



Dixième Réunion régionale européenne

Istanbul, Turquie, 2-5 octobre 2017

ERM.10/D.7

Note de synthèse

Troisième débat spécial en séance plénière

La gouvernance du travail

Objectif

Les participants à la présente session sont invités à débattre des possibilités à exploiter et des problèmes à régler dans le domaine de la gouvernance du travail compte tenu de l'évolution du monde du travail. Ils pourraient examiner les moyens à mettre en œuvre pour que toutes les catégories de travailleurs soient effectivement représentées et puissent réellement se faire entendre et participer au dialogue social, en particulier la manière de traiter la question de la gouvernance du travail en tenant compte des nouvelles formes d'organisation du travail et de la production.

Contexte

Les cadres traditionnels de la réglementation du travail tels que le dialogue social, les institutions et les normes du marché du travail, y compris le droit du travail, les normes internationales du travail et les systèmes d'administration et d'inspection, sont de plus en plus bousculés par l'évolution de l'économie mondiale et les transformations du monde du travail, notamment par les formes nouvelles d'organisation du travail et de la production. L'abandon de la relation de travail traditionnelle – fondée sur un emploi continu, régulier et à plein temps avec un seul employeur identifiable – au profit de modalités d'emploi plus diversifiées et plus souples a des incidences notables et immédiates sur le monde du travail. En effet, l'apparition d'une myriade de modalités d'emploi et de relations de travail redessine le paysage des marchés du travail dans toute la région.

Les modifications opérées dans l'organisation du travail et de la production remettent en question les structures de gouvernance sur le lieu de travail au niveau de l'entreprise et aux niveaux sectoriel, national et international. Depuis quelques années, on observe une tendance aux réformes des marchés du travail dans de nombreux pays où les effets économiques de la réglementation du marché du travail et ses effets sur l'emploi ont soulevé d'importantes controverses, suscitant de vifs débats sur la question de savoir s'il existe une relation inverse entre emploi et protection du travail.

Les cadres de gouvernance traditionnels sont bien adaptés à la relation de travail et nous ont été très utiles pendant de nombreuses décennies. Pourtant, on s'accorde de plus en plus à reconnaître qu'un grand nombre de travailleurs, notamment les travailleurs indépendants et ceux dont les modalités d'emploi sont plus souples ou qui relèvent de l'économie informelle, ne sont guère couverts par ces cadres, quand ils n'en sortent pas de fait ou n'en

sont pas expressément exclus. Ces travailleurs peuvent avoir du mal à exercer leurs droits fondamentaux de s'organiser et de négocier collectivement leurs conditions de travail, voire être privés de ces droits, et leur faculté de bénéficier de protections en vertu du droit du travail ou de conventions collectives ainsi que de prestations sociales peut être compromise.

Dans l'essentiel de la région, la régulation du travail se fait par l'intermédiaire de ces institutions de gouvernance sous leurs différentes formes. Néanmoins, pour les travailleurs qui bénéficient effectivement de cette couverture et des protections qui leur sont offertes, l'adéquation, la portée, la conformité et la mise en œuvre des capacités et des ressources institutionnelles varient considérablement d'un Etat Membre à l'autre. Pour contribuer à ce que les principes et droits fondamentaux au travail, le droit du travail et les normes de sécurité et de santé au travail soient respectés, promus et appliqués, il faut mettre en œuvre les stratégies et les politiques nécessaires.

Un dialogue social efficace et inclusif est indispensable pour que les politiques qui s'attaquent aux problèmes économiques, sociaux et environnementaux à venir, tant au niveau national qu'au niveau international, s'inscrivent dans un cadre cohérent et participatif. Des organisations fortes, démocratiques, indépendantes et représentatives qui jouissent d'une confiance et d'un respect mutuels sont la pierre angulaire d'un dialogue social et d'une réglementation du marché du travail efficaces.

Dans certains pays, cependant, le faible nombre d'adhérents des organisations de travailleurs a fait naître des préoccupations quant à la légitimité de la représentation, tandis que la segmentation du marché du travail, où de nombreux travailleurs ne sont pas représentés, pose des problèmes considérables en ce qui concerne l'organisation des travailleurs et leur capacité de participer au dialogue social. De même, il importe de créer des organisations patronales fortes et efficaces qui représentent les intérêts de leurs membres et qui intègrent les nouvelles formes d'entreprise. Dans le même temps, dans certains pays, d'autres acteurs issus de la société civile veulent de plus en plus participer à ces structures. Cela a suscité de nombreuses interrogations quant à la manière de veiller à ce que des stratégies et approches globales soient élaborées, afin que les employeurs et les travailleurs soient tous représentés et aient accès à un dialogue social efficace, crédible, inclusif et participatif.

Au cours du débat, qui appelle une discussion ouverte sur les normes et les institutions existantes, les participants pourraient aussi examiner la question de savoir si des formes nouvelles ou différentes de réglementation sont nécessaires pour qu'employeurs et travailleurs soient tous inclus et que la gouvernance du travail soit à l'avenir adaptée à cette fin.

Questions pouvant être examinées

- Quelles dispositions institutionnelles et autres mesures seraient nécessaires pour que le dialogue social sous toutes ses formes, y compris la négociation collective, puisse contribuer à des solutions équitables tant pour les employeurs que pour les travailleurs? Quelles mesures les gouvernements, qui sont les mieux placés à cet égard, doivent-ils et peuvent-ils prendre pour établir les conditions préalables nécessaires au dialogue social et à un climat propice à de bonnes relations professionnelles?
- Quelles mesures faudrait-il prendre pour que les administrations du travail puissent tirer parti de la numérisation et autres progrès technologiques?
- Que faire pour que les partenaires sociaux conservent une large base d'adhérents? Comment ces partenaires peuvent-ils tirer parti des innovations technologiques pour sensibiliser leurs membres actuels et atteindre d'éventuels nouveaux membres?

-
- Quel rôle les normes internationales du travail peuvent-elles jouer pour orienter la réglementation du travail et les relations d'emploi? Le cadre législatif actuel est-il suffisant pour que toutes les catégories de travailleurs puissent exercer les droits dont elles peuvent se prévaloir?