour le secteur privé, salaire minimum qui n'a pas été mis à jour depuis 1988 et qui a été fixé dans l'ancienne monnaie. Nous parlons d'un salaire qui tournait autour d'un euro à l'époque. Et, maintenant, la Guinée-Bissau demande au BIT de bien vouloir fournir l'assistance technique nécessaire à la détermination d'un salaire minimum en conformité avec la convention. C'est l'une des priorités de notre gouvernement. Il est vrai que nous avons des limitations techniques et financières parce que, pour fixer un salaire minimum, il faut mener à bien une étude. En outre, il faut à nouveau mettre sur pied un groupe de travail pluridisciplinaire, comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs, des travailleurs et de la société civile, où l'on pourra discuter de toutes les questions qui concernent le salaire minimum. La Guinée-Bissau a mis en place un conseil de concertation sociale où l'on discute justement de ce type de sujet. Le Conseil permanent de la concertation sociale est présidé par le Premier ministre. D'autres ministres, qui ont des portefeuilles sociaux, siègent aussi en son sein, de même que des représentants des employeurs et des travailleurs. La société civile est également représentée. En fait, il pourrait constituer l'enceinte idoine pour discuter du salaire minimum puisque le fait que nous n'ayons pas encore fixé de salaire minimum crée des conditions de précarité et des divergences et fait en sorte que l'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre pour évaluer la prestation et la valeur du travail du travailleur. Nous avons connaissance de ces problèmes. Par ailleurs, nous avons bien à l'esprit que nous n'y arriverons pas seuls. Le gouvernement de la Guinée-Bissau demande donc à nouveau le soutien de l'OIT. Le BIT devrait identifier la Guinée-Bissau comme pays prioritaire, ou pays de première nécessité si vous voulez, pour que nous puissions fixer un salaire minimum, comme nous l'avons fait dans le cadre d'autres projets appuyés et accompagnés par le BIT. À cet égard, le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) est lui aussi mis à mal parce que nous manquons de moyens. Nous manquons de possibilités de préserver la dignité des travailleurs, or celle-ci nous est très chère.

En Guinée-Bissau, nous souscrivons pleinement aux valeurs de l'OIT. Nous avons un agenda pour le travail qui comporte un certain nombre d'activités sur lesquelles nous souhaitons avancer, pour la protection des travailleurs, et notamment la protection salariale, dans le secteur privé et dans le secteur public. Pour ce qui est du secteur public, nous avons fixé un salaire minimum de 50 000 francs de la Communauté financière africaine (FCFA). Par conséquent, il existe bien un salaire minimum dans la fonction publique, car nous sommes en présence d'indicateurs qui nous permettent de le déterminer.

Mais il nous faut quand même le soutien de l'OIT, notamment en matière de formation et d'acquisition de compétences pour les syndicats et les représentants des employeurs. En fait, il nous faut une analyse fidèle de la valeur du travail accompli par le travailleur bissao-guinéen. Il nous faut aussi élaborer des indicateurs, et c'est ainsi que nous pourrions aussi fixer un salaire minimum pour le secteur privé.

S'agissant du soutien à l'acquisition et au développement de compétences, je répète que nous avons besoin d'aide. Nous avons mené à bien une étude, ou plutôt nous avons besoin de mener une étude, pour pouvoir bien comprendre l'environnement économique de notre pays et mieux comprendre comment fixer les salaires pour garantir un travail et un salaire décents à nos travailleurs.

Employer members – The Employer members thank the Government of Guinea-Bissau for the information provided. This case involves the application in law and practice of the Convention on the minimum wage-fixing machinery in Guinea-Bissau. The Convention is a technical Convention, adopted in 1928 with an interim status. The Convention remains one of the most widely ratified ILO Conventions, with 105 ratifications. Guinea-Bissau has ratified 32 Conventions, including 7 out of the 10 ILO fundamental Conventions. In particular, this Convention was ratified by Guinea-Bissau after the State gained its independence. Ratification dates to February 1977. On the contrary, Guinea-Bissau has not ratified the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) which has a more extensive scope of application.

This is the first time the case is discussed by the Committee. However, we note that the Committee of Experts has delivered observations on Guinea-Bissau's implementation of the Convention in 2019, repeated in 2020, 2021 and 2022.

The main obligation under the Convention is to establish and maintain a machinery of fixing minimum wages for workers employed in certain of the trades or parts of trades in which no arrangements exist for the effective regulation of wages and wages are exceptionally low. According to Article 2(1), Members which have ratified this Convention shall be free to decide in which trades or parts of trades the minimum wage-fixing machinery referred to in Article 1 shall be applied. According to Article 3(1), representatives of the employers and workers concerned, including representatives of their respective organizations, if any, shall be consulted before a minimum wage-fixing machinery is applied in a sector or part of a sector. Under Article 3(2), the employers and workers concerned shall be associated in the operation of the minimum wage-fixing machinery. Under Article 3(3), minimum rates of wages which have been fixed, shall be binding on the employers and workers concerned.

We note that the Committee of Experts' basis for its observation on Guinea-Bissau and the Convention is that, despite repeated observations, Guinea-Bissau has not provided any information on the operation of the minimum wage-fixing machinery. Based on the information presented to the Committee of Experts, the minimum wage in the private sector is fixed by Decree No. 17/88 of 4 April 1988. The legal basis for the 1988 Decree is the General Labour Act of Guinea-Bissau, Act. No. 2 of 1986. The Labour Code of 1986, sections 110 and 114, provide a legal basis for fixing a minimum wage by decree.

From the information provided by the Government, the Employer members take note that the 2011 report indicated that a study on setting national minimum wages was being finalized. The Employer members also take note of the information provided by the Government regarding the new Labour Code adopted by the Peoples' National Assembly in July 2021. Under the new Labour Code, sections 153 and 154, the minimum wage shall be payable to all workers, including rural workers, without distinction based on sex or any other grounds, in an amount fixed annually by the Government, after consultation with the social partners.

The Employer members note that the Government of Guinea-Bissau – despite the observations from the Committee of Experts over years – has not provided any information as to when a machinery for fixing minimum wages in accordance with Articles 2 and 3 of the Convention will be in place. Publicly available sources indicate that the country has a fixed minimum wage for employees operating in civil service. However, the most recent Decree fixing minimum wage for the private sector is now more than 30 years old and seems clearly outdated.

The Employer members take note of the new Labour Code being adopted by Parliament in 2021 and promulgated in July 2022. Following the Government's request for ILO technical assistance to raise awareness on the content of the new Labour Code, a one-week tripartite workshop was organized in November 2022 for this purpose. ILO technical assistance has also been provided in 2023, and a joint mission by the ILO and the Economic Community of West African States is set to take place in the second half of 2023. The Employer members are confident that these various means of assistance will contribute positively to addressing the issues in this case.

The Employer members are well aware of the instability in Guinea-Bissau in recent years but would also stress the impact caused by food prices being driven up. The Employer members take note of the proposal of 2021 on a multidisciplinary commission, set up after consultation with the workers' and employers' representative organizations. The Employer members refer to the Committee of Expert's invitation to the Government to provide information, in particular on the commission's composition and functioning.

To conclude, the Employer members invite the Government to consider the following. Firstly, the Employer members ask the Government to continue working with the most representative employers' and workers' organizations, as well as the ILO through its technical assistance, to ensure that the minimum wage-fixing machinery is in accordance with Articles 2 and 3 of the Convention. Secondly, the Employer members ask the Government to communicate, in line with Article 5 of the Convention, on the trades or parts of trades in which the minimum wage-fixing machinery has been applied, indicating the methods as well as the results of the application of the machinery and, on the approximate numbers of workers covered.

Worker members – This is the first time that the Committee examines the application of the Convention on minimum wage-fixing machinery by the Government of Guinea-Bissau. We note that Guinea-Bissau ratified the Convention in 1977 and that the Committee of Experts has issued four consecutive observations since 2019 showing increasing concern at the stagnation of minimum wages in the country and the failure of the Government to remedy the situation. The main concerns raised by the Committee of Experts pertain to the long overdue readjustment of the minimum wage in the private sector and the failure of the Government to properly operate a minimum wage-fixing machinery in consultation with the representative organizations of employers and workers.

In Guinea-Bissau, the latest decree fixing the minimum wage was adopted in 1988. For the past 35 years, the minimum wage for the private sector has stagnated at 29,000 Financial Community of Africa francs, which is US\$48, per month. For reference, the cost of a basic food basket is around 14,000 francs and that is US\$23. In the public sector, the minimum wage was last raised in 2018 at 50,000 francs, that is US\$82. However, significant implementation gaps persist as the Government and public authorities have accrued wage arrears of up to nine months and still have not made good on their many commitments to clear the debt and pay outstanding wages. The situation is simply untenable for workers as they face rising costs of

living and inflation. Nearly 70 per cent of the population of the country live below the poverty line and on 28 January 2021, the Government further aggravated the cost-of-living situation by increasing taxes on goods and services by more than 100 per cent. The price of most basic commodities sharply rose to unaffordable levels.

Despite the repeated calls of the Committee of Experts since 1989 to date, the Government of Guinea-Bissau has not conducted the promised study on the readjustment of the national minimum wage in the private sector. In its 2021 report, the Government referred to a Prime Minister's Ordinance of 9 June 2021, which established a multidisciplinary commission including trade union representatives to conduct an analysis of the current level of inflation and to propose a national minimum wage. In 2022, the Government failed to report any new information in this regard. We are bound to note that two years after the setting up of this commission, the Government has yet to take any steps to seek its recommendations and to finally raise the minimum wages in the country. We express our deep concern at the failure of the Government to comply with the requirements of the Convention and to set up an effective machinery for minimum wage fixing, and at the lack of political willingness to ensure adequate living wages for workers.

We recall that pursuant to Article 1 of the Convention, Member States undertake to create or maintain machinery whereby minimum rates of wages can be fixed. The Government's persistent failure to readjust wages has serious implications for the private sector workers in Guinea-Bissau. Even during the COVID-19 pandemic, workers of Guinea-Bissau received no financial assistance from the Government to mitigate the economic hardships caused by the pandemic. At the time, the National Union of Workers of Guinea-Bissau (UNTG-CS) tried to engage the Government but faced refusal from the Government to negotiate. In response, the union called for strikes demanding a living wage. The Government responded by resorting to violence, beatings of demonstrators and issuing of death threats. We deplore that the Government of Guinea-Bissau has shown only disregard for social dialogue and tripartite consultations and lately has engaged in outright interference with workers' genuine representation, contrary to the spirit and purpose of Article 2 of the Convention.

Freedom of association and protection for genuine workers' and employers' organizations are fundamental to meet obligations under the Convention. Regrettably, we report to this Committee that, on 4 May 2023, the offices of the UNTG-CS were attacked and forcibly taken over by individuals under the control and direction of the Government with the goal of replacing the democratically elected union leadership, including Julio Antonio Mendoza, with pro-government leadership. The perpetrators of this takeover hoped to then clone the union, in order to engage in cosmetic negotiations with the Government in a self-dealing manner. This undermines genuine representation of workers' interests and removes all meaning from the obligation to consult with workers' and employers' organizations under the Convention. There can be no genuine consultation with representatives who have not been freely chosen by workers and employers respectively.

We are deeply concerned by the recent hostility and attacks of the Government against the independent umbrella trade union organization of the country, especially given the Government's stated intention to ratify Convention No. 87 shortly. We recall that under Article 3(2) of Convention No. 26, the employers and workers concerned shall be associated in the operation of the minimum wage-fixing machinery. Since 1988, the minimum wage has not been reviewed and when workers pressed by increasing cost of living and inflation, exercise their right to strike to demand a change, the Government decided to basically take over the leadership of the union. In view of the time elapsed since the last review of the minimum wage, the discrepancy between the rising cost of living and the low levels of minimum wage and the

attacks on the genuine trade union leadership of the most representative umbrella trade union organization, we call on the Government of Guinea-Bissau to take the necessary measures to readjust the minimum wage for the private and public sectors without any further delay in consultation with the genuine leadership of the UNTG-CS. To that end, the Government must immediately cease its attacks against the UNTG-CS and ensure that the union's offices are returned to the leadership and that they can operate in their offices in safety.

Worker member, Botswana – Please note that the Commonwealth Trade Unions Group (CTUG) and the Southern African Trade Union Coordination Council (SATUCC) align themselves with this statement. The Committee of Experts has recalled that the last time the Government of Guinea-Bissau fixed an updated minimum wage for the private sector was in 1988, some 35 years ago. This has continued in violation of applicable laws and despite the proposals put forth by the President of the Republic in 2021 during his ordinance. The Committee of Experts has repeatedly requested information from the Government to no avail.

We reiterate our recognition of the fact that “Minimum wage fixing constitutes one element in a policy designed to overcome poverty and to ensure the satisfaction of the needs of all workers and their families.” This means that the setting of a minimum wage by a country, though not effective as a stand-alone, is an important component necessary for ensuring that workers receive equal wages for work of equal value which accords them dignity and safeguards their welfare and well-being. Evidently, failure to design and implement a robust minimum wages machinery puts workers at risk, undermines effective implementation and encourages informality.

It is important that we keep recognizing the adverse effects of insufficient implementation of the agreed minimum wages on workers, their families and their jobs since there is an established link between wages and mental health. I repeat, there is an established link between wages and mental health.

During the past three years the triple crisis adversely triggered and exacerbated inflation with dire consequences for wage earners. It is periods such as this that one expects responsible and responsive governments to consider economic and social protection measures and adoption of suitable minimum wages, among other measures.

To close, achievement of a just and equitable distribution of the fruits of progress to all is possible in Guinea-Bissau. However, this is dependent on regular, consistent review and fixing of minimum wages to ensure achievement of equal pay for work of equal value, and it also depends on protection of labour rights. This will also reduce inequality within and among African countries as espoused by the Sustainable Development Goals (SDGs). We call on the Government of Guinea-Bissau to effectively deploy the tripartite structures in line with the Committee of Experts' request, and fix an updated minimum wage for the private sector.

Miembro trabajador, Uruguay - En primer lugar, quisiéramos señalar que lamentamos profundamente que las autoridades de Guinea-Bissau no hayan considerado lo solicitado por la Comisión de Expertos. Es de una gravedad extrema que el salario mínimo en el sector privado no haya sido reajustado desde el año 1988 y que también, como se ha dicho aquí, existan otros problemas que trascienden, particularmente en el sector público y en la educación, a la discusión que hoy estamos abocados en esta instancia. Igual de grave es que existan Estados Miembros de la OIT que, habiendo ratificado el Convenio que los obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de las trabajadoras y los trabajadores, no quieran luego ajustarse a las normas de esta casa. La Declaración de Filadelfia integró la garantía de salario vital adecuado y consideró que ello es uno de los elementos de relevancia a la hora de garantizar a todos y a todas una justa

distribución de los frutos del progreso. Así, un salario mínimo vital, por definición, tiene el propósito de procurar una protección salarial que garantice ingresos que permitan al trabajador vivir dignamente y satisfacer sus necesidades vitales por la venta de su fuerza de trabajo.

Es imperioso que el Gobierno adopte las medidas necesarias que permitan establecer mínimos salariales actualizados para el sector privado como parte de sus políticas para combatir la desigualdad y la pobreza, así como las brechas existentes entre hombres y mujeres mediante la promoción de la negociación colectiva y el pleno cumplimiento del Convenio. Saludamos a su vez con beneplácito tanto lo planteado en esta instancia por el Gobierno como también lo compartido por el sector de empleadores y deseamos, efectivamente, que se encuentren los mecanismos, las formas, la construcción de acuerdos y consensos que permitan no solo dar cumplimiento a lo que establece el Convenio sino también a contribuir a cambiar una realidad que hoy golpea a trabajadoras y trabajadores en Guinea-Bissau.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Portugal - A esta intervención se une Comisiones Obreras de España (CC.OO.). La Comisión de Expertos confirma que hace ya muchos años que no se establece un mejor salario mínimo. Las organizaciones representativas han presentado propuestas de aumento y en 2019 un memorando de entendimiento para el aumento del salario mínimo en una comisión abolida por el Gobierno.

Sabemos que la situación de los trabajadores en Guinea-Bissau se empeora de día en día haciendo que tengan unos salarios bajísimos y no hay una fijación de salarios mínimos — elemento esencial para una justa distribución de la riqueza y para erradicar la pobreza—.

El aumento de los productos de primera necesidad y del costo de vida hace que no se atiendan tampoco las propuestas de los trabajadores y la falta de diálogo. La UNTG promueve luchas, manifestaciones y huelgas con el fin de que se atiendan sus reivindicaciones de aumento del salario mínimo.

Ante ello, hay ataques contra los manifestantes, se les dan palizas, se invaden los locales del sindicato, y se prohíbe la actuación de la dirección sindical. Sin embargo, sabemos que la dirección sindical debe poder definir libremente su actuación y sus cargos, gozar de libertad de acción y de actuación en defensa de sus intereses. A pesar de ello, son atacados estos derechos de libertad sindical. Ante ello, además de que no se fije un salario mínimo, se está cuestionando igualmente el derecho de huelga y de libertad sindical. Apelamos, pues, a que la UNTG, encabezada por Júlio Mendoça vea cómo la libertad sindical queda garantizada, igual que el derecho de huelga, para atender los problemas de los trabajadores guineanos.

Interpretación del portugués: Miembro trabajadora, Portugal – En mi intervención en nombre de la Confederación Sindical de los Países de Lengua Portuguesa (CSPLP), quisiera llamar la atención sobre la importancia de los datos y de las memorias. El Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) subraya la importancia de la calidad de la producción estadística para una decisión política informada, recalcando la necesidad de que los países puedan estudiar y llevar a cabo sistemas estadísticos sólidos que recopilen todo un espectro de información del mundo del trabajo que incluye los niveles de empleo, la tasa de desempleo, salarios, condiciones de trabajo, entre otros. Datos estos que posibilitan a las instancias decisorias políticas fiscalizar el progreso, identificar las disparidades y concebir intervenciones para el mercado de trabajo basadas en pruebas empíricas.

¿Cómo se pretende acompañar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, si no se recurre a datos estadísticos de calidad; cómo los

interlocutores sociales pueden desempeñar su papel si no disponen de datos actualizados y fidedignos?

Comprendemos que el proceso de recopilación de datos, su análisis y divulgación puede suponer una dificultad, pero es de extrema importancia implicar a los interlocutores sociales en el proceso decisorio a la vez que es importante que se respete la autonomía de los interlocutores sociales que no pueden, de ninguna manera, quedar condicionados en su actuación.

Instamos al Gobierno a que elabore información estadística de calidad y que presente las memorias con regularidad de forma que se puedan concebir y aplicar políticas públicas y programas que promuevan el empleo productivo para todos, y la igualdad de condiciones, creando así las condiciones para un desarrollo económico más justo e inclusivo sin dejar a nadie atrás.

Worker member, Nigeria – I represent the Trade Union Congress of Nigeria and the International Trade Union Confederation (ITUC). I wish to state that Article 1 of the Convention is explicit that a national minimum wage be put in place where no arrangement exists for the effective regulations of wages by collective agreement or otherwise and wages are exceptionally low. The notion contained in this Article applies to the current situation in Guinea Bissau, with a very high informal economy and private sector workers without a regulated minimum wage. We all know that a minimum wage is a wage anchor to help prevent salaries from falling below a certain level. It also enables it to serve as a voice for union workers and seek to protect the vulnerable workers.

Equally important is Article 2 of the Convention, which talks about consultation with the workers' and employers' organizations in the development and conclusions of the minimum wage. The Convention also prescribes that the consultation must be done under conducive arrangements. Sadly, in Guinea Bissau the Government is openly facilitating and supervising the disruption and forceful takeover of the UNTG-CS, the country's only national trade union centre. In May, a group of faceless people were supported by the police to take over the office premises of the UNTG-CS in a coup-like manner. To further confirm, the executive actively supported this illegal and criminal action. The President received the leaders of this faceless group, in an official photo session at the President's office.

It is, therefore, impossible to have a sincere and fruitful consultation under such conditions. We have it on firm and credible authority, such as that from the ITUC-Africa, that the legitimate and recognized leaders of the UNTG-CS is the one led by comrade Julio Antonio Mendoza as Secretary-General.

ITUC-Africa which visited Guinea Bissau on 17–19 May 2023 can confirm that the duly elected and legitimate group is led by comrade Mendoza, which was also confirmed by the Employers' Federation of that country, which they also visited. Therefore, this Committee must call on the Government of Guinea-Bissau to do the needful by ensuring that the legitimate and democratic leadership of the UNTG-CS led by Julio Antonio Mendoza is recognized, and work with the process of setting up a national minimum wage-fixing machinery without further delay.

Article 4 of this Convention also prescribes that the minimum wage-fixing machinery to be established must take the necessary measures, by way of a system of supervision and sanctions, to ensure that the employers and the workers concerned are informed on the minimum wage rate in force and that the wages are not paid at less than this rate in cases where these are applicable.

We note that Guinea Bissau currently needs supervision and sanction provisions in the national minimum-wage development process. The non-existence of these provisions partly accounts for the reasons behind the prevalence of non-compliance with the existing minimum wage, which needs to be reviewed upward immediately. Where there are no supervision and sanctions, impunity and disregard for human dignity prevails. Sanctions must be swift, smart and decisive to enhance compliance. Sanctions must not be seen as a slap on the wrist and a light-weight prescription.

Finally, Article 5 prescribes the annual reporting of the application of this Convention to the ILO. The ILO Constitution and the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) corroborate that reporting to the ILO must be done in full and genuine consultation with social partners, as a product of social dialogue. In a situation where a government is openly compromising and undermining this process, through interference with the administration and the officials of the organization of social partners, such a government would be most unlikely to include social partners in the reporting process.

We ask this honourable Committee to walk with Guinea Bissau through the provisions of the necessary support to improve the viability of the national minimum wage-fixing machinery.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Brasil - En los últimos años hemos tomado nota de las informaciones de la Comisión de Expertos con respecto a Guinea-Bissau y el Convenio. Llama la atención que indique la Comisión de Expertos que desde que el Decreto núm. 17-88 fijó el valor del salario mínimo, nunca se haya actualizado, lo que constituye, por así decirlo, una situación inédita.

El nuevo Código del Trabajo estipula, en sus artículos 153 y 154, que el salario mínimo debe alcanzar a todos los trabajadores —incluye los rurales, sin distinción de sexo o cualquier otro motivo— y que el Gobierno debe fijar ese aumento una vez realizadas las consultas a los interlocutores sociales. Precisamente esto es lo que no está ocurriendo desde 1988 para la mayoría de los trabajadores de Guinea-Bissau, con la excepción de la administración pública; la Comisión de Expertos, en su memoria de 2021, indica que entre 2012 y 2017 el salario mínimo sí se ha aumentado en ese sector a través de las medidas gubernamentales. Sin embargo, ello implica que para el resto de los trabajadores el salario mínimo permanece inalterado.

La Comisión de Expertos lamenta, en su memoria actual, que el Gobierno no ofrece información sobre el ajuste del salario mínimo. Si por un momento pensamos que, según el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), la fijación de salarios mínimos, sobre todo en los países en desarrollo, significa que los Estados deben tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, ¿qué podemos decir sobre las condiciones de vida y de trabajo de los que no tienen ese reajuste salarial desde hace treinta y cinco años? Recientemente, los sindicatos auténticos han sido desalojados de sus locales, con la consiguiente mayor dificultad para negociar los salarios, lo que genera peores condiciones de trabajo, e impide la libertad sindical y de actuación de su dirección.

Por estas razones, parece obvio subrayar que no podemos hablar de un trabajo digno y decente en el país, y que este caso es gravísimo, razón por la cual instamos al Gobierno a que informe sobre las condiciones salariales en su relación con respecto a las condiciones de vida y que con urgencia se corrija esta situación, y se garantice la plena libertad sindical en el país.

Worker member, New Zealand - I note in the Committee of Experts' report that minimum wages in Guinea-Bissau for the private sector were last reviewed in 1988, some 35

years ago. I am really alarmed by the Government's failure to periodically review its workers' minimum wages.

I would like to share with you some measures taken by my Government and its social partners to improve New Zealand's minimum wages. New Zealand introduced Fair Pay Agreement legislation last October and this applies to all or any industry or occupational group. This Law was the product of tripartite negotiations between the social partners in a working party that ultimately led to this new Law. The bargaining brings together nominated representatives of employers and unions and, under certain circumstances, a determination may fix the terms of the agreement. At the conclusion of bargaining, the Fair Pay Agreement becomes secondary legislation, and enforceable as such. The Fair Pay Agreement is an additional set of rules that does not detract from the individual or collective agreements that apply to workers and their employers in enterprises but addresses the needs of occupations or industries by the businesses and workers engaged in those occupations or industries.

While in its early stages, this Law has generated a number of initiations to bargain by unions and three of these have been validated and approved by our Government agency for bargaining to begin.

I want to refer to one of these, which has been initiated and approved to cover security guards in an occupation-based Fair Pay Agreement. This has the support of not only the 1,200 guards who signed up to initiate the Fair Pay Agreement but also the primary body representing employers, the New Zealand Security Association.

The two key bargaining parties, E tū Union and the New Zealand Security Association, have agreed that pay rates, training, and health and safety are the three priorities for a new occupation-based collective agreement. This reflects the common interest of both parties to see an industry-standard in security that supports quality jobs, stability of the workforce, and a better environment for business. Businesses benefit because fair pay agreements stop the race to the bottom inherent in the contracting for services. That drives down terms and conditions of employment for workers and ultimately benefits no one.

This new step of introducing fair pay agreements to improve collective bargaining and labour standards for occupations and industries was not without controversy, but it is clear as seen in the security example, that the new Law has employers and unions collaborating for the benefit of the industry as a whole. This has the potential to create a new, progressive and collaborative era of industrial relations in a country where this has not been the norm.

I would encourage the Government of Guinea-Bissau to see New Zealand as an example of a new and positive model of tripartism in employment relations where setting standards through statutory minimum-wage rates, supplemented by regulated industry bargaining, such as our secondary legislation of fair pay agreements, is an option that benefits all the social partners, businesses and the economy.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** – Me gustaría darle las gracias a la Conferencia Sindical Internacional de África (CSI-África) y la CSI Internacional, a la Dirección de la OIT y concretamente a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por todo lo que han hecho en Guinea-Bissau por los trabajadores. Hoy es un día especial para mi organización sindical, la UNTG, y especialmente para los trabajadores mártires de la patria de Amílcar Cabral y los grandes combatientes por la libertad de la patria.

El tema que tengo el placer de tratar tiene que ver con la situación de la aplicación del Convenio, que establece el salario mínimo nacional, y que fue ratificado tres años después de

nuestra independencia, concretamente en 1977. En 1988, las autoridades establecieron el salario mínimo nacional mediante el Decreto núm. 17/88, de 4 de abril, en 15 000 pesos de Guinea, unos 230 francos de África Occidental (CFA).

Es importante destacar que el salario mínimo no se actualizó para los trabajadores del sector privado, y también es importante señalar que la sindicación del sector privado en ese entonces, e incluso ahora, es una sindicalización baja, sobre todo por la represión severa del ejercicio de la libertad sindical y de asociación y de la práctica de la negociación colectiva.

En 1997, nuestro país ingresó en la Unión Económica y Monetaria de África Occidental (UEMOA), y adoptó como moneda el franco CFA, nueve años después de adoptar el salario mínimo nacional, fijado en 15 000 pesos guineanos. Este se mantiene idéntico y los trabajadores del sector privado siguen siendo abandonados ante la inflación galopante y el costo de la vida.

En 2016, nuestra organización, la UNTG-CS, empezó a reformar la dirección, y en diciembre de 2017 se produjo esa «transformación del paradigma sindical» en la dirección de nuestra central sindical. Elegimos a nuestra dirección, iniciamos una lucha para conquistar derechos laborales y defender los intereses legítimos de los trabajadores con distintas reivindicaciones. Nuestra central sindical consiguió convencer al Gobierno de entonces de que se ajustara el salario del servicio público para que los funcionarios del sector público recibieran un salario mínimo de 50 000 francos CFA en comparación con el anterior de 29 000 francos CFA. Los distintos Gobiernos prometieron definir un nuevo salario mínimo nacional y, por tanto, promover la revisión del Decreto núm. 17/88, de 4 de abril, que ya estaba en desuso, y así reducir el sufrimiento de los trabajadores del sector privado, pero el Gobierno nunca cumplió su promesa. Estamos preocupados y tristes por el sufrimiento y las dificultades de los trabajadores guineanos. Como representantes legítimos dotados con el poder que nos confieren las urnas que nos han dado los trabajadores, nos sentimos obligados a cumplir, en el ámbito estratégico, con ellos, y aumentar la presión sobre los Gobiernos sucesivos para que se cumpla la obligación de definir el salario mínimo nacional y se tenga en cuenta el compromiso asumido por el estado con la ratificación del Convenio desde el año 1977.

Cuando un Gobierno legisla para fijar un subsidio mensual para el Presidente de la República de 50 000 000 de francos CFA y con derecho a 650 000 francos CFA cada día por los viajes al exterior, estamos realmente impresionados de que el Gobierno no piense en el sufrimiento de los trabajadores ni en el pueblo. Hoy un saco de arroz de 50 kilos, un alimento básico, corresponde al 50 por ciento del salario mínimo de la función pública, y lo peor de todo es que el Gobierno aprueba todo tipo de beneficios, subsidios y ventajas para sus representantes, pero es más difícil para los trabajadores y para el pueblo.

Durante la pandemia de COVID-19, todo el mundo se enfrentó a una crisis económica, especialmente los trabajadores y las empresas. De hecho, eso llevó a la pérdida de miles de empleos, y el Gobierno, en lugar de dar apoyo y subvenciones a las empresas afectadas, impuso impuestos adicionales, introdujo un impuesto democrático y aumentó las tasas en los productos de primera necesidad para la población. Hoy es necesario y urgente reestructurar el salario mínimo nacional ante la grave situación socioeconómica a la que se enfrentan las comunidades y los trabajadores. Evidentemente, es necesario establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo y pedimos a esta comisión que haga presión al Gobierno para que se aplique efectivamente el Convenio.

Interprétation du portugais: Représentante gouvernementale – Je souhaiterais réitérer que la Guinée-Bissau a ratifié la convention n° 26, certes, mais, à cause des questions politiques

et institutionnelles auxquelles le pays est confronté, nous n'avons pas encore pu mettre à jour le salaire minimum.

S'agissant du dialogue social, la Guinée-Bissau a fait beaucoup de progrès. La convention n° 87 vient d'être ratifiée. Cette convention était en processus de ratification depuis trente ans. Nous avons enfin pu avancer et déposer l'instrument de ratification auprès du BIT. Cela montre l'engagement du gouvernement, et que nous souhaitons insuffler une nouvelle dynamique dans nos relations avec les travailleurs et les entreprises, ainsi que la dignité pour les travailleurs.

La Guinée-Bissau est un État responsable. À partir du moment où nous ratifions une convention, nous sentons la charge de la responsabilité pour la mise en œuvre de la convention en question. Nous en sommes conscients et nous sommes en train de prendre des mesures par le biais du dialogue social.

S'agissant du salaire minimum national et de sa fixation, il s'agit d'un sujet dont on débat beaucoup et de façon active au sein du gouvernement, et nous en discutons également avec les partenaires sociaux à travers des consultations. En tant que Directrice générale du travail, j'ai moi-même convoqué des réunions en présence des représentations syndicales, et notamment l'UNTG. Nous nous sommes rencontrés et nous avons bien signalé que le gouvernement souhaitait avancer dans le sens de la mise en œuvre de la convention.

Nous avons commencé à définir une trajectoire vers la fixation d'un salaire minimum. Des réunions ont eu lieu aussi avec des représentants des employeurs. Toutes ces réunions ont permis de définir des activités qui nous permettront de prendre des mesures avec l'assistance technique du BIT. Peut-être que nous pourrons aussi compter sur d'autres États Membres de l'OIT pour un soutien financier, parce qu'il nous faut des ressources financières pour mener à bien cette réforme.

La Guinée-Bissau est un pays en développement. C'est un pays qui doit faire face à un grand nombre de limitations et de restrictions qui nous freinent dans nos travaux. Nous avons bien écouté les partenaires sociaux, nous avons bien écouté les syndicats. Nous les prenons au sérieux et nous savons que, sans écouter nos partenaires sociaux, nous ne pourrions prendre aucune décision puisque ce sont eux qui répercutent la réalité dans laquelle se trouvent les travailleurs. Nous ne saurons subvenir aux besoins des travailleurs, si nous ne les écoutons pas.

S'agissant de la détermination du salaire minimum, des réunions ont eu lieu. Nous avons montré que nous souhaitions continuer d'avancer. La définition du salaire minimum dont nous disposons à l'heure actuelle remonte à 1988, c'est vrai. Mais il nous faut une analyse politique et une analyse sociale du pays pour bien comprendre pourquoi tout ce processus a fini par stagner. Mais je dois dire, quand même, que ces trois dernières années nous avons pris des mesures et montré l'engagement du gouvernement. J'en veux pour preuve, par exemple, la réforme du Code du travail. Nous avons une loi du travail générale qui datait d'il y a trente ans et qu'il fallait mettre à jour pour mieux refléter ce qui se passe dans le monde du travail. Le gouvernement est allé de l'avant et a œuvré pour que le nouveau Code du travail soit adopté. Cela montre bien notre engagement, notre investissement. Nous sommes soucieux de nos travailleurs, puisque le gouvernement lui aussi est composé de travailleurs.

Nous avons des projets de ratification d'autres conventions. Nous voulons établir le travail digne et décent, notamment par le biais de la ratification de conventions et par la détermination du salaire minimum, ce qui constitue une garantie, évidemment, pour les travailleurs. Nous réitérons une fois de plus que nous souhaiterions que la Guinée-Bissau

bénéficie d'un statut prioritaire dans l'obtention d'assistance technique du BIT, pour que nous puissions aller de l'avant et nous mettre en conformité avec la convention.

Je souhaiterais vous dire que la Guinée-Bissau est un petit pays. Notre population n'est pas très nombreuse et la plupart des travailleurs sont des travailleurs publics. C'est l'État qui est le plus grand employeur de la Guinée-Bissau et, à ce titre, nous nous sommes penchés sur ces travailleurs-là. Nous devons mieux comprendre comment fonctionnent les entreprises avant de déterminer un salaire minimum dans le secteur privé. Il faut bien comprendre notre réalité. La fixation du salaire minimum en Guinée-Bissau présuppose une étude rigoureuse. Il ne suffit pas que le gouvernement fixe le montant du salaire minimum pour le secteur privé. Il faut des consultations générales, ouvertes, complètes, d'ailleurs, comme cela a été fait lorsque nous avons débattu du Code du travail. C'était un débat très inclusif. Le BIT nous a appuyés à l'heure d'élaborer notre Code du travail. Et, à l'époque, nous avons pensé au salaire minimum, puisqu'un article du Code du travail prévoit la façon dont il convient de fixer un salaire minimum. Ce travail doit être fait maintenant pour la définition du salaire minimum dans le secteur privé. Le gouvernement de la Guinée-Bissau y est pleinement engagé, et les travailleurs et employeurs de la Guinée-Bissau doivent nous y aider également. Mais nous avons besoin de l'assistance technique et financière.

Nous sommes tout à fait ouverts à tout type d'assistance que vous pourriez nous apporter pour que nous puissions nous aligner sur la convention n° 26, parce que le fait qu'il n'y ait pas de salaire minimum dans le secteur privé crée aussi des obstacles dans d'autres domaines, comme la sécurité sociale. Cela crée des difficultés dans la mesure où les travailleurs vivent de plus en plus dans la précarité. Les employeurs, eux, sont relativement libres maintenant de fixer leur salaire, ce qui aussi augmente le risque de précarité. Donc, il faudrait une étude pour fixer le salaire minimum dans le secteur privé et il faudrait peut-être se servir du salaire minimum de la fonction publique comme référence.

S'agissant du dialogue social tripartite, il est dans notre intérêt, et nous l'avons bien montré puisque nous avons établi le Conseil permanent de la concertation sociale. Cela démontre bien que nous sommes pleinement investis dans le dialogue social. Les réunions sont convoquées en fonction des besoins qui émergent dans notre pays. Or les défis sont multiples, mais notre volonté est très importante, et la détermination du gouvernement de la Guinée-Bissau est sans faille.

Nous remercions l'OIT de sa solidarité avec notre pays. L'OIT a déjà constaté que nous sommes dignes de confiance puisque nous avons pris des mesures. Nous sommes pleinement dans une logique d'engagement. Il y va de notre intérêt. Nous avons fait avancer notre législation, nous nous sommes engagés davantage vis-à-vis de l'OIT en nous acquittant de nos obligations en matière de soumission de rapports, en mettant en œuvre des activités de lutte contre le travail des enfants, en développant le PPTD. Cet engagement se traduit aussi par notre volonté de ratifier les conventions fondamentales sur la sécurité et santé au travail. Autant d'éléments qui montrent que le bien-être des travailleurs Bissau-Guinéens nous tient à cœur, parce que, sans donner de la valeur au travail, nous n'irons nulle part.

Chairperson – Thank you very much to you, to your delegation for participating in the work of this Committee, and for sharing detailed information and your perspective.

Worker members – We thank the Government of Guinea-Bissau for the information it provided. We reiterate our concern regarding the persistent failure of the Government to comply with the requirements of the Convention to set up an effective machinery for minimum wage fixing and to readjust the minimum wage levels so as to ensure an adequate living wage for its population. In a context of rising costs of living and inflation, minimum wage levels have

remained shockingly low in Guinea-Bissau and do not allow workers to provide for their needs and the needs of their families.

We recall the importance of regularly readjusting minimum wage rates so as to guarantee workers a decent standard of living. If rates are not adjusted, the minimum wage-fixing system will be reduced to a mere formality and will no longer be effective at all as a means of combating poverty or as a means of social protection.

Concrete Government action is long overdue. The Government of Guinea-Bissau must demonstrate its commitment to the principles and processes set out in the Convention. To that end, the Government must set up and maintain a proper mechanism to fix, regularly review and readjust minimum wages. In accordance with Article 3 of the Convention, workers' and employers' representatives must be consulted before the machinery is applied and shall be associated with the operation of the machinery. Genuine and freely chosen representation of workers must be ensured in this process.

We regret to note that workers' interests are not genuinely represented in Guinea-Bissau and in this Conference. We inform this Committee that the Worker members have submitted a claim to the Credentials Committee against the Government of Guinea-Bissau for interference in the nomination of genuine Workers' delegates to the Conference.

We further took note of the Government's intention to convene a multidisciplinary commission composed of the Prime Minister and other ministers, representatives of employers and workers and civil society. We must insist on the tripartite character of the minimum wage-fixing machinery, as envisaged in the Convention. Civil society organizations have no place in the process, and we urge the Government to refrain from such an interference in tripartite social dialogue.

We urge the Government to immediately cease its attacks against the UNTG-CS, and to ensure its full participation and consultation in the operation of the minimum wage-fixing mechanism. We also urge the Government of Guinea-Bissau to seek ILO technical assistance to address these major failings in their application of the Convention. Given the failure of the Government to address the comments of the Committee of Experts since 2019, we urge the Government to accept a direct contacts mission.

Employer members – The Employers members thank the various speakers who took the floor and most notably the oral information provided by the Government of Guinea-Bissau.

Once again, the Employer members emphasize the importance of progress and momentum in Guinea-Bissau's efforts to obtain a machinery to fix minimum wages in the private sector under sections 153 and 154 of the new Labour Code, in line with the Convention. The Employers reiterate the Committee of Experts' call for a timely response on the observations put forward since 2019. The Employer members note that the new Labour Code has been adopted by Parliament and that promulgation has taken place. The Employer members invite the Government to continue working with its social partners when harmonizing national laws with the Convention.

After considering the discussion, we request the Government to, first, take the necessary measures to bring the machinery for fixing minimum wages in line with Articles 2 and 3 of the Convention; and secondly, communicate in line with Article 5 of the Convention on the trades or parts of trades in which the minimum wage-fixing machinery has been applied, indicating the methods as well as the results of the application of the machinery, and the approximate numbers of workers covered.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Bien que certaines mesures aient été prévues pour ajuster le salaire minimum national, la commission a regretté que celles-ci n'aient toujours pas été appliquées et que le salaire n'ait pas été révisé depuis 1988.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- revoir sans délai le salaire minimum pour les secteurs public et privé, conformément à la convention; et
- définir les méthodes de fixation des salaires minima en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de fixer et de mettre régulièrement à jour le salaire minimum, conformément à la convention.

La commission prie également le gouvernement de:

- renforcer le dialogue social, y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique; et
- fournir à la commission d'experts une copie de la version promulguée et publiée du nouveau Code du travail.

La commission prie le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en étroite coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et librement établies, afin de garantir la pleine conformité avec la convention, et de transmettre un rapport sur les progrès accomplis à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2023.

Interprétation du portugais: Représentant gouvernemental – Nous avons écouté attentivement dans ce forum de l'OIT les différentes observations formulées hier sur l'application par la Guinée-Bissau de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, dans le secteur privé.

Il est vrai que le décret n° 17/88 du 4 avril est en vigueur depuis 35 ans, ce ne sont pas 35 mois, 35 jours ou 35 secondes, et cela justifie l'actualisation de celui-ci. C'est pour cela que, comme l'a expliqué la responsable de la délégation du gouvernement de la Guinée-Bissau, le gouvernement de mon pays s'attèle à l'actualiser en impliquant les partenaires sociaux pour que personne ne soit exclu. En dépit de la caducité de ce décret, aucun employeur n'applique cette valeur du salaire prévue par le texte. Même si le texte n'a pas été actualisé, l'inspection du travail, dans ses actions d'inspection dans les entreprises, a assumé un rôle important en vue d'orienter les employeurs de manière pédagogique pour qu'ils appliquent les salaires minima dans les entreprises bien placées en termes de paiement de salaires.

Nous avons bien tenu compte des recommandations de la commission d'experts sur l'actualisation du salaire et, comme indiqué hier par la responsable de la délégation, nous demandons à l'OIT une assistance technique dans le domaine de la fixation du salaire minimum.