



## **Dixième Réunion régionale européenne**

Istanbul, Turquie, 2-5 octobre 2017

ERM.10/D.6

---

### **Note de synthèse**

#### **Deuxième débat spécial en séance plénière**

##### **Organisation du travail et de la production, y compris la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

###### **Objectif**

Les participants à la présente session sont invités à étudier les effets des nouvelles formes d'organisation du travail et de la production sur la nature du travail, en particulier en termes de droits et de responsabilités, pour les entreprises/les employeurs, les travailleurs et leurs organisations représentatives dans un monde du travail en mutation. Ils pourraient ensuite examiner la question du travail décent, notamment les possibilités et difficultés induites dans ce domaine par les changements en cours, puis celle de savoir comment la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après «la Déclaration sur les entreprises multinationales») <sup>1</sup> peut jouer un rôle positif à cet égard en Europe et Asie centrale <sup>2</sup>.

###### **Contexte**

Les transformations du monde du travail, notamment les innovations dans les transports, les technologies de l'information et de la communication, ainsi que le commerce international, la financiarisation et la «servicisation» de l'économie mondiale ont eu des incidences importantes sur l'organisation du travail et de la production en Europe et Asie centrale.

Les entreprises, importants vecteurs de changement, ont été touchées dans leurs structures organisationnelles, quelle que soit leur taille.

<sup>1</sup> La version révisée de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, telle qu'adoptée par le Conseil d'administration à sa 329<sup>e</sup> session (mars 2017) à l'issue d'un processus de révision tripartite, peut être consultée [ici](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples renseignements sur le mécanisme de suivi au niveau régional de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, voir l'Annexe II, point 1.a de la Déclaration.

---

D'une part, de nombreuses entreprises externalisent ou sous-traitent leurs activités à des tiers ou à d'autres intermédiaires aux niveaux local, national et international. La fragmentation croissante des processus de production, y compris par les chaînes d'approvisionnement, a suscité des interrogations quant aux effets sur les employeurs, les travailleurs, les économies et les sociétés. Au premier plan des débats sur l'entreprise inclusive et durable, la croissance économique et l'emploi figurent des questions telles que celles de la productivité, de la compétitivité, du comportement du marché, des politiques fiscales et sociales, des politiques environnementales et commerciales, ainsi que des droits fondamentaux au travail et des conditions de travail.

D'autre part, l'apparition de nouvelles formes d'entreprises, telles que celles qui existent dans l'économie des plates-formes numériques (ou «*gig economy*»), l'économie dite collaborative ou le microtravail, a perturbé nombre d'entreprises traditionnelles et de marchés établis, tout en étant une source importante de nouvelles formes d'emploi. Cela a contribué à la naissance d'un nouveau groupe d'entrepreneurs, créant des possibilités de travail et des moyens de subsistance pour de nombreuses personnes sur le marché du travail.

Si ces mutations dans l'organisation du travail et de la production ont offert aux employeurs et aux travailleurs de multiples possibilités ainsi qu'une plus grande souplesse et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, elles ont également suscité des interrogations quant à la nature et à la portée des droits et des responsabilités – en particulier, comment ces droits peuvent être exercés et où et par qui ces responsabilités sont assumées. De même, les rôles des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, des entreprises et des institutions du marché du travail sont en train d'être repensés.

Ces transformations et leurs incidences sur le marché du travail ont remis en cause la manière dont est comprise la relation de travail normale, car celle-ci passe d'une relation fondée sur l'emploi continu, régulier et à plein temps à des relations d'emploi plus souples et plus fluides – voire, dans certains cas, n'existe plus du tout. La frontière entre emploi et travail indépendant s'en trouve de plus en plus brouillée.

La multiplication des modalités d'emploi différenciées et plus souples, telles que le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et la sous-traitance ainsi que l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant, doublée de l'érosion de la relation de travail traditionnelle, fait craindre qu'un nombre croissant de travailleurs ne soient encore plus fragilisés sur le marché du travail et exposés à l'insécurité sociale. Certains se retrouvent parfois en dehors ou exclus du champ des systèmes de protection sociale et de protection des travailleurs. Cela suscite des interrogations quant au niveau et à la couverture des systèmes sociaux et des systèmes de protection des travailleurs qui assureraient un juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

En outre, le fait que les droits et les responsabilités soient de plus en plus dissociés de la relation de travail peut avoir des effets sur la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail, ainsi que l'exercice des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, et la manière dont ces droits sont défendus. Dans le même temps, les entreprises risquent de souffrir d'un manque de continuité et du non-développement des compétences de leurs salariés.

Les changements dans l'organisation du travail et de la production ont et continueront d'avoir des conséquences considérables pour les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et la société ainsi que pour les systèmes d'emploi et de relations professionnelles.

Si toutes les parties prenantes de l'économie portent une responsabilité dans la détermination des processus de production futurs, les entreprises multinationales – en tant

---

que parties prenantes mobiles et de grande envergure dans une économie de plus en plus mondialisée – sont particulièrement bien placées pour promouvoir l’avenir durable du travail et de la production et ont des responsabilités particulières à cet égard. Au cours des dernières décennies, les processus de production se sont progressivement différenciés et sont pour partie devenus des chaînes d’approvisionnement mondiales qui échappent à la réglementation propre à chaque pays. Cette évolution amplifie encore le rôle du dialogue social tripartite et de la promotion des bonnes pratiques commerciales.

La Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui contient des recommandations adressées aux entreprises (multinationales et nationales), aux gouvernements et aux partenaires sociaux dans les domaines des politiques générales, de l’emploi, de la formation, des conditions de vie et de travail et des relations professionnelles, est un instrument essentiel de la promotion des entreprises durables. Elle a pour objectif d’encourager la contribution positive des entreprises au développement socio-économique et au travail décent, d’atténuer les éventuelles conséquences négatives et d’y remédier. Les recommandations en question, qui sont le reflet de bonnes pratiques applicables par toutes les entreprises, sont aussi très pertinentes eu égard au [Programme de développement durable à l’horizon 2030](#) et dans la perspective de l’évolution future de l’organisation du travail et de la production.

Les entreprises multinationales dont le siège social se trouve en Europe ou Asie centrale ou qui ont des activités dans la région jouent un rôle important dans le développement socio-économique et le travail décent de par leurs décisions en matière d’investissement, d’achats et d’emploi et les relations commerciales qu’elles entretiennent avec d’autres entreprises, en particulier les entreprises locales, y compris les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME). Si la présence d’entreprises multinationales et de leurs chaînes d’approvisionnement offre des possibilités importantes de développement socio-économique et de travail décent, elle peut également poser des problèmes. Il importe aussi que les gouvernements contribuent à créer un environnement propice aux entreprises multinationales et à leurs fournisseurs pour tirer pleinement parti de ces possibilités et gérer efficacement les éventuels effets déstabilisants.

Le document intitulé «Entreprises multinationales, développement et travail décent – Rapport sur la promotion et l’application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie centrale» présente un aperçu des tendances de l’investissement direct étranger dans la région et des possibilités et difficultés qu’il induit pour le travail décent<sup>3</sup>. Y figure également un résumé des points de vue des gouvernements, des organisations d’employeurs et des organisations de travailleurs sur l’application de la Déclaration sur les entreprises multinationales, qui a été établi à partir du questionnaire envoyé à tous les Etats Membres de l’OIT dans la région. Le nombre élevé de réponses reçues<sup>4</sup> est révélateur du vif intérêt que suscitent les entreprises multinationales et leur contribution au travail décent et au développement inclusif et durable et témoigne de l’importance de la promotion de ce cadre stratégique tripartite. En outre, le rapport donne des détails sur les initiatives que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont prises en vue de faire connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales et de promouvoir la mise en œuvre des recommandations qui y sont formulées.

<sup>3</sup> Le document intitulé «Entreprises multinationales, développement et travail décent – Rapport sur la promotion et l’application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie centrale», peut être consulté [ici](#).

<sup>4</sup> Au total, 83 réponses ont été reçues de 43 pays représentant 84 pour cent des Etats Membres de la région.

---

## **Questions pouvant être examinées**

- Quelles sont les nouvelles formes d'entreprises et quelle est leur incidence sur la productivité et la compétitivité? De quelle façon les nouvelles modalités de travail et d'emploi touchent-elles les catégories traditionnelles de travailleurs dans la région? Comment promouvoir la création d'emplois et la protection des droits au travail et des droits sociaux de manière à assurer un emploi décent pour tous?
- Que peuvent faire les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour promouvoir un environnement propice aux entreprises durables?
- Comment l'investissement et le commerce peuvent-ils multiplier les possibilités de travail décent dans la région?
- De quelle façon les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs devraient-ils assumer les rôles et responsabilités énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales pour mieux tirer parti des activités des entreprises multinationales afin de garantir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, notamment par l'intermédiaire de leurs liens commerciaux avec des entreprises nationales, y compris des microentreprises et des PME? Que faut-il faire pour mieux promouvoir et mettre en œuvre dans la région les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans l'optique du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier au moyen des outils opérationnels décrits dans la Déclaration telle que révisée?

## **Documents de référence**

Pour de plus amples renseignements, consulter le document suivant: «Entreprises multinationales, développement et travail décent – Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie centrale».