

DÉCLARATION SYNDICALE À LA RÉUNION DE 2003 DES MINISTRES DU TRAVAIL DU G8

Stuttgart, 14-16 décembre 2003

(Révisée par la Session plénière réunie les 12 et 13 décembre 2003)

I Introduction et résumé

1. Les ministres du Travail du G8 se réunissent à un moment critique à plusieurs égards. *Premièrement*, la situation de l'emploi dans les pays du G8 reste extrêmement préoccupante et exige que des mesures soient prises d'urgence afin d'obtenir une croissance plus rapide et mieux équilibrée, offrir davantage de possibilités de formation et créer plus d'emplois. *Deuxièmement*, pour que l'objectif consistant à augmenter les taux d'emploi et à intégrer un plus grand nombre de groupes à la population active reste viable, il est essentiel que les gouvernements adoptent une nouvelle approche qui mette l'accent sur l'amélioration de la qualité des emplois. On peut maintenant tirer les enseignements des réussites et des échecs en matière de politique du marché du travail. *Troisièmement*, les opinions publiques, tant dans les pays du G8 que dans les pays en développement, sont de plus en plus inquiètes des conséquences négatives d'une approche de la mondialisation fondée sur une simple déréglementation. Dans le prolongement de la conférence ministérielle de l'OMC à Cancún, les gouvernements doivent donner mandat aux institutions financières internationales et à l'OMC de travailler plus activement avec l'OIT et de donner une dimension sociale à la mondialisation.

2. Pour relever ces défis, les ministres du Travail du G8 doivent prendre des mesures dans les domaines suivants :

- **Il est indispensable de prendre des mesures gouvernementales monétaires, budgétaires et sociales coordonnées afin d'améliorer la croissance de l'économie et de l'emploi.** Les ministres du Travail et de l'Emploi doivent se faire, au sein des gouvernements, les avocats déterminés des politiques en faveur de la croissance, de la lutte contre la pauvreté et coopérer avec les ministres des Finances en vue d'établir et de mettre en œuvre un plan mondial de croissance. (§§ 3-8)
- **Faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité pour tous est un projet qu'il faut garder à l'ordre du jour.** Dans la mise en œuvre de la Charte du G8 de Cologne, les gouvernements doivent avoir comme priorité essentielle d'augmenter le montant des investissements dans l'éducation et la formation et de les adapter aux besoins d'une économie et d'une société en mutation et à l'objectif d'amélioration du niveau et de la qualité de l'emploi. Ils doivent encourager et faciliter les accords entre employeurs et syndicats qui rendent matériellement possible l'accès à la formation tout au long de la vie. (§§ 9-11)

- **Les ministres doivent faire en sorte qu'il y ait un lien entre les politiques de soutien du marché du travail et de formation** afin de favoriser, dans toute la mesure du possible, le maintien des salariés dans les entreprises et la réinsertion des sans-emploi. (§§ 12-13)
- **Les mesures destinées à accroître l'offre de travail doivent se fonder sur une nouvelle approche** afin d'assurer : la qualité et l'attrait du travail ; la disponibilité des emplois ; l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail ; des salaires décentes permettant d'assurer un niveau de vie correct et de limiter, voire de supprimer, le risque de se trouver pris au « piège des bas salaires » ; des perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi, fondées sur la prévention de la précarité ; la reconnaissance du droit des travailleurs et de leurs représentants syndicaux de se faire entendre dans le processus de gestion du changement ; l'égalité des sexes sur le marché du travail ; l'égalité d'accès à la formation et à l'éducation des adultes ; et un environnement favorable permettant de concilier vie professionnelle et vie privée grâce à l'amélioration de l'accès aux transports publics, à la garde des enfants et des personnes âgées. (§§ 14-21)
- **L'une des priorités essentielles des gouvernements doit être de définir des parcours professionnels pour les travailleurs à bas salaires** afin de leur permettre de se dégager des pièges de la pauvreté, et de fixer une limite inférieure au marché du travail par le biais de salaires minimums bien ciblés et de systèmes d'avantages intégrés. La question du droit syndical des travailleurs dont les formes d'emploi sont atypiques doit également être mise à l'ordre du jour : les lois et les réglementations régissant les négociations collectives doivent être adaptées pour garantir la protection de leurs droits. (§ 22-26)
- **Les ministres devraient encourager l'OIT à entreprendre une sérieuse évaluation des résultats de la réforme du marché du travail dans les pays industrialisés ainsi que dans les pays en transition.** Elle doit répondre aux questions suivantes : pourquoi tant d'efforts de réforme n'ont-ils pas réussi à régler les questions importantes de promotion de l'emploi, de sécurité sociale, d'intégration et de cohésion ? Comment se fait-il que les politiques de l'emploi et du marché du travail d'un certain nombre de pays qui ne suivent pas les recommandations du *modèle classique de flexibilité du marché du travail*, aient donné de bons résultats ? (§§ 27-30)
- **Doter la mondialisation d'une dimension sociale.** Les ministres du Travail du G8 doivent manifester clairement leur intention de s'employer à élaborer un ensemble de règles sociales efficaces pour régir la mondialisation de manière à obtenir une répartition plus large et équitable des bienfaits de la croissance. Le G8 en particulier doit contribuer à doter la mondialisation d'une dimension sociale en travaillant de concert avec d'autres organisations internationales, en particulier l'OIT, sur le suivi du rapport de la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation concernant un programme d'action pour une bonne gouvernance. Les ministres doivent en outre renouveler l'engagement, pris par les gouvernements, de mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. (§§ 31-34)

II Restaurer la croissance et le plein emploi

3. Les ministres du Travail du G8 se réunissent à un moment où la situation de l'emploi se dégrade. Il y a juste trois ans, en 2000, l'accélération d'une croissance qui durait depuis plusieurs années et des politiques actives de l'emploi laissaient penser que le retour au plein

emploi était possible dans une grande partie de l'OCDE, pour la première fois depuis une génération. Cette occasion a été manquée – le ralentissement de l'activité économique des deux dernières années a eu des conséquences néfastes pour les familles de travailleurs du monde entier. Le nombre de personnes sans emploi à travers le monde a énormément augmenté depuis 2000. L'OIT qualifie ce phénomène « d'extension du chômage à l'échelle mondiale ». Dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage est passé de 6,3 pour cent en 2000 à environ 7,2 pour cent en 2003. Le ralentissement de l'activité économique s'est traduit également par une baisse du taux d'activité des hommes dans presque tous les pays de l'OCDE. Même aux États-Unis où l'on a vu apparaître des signes d'accélération de la croissance, stimulée par les dépenses militaires, le taux de chômage demeure élevé en dépit du fait que d'après le NBER, la « reprise » a commencé il y a presque deux ans, en novembre 2001.

La nécessité d'un plan mondial de stimulation

4. Alors que l'OCDE prévoit le retour de la croissance économique, l'économie mondiale reste dans une situation délicate. Le chômage a augmenté dans les pays du G8 et les salaires et les revenus des ménages stagnent. Un nombre croissant de travailleurs, en particulier des femmes, sont forcés d'accepter des emplois précaires et mal rémunérés. En conséquence, on assiste à un accroissement de la pauvreté aggravé en outre par l'affaiblissement des systèmes de protection sociale. Un grand nombre de pays en développement sont confrontés à la baisse persistante de la demande intérieure et de la demande d'exportations et connaissent de nouveaux revers dans la poursuite des objectifs de développement du millénaire en matière de réduction de la pauvreté. Parallèlement, le multilatéralisme se trouve de plus en plus menacé. Un grand nombre de pays en développement ont été pris au piège de politiques macroéconomiques inadaptées, déterminées en grande partie par le principe de conditionnalité du FMI et de la Banque mondiale, et l'Amérique latine, l'Afrique et la plupart des économies en transition stagnent.

5. Aux États-Unis, l'accélération de la production économique et de la croissance de l'emploi arrive à point nommé mais il est encore permis de se demander si celle-ci s'inscrira dans la durée. Pendant ce temps, la pauvreté s'aggrave et le nombre de sans-abri augmente de manière spectaculaire en raison de la faiblesse de la demande de travail et de l'héritage du démantèlement du système d'aide sociale. Quant aux entreprises, elles ont encore des excédents de capacité ce qui accentue davantage la faiblesse des dépenses d'équipement. Le déficit croissant et insupportable de la balance des opérations courantes constitue une menace pour la reprise de l'activité intérieure et la stabilité internationale de la monnaie. La crise systémique actuelle que connaît le gouvernement d'entreprise aux États-Unis et même la Bourse, ainsi que la crise que l'on voit apparaître dans le secteur des fonds communs de placement risquent d'aggraver davantage l'instabilité des marchés financiers.

6. L'Europe continentale accuse encore un retard et le chômage est en augmentation dans les principales économies face à une politique monétaire qui reste trop restrictive. Pour remettre la zone euro sur le chemin de la croissance, il est indispensable de stimuler la demande intérieure et de ne pas mener une politique macroéconomique restrictive assortie d'une déréglementation du marché du travail.

7. Au Japon pendant ce temps la situation reste préoccupante malgré la récente amélioration du taux de croissance. La déflation est maintenue dans le système. Le chômage reste encore un problème grave en particulier parmi les jeunes. Quant aux salaires réels, ils

sont en baisse de même que les prix des produits et des services ce qui se traduit par une aggravation de la situation déflationniste et de la récession. La crise bancaire assombrit encore davantage l'économie.

8. Le message à transmettre aux responsables politiques est clair : c'est la politique macroéconomique qui est importante. L'expérience des États-Unis et du Royaume-Uni, entre autres, montre qu'elle porte ses fruits à condition de bien en doser les composantes. Il faut des mesures gouvernementales monétaires et budgétaires concertées et coordonnées pour soutenir la croissance de l'économie et de l'emploi. Les écarts de production freinent l'inflation ce qui n'est pas le cas de l'expansion induite par la demande intérieure. Des réformes structurelles visant à promouvoir le travail de bonne qualité, et non pas une déréglementation simpliste du marché du travail, susciteront un courant favorable dans l'opinion publique. L'économie mondiale ne peut plus compter uniquement sur les États-Unis comme moteur de la croissance. Aussi, restent-ils d'autres risques à neutraliser.

- Les dirigeants européens doivent jouer leur rôle dans la conduite de la reprise de l'économie mondiale. Il faut pour ce faire un cadre prospectif à la politique monétaire et budgétaire afin de mettre en œuvre les engagements souscrits à Lisbonne en faveur du plein emploi. Au lieu de préparer le terrain à une hausse des taux d'intérêt, la BCE a la possibilité d'assouplir la politique monétaire. C'est donc maintenant qu'elle devrait baisser les taux d'intérêt. Les gouvernements doivent stimuler la demande intérieure par le biais de dépenses d'investissement dans l'infrastructure, l'éducation et la formation des salariés, la recherche et le développement ainsi que dans l'amélioration de l'environnement. L'initiative européenne relative à la croissance dans ce domaine est particulièrement bienvenue. Le Pacte de stabilité et de croissance devrait être mis en œuvre avec souplesse en évitant le durcissement pro-cyclique en période de récession et en permettant aux investissements publics de soutenir la reprise.
- La décision prise par la Réserve fédérale des États-Unis, de poursuivre la politique monétaire de soutien de la croissance à moyen terme est judicieuse. En matière de politique des pouvoirs publics, le dosage des mesures budgétaires doit maintenant être destiné à favoriser le soutien des titulaires de faibles revenus et de revenus moyens et à réparer et renforcer le filet de protection sociale. Les restrictions sur les emprunts publics devraient être supprimées. Par ailleurs, il faut accélérer et élargir les réformes du gouvernement d'entreprise afin d'y inclure le secteur des institutions d'épargne.
- Au Japon, les autorités doivent injecter d'importantes liquidités dans l'économie pour stimuler la création d'emplois dans le secteur privé, créer des emplois directs et conserver et améliorer le dispositif de sécurité sociale de manière à diminuer l'insécurité des travailleurs. Le système financier est une composante essentielle de l'infrastructure socioéconomique. La réforme du secteur bancaire japonais nécessite de donner un rôle aux autorités publiques. Mais le processus de restructuration qui suivra ne sera crédible que s'il s'accompagne d'une amélioration des niveaux d'emploi en s'appuyant sur des emplois de qualité élevée. Ces mesures doivent être mises en œuvre avec la pleine participation des partenaires sociaux.

Mesures urgentes concernant l'investissement dans les compétences et la gestion du changement

9. Les défis actuels posés par les transformations de l'économie, la technologie et la société, la rapidité de la transition vers une société fondée sur le savoir et les pressions démographiques dues au vieillissement de la population, exigent l'adoption d'une nouvelle approche de l'éducation et de la formation qui incorpore des stratégies favorables à la croissance et à l'emploi. A cet égard, la formation tout au long de la vie est devenue une priorité nationale et internationale permanente. Les stratégies de formation tout au long de la vie sont d'une importance capitale pour favoriser l'employabilité et la capacité d'adaptation aux nouvelles conditions du marché du travail. En favorisant l'accès à la formation tout au long de la vie, on permettra aux citoyens d'entrer sur le marché du travail et d'y progresser tout en encourageant la participation active des citoyens et l'intégration sociale.

10. Les syndicats ont participé de plus en plus activement à l'élaboration de stratégies de formation tout au long de la vie, au niveau national, et sont beaucoup intervenus dans les récentes initiatives prises au niveau européen. Ils poursuivront et intensifieront leurs efforts pour faire comprendre que la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie est essentielle si l'on veut atteindre l'objectif du plein emploi. Les actions en faveur d'une population active compétente et qualifiée, qui contribuent à la création de meilleurs emplois et au bon fonctionnement de marchés du travail accessibles à tous, vont dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés. Il reste donc beaucoup à faire pour que la formation tout au long de la vie devienne une réalité pour tous. Les gouvernements doivent désormais avoir comme priorité essentielle d'augmenter le montant des investissements dans l'éducation et la formation et de les adapter tant aux besoins d'une économie et d'une société en mutation qu'à l'objectif d'accroissement du niveau et de la qualité de l'emploi.

11. Dans le contexte actuel d'augmentation du chômage, nous demandons instamment aux ministres d'assurer le lien entre les politiques actives du marché du travail et les politiques de formation pour contribuer, dans toute la mesure du possible, à la reconversion des travailleurs dans les entreprises et à la réinsertion des sans-emploi. La reconversion et le reclassement des travailleurs confrontés à la perte de leur emploi peuvent protéger l'investissement en capital humain des entreprises et contribuer à éviter le chômage. Subventionner les congés payés des salariés lorsqu'ils sont remplacés temporairement par des chômeurs peut également contribuer fortement à réduire le chômage.

12. Nous avons maintenant tiré les enseignements au niveau des réussites obtenues en matière de politique du marché du travail. Les ministres du Travail du G8 doivent prendre des mesures pour rendre effectives les bonnes pratiques. Ils doivent en particulier mettre en œuvre des politiques destinées à :

- Renforcer les politiques actives du marché du travail afin de permettre des restructurations d'entreprises viables et acceptables pour la collectivité, comportant notamment la mise en place, dans les entreprises, de systèmes de congés de formation rémunérés ;
- Assurer un financement convenable de l'éducation et de la formation tout au long de la vie : cette responsabilité doit être acceptée en particulier par les employeurs car les salariés ne devraient pas être laissés à eux-mêmes ;

- Encourager et faciliter les accords entre employeurs et syndicats qui rendent matériellement possible la participation à la formation tout au long de la vie ;
- Favoriser à la fois la mise en œuvre de systèmes très performants d'organisation du travail et l'utilisation effective du potentiel de compétences de la main d'œuvre, en particulier les connaissances et l'expérience des travailleurs ;
- Faire procéder à une évaluation approfondie des politiques de formation permanente, axée essentiellement sur leurs succès et leurs échecs afin de mieux éclairer la mise en œuvre de la Charte de Cologne sur la formation tout au long de la vie.

13. Les syndicats sont prêts à renforcer leurs activités de négociation en faveur du développement de la formation et de la gestion du changement afin de favoriser le recours à l'approche optimale. Les syndicats continueront d'encourager les négociations collectives, les conventions collectives et le dialogue social à tous les niveaux comme étant les instruments essentiels pour ouvrir l'accès à la formation tout au long de la vie pour chacun des travailleurs au sein des entreprises. Ils soutiennent aussi les nouvelles méthodes d'organisation du travail et du temps qui s'accompagneront nécessairement de nouvelles approches de la formation tout au long de la vie. Mais il faut les soutenir dans leur rôle d'acteurs essentiels de ce processus.

III Intégrer d'autres groupes au monde de l'emploi – une nouvelle approche

14. Augmenter le taux d'activité et en particulier celui des groupes sous-représentés de la population active représente un objectif économique et social important. C'est essentiel pour préserver et améliorer des régimes de retraite et de sécurité sociale s'inscrivant dans la durée. Mais les mesures destinées simplement à accroître l'offre de travail ne suffiront pas. Pour augmenter la proportion d'actifs, il faut adopter une approche globale qui tienne compte des facteurs déterminant les conditions de l'offre et de la demande ainsi que des besoins spécifiques des groupes sous-représentés y compris les travailleurs âgés, les femmes et les migrants.

15. Pour améliorer les perspectives d'emploi des groupes sous-représentés il faut surtout que la demande de travail soit forte et les marchés du travail tendus. De plus, les mesures destinées à accroître l'offre de travail doivent se fonder sur une nouvelle approche pour assurer :

- L'attrait du travail et la disponibilité des emplois ;
- Des salaires décents assurant des conditions d'existence convenables et permettant de limiter, voire de supprimer, le risque d'être pris au piège des bas salaires ;
- L'égalité des sexes sur le marché du travail ;
- L'égalité d'accès à la formation et à l'éducation des adultes ;
- Un environnement favorable permettant de concilier vie professionnelle et vie privée grâce à l'amélioration de l'accès aux transports publics et des formules de garde des enfants et des personnes âgées.

L'égalité des sexes sur le marché du travail – un défi qui reste à relever

16. L'augmentation du taux d'activité des femmes sur le marché du travail est l'un des éléments essentiels de l'évolution du monde du travail. Cependant, les femmes continuent d'être sur un pied d'inégalité avec leurs collègues masculins et ont de ce fait des débouchés inégaux sur le marché du travail. C'est ainsi que la suppression des obstacles à l'égalité des sexes sur le marché du travail doit être une priorité importante dans tous les pays du G8.

17. Afin d'améliorer les débouchés des femmes sur le marché du travail :

- Il faut mettre en œuvre et renforcer les politiques d'égalité des chances. Ces politiques doivent cependant fixer plus clairement des buts et des délais et comporter aussi des mécanismes permettant leur application.
- Il faut appliquer plus efficacement les normes fondamentales de l'emploi afin de protéger les femmes et les hommes travaillant dans des formes d'emplois atypiques.
- Il faut adopter et mettre en œuvre des politiques et une législation efficaces en matière d'égalité en vue de réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes.
- Les programmes de formation et les cours passerelle doivent être mieux adaptés aux besoins des salariés.
- Il faut diminuer de manière équilibrée la double charge de travail en favorisant une plus grande participation des hommes au congé parental ainsi que le développement des structures d'accueil pour les enfants (à des prix abordables).
- Il faut encourager les employeurs à contribuer plus activement à l'harmonisation des temps de vie professionnelle et de vie privée en mettant en place des accords appropriés sur les temps de travail et en apportant leur soutien au développement des structures d'accueil pour les enfants.

Augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés

18. Au lieu d'axer leur réflexion sur les questions d'âge réglementaire de départ à la retraite qui sèment la discorde, les pouvoirs publics devraient se tourner vers la question fondamentale de l'amélioration des possibilités d'emploi et du taux d'activité des travailleurs âgés. Afin de renverser la tendance à la mise en préretraite ou au chômage de fin de carrière, il est d'une importance primordiale de faire disparaître les pressions dues à l'existence d'un taux de chômage élevé et à la faible demande de main d'œuvre, à la discrimination liée à l'âge en matière d'emploi ainsi qu'aux restructurations d'entreprises. Il faut que les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats prennent des initiatives conjointes afin de réexaminer et modifier les pratiques actuelles en matière d'emploi et d'adapter les systèmes de travail, les lieux de travail et les parcours professionnels au vieillissement des travailleurs. Ces initiatives doivent mettre l'accent sur :

- L'amélioration de l'accès à la formation ;
- Les moyens d'améliorer la qualité du travail en renforçant les normes d'hygiène et de sécurité au travail ;

- L'amélioration de la prévention car il vaut mieux prévenir que guérir ;
- Le maintien dans l'entreprise des travailleurs âgés en cas de restructuration ;
- L'amélioration de la flexibilité associée à une sécurité appropriée.

19. Les employeurs doivent changer leur comportement et leurs pratiques eu égard à l'emploi des travailleurs âgés. Il est largement prouvé que la discrimination due à l'âge est très répandue sur les marchés du travail internes et externes des pays du G8. Les employeurs ont généralement le sentiment que les travailleurs âgés sont difficiles à former, incapables de s'adapter aux nouvelles technologies et trop prudents. Il apparaît de plus en plus cependant que les travailleurs âgés ne sont pas moins efficaces que les plus jeunes et les entreprises qui ont supprimé de leurs critères de recrutement la discrimination due à l'âge s'en trouvent récompensées par l'accroissement de leur productivité. Rien ne permet de prouver l'affirmation/l'hypothèse selon laquelle l'aptitude à participer de manière productive au processus d'innovation diminue avec l'âge. En ce qui concerne le maintien de la capacité d'innovation dans le contexte du vieillissement de la population active, il est de plus en plus important de concevoir des systèmes de travail et des parcours professionnels en rapport avec l'âge.

20. La formation tout au long de la vie peut contribuer à adapter les qualifications et les compétences des travailleurs à la demande du marché du travail. Elle peut en outre contribuer à renforcer les liens des travailleurs âgés avec le marché du travail. Il est plus fructueux d'adapter les compétences que d'en acquérir de nouvelles compte tenu du temps relativement court pour récupérer les frais engagés. L'objectif doit être de développer et maintenir la capacité des travailleurs à accomplir des tâches tout au long de leur vie professionnelle. Il faut cependant attacher une attention particulière aux nouveaux profils de carrière. Les travailleurs âgés doivent éprouver le sentiment d'avoir leur place dans des nouvelles structures aux hiérarchies moins marquées, par exemple. La préparation aux carrières d'un profil nouveau doit faire partie intégrante des programmes de formation de manière à faciliter l'aptitude des salariés à s'adapter à de plus grandes exigences de flexibilité et de mobilité au niveau professionnel et à changer d'emplois au sein de leur entreprise.

21. Parallèlement, il faut prévoir d'assouplir le passage de la vie active à la retraite. Ceci implique d'instaurer la flexibilité en matière de retraite et la décision de prendre une retraite anticipée devrait être volontaire. Le départ à la retraite progressif est une option qui offre de gros avantages. Il peut permettre par exemple d'éviter ou du moins de surmonter le « choc de la retraite » qui découle d'un passage trop rapide de la vie active à la retraite. Il permet en outre de mieux adapter les exigences du travail à un déclin de la santé dû éventuellement à l'âge. C'est ainsi que les travailleurs âgés peuvent rester plus longtemps opérationnels et finalement continuer à faire bénéficier leur entreprise de leur expérience.

IV Proposer un travail décent : il faut aborder la question de la qualité des emplois

22. Malgré l'engagement pris par un certain nombre de gouvernements pour atteindre l'objectif de « Travail décent » fixé par l'OIT, les données dont nous disposons sur la qualité des emplois reflètent clairement une situation très préoccupante :

- Les conditions de travail ne s'améliorent pas mais s'aggravent sur certains plans ;

- Les formes d'emploi atypiques et notamment les emplois à temps partiel, le travail temporaire, précaire ou occasionnel qui n'est pas librement choisi, se développent et s'accompagnent souvent de bas salaires et d'une moins bonne protection sociale ;
- Les inégalités de salaires ont tendance à augmenter et découlent souvent des « réformes » du marché du travail.

23. L'absence de travail décent n'est pas simplement un motif de préoccupation sociale – une stratégie d'accroissement du taux d'activité des travailleurs âgés et des groupes sous-représentés doit se fonder sur l'amélioration de la qualité de l'emploi. Les travailleurs occupant des emplois décents sont plus motivés et plus productifs. Les tendances actuelles des conditions de travail ont donc de graves conséquences pour la santé et la productivité. Il n'est guère encourageant de constater l'absence de réelle amélioration des conditions de travail à un moment où la population active est confrontée à l'évolution du profil des emplois, de l'autonomie des emplois et du contenu des tâches. Alors que les travailleurs des pays du G8 devraient relever le défi d'une concurrence de plus en plus vive de l'économie mondiale, le marché du travail et les politiques sociales doivent permettre aux travailleurs d'avoir accès à des emplois de qualité, à la sécurité économique et à la stabilité de l'emploi.

24. Les inquiétudes liées à la précarité de l'emploi et aux pièges des emplois à bas salaires ne disparaîtront pas avec la création d'emplois plus nombreux. Il faut donc que les politiques de l'emploi mettent l'accent sur la question de la qualité de l'emploi et il est essentiel que la promotion de la qualité de l'emploi se fasse dans le cadre de l'approche optimale et privilégiée :

- Le maintien et la promotion de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- Les actions en faveur de l'acquisition et de l'emploi de nouvelles compétences ;
- La garantie de débouchés professionnels et la sécurité de l'emploi fondées sur la prévention de la précarité, des salaires décents et la reconnaissance du droit des travailleurs à se faire entendre dans le processus de gestion du changement ;
- La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée.

25. L'une des priorités essentielles des gouvernements doit être de définir des parcours professionnels pour les travailleurs à bas salaires afin de leur permettre de se dégager des pièges de la pauvreté, et de fixer une limite inférieure au marché du travail par le biais de salaires minimum bien ciblés et de systèmes d'avantages intégrés.

26. Il faut mettre en outre à l'ordre du jour la question de la garantie de la liberté syndicale des travailleurs dont les formes d'emploi sont atypiques. Les travailleurs temporaires et la main d'œuvre contractuelle se retrouvent souvent dans une situation où leur employeur légal est différent de celui auquel ils fournissent leurs services. Dans ces conditions, les travailleurs n'ont plus la possibilité d'exercer leur droit de négociation collective. Pour essayer de résoudre ce problème il faut adapter et moderniser les lois et règlements qui régissent les négociations collectives.

V. Réforme structurelle et marchés du travail – la nécessité d’une approche « optimale »

27. L’Etude de l’OCDE sur la croissance et les récents résultats sur le plan de la croissance et de l’emploi dans un certain nombre de pays européens, nordiques en particulier, qui ont choisi la « voie optimale » pour leurs réformes, montrent que l’on peut obtenir des bons résultats sur le marché du travail et des taux d’emplois élevés grâce à la mise en œuvre de politiques appropriées et en relation les unes avec les autres dans les domaines du dialogue social, de la politique macroéconomique et de la politique du marché du travail. Cela montre qu’il existe différents moyens pour améliorer le comportement du marché du travail :

- Des systèmes de protection sociale de grande qualité sont compatibles avec une bonne tenue de l’emploi. Des systèmes de protection sociale bien financés et efficaces et des systèmes corrects de protection de l’emploi n’empêchent pas des taux élevés d’emploi.
- Une réglementation du marché du travail judicieusement établie peut améliorer l’efficacité. Par exemple, les allocations de chômage accroissent l’efficacité du processus d’adéquation des emplois – elles permettent aux demandeurs d’emploi de chercher un travail mieux adapté à leurs compétences et à leurs attentes. La sécurité de l’emploi favorise les bonnes dispositions professionnelles des salariés et les encourage à accepter la mobilité au sein de l’entreprise ainsi que l’évolution technique et les changements d’organisation.
- La sécurité de l’emploi incite les employeurs à investir dans la formation et l’amélioration des qualifications du personnel.
- Opter pour la flexibilité au point d’aboutir à une impasse en matière de gestion des ressources humaines nuit à l’innovation.

28. Cette expérience, associée aux enseignements à tirer de la mise en œuvre de la Stratégie pour l’emploi de l’Union européenne, doit servir de point de départ à une réévaluation des *politiques de réforme du marché du travail en Europe*. Il faut porter une attention particulière à la question des réussites et des échecs de la réforme du marché du travail. Pourquoi de nombreux efforts de réforme n’ont-ils pas réussi à résoudre les problèmes importants de promotion de l’emploi, de sécurité sociale et d’intégration ainsi que de cohésion ? Et comment se fait-il que dans un certain nombre de pays qui ne suivent pas les recommandations du modèle classique de flexibilité du marché du travail, les politiques de l’emploi et du marché du travail ont porté leurs fruits ?

29. En ce qui concerne les graves problèmes occasionnés par les pièges de pauvreté, la réévaluation des *politiques de réforme du marché du travail* doit également aborder les questions suivantes :

- Comment améliorer la coordination de la politique du marché du travail et de la politique sociale et comment parvenir à rendre réciproquement compatibles la réforme du marché du travail et une réglementation judicieuse d’une part, et une protection sociale durable d’autre part ?
- Quelles ont été les conséquences sur l’équité sociale des systèmes de protection et de prestations, de conception nouvelle, destinés à devenir des instruments de la promotion

de l'emploi ? En particulier, la nouvelle conception de la protection sociale du travail remplit-elle toujours sa fonction traditionnelle et nécessaire de protection sociale c'est-à-dire de garantie de la sécurité économique ? N'a-t-elle pas nuï à cette fonction et contribué ainsi à la formation de pièges de pauvreté ?

- Comment peut-on associer au mieux sécurité sociale et flexibilité pour les rendre plus compatibles et leur permettre de se renforcer mutuellement ?
- Quel a été le rôle du dialogue social pour ce qui est des résultats des politiques mises en œuvre en matière de promotion de l'emploi et de réforme du marché du travail ?

30. Nous invitons les ministres du Travail du G8 à encourager et soutenir l'OIT afin qu'elle entreprenne une évaluation sérieuse des résultats de la réforme du marché du travail tant dans les pays industrialisés que dans les pays en transition et qu'elle travaille de concert avec l'OCDE au niveau de sa réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Nous engageons également à nouveau les ministres du Travail du G8 à soutenir l'élaboration et l'emploi d'indicateurs pilotes du marché du travail afin d'essayer de relever les défis en matière de politiques du marché du travail et de l'emploi. Ce faisant, la série des 20 indicateurs pilotes des marchés du travail, conçue par l'OIT et actuellement disponible, devrait servir de point de départ et être étoffée.

VI Doter la mondialisation d'une dimension sociale – le rôle et la responsabilité du G8

31. Les ministres du Travail du G8 doivent manifester clairement leur intention de s'employer à élaborer un ensemble de règles sociales efficaces pour régir la mondialisation, de manière à obtenir une répartition plus large et équitable des bienfaits de la croissance. Il est impossible de donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer dans l'entreprise si les droits fondamentaux des travailleurs n'existent pas. L'approche partielle de la mondialisation fondée sur la simple déréglementation des marchés a conduit à remettre en cause le système multilatéral d'échanges et d'investissement. Pour garantir la légitimité du système, il faut rendre la réglementation des échanges et de l'investissement cohérente avec les grandes priorités de l'action des pouvoirs publics telles que la protection de l'environnement et le développement durable, des services publics de qualité, l'innocuité des aliments et des produits et le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Il faut des mécanismes pour mener à bien une consultation efficace avec les syndicats et les autres représentants de la société civile.

32. Pour donner une dimension sociale à la mondialisation il faut prendre des mesures décisives pour s'attaquer aux inégalités sociales et professionnelles fondamentales dans le but d'instaurer un système mondial d'échange équitable susceptible d'ouvrir la voie à un développement socialement juste et durable. Par conséquent, les gouvernements du G8 doivent donner mandat aux institutions financières internationales et à l'OMC de contribuer à doter la mondialisation d'une dimension sociale en travaillant de concert avec d'autres organisations internationales, en particulier avec l'OIT sur le suivi du rapport de la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation concernant un programme d'action pour une bonne gouvernance. Pour mener à bien cette entreprise, il faut mettre en œuvre et appliquer réellement la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail comme une norme concernant l'ensemble du système qui doit être appliquée par toutes les institutions multilatérales. A cet effet, il faudrait créer un forum permanent entre ces organisations.

33. En ce qui concerne le commerce des services, les ministres du Travail du G8 doivent attacher une attention particulière à la réglementation relative à la prestation de services liée au mouvement transfrontalier temporaire des travailleurs (désigné sous le nom de Mode 4 en vertu de l'AGCS). La spécification correspondante de l'AGCS ne concerne pas la liberté de mouvement des travailleurs mais le droit qu'ont les employeurs de muter leurs travailleurs à l'étranger. Les syndicats craignent que le mouvement temporaire des travailleurs puisse mettre les travailleurs dans une situation portant atteinte à leurs droits et où ils feraient l'objet de transactions contraires aux principes des droits de l'homme et des droits syndicaux. Il est donc essentiel de veiller à ce que la prestation de services fondée sur un mouvement transfrontalier temporaire de personnes physiques, ne viole pas ou ne menace pas les normes internationales du travail, les normes nationales du travail ainsi que les conventions collectives existantes. Les sociétés qui fournissent des services transfrontaliers à l'aide de leur propre personnel doivent accorder des conditions de travail et des salaires qui ne sont pas moins favorables que ceux du pays destinataire. En cas de non respect de ces dispositions, les sociétés doivent voir la prestation de leurs services transfrontaliers suspendue en vertu du mode 4 de l'AGCS. De plus, les normes fondamentales du travail doivent être respectées aussi bien dans le pays d'origine des travailleurs que dans le pays destinataire.

34. En outre, les ministres doivent renforcer leur engagement à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Bien que les Principes directeurs couvrent une multitude d'aspects relatifs aux activités des entreprises, l'essentiel de ces Principes traite de l'emploi et des relations professionnelles et la plupart des cas présentés concernent ce chapitre. Les ministres du Travail doivent s'employer avec leurs collègues des autres ministères à faire en sorte que les Points de contact nationaux disposent des compétences nécessaires leur permettant de traiter les cas relatifs aux relations professionnelles, à l'emploi et aux violations des droits de l'homme et des droits syndicaux. Les gouvernements dans leur ensemble doivent assumer leurs responsabilités et veiller à ce que les Points de contact nationaux (PCN) fonctionnent efficacement ce qui permettrait aux Principes directeurs de devenir un instrument efficace pour garantir la citoyenneté des entreprises.