

**Committee on the Application of Standards**

CAN/PV General Survey

**Commission de l'application des normes**

04.06.21

**Comisión de Aplicación de Normas**

109th Session, Geneva, 2021

109<sup>e</sup> session, Genève, 2021109.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2021**Discussion on the General Survey and its Addendum  
Promoting employment and decent work  
in a changing landscape****Discussion sur l'étude d'ensemble et son addendum  
Promouvoir l'emploi et le travail décent  
dans un monde en mutation****Discusión sobre el Estudio General y su Adenda  
Promover el empleo y el trabajo decente  
en un panorama cambiante**

**Présidente** – La séance de ce jour sera consacrée, comme annoncé dans le programme de travail de notre commission, à la discussion de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts de 2020 intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* et son addendum de 2021.

Comme indiqué dans le document D.1 sur les méthodes de travail de la commission, le temps de parole pour la discussion de l'Étude d'ensemble et son addendum sont répartis de la manière suivante: 15 minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et des travailleurs, 10 minutes pour les groupes gouvernementaux, 5 minutes pour les autres membres, 10 minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Je tiens à porter à la connaissance de la commission que, après consultation du bureau de la commission, j'ai accepté la demande du groupe des employeurs de faire une intervention longue en début de discussion et de réduire en conséquence le temps de l'intervention finale. Leur temps de parole total sera par conséquent respecté, mais réparti différemment.

**Membres travailleurs** – Le groupe des travailleurs tient avant toute autre chose à remercier la commission d'experts pour ce rapport et cet addendum de grande qualité. Dans le lot des améliorations, on peut noter que le rapport est rédigé dans un langage accessible, transparent, avec des thématiques abordées de manière transversale, ce qui enrichit les points de vue exprimés. On peut néanmoins constater que, contrairement à ce qui se fait habituellement, l'étude ne procède pas assez à une consolidation et à une systématisation des interprétations que la commission d'experts donne au contenu des instruments.

Après ces considérations sur la forme, permettez-moi de partager les réflexions du groupe des travailleurs sur le fond.

Il serait illusoire de croire qu'on peut couvrir une étude d'une telle ampleur en quelques minutes, ce qui nous contraint à nous limiter à quelques éléments. Notre propos sera guidé par une double grille de lecture: la portée et les conséquences des instruments de manière générale, et leur mise en œuvre dans le contexte de la pandémie.

La première thématique abordée porte sur la politique d'emploi. La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui est l'instrument phare en la matière parle de la promotion du plein emploi productif et librement choisi.

Plusieurs commentaires cités dans l'étude s'appuient sur cette notion de productivité pour tirer une série de conséquences. Ceci implique qu'on doive s'y arrêter pour faire le tour de la question. Il est évident que les gains de productivité, c'est-à-dire les gains d'efficacité dans la production, ont été jusqu'à présent essentiels pour l'activité économique. Il est néanmoins important d'introduire quelques nuances.

En effet, les gains importants de productivité ne sont pas possibles dans tous les domaines. Citons par exemple toute l'économie du soin à la personne pour laquelle cette notion est totalement inadaptée.

De même, faire reposer sa politique d'emploi exclusivement sur cet aspect risque de mener à une impasse alors qu'on constate une stagnation des gains enregistrés dans plusieurs pays et que les pays en voie de développement connaîtront le même sort une fois qu'un certain cap sera franchi. Ce phénomène risque davantage de s'accroître dès lors que l'histoire des épidémies nous enseigne que celles-ci ont tendance à réduire durablement la productivité.

Plus fondamentalement, si on veut sérieusement inverser cette tendance, il faudra passer par une augmentation drastique de l'investissement public et privé.

En effet, il est exclu que les gains de productivité se fassent via l'allongement du temps de travail. La seule autre piste donc qu'il reste est celle d'investissements massifs pour intégrer les flux d'innovation dans le circuit productif. Cela appelle aussi à investir massivement dans la formation des travailleurs ainsi que dans l'amélioration des infrastructures et dans la modernisation de l'appareil productif. Les autorités publiques mais aussi les employeurs ont une responsabilité capitale en la matière.

En lien avec le rôle que doivent jouer les pouvoirs publics, l'approche globale implique de questionner les cadres budgétaires qui souvent empêchent les investissements publics. Cela concerne notamment les pays européens mais aussi les pays du Sud qui, en raison du niveau de la dette publique, voient leurs capacités financières minées par le service de la dette.

Insistons sur le fait que le secteur privé doit jouer un rôle clé dans la dynamique de création d'emplois, mais que le rôle des États en tant que force d'impulsion est aussi crucial. Il est dès lors indispensable que ceux-ci jouent un rôle actif en ce sens.

Dans cet ordre d'idée, mentionnons que l'étude contient des observations quant aux mesures à prendre pour favoriser les très petites et les petites entreprises, citant entre autres les réductions fiscales.

S'il faut veiller à la répartition équitable de l'effort fiscal, il faut aussi être conscient que, sans ressources suffisantes, les États ne seront pas en mesure d'investir et de répondre aux besoins collectifs, ce qui finalement impactera négativement l'activité économique et engendrera davantage de dette publique.

Enfin, pour clore cette thématique, mentionnons également les investissements directs étrangers qui peuvent avoir un impact positif sur l'emploi. Cependant, il convient d'être prudent quant aux éventuels effets négatifs comme le fait, pour certains États, de brader les droits des travailleurs pour attirer ces investissements.

Le deuxième axe que je souhaite aborder concerne la relation de travail. Le monde du travail ne cesse d'évoluer, suivant en cela les dynamiques économiques qui façonnent nos sociétés. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, offre un cadre solide permettant d'encadrer les relations de travail et d'opérer les distinctions nécessaires. Ce cadre est toujours pertinent à plusieurs égards.

Toutefois, on constate que, à côté des relations de travail déguisées et qui doivent être requalifiées, de nouvelles formes de travail ne rentrent pas nécessairement dans les cadres habituels. Certaines expériences dans différents pays ont tenté d'approcher la question via la création de statuts intermédiaires entre salarié et indépendant. Ces expériences n'ont manifestement pas connu le succès attendu. Il est dès lors essentiel d'explorer d'autres pistes.

L'examen d'une extension de la catégorie de salariés à d'autres relations que celles caractérisées par un lien de subordination juridique mérite d'être analysé. Dans le même sens, la piste relative à l'intégration du travailleur à l'organisation de l'entreprise évoquée par l'étude pourrait constituer un bon prisme pour appréhender certaines relations.

Un mot concernant la flexibilité des relations de travail. L'étude livre un catalogue très instructif des différents outils de flexibilisation de la main-d'œuvre. Le contrat à durée déterminée, l'intérim, le travail partiel et même les emplois «zéro heure» sont autant d'outils qui précarisent les travailleurs. On se demande même ce qu'on pourrait encore inventer en la matière. Le temps est venu de mettre un terme à cette tendance en particulier dans le contexte de la reprise post-COVID.

Aucune étude empirique ne valide l'idée selon laquelle la sous-régulation du travail entraîne plus de prospérité. Au contraire, les coûts sociaux de cette flexibilisation à outrance permettent de mesurer la gravité de la situation. La pandémie a, par ailleurs, permis de voir l'ampleur des dégâts causés par ces choix politiques qu'il est temps d'abandonner.

Un autre sujet qui a été remis au premier plan par la crise sanitaire est le travail à domicile. Comme l'illustre l'addendum, le constat est assez nuancé. D'une part, l'essor du télétravail a permis de limiter les conséquences économiques négatives. Cela a néanmoins soulevé des préoccupations relatives au respect du temps de travail, aux atteintes au droit à la déconnexion et à l'équilibre vie privée-vie professionnelle ou encore au droit à la santé et sécurité au travail. Ces considérations doivent nous conduire à mieux étudier ces aspects et garantir aux travailleurs le respect de tous leurs droits dans le cadre de cette forme d'exécution du travail.

Une autre dimension du travail à domicile concerne les travailleurs qui ne sont pas en télétravail. Ce sont celles et ceux qui sont souvent invisibilisés et que cette crise a mis en lumière. Lourdemment impactés par les effets de la pandémie, ils doivent faire l'objet d'une forte attention. Étant donné qu'ils sont souvent payés à la pièce, les normes relatives au temps de travail sont souvent mal respectées, ce qui appelle des approches novatrices pour leur garantir ces droits.

On ne peut pas parler d'emploi sans aborder l'enjeu de l'économie informelle. Un sujet si vaste mériterait une étude à part entière. Contentons-nous d'insister sur la nécessité d'analyser les causes structurelles de ce phénomène. Une des pistes évoquées

par l'étude consiste à analyser les liens avec l'économie formelle. Car, en effet, les deux ne sont pas deux continents isolés mais ont de fortes interactions dont l'examen permet de cerner des solutions. Citons par exemple que, dans les chaînes d'approvisionnement, l'existence du travail informel permet de compter sur une main-d'œuvre totalement flexible et corvéable à merci.

L'étude consacre également de longs développements à certaines catégories comme les travailleurs handicapés, les femmes, les travailleurs âgés ou encore les jeunes et les migrants. Je vais me limiter aux travailleurs handicapés et aux femmes. Celles-ci sont souvent surreprésentées dans certaines formes d'activités comme l'informel et le travail à domicile. Cela augmente leur vulnérabilité et implique que la dimension genre fasse partie intégrante des réponses à apporter.

Quant aux travailleurs handicapés, une société s'honore en leur donnant l'opportunité de participer à l'effort de production. Une société n'est inclusive que dans la mesure où elle offre à toutes et à tous l'espace pour exercer ses compétences et talents.

L'efficacité des instruments examinés ne peut pas faire l'économie d'un dialogue social fort ni des services d'inspection du travail suffisamment nombreux et bien outillés, et c'est à juste titre que l'étude en souligne l'importance.

Il en va de même de la protection sociale qui joue un rôle essentiel de stabilisation économique et constitue un verrou garantissant l'accès à des droits fondamentaux.

On s'aperçoit clairement que le sujet examiné est fortement lié à une série d'autres thématiques avec lesquelles il entretient beaucoup d'interdépendance. Force est de constater que, dès lors qu'on s'intéresse au travail, c'est l'édification de toute la société qui est mise en chantier.

Au moment de conclure mon propos, je ne peux qu'émettre le souhait de voir nos discussions ponctuées par des conclusions en mesure de répondre aux défis que nous devons affronter.

**Employer members** – We would like to thank the Committee of Experts and the Office for preparing this Survey on the eight ILO instruments in the area of employment. We believe that the Survey is timely, given the severe impact that the ongoing COVID-19 pandemic is having on employment around the world.

We highlight the efforts that governments' workers and employers have jointly undertaken to safeguard employment during the crisis. As far as possible, the need for policies prioritizing employment would also continue in the recovery and building back process. The COVID-19 crisis has once more shown the outstanding role of sustainable enterprises as economic and social stabilizers for societies. This should be fully recognized and taken into account in the design of employment and related policies to be better prepared for any future crisis.

We noted the new changed format of the Survey, and while we appreciate the new design and integrated online tools which significantly improve the readability, we want to express concerns regarding the new structure and contents of the General Survey. First off, our concerns go into the question of depth of consideration. The Committee of Experts addresses only certain issues in depth but deals with other topics in less detail and to the extent that they relate to the underlying concept of this General Survey. We recall that the purpose of the General Survey is to provide an in-depth review of the national law and practice of Member States for selected Conventions and/or Recommendations, including information on modalities and difficulties in the

implementation of individual provisions. However, this is not possible if only certain parts of the standards are examined.

Secondly, we are concerned about the focus of the General Survey on topics covered by the standards, rather than on the standards themselves. This means the content of the standards takes a back seat to the Committee of Experts' own opinions and recommendations on the topics. The chapter on promoting an inclusive employment policy and the 2021 Addendum are examples of this. While this kind of information is certainly useful, it does not meet the requirements of a General Survey. The fact that General Surveys are now also expected to contribute to related recurrent discussions does not justify, in our opinion, turning them into general ILO reports on particular topics.

Now on these general remarks we would like to provide more specific comments on the individual chapters of the General Survey. We consider section 1 on Convention No. 122 to be the centrepiece of the Survey. Convention No. 122 in essence requires ratifying Member States to declare and pursue as a major goal an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment.

While the Convention does not prescribe the means and strategies to achieve this goal, the key role of the private sector and an inalienable environment for entrepreneurship of sustainable enterprise for its achievement should be recognized. We recall that the ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019 states that the ILO must direct its efforts to supporting the role of the private sector as a principal source of economic growth and job creation by promoting an enabling environment for entrepreneurship and sustainable enterprises. In our view, due regard to sustainable enterprises will be of the essence to ensure a job-rich recovery from the crisis and to enable economies and societies to emerge from the crisis stronger and more resilient than before. We also trust that the Committee of Experts will give due consideration to an enabling environment for sustainable enterprises in their future assessments and explanations of Convention No. 122 and the other Conventions related to employment.

As regards the impact of new technologies on employment and employment policies, we agree that automation and robotization have considerably improved working conditions and reduced hazards in many sectors. We would add though that new technologies also have a significant potential for net employment creation. While there may also be new challenges arising from the introduction of new technologies that need to be addressed, in doing so those measures should be given preference that do not hamper the employment-creating effects of the new technologies. To identify appropriate measures, special consultation bodies could be set up to discuss and bring forward suggestions that can reinforce the benefits of new technologies, including on future skills needs. Apart from government and the social partners, such consultation bodies should also include entrepreneurs, experts and young persons.

We advise against interventionist methods, such as legislation that provides for obligatory collective bargaining on the introduction of new technology and related questions, which some countries seem to have introduced. It is unfortunate that the Committee of Experts leaves such inappropriate methods in our opinion, which are also not in line with the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and commented on.

The second chapter deals with the employment relationship and Recommendation No. 198 in particular. While the employment relationship in most countries still remains the main form of dependent labour, we consider that the diversification of the world of

work and the emergence of new and alternative forms of work should be acknowledged and, on the whole, be welcome. These new forms of work have a significant potential for integrating more people in the labour market and thus to contribute to full, productive and freely chosen employment in line with Convention No. 122.

We stress the importance of Paragraph 8 of Recommendation No. 198, which indicates that the national policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil or commercial relationships. We would like to say the following on this issue. There is no fixed quantitative relationship between civil or commercial relationships and the employment relationships. Hence, the increase of civil or commercial contracts in itself is no cause for concern. It should be recognized that most work can be delivered in principle both via civil or commercial contracts or employment contracts. In fact, there is hardly any type of work that can only be carried out within an employment relationship. In line with the principle of free choice of employment in Article 1(c) of Convention No. 122 and within the framework of applicable rules, a choice of persons to be self-employed and to work under a civil or commercial contract should be respected in the same way as the choice of persons to work in an employment relationship. There can be good reasons for either choice. In this respect, it should be noted that working in an employment relationship does not only bring rights and benefits but also duties and obligations, for example the obligation to pay social security contributions or to adhere to a particular working time schedule. We noted the detailed considerations on various forms of employment relationships, including temporary work, part-time work, on-call work, and zero-hours contracts, although the Committee of Experts admits that Recommendation No. 198 is silent on this. Similarly, the Committee of Experts uses a reference in Paragraph 4(c) of Recommendation No. 198 to contractual arrangements involving multiple parties to make detailed comments on subcontracting digital platform work and supply chains.

The Employer members consider that the Committee of Experts' considerations and views in this regard have no basis in the provisions of Recommendation No. 198 and are therefore outside the scope of this Survey.

Chapter 3 deals with the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), which is for the first time examined in a General Survey. We agree that transitioning from the informal to the formal economy is central to development. While there is a broad consensus on the need to facilitate transition to a formal economy, there are divergent views on how this should be achieved. We, as Employers, favour a progressive approach involving sustained measures and policies to achieve full and productive employment, and to reduce poverty, including measures and policies that minimize the costs and increase the benefits of formality. A transition process needs to take account of the specific country context and the existing potential.

Promotion of an enabling business environment with forecasts on entrepreneurship, job creation, and skills development in the formal sector is critical to absorb informal activity. In the Employers' view, this requires proper governance, a stable macroeconomic environment, protection of property rights, and a balanced legal framework, that is effectively enforced.

Particular attention should be given to well-constructed incentive schemes, which can contribute effectively to reducing informality. These include easy access to credit, appropriate technologies, and business development services.

On the other hand, over-regulation, excessive taxes and corruption are significant causes of informality. Governments have a key role to play in creating the requisite environment for formalization and eliminating obstacles to it.

The fourth chapter of the General Survey deals with the Home Work Convention, 1996 (No. 177) and the Home Work Recommendation, 1996 (No. 184). We agree that home work can be a valid alternative to regular employment in an enterprise, particularly for workers who are obliged or prefer to stay at home, including workers with family responsibilities, workers in rural or distant areas, or works with disabilities. Home work can also be a provisional solution for those who are transitioning from one job to another, or have not managed to find a regular job in an enterprise.

In principle, homeworkers have more independence and can choose when they work and the pace of their work. Technology has improved communications between enterprises and workers, which has facilitated home work. Working at home also makes it possible to avoid the time spent and cost of transport, and that is reflected in paragraph 484 of the General Survey.

The important role that home work plays in providing jobs, and has in contributing to full, productive and freely chosen employment, should be fully recognized. Moreover, thanks to technological developments, home work has extended its area of application from traditional crafts, activities, to new models of occupation, business and entrepreneurship. The job-creating potential of this form of work should be preserved, fostered and, where possible, fully exploited.

We stress the diversity of forms of home work, which can be carried out by employees, workers, without a special homeworker status, but also entrepreneurs and independent contractors.

In line with Article 1(b), persons that have the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions, such as artisans or professional freelance consultants, are not covered by the Convention. In determining the criteria for these independent workers at national level, their wish for autonomy and independence should be duly taken into account.

Chapter 5 deals with the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159) and the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168). We support the approach of promoting the use of technology to enhance the accessibility and participation of persons with disabilities to rehabilitation, training and employment.

A particularly useful approach that has been practised in certain countries seems to be to provide incentives, initial assistance, exclusive contracts or priority production rights to enterprises employing persons with disabilities as part of an overall policy to promote employment of persons with disabilities. To achieve higher employment rates for persons with disabilities, it would also be important to explore the factors that contribute to their low labour market inclusion.

Finally, we took note of the Committee of Experts' view that consideration should be given to measures to ensure that Convention No. 159 and Recommendation No. 168 are more closely aligned with current international terminology and objectives in the area of disability, and reflect more directly the elements of substantive and inclusive quality, and address the gender dimension of disability, as well as the impact of

intersectional discrimination, and the vocational rehabilitation and employment situation of persons with disabilities.

We would nevertheless consider that Convention No. 159 is still up to date. In terms of concept and objectives, the Convention avoids rigid definitions and provides adequate flexibility in its implementation. It seems still widely accepted, as evidenced by its ratification at a higher rate than average.

We note that Chapter 6 focuses on the objective of implementing and encompassing national employment policy which not only covers all aspects of growth and employment but is also inclusive and ensures equality of opportunity and treatment for all persons in the labour market so that no one is left behind. We observe that opinions and recommendations presented here, for the most part, have no basis in international labour standards. Apart from that, we find the views expressed by the Committee of Experts to a large extent unbalanced. To provide some illustration on this.

First, the Committee of Experts is concerned about the redistribution of productivity gains. However, not much attention is paid to ways of increasing the existing low productivity of certain groups of workers.

Second, the Committee of Experts seems to mistrust new technologies and flexible ways of working, for which they suspect an increased risk of misclassification, leading to a high level of bogus self-employment with the consequent risk of a lack of adequate labour and social protection. However, not much attention seems to be paid by the Committee of Experts to the opportunities that new technologies and flexible ways of working offer or to ways of exploiting their potential for distant job creation and reduction of unemployment.

Third, the Committee of Experts seems to assess new forms of work from the somewhat one-dimensional point of view. If, and to what extent, they meet or do not meet the requirements of regular employment relationship. In this way, the Committee of Experts considers that employment and work arrangements other than the more typical, open-ended, full time, dependent employment relationship, to be associated with some decent work deficits, as well as with weaker social protection. However, not much attention seems to be paid by the Committee of Experts to how the diversification of forms of work also reflects the need for more flexibility of both employers and workers, and changing expectations of customers and of consumers and business customers.

Turning to Chapter 7, we agree that implementation of applicable labour regulations, including on the employment relationship, requires monitoring of compliance and enforcement, as reflected in the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81). Labour inspection plays a major role in this, not only as regards securing enforcement of legislation, but also, and perhaps even more importantly, as regards providing technical information and advice to employers and workers.

We are surprised that the Committee of Experts considers that private governance systems are a response to economic globalization and the inadequacy of public governance institutions to address the societal pressures generated by globalization. And, continuing with the quote, indeed, while enterprises operate beyond national boundaries, public institutions, which are normally national, tend to lose their impact.

We ask the question, does this mean that the Committee of Experts means to say that it no longer makes sense to uphold the responsibility of national governments to assure compliance with ratified Conventions within their territory, and that ensuring



compliance should rather be left to governance systems? Just giving this impression alone could be very risky as the entire system of international labour standards stands or falls on the responsibility by nation States represented by their governments for compliance with ratified Conventions.

In respect of Chapter 8, we noted that the ratification prospects for the three Conventions examined in this General Survey, namely Convention No. 122, Convention No. 159 and Convention No. 177, are limited. In particular, there seem to exist significant ratification obstacles for Convention No. 177, which is also the least-ratified of the three Conventions. The lesson learned from this is that it is not advisable to set internationally binding rules on particular forms of work, in particular when these forms of work are extremely diverse, both nationally and internationally, as is the case with home work.

We also raise doubts as regards the usefulness and appropriateness of Recommendation No. 198 in view of its unduly narrow focus on the employment relationship which can conflict with many independent contractor relationships.

Having said this, the Employer members consider that the other employment instruments, that is Convention No. 122, Convention No. 159, Recommendation No. 168, Recommendation No. 169 and Recommendation No. 204, overall retain their relevance as guideposts for designing balanced policies that help achieve the objective of full, productive and freely chosen employment.

The importance of a policy focus on employment and business continuity as the crisis stabilizes has become obvious in the ongoing COVID-19 pandemic. The above ILO standards, when their implementation is thoroughly adapted to the particular situation and needs of countries, can indeed contribute to building more resilient societies, economies and institutions and thus help pave the way for a sustainable future of work.

As I conclude, to ensure a sustainable, job-rich recovery from the crisis and to protect livelihoods in implementing Convention No. 122, employment policies and problems, due attention should be given to creating a truly enabling environment for enterprises, including micro-, small and medium-sized enterprises. As the Committee of Experts states in its Addendum, page 8, economies and societies need intermediate and longer-term measures to emerge from the crisis stronger and more resilient than before. ILO assistance on employment policies should include advice on measures that help ensure that enterprises can play their role in this process.

**Government member, Portugal** – I speak on behalf of the **European Union (EU) and its Member States**. The candidate countries **Turkey**, the **Republic of North Macedonia**, **Montenegro**, **Serbia** and **Albania**, the European Free Trade Association (EFTA) country **Norway**, member of the European Economic Area (EEA), as well as the **Republic of Moldova**, **Armenia** and **Georgia** align themselves with this statement.

At the outset, we would like to thank the Committee of Experts for the very well drafted Report and its Addendum. It provides a sound background for our discussions in this Committee and on the COVID-19 outcome document as well.

Importantly, it will also provide a very useful reference for effective employment policies grounded in international labour standards.

We would also like to commend the input of constituents into this General Survey, which underlines their commitment to ensure full, productive and freely chosen employment.

The world of work has changed significantly in the last decade since the last discussion on employment instruments. Due to environmental and social changes, and

as a result of technological advancements, there are new opportunities and challenges that governments have to take into account when designing employment policies and in their efforts, together with social partners, to ensure and promote decent work for all.

In the last year, our labour markets have faced major upheaval, leaving hundreds of millions of people without income or with significantly reduced income, exacerbating poverty and widening inequalities. The COVID-19 crisis has shown the importance of comprehensive employment policies that ensure that those most vulnerable on the labour market are not left behind. This is our opportunity to build back better and we must seize it.

To this end, the EU and its Member States are committed to a fair and just recovery from the crisis, which is reflected in our recovery plan, *Next Generation EU*. Furthermore, we support these efforts globally as well, through the Team Europe Initiative.

As of 1 January 2021, we have collected more than 40 billion euros to support our partner countries in dealing with the pandemic, including helping them rebound economically and promote decent work and full, productive and freely chosen employment.

EU Member States coordinate their economic and employment policies through the European Semester. The Annual Sustainable Growth Strategy sets out sustainability, productivity, fairness and macroeconomic stability as the guiding principles underpinning national recovery and resilience plans.

The ILO plays a unique normative role in ensuring that economic growth goes hand-in-hand with decent work, and as such, should play a key, proactive role in addressing consequences of a changing world of work in line with the Centenary Declaration. The EU and its Member States continue to stand ready to support the ILO and effective multilateralism in employment and social policies.

The COVID-19 pandemic has highlighted the weak spots in our employment policies. People in the informal economy were in the front row of the socio-economic hardship as a result of the pandemic. Additional efforts are needed to foster the transition from the informal to the formal economy while also improving working conditions in the informal economy. It is also important to design inclusive employment policies, in consultation with social partners, and ensure labour protection for all, paying special attention to youth and women, as well as to vulnerable groups, such as migrant workers, workers from minorities, the low skilled and persons with disabilities.

Regarding disability, the EU and its Member States note with satisfaction that significant progress has been made in addressing the situation of persons with disabilities on the labour market in the past decades. The European Accessibility Act adopted in 2019 addresses the obligation of the EU and its Member States to implement accessibility as arising from the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). We remain committed to further promoting the rights and equal access of persons with disabilities to all areas of life, including employment, as also stated in the Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030.

Young people tend to be among those most exposed to economic shocks on the labour market. This is the case in this pandemic. Supporting them in finding employment, education or training is essential to ensure a healthy future for our labour markets and societies.

Effective, evidence-based employment policies should be firmly rooted in relevant data of good quality. The ILO needs to assist constituents in strengthening the necessary

collection and processing capacities and promote the benefits and rationale for better, gender-disaggregated data. This is important for the identification of challenges, monitoring of trends, and elaboration of solutions, including for establishing well-targeted active labour market policies.

To successfully ensure a just and fair transition to an environmentally, economically and socially sustainable future of work, it is paramount to reinforce skills development and lifelong learning, in order to support people's transitions throughout their working lives and ensure that education and training systems are responsive to labour market needs. Re- and upskilling should be a crucial element of active labour market policies.

The pandemic has accelerated the already emerging profound changes in the world of work. The EU and its Member States note that employment relationships still provide the most efficient channel for ensuring labour protection. While the evolution of the world of work might require the revision of certain notions, it is key that the labour protection standards and existing mechanisms of social protection are not diminished as a result.

The EU and its Member States welcome the publication of the recent World Employment and Social Outlook on *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* and call on the ILO to continue its efforts to explore the opportunities and challenges presented by the growth of these platforms and the gig economy. In this regard, we look forward to the tripartite meeting scheduled for 2022.

The pandemic has resulted in a new reality with an increasing number of people teleworking or working from home on a regular basis. Post-pandemic new forms of "hybrid work" are likely to emerge. As such, we believe that it would be opportune to hold in-depth discussions on how these changes in the world of work should be managed, including examining the concepts of Convention No. 177.

To conclude, as we are discussing the strategic response to recovery from the COVID-19 crisis, we must keep in mind that employment is the best way out of poverty and so we stand ready to work together with all constituents and other relevant stakeholders to achieve full, productive and freely chosen employment around the world.

*Interpretation from Arabic: Observer, Gulf Cooperation Council (GCC)* – I'm pleased to speak before your respected Committee on behalf of the Gulf Cooperation Council's (GCC) Member States, namely the United Arab Emirates, the Kingdom of Bahrain, the Kingdom of Saudi Arabia, the Sultanate of Oman, the State of Qatar and the State of Kuwait. Our sincere thanks go to the Committee of Experts and the International Labour Office for having prepared this distinguished document.

The GCC States followed with interest the content of both documents, that is, the General Survey prepared last year with regard to promoting employment and decent work in a changing world, and the second document prepared this year, which the Committee of Experts dedicated to discussing our current crisis, the COVID-19 pandemic and its impact on the labour market globally.

The General Survey and its Addendum come at a time when the world of labour is suffering from the impact of the pandemic, whereby shrinking business activity and employment are giving way to downsizing and hardship for enterprises in confronting the pandemic; also, with the rise of new forms of models of employment to deal with the crisis adding further pressure in deviating towards informal and untraditional activities.

The document raises diverse and multiple topics, covering a number of Conventions and Recommendations being highlighted together for the first time. It focuses on employment policies while navigating the challenges of the green economy, technological effects, the issues of modern contractual relationships, facilitating the transition from the informal economy to the formal economy, work from home, employing persons with disabilities, empowering women and achieving gender equality.

We at the GCC realize the place of employment in the world of work context, which was highlighted by the document as well as the ILO's 2019 Centenary Declaration, with regard to the future of work and the 2030 Sustainable Development Goals. We strive with all our administrative and human capacities to translate the content of these directives to have a stable working environment based on sound decisions, forecasting the future and putting all aspects of the labour reality on the follow-up in order to achieve protective inclusivity and social justice.

The GCC States achieved many milestones in the field of employment taking into consideration demographic and social specificities. For instance, they have regulated working from home and incentivized its growth and contribution to national production process. With regard to persons with disabilities, the GCC countries jointly developed a guidebook for the terminology of people with disability and the special rehabilitation needs in order to achieve the spirit and the goals of the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities enshrined by the United Nations 2006. Also believing in rehabilitating those with disabilities from situations of dependency to one where they are productive and fully contributing to society and where no one is to be left behind for environmental and societal reasons and obstacles.

The COVID-19 pandemic has taken us all by surprise and greatly affected our main agenda and concerns. Our full attention had to be focused on facing the fallout of lockdowns, physical distancing, isolation and quarantine requirements, which hindered the normal flow of life and production, and so has the focus on the recovery from the pandemic crisis. However, such violent disruptions recall once again the importance of decent work in a changing world, even an unpredictable world, as proven by the case of the pandemic for which no State nor even our organization has set up any contingency.

Therefore, we would like to reaffirm the principles of decent work and social justice in any national employment policy in order to contain potential shocks, and emphasize a greater role for the ILO in adopting an early warning system for such global catastrophes to mitigate their effects.

**Government member, Sweden** – The Nordic countries, **Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden**, thank the Committee of Experts for its General Survey promoting employment and decent work in a changing landscape. We align ourselves with the statement of the EU and its Member States.

We want to bring up the issue of gender equality as a means to achieve full, productive and freely-chosen work. In the concluding remarks, the Committee of Experts rightly recalls gender equality as essential to equality of opportunity and treatment in employment and occupation for all workers. The Committee of Experts concludes that gender equality must be ingrained in national employment policies as well as in any poverty reduction policy. Women around the world still face hurdles to access employment, to access decision-making positions and jobs in certain sectors. Combined with the unequal distribution of unpaid work, it results in differences in working conditions, such as the gender pay gap and the over-representation of women in part-time jobs, resulting in persisting decent work deficits.

In parts of the world, women are unjustifiably barred from many jobs, limiting their possibility to freely choose their work. Women should have the right to pursue freely any job or profession and exclusions should be determined objectively, without reliance on stereotypes and negative prejudice about men's and women's roles. When the ILO surveyed women's and men's attitudes towards gender equality in the labour market, it was obvious that a majority of both men and women would prefer women having paid jobs. When looking at the obstacles, balance between work and family life was almost universally one of the top challenges mentioned. Through social dialogue a transition can be facilitated from informal economy – where women are dominant – to formal economy.

This also points to a link between this Committee of Experts and the Social Protection Committee (SPC), namely the importance of affordable childcare, as well as the importance of addressing and promoting an equitable distribution between women and men of the unpaid household and care work. The care economy is a contributing factor in the push for equality. The absence of accessible care facilities and women tending to shoulder, disproportionately, responsibility for unpaid and unvalued, or undervalued care provision, are widely recognized as crucial obstacles to the advancement of women at work. The care economy is growing, and the demand for care is increasing in all regions. Addressing decent work deficits and gaps in the legislative framework is essential. As the care sector is the major employer of women, gender equality policies are essential in making sure that care work is highly valued in society, as well as in making sure that the care sector attracts more men. One important aspect is an even-gender distribution of positions of power. Therefore, the proportions of women in leading positions in both business and public sector and administration needs to increase.

It is important to empower women by sharing unpaid care work at the home to ensure equality of opportunity in the workplace, to eliminate violence and harassment at work, and to ensure equal pay as well as to strengthen women's voices and leadership. As women employees are highly organized, at least in the Nordic countries, we encourage all constituents to step up and make further efforts to make gender equality at work a reality and fight, in particular, the persisting gender pay gaps.

**Worker member, Ghana** – I am delighted to share with you the Ghana example with respect to the elaboration process and implementation of the national employment policy.

The national employment policy for Ghana was launched in April 2015 following an extensive process of consultations between the relevant ministries and the social partners. The goal of the national employment policy is to create gainful and decent employment opportunities for the growing labour force to improve their living conditions and contribute to economic growth and national development within the framework of equity, fairness, security and dignity. Specifically, the policy is expected to achieve four bigger objectives: creating more decent jobs to meet the growing demand for employment; improved quality of jobs for those who are employed; increased labour productivity and strengthened governance and labour administration in the country.

Trade unions made a number of demands during the process. These include the need for government to adopt a more active approach in resolving the unemployment challenge, particularly among youth; address the precarious nature of work in the agricultural sector; support for labour market institutions to ensure the provision of timely labour market information for decision-making and planning.

There is no doubt that the implementation of the national employment policy has suffered some setbacks due to the outbreak of the COVID-19 pandemic. As you are all aware, the pandemic has caused a devastating impact on our economy and on employment. Income and livelihoods, especially in hard-hit sectors, such as the hotel and restaurant sector and among certain groups, including women and youth. As the country begins to develop its recovery plans and programmes, it is paramount that they be coordinated in line with the overarching objectives of the national employment policy. In addition, if employment policies and programmes are to be successful, they must fully include the social partners in their design, implementation and review. There is also a need for labour market data to inform policy development and decision-making. While the national employment policy has produced some promising results since 2015, tremendous challenges remain ahead of us to overcome the negative effects of the pandemic on the economy. Therefore, decent employment should remain the highest priority for the government in its immediate and longer term actions. Furthermore, international labour standards must remain at the heart of any global and national level response and the ILO should closely monitor efforts and assist Member States at the national and global level to ensure a job-rich recovery and sustainable structural change.

**Miembro empleadora, Argentina** — En esta oportunidad queremos hacer un par de comentarios sobre las consideraciones vinculadas a nuestro país.

En primer lugar, en cuanto a la relevancia de la iniciativa privada y al crecimiento económico sostenible como motor de la generación de empleo, queremos subrayar la importancia de contar con marcos institucionales claros para poder crear empleo productivo y de calidad. En el caso argentino, creemos que es urgente discutir una transición desde las normas de emergencia diseñadas para contener los efectos de la crisis hacia políticas que faciliten un entorno propicio para la recuperación desde el abordaje de tres aspectos fundamentales. Primero, los factores de competitividad sistémica incluyendo el acceso a la infraestructura y al financiamiento; la estabilidad cambiaria y el acceso a tasas de interés razonable; el contexto macroeconómico con políticas de desarrollo productivo que impulsen la innovación, el aprovechamiento de la tecnología, la calificación y formación del personal y la escala de producción, y por último, elementos dentro del sistema tributario que acompañen estas políticas, incentiven la inversión, la transferencia de tecnologías y la innovación aplicada. Es necesario discutir una estrategia integral nacional de desarrollo, y esta discusión debe darse en consulta con los actores sociales para garantizar un adecuado equilibrio entre las medidas de protección y los incentivos hacia las inversiones y las mejoras de productividad.

En segundo lugar, con respecto a la relevancia de ciertas formas de trabajo y su tratamiento normativo, creemos que las restricciones implementadas para abordar la crisis sanitaria han repercutido en la organización del trabajo y han acelerado la adopción de nuevas tecnologías, que se han apoyado también en modalidades de trabajo diversas que han dado lugar a nuevas relaciones de empleo. Algunas modalidades han resultado elementos clave para evitar una mayor pérdida de empleos a causa de la crisis, así como facilitar la incorporación de grupos desfavorecidos como las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes. Coincidimos con los expertos en la necesidad de evaluar a nivel nacional si la legislación vigente sigue siendo apropiada para responder a estas realidades y reflexionar sobre la mejor manera de regular las nuevas formas de trabajo. Adicionalmente, la negociación colectiva libre y voluntaria es también una herramienta con probados beneficios para abordar estas realidades de manera eficiente y equilibrada. Las normas del trabajo no deberían ir en contra de esta reconfiguración ni intentar encorsetar estas nuevas

relaciones dentro de definiciones binarias, sino por el contrario, buscar la forma más adecuada de regularlas para aprovechar sus beneficios y acelerar la creación de puestos de trabajo con el objetivo de promover la formalización y el acceso a la protección social.

Por último, queremos resaltar que el diálogo social tripartito ha sido y continúa siendo central para coordinar la respuesta a la COVID-19 en la Argentina. No solo se alcanzó un acuerdo nacional para el sostenimiento del trabajo y la producción entre la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General de Trabajo (CGT), sino que se han firmado numerosos protocolos sectoriales, paritarios, salariales e incluso acuerdos de subvención por falta de disminución de trabajo, y todos estos acuerdos han sido de gran relevancia para asegurar la sostenibilidad de las empresas y en especial de las pequeñas y medianas empresas que tanto impacto tienen sobre el empleo.

Reiteramos, por lo tanto, la importancia de contar con mecanismos institucionalizados que garanticen la consulta efectiva de los actores sociales, en especial, con respecto a las políticas integrales de empleo para alcanzar un desarrollo sostenible y con inclusión social.

**Government member, Turkey** – I thank the Committee of Experts for their comprehensive and updated General Survey and take this opportunity to inform this Committee of the far-reaching measures that the Turkish Government has taken to tackle the pandemic.

First of all, I would like to point out that Turkey has ratified Conventions Nos 122 and 159, two of the three Conventions examined in the General Survey, and applies the principles enshrined therein when designing employment policies. As in other countries, the pandemic has had some negative impacts on Turkey. We have taken decisive measures rapidly and implemented them effectively. One week after the outbreak in Turkey on 18 March 2020, the Economic Stability Shield Programme was announced to balance the adverse effects of the pandemic. The programme consists of a set of 21 measures, many of which are related to the labour market. Furthermore, we have also implemented the Social Protection Shield Programme since the early days of the pandemic to ensure that none of our workers and employers suffer in these difficult times.

This programme is built upon four pillars, namely working life, social security, social services and social assistance. Under the working life pillar of the programme, we have provided a total of 55 billion Turkish lira (TRY) financial support to our citizens, including 33.2 billion Turkish TRY short-time working allowance; 11.4 billion Turkish TRY cash wage support; 5.9 billion Turkish TRY on unemployment benefit; and 4.5 billion Turkish TRY normalization support.

We continue to protect both our employees and employers through regulations on working life. There is the application process and conditions of the use of a short-time working allowance, which entered into force on 26 March 2020. With the approval of the President, the short-time working allowance deadline has been extended until 13 June 2021. In addition, we have started providing COVID-19 cash wage support for employers who did not meet the requirements for receiving short-time working allowances. We have introduced flexible and remote working models in the legislation. Public employees aged over 60 years, pregnant women, as well as those with chronic illnesses were granted administrative leave with full salary.

Moreover, we have supported our employees who have returned to their normal work by subsidizing their social security insurance premium support for up to six months. We have also taken all the necessary occupational safety and health measures

at the workplace in close consultation with relevant stakeholders. All in all, we can say that we have mobilized all our resources to address the economic and social impacts of the pandemic.

**Membre travailleur, Cameroun** – Les avancées en matière d'intelligence artificielle, d'automatisation au travail et la pandémie de COVID-19 nous font prendre conscience de l'urgence qu'il y a à s'adapter aux mutations dans le monde du travail et surtout des leçons à tirer de la crise de COVID-19. En effet, la révolution 4.0, pour l'instant plus destructrice que créatrice d'emplois couplée à la pandémie de COVID-19 ont très sévèrement frappé les régions du monde à forte croissance démographique, telle l'Afrique avec des millions d'emplois perdus, le manque de couverture sociale et le non-respect des normes internationales de travail: il faut agir rapidement, surtout que la question est un gage de paix et de stabilité sociale.

Toute action efficace au sein d'un État ne peut être possible que grâce à une volonté politique. Les gouvernements sont donc interpellés en premier. Ces derniers doivent intégrer que la mise sur pied des politiques efficaces et adaptées à tous les niveaux passe par un dialogue social inclusif. La promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation ne saurait se faire sans l'implication des partenaires sociaux à tous les niveaux, y compris l'informel. Les différentes politiques promotrices d'emplois décents doivent être accompagnées des dispositifs et mécanismes de contrôle/évaluation permettant d'y apporter des mesures correctives en lieu et place d'abandon.

Dans le contexte camerounais, les instances de dialogue social existent bel et bien et à tous les niveaux. Mais, malheureusement, les partenaires sociaux ne sont pas toujours consultés et impliqués. Quand ils le sont, il arrive que leurs propositions ne soient pas prises en compte. Si le déficit du dialogue avec le gouvernement est déploré, il en est de même avec les employeurs où il est quasi inexistant; ceci plombant des politiques comme la reconversion, l'employabilité des travailleurs et la mise sur pied des politiques de santé et sécurité au travail adaptées au sein des entreprises.

Les cas des politiques que nous pouvons recenser sont premièrement, le document stratégique pour la croissance et l'emploi qui a échoué du fait qu'il n'était pas inclusif et, deuxièmement, le plan d'action national pour l'emploi jeune qui lui était inclusif, mais a échoué faute de suivi/évaluation.

Les cas les plus récents sont la gestion de la crise de COVID-19 où le gouvernement, malgré ses bonnes intentions, a pris unilatéralement des décisions dont l'efficacité s'est révélée relative à certains corps de métiers. Ensuite, le cas du projet de la couverture santé universelle, où les représentants des travailleurs ayant participé ne se reconnaissent pas dans les résolutions retenues par le gouvernement.

La problématique de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation nous interpelle tous: gouvernements, employeurs et travailleurs. À cet effet, il serait impératif pour l'OIT d'appuyer davantage ses mandants tripartites dans l'élaboration et le suivi régulier des politiques d'emploi.

Le secteur agricole étant une source importante d'emplois dans de nombreux pays en développement, tel le Cameroun, il faudra mettre l'accent sur l'agriculture et les secteurs connexes pour atteindre une croissance productive de 7 pour cent par an dans les pays les moins avancés – qui correspond à la cible 8.1 des objectifs de développement durable (ODD) – et le plein emploi productif et un travail décent pour tous – qui correspond à la cible 8.5 des ODD.



Au vu des conséquences de la crise sanitaire, il est impératif dans nos États à forte croissance démographique de développer et de mettre sur pied des socles de protection sociale, d'intégrer dans les législations nationales les travailleurs de l'informel qui, pour la plupart, sont encore exclus de la protection sociale.

Nous devons également, dans la même optique, amener nos États à plus ratifier les conventions de l'OIT, notamment la convention n° 122, la convention n° 159 et la convention n° 177. Tout ceci en veillant au respect et à l'application des autres conventions qui ne sont ni des variables ni des libéralités.

**Membre employeuse, Belgique** – Pendant la pandémie, les entreprises ont réalisé l'importance de leur capital humain, tandis que les travailleurs ont réalisé l'importance de leur travail dans leur vie.

Les deux Études d'ensemble de 2020 et de 2021 donnent un aperçu des instruments normatifs de l'OIT contribuant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. Nous soulignons l'utilité de ces études dans la mesure où elles décrivent l'application de ces normes partout dans le monde.

Nous rejoignons cependant les observations juridiques formulées par le porte-parole des employeurs quant aux limites du rôle de la commission d'experts. Ainsi, la protection sociale ne passe pas obligatoirement par le prisme absolu du contrat de travail à durée indéterminée. Ce modèle ne correspond pas à une grande diversité de situations de travail pour lesquelles d'autres types de protection doivent être développés au niveau national, en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Je pense aux socles de sécurité sociale, et aussi à des corrections de certains déséquilibres par le droit économique.

En Belgique, les politiques de promotion de l'emploi sont développées par les autorités régionales et fédérales. Les partenaires sociaux y sont étroitement associés, tant au sein des organes consultatifs interprofessionnels qu'au sein des comités de gestion des services publics de l'emploi. Contrairement à certaines observations syndicales reprises dans l'Étude d'ensemble, nous estimons que les avis unanimes du Conseil national du travail – c'est un organe consultatif paritaire, qui peut également conclure des conventions collectives de travail – sont majoritairement respectés par le gouvernement.

Par ailleurs, nous contestons le paragraphe 116 de l'Étude d'ensemble. En aucun cas, le Conseil national du travail (CNT) – qui est un organe paritaire, comme je l'ai dit, dans lequel mon organisation représente les employeurs – n'a affirmé conjointement que les mesures visant à assouplir le marché du travail en vue de favoriser la création d'emplois auraient entraîné des emplois de mauvaise qualité.

Au contraire, la force du dialogue social est de tenir compte des intérêts respectifs. De tous temps, des équilibres ont dû être trouvés entre les impératifs économiques et les besoins sociaux. Et n'oublions pas de mettre désormais sur le même pied les enjeux environnementaux, troisième pilier d'une société durable. Une illustration de cette difficile balance est le développement du commerce électronique ou «e-commerce». Pour répondre aux besoins du client (donc nous ne parlons pas ici de l'employeur, mais bien du client et même du citoyen), les entreprises doivent s'organiser pour livrer «just in time» les produits commandés. À défaut de livrer ces produits le lendemain, l'activité économique et les emplois disparaîtront. Ainsi, si des accords équilibrés ne sont pas conclus entre les partenaires sociaux concernant le travail en soirée entre 20 heures et 24 heures, moment essentiel pour préparer les livraisons du lendemain, ces emplois

seront déplacés – ou tout simplement créés – à quelques kilomètres au-delà de notre frontière nationale.

Certes, il faut garantir la qualité de ces emplois. Mais l'enjeu global mérite la réflexion, en particulier si nous souhaitons garantir ensemble le financement de notre système de protection sociale basé sur les cotisations sociales, donc sur des emplois productifs en nombre suffisant, et dès lors augmenter l'employabilité.

Pour conclure, je reprendrai un extrait de l'Addendum 2021: les politiques d'emploi doivent «tenir compte des besoins des personnes et des entreprises (ces dernières étant les moteurs de la création d'emplois décents dans un monde qui change rapidement). Ces orientations permettront de contribuer à la réalisation de l'Agenda du travail décent de l'OIT, ainsi que des ODD.»

**Government member, Ghana** – Ghana welcomes this report which seeks to address some crucial subjects of principal concern to our individual States and regional groups in examining two specific categories of workers in greater detail: homeworkers and workers with disabilities. Indeed, the changing world of work requires our collective efforts to promote an enduring interest of everyone including women, men, youth, old and the vulnerable as a sure way of contributing to inclusive development.

In 2015, Ghana had the pleasant opportunity of the Director-General of the ILO himself launching its National Employment Policy, which seeks to create gainful and decent employment opportunities for the growing labour force, among others, within the framework of equity, fairness, security and dignity. The policy advocates for the creation of more employment opportunities including green jobs and also making the already existing jobs, especially in the informal economy, more decent.

Six years down the line, Ghana has formalized domestic work with the enactment of a new labour regulation dubbed “Domestic Workers Regulations of 2020 (L.I. 2408)”. This regulation will also help reinforce the contractual agreements of female migrants in their quest for greener pastures abroad and addresses disparities in the destination countries that have huge decent work deficits.

Again, this law complements Ghana's Labour Law in providing a comprehensive employment relationship for the various types of domestic work, employment conditions such as freedom of association, wage and salaries, working time, maternity leave and housing arrangements, among others.

Currently, the Government of Ghana's coordinated programme of economic and social development policies of 2017–24 is anchored on an Agenda for Jobs: Creating prosperity and equal opportunity for all, which is replicated in the country's medium-term development plan.

Furthermore, Ghana's commitment to the formalization of the informal economy is anchored on four strategic pillars of identification, location, digitalization and financial inclusion, which is spearheaded by the Office of the Vice-President of the Republic of Ghana in collaboration with the Ministry of Employment and Labour Relations and other relevant institutions.

Despite these well-intended interventions there are still gaps in the implementation of rights, accessibility, employment, education, transportation and healthcare for persons with disability even though explicitly stated in the Persons with Disability Act 2006 (Act 715), which also called for the establishment of a National Council on Disability.

Ghana therefore aligns itself with the expectations of the Committee of Experts that this report will provide guidance on the adoption of the inclusive policies and

programmes, taking into consideration the needs of individuals and disadvantaged groups.

**Worker member, Netherlands** – On behalf of the Netherlands Trade Union Confederation (FNV), I would like to bring in our perspective on issues relating to the Committee of Experts' comments on global governance and multinational enterprises responsibilities.

To promote this responsibility, since 2014 the Netherlands has implemented a broad multi-stakeholder initiative, the International Responsible Business Conduct (IRBC) Covenants. This involves partnerships between businesses, government, unions and NGOs in different so-called risk sectors. At the moment, we have registered 12 agreements. Most consolidated are the agreements for banking, natural stone and textile and garment.

So far, we have important results. The participating textile and garment companies yearly publish all information about their production sites. This enables local trade unions and NGOs to report instances of malpractice. Production sites listed here have increased from less than 3,000 in 2016 to over 6,000 in 2018. An independent complaints and dispute settlement mechanism has been set up which is unique worldwide.

However, according to a recent independent evaluation by KIT-Royal Tropical Institute, the policy of the Dutch Government to promote corporate responsibility is still very inadequate. The IRBC Covenants cannot do the job alone. The scope of the agreements can be too limited and companies still do not offer all the time adequate remedies to respond to the damages they have caused. Substantial improvements to the scope and extent of corporate social responsibility are needed and can only be achieved through legislative actions.

FNV recommends that the Dutch Government seriously considers the introduction of corporate social responsibility legislation. Legislation at national and also European levels should respond to some very basic demands, which we also call building blocks.

The first one is trade union rights, which are key and are inseparable from the 2008 ILO Social Justice Declaration, which recognizes that freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining. They are also known as "enabling" rights, to enable attainment of the four strategic objectives of the ILO.

For a proper due diligence process, tracking of the entire supply and investment chain is needed.

Third block, on the basis of the UN guiding principles, due diligence legislation must address the possible impact of business activities and investments on people and the environment, not just the risks of the company itself.

Fourth, consultation of stakeholders, and especially unions and NGOs, is a key part of any policy legislation design and implementation.

Fifth, due diligence legislation goes with proportional sanctions. Gross violations of human rights and the environment will continue if sanctions are too easily borne by companies.

Sixth, remedy is more than making sure that something will not happen again. Where victims suffered material or immaterial damage, meaningful compensation is needed.

Seventh, time-bound improvement plans by companies and/or financial institutions are needed. Without a timeline, abuses will continue to exist.

Eighth, there must be social plans in case of layoffs due to changes in the company's supply chains.

Ninth, supervision must be ensured throughout the complete supply chain. Supervisors must be able to verify the matter on the spot in the production countries themselves.

And tenth, a non-regression provision must be assured, so the forthcoming legislation does not undermine existing better agreements on social or environmental protection.

**Miembro empleadora, España** — La crisis sanitaria de la COVID-19 y las restricciones a la actividad y a la movilidad para contener esta pandemia han dejado secuelas sin precedentes, en términos de pérdida de vidas humanas y también sobre la economía global y el empleo. En este contexto, y como recoge el Estudio General, los Estados han adoptado de forma extraordinaria y urgente una batería de medidas para reducir el impacto de la crisis en las familias, en las personas trabajadoras y en las empresas.

Muchos países han adoptado estas medidas, fruto del diálogo social, lo que ha sido clave para favorecer acuerdos más eficaces en su implantación y más duraderos en el tiempo. Este es el caso de España, donde el compromiso del Gobierno, de los interlocutores sociales ha sido firme. Los cinco acuerdos sociales en defensa del empleo alcanzados permitieron, y permiten al día de hoy, desplegar una red de protección social, que a diferencia de lo ocurrido en crisis anteriores ha evitado una destrucción masiva de trabajo y ha contribuido a sostener el tejido productivo. Asimismo, en pleno COVID-19 se alcanzó un acuerdo para la regulación del trabajo a distancia más allá del teletrabajo como medida de contención sanitaria. Un acuerdo que ha dotado de seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras y ha impulsado la negociación colectiva y el acuerdo individual, para adaptar esta forma de organización del trabajo a las necesidades de las partes. También se logró un acuerdo para garantizar los derechos laborales de las personas que prestan servicio en las plataformas digitales de reparto. La Ley Rider determinando la presunción de laboralidad y recogiendo el derecho de la representación legal de los trabajadores, a conocer las reglas de los algoritmos que afectan a las condiciones de trabajo, un paso adelante sin ninguna duda en el reconocimiento de derechos y de protección social a todos los trabajadores. Todas estas medidas consolidan el objetivo de crecimiento sostenible del empleo en un entorno cambiante, pero no serán suficiente para recuperar los niveles de producción y de empleo previos a la pandemia.

Por ello, en esta fase actual en la que nos encontramos de transformación y de recuperación y en ese marco de diálogo social es imprescindible, primero, abordar las patologías del mercado laboral, en este caso, la alta temporalidad tanto del sector privado como del sector público, y el alto nivel de desempleo, incluyendo un alto nivel de desempleo juvenil. Además, hay que poner en marcha medidas políticas activas de empleo eficaces y eficientes, que favorezcan la recualificación de las personas trabajadoras, su empleabilidad, las transiciones en el mercado laboral. También deberán dirigirse a mejorar las perspectivas de empleo de las personas más vulnerables, especialmente los jóvenes y los desempleados de larga duración.

Hay que impulsar el desarrollo de competencias, fundamentalmente competencias tecnológicas y digitales y el aprendizaje a lo largo de la vida. Es fundamental profesionalizar la economía de los cuidados, con ello, facilitaremos la incorporación de la mujer en el mercado laboral. También hay que garantizar la sostenibilidad del sistema

de protección social para garantizar nuestro estado del bienestar y, fundamental, dotarnos de un marco jurídico que permita a las empresas adaptarse y seguir siendo competitivas en un entorno globalizado, ecológico, y digital.

*Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Algérie* – L'Algérie se félicite des résultats de l'Étude d'ensemble. En effet, cette étude s'inscrit dans le contexte des changements rapides qui se produisent dans le monde du travail.

Partant, l'Algérie souligne l'importance des politiques de l'emploi en période de crise et salue l'engagement constant et durable de l'Organisation internationale du Travail dans l'accompagnement des pays en développement pour la mise en œuvre d'une politique d'emploi globale et coordonnée, fondée sur une logique de solidarité et de coopération internationale.

Par conséquent, l'Algérie a toujours appelé au renforcement des politiques afin d'assurer une croissance économique durable et inclusive, et un travail décent pour tous. L'Algérie réitère ses engagements dans le cadre de la promotion de l'emploi et en matière de lutte contre le chômage, l'un des objectifs stratégiques de la politique nationale de développement en Algérie.

La délégation algérienne tient à rappeler que l'Algérie a mis en place des dispositifs divers visant la mise en œuvre des programmes de modernisation et de renforcement du service public de l'emploi, et ce en simplifiant les procédures et le recours aux technologies de l'information et de la communication et en adaptant le dispositif d'insertion professionnelle et en se basant sur une approche résolument économique du traitement du chômage, notamment des jeunes. L'Algérie a également mis en place des mécanismes souples et incitatifs en faveur des microentreprises.

L'Algérie voudrait réaffirmer sa ferme détermination à contribuer aux efforts et aux initiatives visant la promotion du dialogue social afin d'élaborer une approche centrée sur l'être humain pour l'avenir du travail, et cela dans un esprit de solidarité qui nous permettra de trouver des solutions pragmatiques adaptées et d'améliorer les conditions d'emploi et de travail de toutes les catégories de travailleurs.

Par ailleurs, la délégation algérienne tient à souligner que la crise de COVID-19 a changé la donne sur le marché. Aujourd'hui, la souplesse est nécessaire et la transformation numérique pourrait creuser encore les inégalités.

Aujourd'hui, les relations de travail ont changé, parfois en cas de force majeure. En ce qui concerne le secteur informel, la crise de COVID-19 a en effet mis l'accent sur de nouvelles méthodes de travail et, aujourd'hui, nous devons nous occuper de ces nouveaux secteurs, de ces nouvelles technologies et les transposer du secteur informel au secteur formel.

Pour en revenir à l'avenir du travail, le phénomène de transformation numérique pourrait creuser encore les inégalités. C'est pourquoi il est important de renforcer les capacités de tous les pays, notamment les pays en développement, afin qu'ils parviennent à une mise en œuvre équilibrée et optimale des mesures permettant d'accéder aux nouvelles technologies et afin de pouvoir doter les travailleurs de l'instruction et des qualifications nécessaires pour utiliser ces technologies.

L'Algérie demeure attachée à la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, et nous soutenons les démarches souples et pragmatiques qui s'articulent autour d'une nouvelle génération de politiques de l'emploi, des politiques inclusives qui reposent sur des normes internationales du travail claires, solides et mises à jour; et cela afin que l'on puisse bâtir un avenir du travail meilleur et décent pour tous.

**Membre travailleuse, France** – Mon intervention portera sur la relation d'emploi. Le statut des travailleurs des plateformes occupe les débats depuis quelques années à la Conférence ainsi que dans de nombreux pays, puisque plusieurs décisions ont été rendues récemment, notamment en Europe, par différentes juridictions.

Le 4 mars 2020, la Chambre sociale de la Cour de cassation française a qualifié de «contrat de travail» la relation entre un chauffeur et une plateforme très connue. Selon cet arrêt, les juges ont retenu qu'un chauffeur de cette plateforme fait partie intégrante d'un service de prestations de transport tout entier et créé par la plateforme, lequel ne lui permet pas de créer une clientèle propre ou de fixer librement ses tarifs ni les modalités de service de sa prestation.

Les juges ont affirmé que le salariat se déduit d'une relation de subordination du travailleur à l'employeur, laquelle se caractérise classiquement par un pouvoir de direction, contrôle et sanction. Le Conseil des prud'hommes de Nantes s'est appuyé sur cette décision le 23 novembre 2020. De même, la Cour d'appel de Paris a reconnu l'existence d'un lien de subordination entre cette même plateforme et un autre chauffeur pour les mêmes raisons, et l'entreprise a été condamnée à verser 58 000 euros au chauffeur. De nombreuses décisions de requalification dans cette plateforme ou dans d'autres ont été prises ailleurs, comme en Suisse, par un arrêt de la Cour d'appel du tribunal cantonal de l'état de Vaud le 23 avril 2020; aux Pays-Bas, par un arrêt de la Cour d'appel d'Amsterdam en date du 16 février 2021; en Italie, par décision du Procureur de la République de Milan le 24 février 2021, soulignant au passage ici la violation des règles de santé et sécurité au travail; en Espagne, par un arrêt du Tribunal de Barcelone le 12 janvier 2021 pour défaut de paiement de cotisations sociales concernant 748 livreurs considérés à tort comme indépendants; ou encore au Royaume-Uni, par un arrêt du 19 février 2021 requalifiant la relation de travail par un contrat ouvrant droit au salaire minimum, aux congés payés et à d'autres garanties collectives offertes par un contrat de travail.

Pire, certains gouvernements, pour éviter de parler ouvertement de «troisième statut» ou de «zone grise», comme le définissent les experts de l'OIT, prennent des dispositions afin de soi-disant garantir la représentation collective de ces travailleurs. C'est le cas en France, sur la base du rapport dit «Mettling», puisqu'une ordonnance prévoit d'organiser une représentation collective des travailleurs des plateformes pour les voitures de tourisme avec chauffeur (VTC) et les livreurs à vélo. Une élection sera ainsi ouverte aux organisations syndicales et aux associations et collectifs. Pour rappel, si les organisations syndicales en France sont soumises depuis 2008 à obligation de représentativité, il n'en est rien pour les associations et collectifs. Créer une forme spécifique de représentation conduirait aisément à justifier demain un statut spécifique ou un troisième statut. Un tel précédent pourra se répandre aisément à d'autres secteurs de l'économie favorisant l'extension de la zone grise dans laquelle les travailleurs seront de plus en plus précarisés, leur garantie collective détricotée et leurs syndicats peu à peu démantelés.

Les travailleurs des plateformes doivent relever du salariat ou d'une véritable et effective indépendance économique. Pourtant, dès 2006, les mandats de l'OIT se sont accordés sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui affirme très clairement que la détermination de l'existence de cette relation devrait être guidée en premier lieu par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur. La recommandation, au point 11 *b*), appelle, et je cite, «à établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsque les indices pertinents vont en ce sens». De nombreux indices sont listés aux paragraphes 13 *a*), *b*) et *c*), et l'on

se demande aujourd'hui ce qui au final motive ce débat si ce n'est l'affaiblissement des droits de ces travailleurs et par la même occasion des syndicats pour ensuite développer ce modèle à d'autres pans de l'économie. Or, comme l'a rappelé notre porte-parole en ouverture de notre commission, précarité, inégalité et frustration amènent dangereusement à questionner nos démocraties.

**Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire** – Aujourd'hui, les mandants tripartites sont appelés à réfléchir à la fois sur la problématique de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation marqué par les effets dévastateurs de la COVID-19, et sur des moyens efficaces de lutte contre ce fléau. L'objectif est de garantir aux acteurs du monde du travail un avenir certain.

L'engagement constant de la Côte d'Ivoire ne souffre d'aucune réserve en la matière. L'appel à la solidarité lancé par le Président de la République de Côte d'Ivoire à l'endroit des partenaires sociaux, et surtout du secteur privé, a eu un écho favorable qui a permis la mutualisation des efforts pour lutter contre les effets perniciose de la COVID-19 sur l'emploi, l'outil de production, les ménages et la population. En effet, le dialogue social, inclusif et tripartite instauré en Côte d'Ivoire a permis à toutes les parties (gouvernements, employeurs et travailleurs) dans la lutte contre la pandémie de prendre des mesures pour contenir l'impact de la COVID-19 sur le monde du travail.

Au nombre de mesures et actions fortes, le gouvernement a mis en place un plan de riposte sanitaire d'urgence qui a permis de renforcer les moyens de prévention et de protection. Le gouvernement a également mis en place le Plan de soutien économique, social et humanitaire pour apporter un concours financier direct aux populations, aux entreprises et au secteur informel.

Des mesures additionnelles en faveur des travailleurs, dont le contrat de travail a été suspendu ou résilié, ont été prises au mois d'avril 2020 en termes d'appui financier. Plus de 24 500 travailleurs ont pu bénéficier de cet appui. Tout ce dispositif déployé est toujours opérationnel.

Le cadre juridique et institutionnel a été renforcé avec l'appui des partenaires sociaux en vue de permettre non seulement de protéger les travailleurs, mais également de garantir la relation de travail au moyen de l'introduction du télétravail et du chômage partiel dans notre corpus législatif et réglementaire. En outre, le contrôle opérationnel des lieux de travail a été renforcé par les services de l'inspection du travail.

Mieux, la poursuite des efforts de lutte contre la pandémie s'intensifie à travers la vaccination de couches de la population de 18 ans et plus, dont les acteurs du monde du travail. 517 199 doses de vaccins ont été administrées à plus de 56 000 personnes. Avec l'appui des partenaires techniques, financiers et du secteur privé, le Président de la République s'est engagé pour que la Côte d'Ivoire soit éligible au nom de pays retenu pour la fabrication du vaccin anti-COVID sur le continent africain.

La mise en œuvre de certaines mesures de riposte à la crise pourrait stimuler l'exécution future de programmes de développement à long terme, et l'opérationnalisation du fonds de soutien au secteur informel. Le gouvernement ne ménage aucun effort en mettant en place des mesures de soutien aux ménages les plus vulnérables sous la forme de transferts en espèces monétaires, de subvention de factures d'électricité, de déploiement à grande échelle de sa couverture maladie universelle.

Aussi, le défi de la promotion des emplois verts en Côte d'Ivoire demeure une réalité malgré la persistance de la crise sanitaire. Conformément à l'engagement pris au

Sommet Action Climat des Nations Unies, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un document stratégique pour la promotion des emplois verts depuis le 2 octobre 2020. Ce document offre des opportunités de création d'emplois verts et décents et définit des mesures spécifiques en faveur de l'inclusion de tous. La Côte d'Ivoire s'est aussi engagée à œuvrer à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs domestiques. Ce défi est toujours au cœur de nos réflexions et actions.

**Worker member, South Africa** – The COVID-19 pandemic has further highlighted the fact that healthcare is a human right that the State must prioritize and that it cannot and should not be reduced to a market logic arrangement.

We take comfort that the World Health Organization (WHO) has made this declaration official and eloquent. It is on this note that we want to say that working from home in the times of COVID-19 has further exposed the urgency of addressing healthcare issues, especially as more workers were further exposed to other forms of challenges while social distancing and isolating.

Working from home has led to an increase in mental health cases suffered by workers globally.

The pressure to deliver within deadlines has led to a cut in family and recreation time. We also observed workers putting in excessive working hours, including taking energy-boosting substances to stay awake and do more. Our members also reported cases where their supervisors visited their homes unannounced and uninvited to spy on the workers if they are working. Besides such practices affecting the psychological well-being of the workers, it also led to the invasion of the privacy of the worker's family and private life.

Also, there has been the emergence of back-to-back virtual meetings, which would not be possible in a physical office. With fewer opportunities for informal catch-ups, many workers are spending more time in these meetings. As well as being a time drain, these video meetings can trigger fatigue and leave participants feeling, ironically, disconnected.

As has been well-documented, female workers were and are still being disproportionately affected by working from home arrangements. We have seen an increase in domestic gender-based violence, experienced more by women, with instances of fatalities. The experience was worse during the periods of lockdowns. Women, aside from struggling to meet work targets and deadlines, were saddled with extra household chores while also serving as children's online teacher supervisors. To cope with their increased and harder tasks, more women, especially established homeworkers, had to recruit their children, mostly the girl child, as extra "unpaid workers".

What we are saying is that working from home arrangements, without well-factored and embedded value and supply chains, due diligence arrangements and childcare support systems, will easily encourage and lead to the exacerbation of child labour. We are sad to note that COVID-19, aside from worsening the incidence of child labour in Africa and other poor and developing economies, will also make sustainable and enduring recovery harder if it arrests the physical, psychological, mental, social and academic development of more children.

For workers in the informal economy, the majority of whom can barely work from home, the situation is worse. Besides, they are exposed to precarious working conditions and most of them must provide their own personal protective equipment. COVID-19



meant they lost their incomes and expended their savings to provide essentials for themselves and the members of their families during the imposed lockdowns. The lack of any social protection provisions, especially in the poorest economies, meant these categories of workers faced the dilemma of either staying at home, be safe but starve, or go to work and risk contracting the virus.

Given the very lean social protection provisions available in developing countries, the challenges of promoting employment and decent work in times such as these will require compassion and solidarity. The pandemic has made the task of transiting from and transforming the informal economy more urgent and necessary. It has made the need for social protection provisions critical. Curbing illicit financial flows will free up more resources for governments to finance social protection provisions.

Better public financing of education will reduce workers' worries about the education of their children. Employers must commit to redesigning working from home by embedding provisions for mental health protection and care.

Finally, it will be helpful to consider an international discussion on how to regulate working from home.

**Membre gouvernementale, Suisse** – Ma délégation a pris connaissance avec grand intérêt de l'Étude d'ensemble et de son addendum qui traitent de manière exhaustive des stratégies en matière de l'emploi et du travail décent.

Dans ce contexte, j'aimerais souligner quelques points spécifiques.

L'Étude d'ensemble porte sur les huit instruments différents qui, par leurs objectifs, visent à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi dans un monde en mutation rapide. La commission d'experts a pu mettre en évidence les problèmes persistants et les lacunes juridiques tout en développant une série de bonnes pratiques et d'initiatives positives. Ces analyses détaillées permettront de mieux guider les États Membres. La Suisse soutient ces résultats analytiques et leur accorde une grande importance.

Pour mettre en œuvre ces instruments, la Suisse s'appuie sur plusieurs piliers: nous favorisons le dialogue social avec les partenaires sociaux qui accompagnent tous les changements, nous soutenons une formation professionnelle duale qui permet d'avoir une main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail et nous encourageons l'acquisition de nouvelles compétences tout au long de la vie.

Afin de nous adapter aux effets des nouvelles technologies, nous adoptons une stratégie numérique. À cet égard, les moyens numériques permettent une meilleure inclusion des personnes ayant des besoins spécifiques. Par ailleurs, nous disposons d'un cadre macroéconomique favorable qui stimule l'économie et l'innovation, facteurs clés d'une croissance économique durable et d'un travail décent.

En partageant avec vous les piliers de notre politique de l'emploi, nous soulignons également l'importance de la mise en œuvre effective de ces instruments examinés par la commission.

En effet, l'ensemble de ces éléments nous permettent d'assurer de bonnes conditions cadres dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19, qui nous oblige à déployer des ressources importantes et à mettre en place un large éventail de mesures pour stimuler l'économie et l'emploi, soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, et protéger les travailleurs sur le lieu du travail.

En conclusion, comme nous le rappelle la commission d'experts, l'avenir du travail, c'est maintenant. Le monde évolue sur le plan économique, environnemental, politique, juridique, sanitaire, socioculturel et technologique, de sorte que notre paysage est constamment dérégulé, ce qui présente de nouvelles opportunités.

La Suisse s'engage pour l'avenir du travail par une approche inclusive et centrée sur l'humain, en ligne avec la Déclaration du centenaire de l'OIT.

**Worker member, Philippines** – INTUC and the MPSBSI align themselves with this statement. This intervention will focus on the transition from the informal to the formal economy and the General Survey.

The working people of the Philippines continue to hope for and demand a government that is genuinely concerned for its citizens. The ongoing multiple crisis engendered by COVID-19 continues to be made worse by the failure of the Government of the Philippines to systematically respond to the needs of the situation.

The pandemic situation has demonstrated clearly the gaps in the protection of our informal economy workers. This is highlighted by the plight of our transport sector, especially our jeepney drivers and operators. Widespread problems with the distribution of government subsidies have also been observed, and hesitation to implement a robust public employment programme. These are some of the pressing issues we face today. The handling of our transport modernization programme has been disastrous. Our cities are witness to public transport workers who are reduced to begging for alms as their routes remain suspended, causing misery for many commuters. Jeepney drivers who dare to protest against these broad policies were jailed for breaking quarantine rules, only to end up contracting COVID-19 in jail, where they are packed like sardines.

Bent on using the pandemic to phase out traditional jeepneys, the Department of Transportation and Road and the Land Transportation Franchising and Regulatory Board insisted on imposing deadlines for their consideration amidst the ravages of the pandemic. While the unions and transport advocates succeeded in pushing back the deadline from 30 June 2020 to 30 December 2020 and then to 31 March 2021, the Government had not made it easy for the transport workers to consolidate their franchise by imposing policies that favoured big corporations and clearly discriminate against the traditional jeepneys. This has forced the National Confederation of Transport Workers Union (NCTU) to file a complaint before the Supreme Court.

To ensure a safe commute for the riding public while mitigating the income losses of the transport workers due to COVID-19 restrictions, the NCTU, through a coalition successfully lobbied for the inclusion of a service contracting programme in the Bayanihan to heal-as-one app number two. But rather than work with cooperatives of traditional or old jeepneys, the Government opted to deal with individual drivers and operators of traditional jeepneys and with transport cooperatives with modernized units. As of now, only 9 per cent of the budget of 5.5 billion pesos was dispersed. The programme is set to lapse at the end of June 2021.

At the same time, many Filipino families rendered poor and jobless by the present pandemic, especially those in the informal economy, also failed to qualify for or receive proposed government subsidies. Many continue to wait, hoping to receive the much-needed financial assistance. It is for this reason that we welcome the recent legislation passed in response to COVID-19, which includes a universal 2,000 pesos (PHP) subsidy, even if this falls short of what the trade unions are asking for, which is a PHP 10,000 income guarantee for those who lost their jobs and income.

In spite of the immense suffering of our people, the Government still refuses to embark on a comprehensive intervention in our economy. Consultation for the national economic recovery strategy only started in April this year. While many of our proposals were accepted, the problem is that many of them require legislation and public expenditure, but the Government is averse to spending more money, citing the lack of financial resources. We find it hard to understand the Government prioritizing giving tax breaks for corporations rather than a work for wealth tax.

In this context, we reiterate the need for comprehensive government intervention, the protection of livelihoods through income guarantees and public employment programmes, as well as long-term responses such as the generation of climate jobs.

**Observadora, Organización Internacional de Empleadores** — He pedido la palabra en este importante debate por dos razones, primero, para agradecer a la Comisión de Expertos por la elaboración del Estudio General de 2020 y su Adenda 2020-2021. Podemos estar de acuerdo con muchas de las afirmaciones contenidas en ambos documentos y disentir respetuosamente con muchas otras, pero en todo caso lo reconocemos como insumos importantes para esta discusión y para la discusión recurrente sobre el empleo que tendrá lugar el año que viene.

Además, he pedido la palabra para reconocer y agradecer el trabajo de las y los funcionarios del Departamento de Normas que han apoyado incansablemente a la Comisión de Expertos en la elaboración de estos estudios, del Estudio General de 2020 y su Adenda, bajo el liderazgo de la Directora del Departamento de Normas.

Me da mucho gusto ver a la Sra. Ana Torriente en sala y agradecerle en persona, pero sobre todo quiero reconocer y agradecer el trabajo y compromiso de una destacada funcionaria del Departamento de Normas y me refiero a María Marta Travieso, que como buena hija de un reconocido pintor argentino ha dado muchas y grandes pinceladas que son reflejadas en el Estudio de 2020 y en su Adenda. María Marta está pasando hoy una situación muy compleja, que deseamos pueda superar, lleve el tiempo que lleve. En lo personal, no veo la hora de cruzarme nuevamente con María Marta en los pasillos del edificio de la OIT, en el quiosco, en el bar de delegados y tomarnos nuevamente un café y poder conversar sobre muchos temas que nos apasionan a las dos, como las normas internacionales del trabajo, la pertinencia del sistema de control de la OIT, el futuro del trabajo, pero también sobre nuestra querida Argentina, sobre religión, los amigos que tenemos en común y nuestras respectivas familias.

**Miembro gubernamental, Colombia** — Nuestro Gobierno ha venido trabajando sobre los lineamientos de política de empleo formal y trabajo decente. Si bien Colombia no ha ratificado el Convenio núm. 122, sí ha diseñado políticas de empleo priorizando poblaciones en situación de vulnerabilidad, teniendo en cuenta a todos los sectores económicos, estos últimos generadores de empleo.

De la misma manera se han establecido instrumentos específicos para alcanzar las metas de pleno empleo al que buscan llegar todas las economías. Sin embargo, la contingencia que se ha vivido con la pandemia ha dificultado, como a la mayoría de los países del mundo, mantener una economía estable, por lo que nos ha costado puestos de trabajo y un aumento en los niveles de pobreza.

En coherencia con los análisis realizados por la Comisión de Expertos y con el objeto de fortalecer el desarrollo de las políticas de empleo en el marco del trabajo decente, como la capacidad institucional de los actores responsables de la formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas, se viene fortaleciendo los

lineamientos de la política de empleo formal enmarcada en cuatro pilares que se orientan a responder los compromisos sociales con la población que enfrenta mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral.

De igual forma se estableció la ventanilla única empresarial para facilitar la creación de empresas formales. Se han creado 84 724 nuevas empresas desde su puesta en marcha en 2018 hasta septiembre de 2020.

El Gobierno nacional creó la misión de empleo con el objeto de contar con una oferta de estrategias e instrumentos de política viables y financieras y legalmente orientados al mejor desempeño del mercado laboral en el corto, mediano y largo plazo, resolver los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo desde 2015 que tenemos en el país y la prevalencia de tasas de informalidad laboral superiores al 60 por ciento, todo esto sumado a la nueva coyuntura que enfrenta el país por la COVID-19.

La misión analiza de forma integral y profunda el mercado laboral y aborda diversos temas como la formación para el trabajo, la gestión del empleo y la productividad; el marco regulatorio e institucional, y los aspectos poblacionales, regionales y macroeconómicos del mercado laboral. La misión cuenta con un consejo asesor, una secretaría técnica, mesas de trabajo por áreas temáticas y la elaboración de estudios y documentos instrumentos de política que ayudarán al diseño de las políticas públicas. Queremos resaltar, señora Presidenta el apoyo que la OIT le ha brindado a nuestro Gobierno para el desarrollo de esta misión.

La misión viene avanzando en el desarrollo de documentos diagnósticos por parte de las mesas de expertos y los jefes de la misión, a partir de los cuales se presentarán recomendaciones relacionadas con la política de protección social al trabajador, regulación laboral, formación para el trabajo y productividad. En el proceso de construcción de estos productos se desarrollaron conversatorios sobre protección social, el empleo, empleo y género, empleo en el sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo y productividad laboral, los cuales han sido insumos para la elaboración de los productos.

De igual forma, y con el objeto de hacer frente a la pandemia, el Gobierno nacional creó el programa de apoyo al empleo formal, para lo cual se han invertido más de 1 860 millones de dólares de los Estados Unidos, dirigidos a 142 000 empleadores y beneficiando a más de 4 millones de trabajadores.

En relación con el trabajo a distancia como mecanismo de protección del empleo, y sobre todo como medida de contención sanitaria, se habilitó la posibilidad de pactar medidas excepcionales y alternativas como el trabajo en casa regulado por la Ley 2088 de 12 de mayo de 2021.

Para incentivar y fomentar el empleo de los jóvenes entre 18 y 28 años, el Gobierno nacional entregará un subsidio equivalente al 25 por ciento de un salario mínimo a los empleadores que formalmente vinculen este tipo de población.

Señora Presidenta, para Colombia la readaptación laboral de personas con discapacidad es supremamente importante, por lo cual, también se han realizado diversas acciones que coinciden con lo analizado y concluido por la Comisión en el Estudio General. En total coherencia con esto, Colombia tiene establecido el decreto 392 del 2008 que señala incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad, lo cual ha generado una mayor vinculación de este tipo de personas. De igual manera, el Gobierno colombiano cuenta

con incentivos tributarios a las empresas que tengan contratadas personas con discapacidad en cada vigencia fiscal mientras dure la relación laboral.

Finalmente, reiteramos el compromiso del Gobierno colombiano de seguir desplegando toda su capacidad operativa para implementar políticas que busquen reactivación económica en el empleo, todo esto dentro del marco del diálogo social.

**Miembro trabajadora, España** — En primer lugar, quiero agradecer en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España la oportunidad de participar en este debate.

Como muchas personas sabrán, en España se acaba de publicar una regulación específica para el teletrabajo y el trabajo a distancia. La nueva regulación trata de evitar que esta modalidad de trabajo que, aunque no era nueva en España, si era casi anecdótica, se convierta en una nueva forma de explotación y en un coste para las personas trabajadoras. Hay que decir que la regulación ha sido fruto del diálogo social con una gran implicación sindical y esto para comisiones obreras es un elemento primordial. Se ha tratado de un proceso de debate y reflexión largo de más de tres meses que ha culminado con el acuerdo de trabajo a distancia, que contiene los tres elementos claves del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. En primer lugar, garantía de seguridad jurídica específica; en segundo lugar, voluntariedad del teletrabajo; en tercer lugar, igualdad de derechos entre el teletrabajo y trabajo presencial.

Entrando en el contenido de la regulación, la idea general que subyace en esta regulación es la equiparación de derechos tanto en el teletrabajo o el trabajo a distancia y el trabajo presencial. Tal vez el principal elemento de esta regulación es el hecho de que los medios, equipos, herramientas y consumibles y su mantenimiento y el abono y la compensación de gastos deben correr a cargo de las empresas y se determinarán a través de mecanismos establecidos en la negociación colectiva, lo que le confiere a la figura del acuerdo colectivo un especial valor que sindicalmente apreciamos sobre manera. Además, las empresas deberán evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género. En primer lugar, garantizando la conciliación, en este punto es importante dejar claro que el teletrabajo no es conciliación y hay que evitar que el teletrabajo se convierta en una actividad femenina mientras que los hombres van al puesto de trabajo, pero también hay que asegurar la protección contra todo tipo de discriminación o perjuicio en las condiciones de trabajo que incluyan la retribución, la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la regulación de horarios, la garantía de la desconexión digital, la formación y la promoción profesional incluyendo además las necesarias medidas de prevención de riesgos laborales.

Otro elemento fundamental es que el teletrabajo es voluntario para las partes, de la misma manera, mediante la negociación colectiva se regulará el derecho a la reversibilidad. Se establece el derecho a la protección de datos y la intimidad, y su control se realizará con la participación de la representación legal de los trabajadores. En el ámbito sindical, un aspecto vital es que se reconocen los derechos colectivos en el teletrabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a ejercitar sus derechos colectivos igual que quien trabaja presencialmente.

En síntesis, en primer lugar, consideramos que la regulación del teletrabajo es un éxito del sindicalismo y del diálogo social en España para una realidad que previsiblemente ha venido para quedarse; en segundo lugar, es necesario regular con vocación de permanencia, y no con la idea de provisionalidad; en tercer lugar, es necesario una regulación extensa para evitar lagunas en la protección de derechos de millones de personas; en cuarto lugar, da valor a la negociación colectiva y con ello a la

representación legal de los trabajadores y los sindicatos; en quinto lugar, se considera la voluntariedad y la reversibilidad; en sexto, se equipara los derechos entre teletrabajo y presencial, y en séptimo y en último lugar, cubre un espectro que hasta ahora quedaba al descubierto. Pero aun así debemos estar atentos a cómo finalmente la negociación colectiva responderá a algunas situaciones específicas: cómo se perseguirá y denunciará el fraude, cómo podrá actuar la Inspección del Trabajo y cómo podrá llevarse a cabo la prevención de riesgos y la salud laboral.

Para terminar, esta regulación es una muestra de la utilidad del sindicalismo para la defensa de los derechos de la clase trabajadora y de la importancia del diálogo social como el mejor mecanismo para la regulación de derechos y obligaciones laborales. Además, la acción coordinada del sindicalismo internacional puede ayudar a que buenas experiencias, como creemos que es esta, que hoy presentamos en este Foro, puedan extenderse a otras experiencias nacionales en sus contextos concretos.

**Membre gouvernemental, Madagascar** – Le groupe du gouvernement de Madagascar saisit cette occasion pour relater en quelques mots les efforts entrepris par le pays afin d'honorer ses engagements pour l'atteinte de la cible n° 8 de l'ODD 2030 des Nations Unies ainsi que la Déclaration du centenaire de l'OIT, renforcée par la Déclaration d'Abidjan 2019 sur l'avenir du travail centré sur l'humain.

En effet, en 2017, Madagascar s'est engagé en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7 afin de raffermir son engagement de lutter contre la traite des êtres humains et l'esclavage moderne.

En 2019, parallèlement à l'engagement du Président de la République de promouvoir le travail décent pour tous, le gouvernement a ratifié six conventions OIT dont:

- le protocole n° 29 de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
- la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
- la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
- la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Depuis 2015, nous avons mis en œuvre un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour une durée de cinq ans.

Pour les prochaines étapes, suite à un atelier national tripartite en vue de l'élaboration du PPTD 2<sup>e</sup> génération, Madagascar a identifié des priorités répondant aux attentes de la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail et la Déclaration d'Abidjan.

Il s'agit de:

- priorité 1: Création d'emplois décents et productifs, notamment pour les jeunes femmes, les jeunes hommes et les groupes vulnérables dans les secteurs clés de l'économie bleue, de l'économie verte et de l'économie rurale;
- priorité 2: Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- priorité 3: Amélioration et extension de la protection sociale pour tous les travailleurs et travailleuses.

Le pays est actuellement sur la phase de reformer sa législation du travail, dont l'objectif et l'esprit sont notamment centrés sur la promotion du travail décent: la problématique du télétravail est prise en compte dans cette réforme.

Force est de signaler également que, persuadé des expériences vécues lors de la gestation de la pandémie, notamment en matière de prévention de la propagation de la COVID-19 en milieu du travail, le pays envisage aussi de ratifier les conventions ayant essentiellement trait à la promotion de la sécurité sociale, de la sécurité et de la santé au travail, telles que les conventions n<sup>os</sup> 155, 161, 187 et 190:

- convention (n<sup>o</sup> 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- convention (n<sup>o</sup> 161) sur les services de santé au travail, 1985;
- convention (n<sup>o</sup> 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
- convention (n<sup>o</sup> 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Il faut noter également que le gouvernement est en train de renouveler sa politique nationale de l'emploi actuellement.

Dans le cadre de la riposte à la COVID-19, nous avons multiplié le contrôle des établissements pour non seulement endiguer le virus, mais surtout contrôler l'application des dispositions légales sur les conditions de travail et promouvoir davantage le dialogue social en milieu de travail. Le gouvernement a ainsi pris des mesures permettant aux employeurs de maintenir l'emploi et de continuer à payer les salaires de leurs travailleurs, telles que le retardement du paiement des impôts et des cotisations sociales. Le gouvernement, à travers la caisse nationale de prévoyance sociale, a décidé d'octroyer des prêts sans intérêts aux travailleurs mis en chômage technique afin de renforcer leur résilience face à la crise. Le gouvernement a également décidé d'octroyer des aides non remboursables à l'endroit des travailleurs licenciés.

Le ministère en charge du travail, à travers les inspecteurs du travail, a multiplié les contrôles des établissements pour endiguer le coronavirus, par la mise en place des dispositifs de santé et de sécurité au travail dans les entreprises, et contrôler les droits des travailleurs.

Nous avons également renforcé la lutte contre le travail des enfants par l'adoption d'un plan d'action de lutte contre le travail des enfants dans l'exploitation des mines durant cette période pandémique.

Le dialogue social à l'échelon national comme au sein des entreprises a été renforcé pour permettre d'atténuer les impacts de la crise sur les droits des travailleurs. Voilà de façon très succincte les efforts déployés par le gouvernement de Madagascar pour la promotion du travail décent dans le contexte de changements.

**Worker member, Finland** – On behalf of the Finnish trade unions, I would like to thank you for the opportunity to participate in this debate. I would like to specifically address the question of the employment and vocational rehabilitation of workers with disabilities.

Finland has long been implementing and promoting an inclusive employment policy for workers with disabilities. The Finnish system seeks to adapt as best as possible to the needs of workers with disabilities through targeted services and support.

Our approach is a comprehensive one which relies on the following pillars: first, prevention of risks as the underlying principle of all actions, which also includes

prevention of existing disabilities from getting worse; second, promotion of work ability of all workers at the workplace, including workers with disabilities; and third, the provision of tailored services to workers with disabilities by the occupational healthcare services, which are provided and paid for by the employer for every employee in Finland.

This approach is broadly supported by unions as they are involved in the elaboration, implementation and evaluation of policies and plans. Tripartite processes are an intrinsic feature of Finnish industrial relations, and social dialogue is facilitated at all levels: nationally, locally and on-site.

As a result, the adopted measures are fully included in broader employment policies, as illustrated by the recent mid-term review of the employment policy which led the Ministry of Employment to create a new intermediary institution for people with partial work ability, seeking to recruit them for longer-term employment relationships. One aim is that some workers will eventually find employment in the open labour market.

There is no doubt that the COVID-19 pandemic has had negative impacts on the employment of workers with disabilities. The crisis has revealed some gaps that need to be addressed in order to ensure that post-COVID policies aimed at enhancing the employment of workers with disabilities are effective.

First, measures should be adopted to improve the services provided to workers with disabilities. In particular, public employment services should be more inclusive and provide targeted guidance, for example through specialized case managers and regular contacts with the workers to assess their needs. Rehabilitation services should further adopt a multidisciplinary approach, including medical, vocational and social rehabilitation to better cater to the needs of workers with disabilities. To achieve this, efforts should be made to enhance the expertise of professionals in contact with workers with disabilities. Flexible paths should also be considered, for example with the possibility to be employed part-time while receiving a part-time disability pension.

Secondly, in the workplace, reasonable accommodation should be provided to facilitate physical access to the workplace as well as the working conditions and integration of workers with disabilities. In this regard, the new technologies can offer extended employment opportunities.

Finally, we observe an increase in sick leaves and disability pensions due to mental health problems. We consider that more emphasis should be given to addressing mental health issues through targeted policies and actions.

**Observer, IndustriAll Global Union** – I would like to bring my greetings from the workers in mining, energy and manufacturing, in over 140 countries.

The lack of global governance was exposed by this pandemic. We saw poor or non-coordination for prevention, for lockdown measures, for treatment and, most of all, for occupational health and safety. We did not develop common protocols and finally, failing to provide universal access to vaccines and we, as representatives of pharmaceutical workers around the world, are committed to producing the vaccines necessary to provide universal access as long as trade barriers are suspended.

At the moment that we see a lot of the stimulus measures for recovery, with packages being brought by a number of countries; it is a moment to reflect about foreign direct investment and what each should bring about in changes in decent work for the countries. Trade off measures and provisions should be part of the foreign direct investment in these stimulus packages with a clear commitment from companies that



benefit from these packages for the respect for fundamental rights, sustainable employment and decent work.

We welcome as well the foreseeing of new legislation on regulating supply chains in Germany following France. We hope that these measures will be important toward the German companies to take care of decent work along the supply chains along with human rights. But most importantly, we think that the parties of the ILO should encourage the bilateral relations labour capital for global agreements. We have global agreements with 49 multinational companies that employ around 9 million workers and plus around 30 million in their global supply chains. These are the best supply chains and all of these companies are successful.

The ILO we thank too for being the house for us to sign a number of our global framework agreements. But I would like to highlight the provisions of some of them. We have a global agreement with one enterprise that provides for prevention of precarious employment; with another enterprise we have a global agreement that regulates future of work and more recently telework; with another enterprise we have provisions for a just transition of for renewal resources; and with yet another enterprise we have a global agreement that establishes a Global Union Committee with representatives of workers in the supply chain that have direct contact with the global company.

Moreover, during this pandemic as you know, the textile and garment sector was one of the most affected and infected sectors and the companies tended to save their shareholders instead of cutting the orders immediately, and then we saw a number of workers that were left without any protection. We were able to reach agreement with all the textile and garment brands that we have global agreements with. When we have a joint declaration with them that we sign and then the work provision for sustainable orders, foreseeable orders for the future and a sustainable relationship with their suppliers that were very important for our unions on the ground to anticipate the work and the income of the workers.

It is very important that we work for more multilateralism, more global governance, more national legislation and regulation but most of all we need sound labour relations at global, national and local level establishing and guaranteeing freedom of association and collective bargaining.

**Observer, International Transport Workers' Federation (ITF)** – My intervention will focus on Chapter 3 of the General Survey. As a Global Union federation representing frontline transport workers, including app-based rideshare drivers and food delivery workers, we have seen first-hand the devastating impacts of disguised employment relationships in the so-called gig economy during the pandemic.

Most platform companies deny the existence of employment relationships with their workers, primarily because classifying them as employees would cost the platforms an average 20 to 30 per cent more.

Misclassification impacts on workers' incomes, it deprives them of essential workplace and social security protections and curtails their ability to join trade unions and bargain collectively.

If we look at the limited public data available, it becomes apparent that most gig workers in several countries come from ethnic minority backgrounds and/or are migrant workers. Therefore, in this context, the misclassification of workers takes on an added dimension, given its disproportionate adverse impact on racialized communities. This is

why Recommendation No. 198 needs to be at the centre of policy debates around the fight against disguised employment.

Three elements of the Recommendation are critical in this regard: first, the measures to remove incentives that exist to disguise an employment relationship; second, the provision regarding the legal presumption of employment status; third, the non-exhaustive list of indicators of an employment relationship.

The versatility of this instrument allows it to respond perfectly to changes in the world of work. Indeed, in the European Court of Human Rights case *Sindicatul Pastoral Cel Bun v. Romania* regarding the trade-union rights of Orthodox priests, the Court applied the R198 employment relationship indicators to find an employment relationship. The United Kingdom's Court of Appeal recently applied the Recommendation in the case of *NUPFC v. the Certification Officer*, which concerned the rights of foster carers to form a trade union.

Last year, in *Esteban Quiemada v. US Ridehail company*, Uruguay's Court of Appeal applied the Recommendation to determine the existence of a labour relationship between the company and its drivers.

These decisions demonstrate how the multifactorial test contained in Paragraph 13 of Recommendation No. 198 based on a primacy of facts approach can be reliably used across sectors, old and new. This approach can also help courts dismantle myths peddled by platform companies, including the false trade-off between the ability to work flexible schedules and employment protection, for example.

But, as encouraging as these decisions are, it should not be left to vulnerable gig workers alone to fight these court battles.

First, platform companies themselves should do the right thing and stop misclassifying the workers. The OECD MNE Guidelines, for example, explicitly require enterprises to avoid supporting, encouraging or participating in disguised employment practices in line with Recommendation No. 198.

Second, governments need to proactively combat misclassification in line with Recommendation No. 198. Earlier this year, and, as we heard from the delegate from Spain, a new law came into force in that country that provides for a presumption of employment status in favour of app-based food delivery riders, very much in line with Paragraph 4 of the Recommendation. More governments need to step up in this way.

Thirdly, in line with Convention No. 98, the 1998 Declaration and the conclusions of ILO tripartite meetings on this topic, among other things, governments also have a duty to promote collective bargaining for all workers, including platform workers and the genuinely self-employed. Indeed, in countries like Norway, Sweden and Italy, platform companies are entering into *bona fide* collective agreements with independent trade unions. Progressive industrial relations systems, backed up by strong labour sectors, deliver for workers.

Finally, it would also be very important to look carefully at the Committee of Experts' conclusions at paragraph 1067(q) of the General Survey, which states that "given the proliferation of non-standard forms of employment, including disguised employment, the inclusion of employment status as an expressly protected ground of discrimination under international labour standards should be seriously considered".

Disguised employment denies millions of workers access to fundamental rights. Misclassification is a social and racial justice issue. Now is the time to reaffirm the

continued relevance of the employment relationship while guaranteeing a floor of rights for all workers, irrespective of employment status.

**Observador, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas** — Cuando en esta misma Comisión en el año 2018, los mandantes tripartitos de los 115 países presentes, discutimos el Informe de la Comisión de Expertos «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro» —que hablaba de tiempos de desconexión, compatibilización de tiempos de trabajo con tiempos privados, jornada híbrida y teletrabajo— nunca pudimos imaginar la velocidad con la cual esos análisis y formulaciones sobre la necesidad de actualizar la normativa internacional, iba a tornarse el eje prioritario del debate laboral en todos los países, impulsados por la generalización inédita, e inesperada del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Tampoco se podía prever el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo, cuando en 2019 discutimos la «Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo».

Las normas internacionales que regulan el teletrabajo desde antes del COVID-19, como bien expuso la Comisión de Expertos, contemplan esta práctica laboral como una especie más del género trabajo a domicilio, y consagran algunos básicos reflejos protectorios, sobre una modalidad contractual, que se preveía, iba a crecer paulatinamente acompañando el desarrollo tecnológico y la digitalización.

La pandemia cambió y aceleró todo. En los sectores que aquí represento, el sector público, y especialmente el sector universitario, con excepción de los servicios de salud, prácticamente toda la actividad se desarrolla, desde marzo de 2020, en forma remota. El retraso de la vacunación en los países del sur pobre, fruto de la miserable desigualdad global en la distribución de dosis, hace que, todavía hoy, en muchos países no se haya retornado al trabajo presencial.

Las consecuencias de este paso desordenado, no reglado, y compulsivo al teletrabajo de emergencia en el sector público, es conocida aquí por todos. Traslado de responsabilidades, costos de equipamiento y conectividad a los trabajadores, decisiones arbitrarias sin espacios para el diálogo social, jornadas agotadoras y acoso laboral fuera de la jornada legal, restricciones duras a la participación sindical y una afectación salarial severa en muchos países.

Actividades puramente analógicas, que no tenían ningún desarrollo de trabajo remoto, tuvieron la necesidad de recurrir a esa metodología, teletrabajo más digitalización, como única posibilidad de sostener las prestaciones. La América Latina siempre resiliente sostuvo todo su sistema educativo, y gran parte de los servicios públicos y privados sobre la base del esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras que metieron la oficina dentro de sus casas, con sus propios dispositivos y conexiones, al mismo tiempo que atendían a sus niños y niñas en edad escolar, y sostenían las tareas de cuidado. Las mujeres han sido, sin duda, las más perjudicadas durante este proceso.

Venimos a plantear en este debate que, comenzando a salir de la pandemia, debemos ocuparnos rápidamente en la OIT y en nuestros países, en extender la manta protectora de los derechos fundamentales del trabajo cobijando a las personas que seguirán haciendo teletrabajo, en forma parcial o total, ya que no necesitamos hacer estudios exhaustivos para determinar que muchas actividades no volverán a su formato previo.

Debemos hacerlo en base al diálogo social, ejerciendo una gobernanza global protectora de las relaciones laborales, y nosotros sostenemos desde siempre, que el

mercado por sí solo no genera instrumentos de equilibrio, redistribución, bienestar y progreso social.

Entonces, desde el movimiento sindical reclamamos que generemos en la OIT, y en nuestras naciones, nuevas normas protectorias sobre el teletrabajo, en el marco del diálogo social, y garantizando el trabajo decente en todas sus dimensiones. Normas que contengan la protección de jornadas laborales justas, el respeto al derecho a la desconexión, seguridad laboral, cobertura jubilatoria y provisión de herramientas para las personas que hacen teletrabajo. Normas que garanticen el ejercicio de la libertad sindical, carreras profesionales, capacitación, y por supuesto el derecho a la huelga contemplado en el Convenio núm. 87 para quienes teletrabajan. Normas que asuman la obligatoriedad de la registración, impidan el fraude de la negación de la relación laboral, y por supuesto aborden el tema del teletrabajo transnacional en las cadenas de producción.

Quiero finalizar esta intervención con un llamado a no analizar la dinámica de las relaciones sociales y laborales, el empleo en todas sus aristas, y mucho menos el teletrabajo, teniendo en cuenta solo las miradas proféticas de los gurúes del futuro del trabajo robotizado y con inteligencia artificial. Debemos ser los actores sociales quienes marquemos el ritmo de la modernización de las relaciones laborales, levantando siempre la bandera de la justicia social.

**Membre gouvernementale, Maroc** – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du gouvernement du Royaume du Maroc pour remercier le Conseil d'administration d'avoir décidé de programmer la discussion sur l'application des dispositions des normes internationales relatives aux thèmes traitant de la politique de l'emploi, de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, du travail à domicile et de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que les pratiques nationales liées à ces derniers.

Je tiens à féliciter la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour la qualité des documents qu'elle a bien voulu préparer sur le thème «Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation». Ces documents ont pris en considération les répercussions de la situation de la COVID-19 sur le monde du travail et ont décliné entre autres l'importance de l'adoption de politiques nationales de l'emploi globales et inclusives, mais également celle de l'adoption d'une définition claire de la relation de travail, et de l'adoption de politiques globales de la transition vers la formalité ainsi que la nécessité de garantir l'égalité des conditions de travail à domicile et la promotion de l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans le marché du travail.

Pour ce qui est de l'avenir à envisager, la commission d'experts a formulé un certain nombre de recommandations très importantes, en l'occurrence, l'application des instruments examinés qui offrent des orientations utiles pour faire face aux changements futurs du travail d'une manière productive et inclusive.

Deuxièmement, le rôle fondamental de l'apprentissage tout au long de la vie pour assurer à tous les travailleurs une participation active au marché du travail et leur permettre de négocier avec succès les transitions à venir. Troisièmement, les politiques globales de l'emploi et de la transition vers la formalité qui doivent participer à la création d'un environnement propice au développement des entreprises et à leur pérennité et, quatrièmement, l'invitation lancée à tous les gouvernements de continuer à recourir au soutien technique du Bureau en ce qui concerne les différents thèmes traités dans les

instruments qui font l'objet de cette Étude d'ensemble, et ce, bien sûr, conformément aux besoins spécifiques de chacun.

Dans cet objectif, le Maroc tient à souligner son adhésion totale à l'appel à l'action contenu dans la Déclaration du centenaire, qui édicte qu'il est impératif d'agir sans attendre pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir juste, inclusif et sûr qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.

Par ailleurs, le Maroc a ouvert depuis plusieurs années de grands chantiers nationaux qui entrent dans les domaines traités par les instruments de la présente Étude d'ensemble. Ces chantiers ont renforcé la réponse du pays à la situation de la COVID-19, notamment à travers la Politique nationale de promotion de l'emploi productif et inclusif qui est arrivée aujourd'hui à l'étape de la mise en place de plans d'action régionaux, la troisième édition de l'Initiative nationale pour le développement humain qui a pour but de permettre l'inclusion sociale des catégories spécifiques et la lutte contre les inégalités sociales. Troisièmement, le chantier royal de la protection sociale élargie qui permettra de faire bénéficier toutes les couches sociales du pays des prestations de la protection sociale à l'horizon 2025. Quatrièmement, le plan gouvernemental de l'égalité genre. Le Maroc a également lancé la politique nationale de protection des personnes en situation de handicap. Et je citerai pour finir, toujours à titre d'exemple et non de façon exhaustive, la politique publique intégrée de protection de l'enfance.

**Membre gouvernementale, Sénégal** – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du Sénégal, qui adresse ses compliments aux membres de la commission d'experts pour la qualité du rapport sur l'Étude d'ensemble.

L'examen de ce rapport, qui traite d'un thème très actuel, vient à son heure, dans le contexte de la crise socio-économique à laquelle le monde est confronté depuis plus de dix-huit mois.

Au-delà de la diversité des sujets d'importance capitale traités par les instruments juridiques objets de l'Étude d'ensemble, la nécessité de la promotion de l'emploi et du travail décent est, plus que jamais, devenue une urgence mondiale pour faire face aux impacts considérables de la pandémie de COVID-19.

À ce titre, même s'il est noté un début de reprise, quoique timide, des activités socio-économiques, le monde du travail est encore perturbé par les effets de la crise sanitaire. Ainsi, s'adapter à un monde en mutation impliquera nécessairement que les aspects relatifs à l'emploi, à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, au travail à domicile, à la protection des relations de travail et à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle soient pleinement mis en œuvre pour favoriser la reprise des activités.

La pandémie a fini de montrer les limites de nos systèmes actuels mis en place pour assurer aux travailleurs une protection adéquate de leurs emplois et une prise en charge de la couverture sociale. En effet, dans la majorité des États, notamment ceux en voie de développement, la protection sociale des populations demeure encore très faible, ne couvrant essentiellement que les travailleurs de l'économie formelle. Elle laisse ainsi en marge du système la majeure partie des populations évoluant principalement dans l'économie informelle et rurale.

C'est tout le sens de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT, dont l'objectif principal est de fournir aux États Membres des orientations permettant d'élargir la couverture de la protection

sociale aux travailleurs de l'économie informelle, par un processus de formalisation progressive de cette catégorie d'acteurs du monde du travail.

Pour sa part, le Sénégal, bien qu'ayant globalement intégré dans son système national de protection sociale, à travers sa Stratégie nationale de protection sociale, les différents socles déclinés par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, a été obligé de développer des initiatives exceptionnelles, dans le cadre de la gestion de la pandémie, pour accorder une assistance sociale et économique aux populations démunies ou fortement impactées par les effets de la COVID-19.

Toutefois, conscient des limites de ces mesures conjoncturelles, le gouvernement du Sénégal a déjà engagé le processus de réforme de son système national et du cadre juridique de la sécurité sociale. L'objectif de cette réforme est d'unifier tout le dispositif légal et réglementaire régissant les différentes branches de sécurité sociale couvertes, conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, mais également d'étendre la protection sociale aux catégories de travailleurs jusque-là exclues ou non couvertes par les régimes de sécurité sociale existants, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les indépendants, les entrepreneurs, les travailleurs ruraux.

C'est cette logique qui justifie également la protection légale apportée à toutes les formes de relations de travail au Sénégal, quelle qu'en soit la nature. À ce titre, la législation nationale du travail couvre, selon les mêmes règles, aussi bien le travail à domicile que celui effectué en entreprise.

Par ailleurs, le Sénégal accorde une importance particulière à la protection des personnes en situation de handicap et à leur insertion professionnelle à travers les dispositions de son Code du travail.

La loi d'orientation sociale, adoptée le 6 juillet 2010, a aussi permis au Sénégal de disposer d'une Politique nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui assure la promotion et la protection des droits de cette catégorie de travailleurs défavorisés, intégrant une politique nationale pour la réadaptation professionnelle, l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu de travail. C'est dans ce cadre que cette loi a prévu un quota d'emplois à réserver aux personnes en situation de handicap, aussi bien dans la fonction publique que dans le privé.

À travers cette mesure, le Sénégal réaffirme son adhésion à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et son attachement aux principes de l'égalité de chances et de traitement et de lutte contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de travail ou de profession, quel que soit le statut de la personne.

**Employer members** – Allow me to thank all the Governments and the Workers that have spoken, for the rich, informative and interesting debate which provided a lot of important and useful information on the current state of law and practice relating to the employment instruments covered by the General Survey. The discussion also provided ideas and suggestions for activities to be undertaken by the ILO in this context.

We would like to conclude by stressing the need to further develop and improve policies that promote full, productive and freely chosen employment. Measures intended to facilitate labour market inclusion of disadvantaged groups such as women, younger workers, people with disabilities and informal workers should give due attention to an enabling environment for sustainable enterprises, in particular, for small and medium-sized enterprises, productivity improvement and skills development.

Finally, we place on record that the Employers will also finish a more comprehensive submission on the General Survey in writing to be reflected in the CAS report.

**Membres travailleurs** – Merci, Madame la présidente. Je remercie également tous les orateurs pour leurs contributions qui ont enrichi notre discussion. Mais nous avons aussi particulièrement noté les observations des employeurs.

À titre général, nous souhaitons rappeler que le rôle de notre commission n'est pas de superviser le travail de la commission d'experts pour lui donner des bons et des mauvais points. De même, il n'appartient pas à notre commission et encore moins à un groupe en particulier de dessiner le mandat et la manière dont la commission d'experts remplit sa mission.

C'est donc de manière totalement inappropriée que des observations ont été émises sur la manière dont la commission d'experts a défini et réalisé cette Étude d'ensemble. Les instruments examinés ne sont pas des mots et des phrases désincarnés et se rapportent à des matières et réalités qui doivent être aussi étudiées. Pour les travailleurs, il est fondamental d'insister sur les éléments suivants.

Une politique d'emploi efficace et adéquate implique d'importants investissements publics et privés. Pour ce faire, il est essentiel de permettre aux États de dégager les marges budgétaires adéquates pour réaliser les investissements nécessaires et via la fonction publique assurer de manière satisfaisante les besoins collectifs. De même, les États ont aussi une responsabilité capitale pour offrir des perspectives d'emploi et combler les carences du secteur privé. La diversité qui caractérise ce dernier doit être mise en évidence. L'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif sont autant de leviers qui enrichissent l'initiative privée.

Il convient aussi de souligner la responsabilité des employeurs en la matière. Investir dans la formation des travailleurs, moderniser l'appareil productif mais aussi le développer en investissant dans la recherche et le développement relèvent de cette responsabilité.

Nous ne l'avons pas assez mentionné, mais outre la reprise post-COVID, nos sociétés doivent également affronter le défi de la transition écologique, ce qui accentue l'importance des éléments que nous venons d'évoquer. La politique d'emploi doit également être centrée sur le travailleur avec comme objectif explicite de lutter contre le chômage et le sous-emploi.

Il convient aussi de mettre un terme à la course vers la flexibilisation. Nous avons pu observer comment cette politique impacte lourdement les droits fondamentaux des travailleurs et met en péril l'équilibre des sociétés. De nombreux travailleurs demandent à raison de l'autonomie, mais aucun travailleur n'est demandeur de la précarité qui caractérise très souvent ces formes d'emploi. Il est assez étrange d'entendre dans le cadre des discussions de l'OIT que certains n'hésitent pas à faire référence aux besoins des consommateurs pour défendre la flexibilisation. Le mandat de notre Organisation est fondé sur l'idée même que la logique du marché ne peut avoir prise sur la vie des travailleurs. Les droits que les instruments de l'OIT leur garantissent sont un antidote à ce courant. La finalité de l'activité humaine ne peut pas se résumer à une course infernale vers plus de consommation et doit prendre conscience des limites que nous assignent la nature et la dignité humaine.

Au travers de nos discussions, nous avons pu observer comment les relations de travail déguisées représentent un danger qu'il faut impérativement endiguer. L'action

législative visant à préciser les critères de la relation d'emploi, mais aussi le rôle des juridictions pour en assurer l'effectivité, sont essentiels à cet égard.

Les employeurs ont soutenu que la recommandation n° 198 ne doit pas entraver la création d'emplois. Pourtant, aucune preuve n'est avancée pour démontrer le bien-fondé de cette affirmation. Au contraire, on a plus de raisons de supposer qu'une qualification correcte des relations de travail crée des emplois puisqu'on évite que ces relations ne soient qualifiées à tort comme des relations civiles ou commerciales. En outre, cela empêche le développement du dumping social et de la concurrence déloyale.

De même, s'il semble que les employeurs ont des divergences avec la commission d'experts, ils seront sans doute d'accord avec nous pour au moins lire correctement la recommandation n° 198, qui prévoit explicitement la primauté des faits dans la qualification des relations. Les considérations exprimées quant au respect de la volonté des parties sont par conséquent contraires au texte clair et explicite de la recommandation.

Un sujet qui prendra encore plus d'importance lors des prochaines années concerne l'impact des nouvelles technologies et formes d'organisation du travail sur les droits des travailleurs. Nous insistons sur le fait que ces outils doivent s'inscrire dans le respect de ces droits et notamment ceux relatifs au temps de travail.

Les employeurs semblent douter que les travailleurs puissent bénéficier dans ce cadre de droits comme celui relatif à la négociation collective. Cette affirmation est fort éloignée de la réalité puisque ce droit est de plus en plus reconnu dans de nombreux pays. On peut avoir des divergences théoriques, mais à un moment donné il faut regarder et tenir compte de la réalité. Cela correspond d'ailleurs à la demande même des employeurs qui recourent à ces plateformes et qui acceptent de négocier collectivement. Il en va de même de certaines catégories comme les travailleurs à domicile rémunérés à la pièce qui doivent voir leurs droits garantis et respectés.

Concernant les travailleurs de l'économie informelle, il est temps d'évaluer la mise en œuvre de la recommandation et d'analyser les écueils et améliorations constatés. Dans l'analyse des causes de ce phénomène, il faudra prêter attention aux effets de la dérégulation du droit du travail qui porte une lourde responsabilité. De même, il faudra veiller à observer les liens avec l'économie formelle et garantir que ces travailleurs ne se retrouvent pas exploités dans le cadre des chaînes d'approvisionnement. Garantir la protection sociale à ces travailleurs dans le cadre d'un trajet menant à la formalisation est également essentiel.

L'Étude d'ensemble et notre discussion ont permis de mettre en lumière les nombreux groupes en situation de vulnérabilité: les femmes, les migrants ou encore les jeunes. Une approche spécifique concernant ces groupes doit être présente au moment de mettre en œuvre les instruments examinés. Il en va de même pour ce qui est des travailleurs en situation de handicap. Il importe que les modèles économiques promus fassent toute la place à cette catégorie de travailleurs en leur permettant de se réaliser et d'apporter leur contribution à l'édifice social.

Concernant la ratification et les mesures de mise en œuvre, l'Étude d'ensemble pointe des difficultés et obstacles, et des moyens pour les surmonter. Les travailleurs se rallient à ce point de vue. À ce propos, nous ne partageons donc pas les appréciations du groupe employeurs. À les écouter, les difficultés décrites sont insurmontables. Or si on doit suivre ce genre de raisonnement, aucun entrepreneur n'oserait prendre la moindre initiative ce qui, fort heureusement, est loin de la réalité.



Au moment de conclure mon propos, je souhaite attirer l'attention sur le fait que notre Organisation est centrée sur l'humain, c'est-à-dire sur le travailleur.

Malgré le caractère parfois très technique de nos discussions, il ne faut pas perdre de vue cet objectif, car c'est ce qui permet de donner un sens à nos actions et une légitimité à nos politiques.

**Présidente** – Cette intervention nous conduit à la fin de la liste des orateurs inscrits pour la discussion consacrée à l'Étude d'ensemble, cet après-midi. Pour votre information, l'adoption du résultat de notre discussion sur l'Étude d'ensemble et son addendum est prévue pour la journée du jeudi 17 juin. Le document sera publié le 15 juin sur la page de la commission.