

Sixième Réunion régionale européenne
Genève Décembre 2000

Le travail décent en Europe et en Asie centrale

Activités de l'OIT
1995-2000

VOLUME II

Rapport du Directeur général

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

ISBN 92-2-212257-7

Première édition 2000

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Table des matières

Volume I

Introduction	vii
L'Europe à l'heure de la mondialisation – le travail décent dans l'économie de l'information	1
Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et l'organisation du travail et de la production	2
<i>Effets sur l'emploi</i>	2
<i>Accès</i>	4
<i>Pénurie de personnel qualifié</i>	5
<i>Incidences sur l'organisation du travail et de la production</i>	11
<i>Liberté de localisation</i>	13
<i>Evolution des frontières de l'entreprise</i>	14
<i>Diversification du monde du travail</i>	14
<i>L'OIT, la technologie et le travail décent</i>	15
Migrations de main-d'œuvre	16
<i>La demande de spécialistes du logiciel</i>	16
<i>Main-d'œuvre très qualifiée: on se l'arrache</i>	22
<i>Migrations Est-Ouest</i>	23
<i>Protection des travailleurs migrants</i>	25
<i>La question du développement</i>	26
Organisation et représentation des employeurs et des travailleurs	28
<i>Améliorer l'accès grâce à la formation</i>	30
<i>Employabilité et apprentissage tout au long de la vie</i>	32
<i>Représentation</i>	34
<i>Flexibilité</i>	35
<i>Télétravail</i>	36
<i>Conditions de travail: contrôle, vie privée, santé</i>	38
<i>Potentiel des TIC pour les organisations d'employeurs et de travailleurs</i>	39
Protection sociale	43
<i>Création d'emplois, suppression d'emplois et chômage</i>	44

<i>Situation dans la profession et étendue de la protection sociale</i>	44
<i>Protection sociale complémentaire</i>	46
<i>Les TIC et l'application de la législation sur la protection sociale</i>	46
<i>Les TIC et la sécurité et la santé</i>	47
Questions pour la discussion	49

Volume II


Acronymes et abréviations	vii
1. Tendances du développement en Europe et en Asie centrale ..	1
Introduction	1
Pays d'Europe occidentale	2
<i>L'emploi dans le Traité d'Amsterdam</i>	2
<i>Evolution favorable du marché du travail dans quatre petits pays</i>	3
<i>Persistance de forts taux de chômage</i>	4
<i>Essor des services et des formes «atypiques» d'emploi</i>	4
<i>Situation des travailleuses</i>	5
<i>Dialogue social</i>	5
<i>Protection sociale</i>	6
Pays en transition	9
<i>L'héritage du passé</i>	9
<i>Le «consensus de Washington»</i>	10
<i>Tendances du développement</i>	10
<i>Situation de l'emploi</i>	13
<i>Migrations internationales de travailleurs</i>	16
<i>Dialogue social</i>	17
<i>Protection sociale</i>	19
2. Activités de l'OIT	23
Structure de l'OIT en Europe et en Asie centrale	23
<i>Bureau régional</i>	25
<i>Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale</i>	25
<i>Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale</i>	27
<i>Correspondants nationaux</i>	29
<i>Bureaux de correspondance</i>	29
Relations avec l'Union européenne et les autres institutions régionales	32
Centre international de formation de l'OIT	34

Principales tendances de la coopération technique	35
<i>Priorités de l'assistance technique</i>	37
Promotion de l'emploi	41
<i>Politique de l'emploi</i>	41
<i>Statistiques du travail</i>	45
<i>Renforcement des institutions du marché du travail</i>	48
<i>Formation professionnelle</i>	56
<i>Développement de l'entreprise</i>	60
Protection sociale	66
<i>Sécurité et santé au travail</i>	66
<i>Inspection du travail</i>	71
<i>Programmes de prévention de la toxicomanie</i> <i>et de l'alcoolisme</i>	73
<i>Migrations internationales aux fins de l'emploi</i>	75
<i>Sécurité sociale</i>	76
Dialogue social et tripartisme	81
<i>Organismes de dialogue social</i>	82
<i>Politique des salaires et des revenus</i>	84
<i>Organisations d'employeurs</i>	87
<i>Organisations de travailleurs</i>	91
<i>Dialogue social au niveau sectoriel</i>	95
Droits fondamentaux des travailleurs	96
<i>Déclaration de l'OIT</i>	98
<i>Déclaration de Sofia</i>	99
<i>Progrès réalisés et questions en suspens</i>	99
<i>Liberté syndicale</i>	100
<i>Discrimination</i>	101
<i>Travail forcé</i>	102
<i>Egalité entre hommes et femmes</i>	102
<i>Travail des enfants</i>	104
Annexe statistique	109
Bibliographie	125

Acronymes et abréviations

BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CCI	Corps commun d'inspection
CEE	Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
CEI	Communauté d'Etats indépendants
CES	Confédération européenne des syndicats
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITP	Classification internationale type des professions
CMT	Confédération mondiale du travail
COMECON	Conseil d'assistance économique mutuelle (CAEM)
CSC	Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire (BIT)
EUROSTAT	Office statistique des Communautés européennes
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
GERME	Programme «Gérez mieux votre entreprise» (BIT)
GTZ	Agence allemande de coopération technique
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants (BIT)
ISEP	Programme international pour les petites entreprises (BIT)
ISP	Internationale des services publics
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMI	Organisation maritime internationale
OMS	Organisation mondiale de la santé
Phare	Programme d'aide communautaire aux pays d'Europe centrale et orientale
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
STEP	Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (BIT)
Tacis	Assistance technique aux nouveaux Etats indépendants et à la Mongolie (UE)
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des services d'appui aux projets des Nations Unies



1. Tendances du développement en Europe et en Asie centrale

Introduction

La région Europe et Asie centrale de l'OIT comprend 50 pays. Leurs niveaux de développement sont très variés puisque leur PIB par habitant, par exemple, va de 1 041 dollars au Tadjikistan à 33 505 dollars au Luxembourg (voir tableau 1). Cette disparité ne dénote pas forcément une division mais signifie que les obstacles à surmonter pour promouvoir le travail décent dans la région sont très divers.

Un nouveau dynamisme est apparu en Europe, comme en témoignent notamment la transition des pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale vers la démocratie et l'économie de marché ainsi que l'accélération du processus d'intégration de l'Europe occidentale. Des pays tels que le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas ont beaucoup progressé sur la voie du plein emploi durant la période considérée et, un peu partout en Europe occidentale, le chômage est désormais en recul. Les pays en transition ont dû relever bien des défis: forte inflation, contraction marquée du PIB, montée du chômage et de la pauvreté, nécessité d'adapter leurs institutions ou d'en créer de nouvelles pour répondre aux exigences de l'économie de marché dans des domaines tels que le dialogue social ou la protection sociale. Quelques pays, notamment d'Europe centrale, ont fait de nets progrès sur ce plan mais il reste encore beaucoup à faire.

Dans les pays de la CEI (Communauté d'Etats indépendants), de l'Europe centrale et de l'Europe du Sud-Est, les problèmes de la transition ont été aggravés par l'impact de la crise financière qu'a connue la Russie en 1998. Les pays d'Asie centrale qui font partie de la CEI sont parmi les moins développés de la région et ce sont eux qui ont le plus de problèmes à mener à bien leur transition et à relever les défis de la mondialisation.

Plusieurs pays de la région ont été touchés par des conflits qui ont provoqué des afflux de réfugiés (par exemple les 700 000 réfu-

giés du Kosovo) et qui exigent maintenant un effort de reconstruction. Le Pacte de stabilité de l'Europe du Sud-Est, qui vise à promouvoir la paix, la démocratie, le respect des droits de l'homme et la prospérité économique, devrait être bénéfique aux pays de la région frappés par des conflits.

D'une manière générale, il est manifeste que les divergences politiques et économiques tendent à s'aplanir et que de plus en plus de pays de la région sont acquis aux politiques et institutions sociales des pays de l'Union européenne. Le processus d'élargissement de l'UE représente pour les pays concernés une incitation extrêmement forte à mener à son terme le processus de transition, à moderniser leurs économies et à se rapprocher du modèle auquel ils aspirent.

Pays d'Europe occidentale

Dans les pays industrialisés d'Europe occidentale, la période qui va de 1995 au milieu de 2000 s'est mieux terminée qu'elle n'avait commencé puisque le chômage, tout en restant élevé dans un certain nombre de pays, a nettement diminué. Dans l'Union européenne, le taux moyen de chômage est tombé de 10,5 pour cent en 1997 à 9,7 pour cent en 1998 et à 8,9 pour cent en 1999. Il devrait continuer à fléchir pour avoisiner 8,4 pour cent en 2000 et 8,0 pour cent en 2001 (FMI, 2000).

La nécessité de promouvoir la croissance économique pour faire reculer le chômage est restée au centre des préoccupations des dirigeants d'Europe occidentale, conformément au Traité d'Amsterdam et aux conclusions du Sommet de Luxembourg sur l'emploi. Le PIB a augmenté de 2,7 pour cent dans l'Union européenne en 1998 et de 2,3 pour cent en 1999. Selon les prévisions, sa croissance devrait atteindre 3,2 pour cent en 2000 (FMI, 2000). D'après certains experts, si le taux actuel de croissance se maintient et compte tenu de l'évolution démographique, qui réduira les effectifs de la population active, le taux de chômage tombera aux alentours de 5 pour cent d'ici à 2005.

L'emploi dans le Traité d'Amsterdam

Les Etats membres de l'Union européenne sont désormais mieux armés pour s'attaquer aux causes structurelles du chômage, notamment depuis l'inclusion dans le Traité d'Amsterdam de dispositions concernant l'emploi. En novembre 1997, avant même la ratification de ce traité, le Sommet de Luxembourg sur l'emploi a commencé à donner effet à ces dispositions. L'élément central de la stratégie consiste à définir et mettre en œuvre chaque année des lignes directrices

pour l'emploi qui sont adoptées par les Etats membres sur proposition de la Commission. Les mesures prises incluent une procédure de suivi par pays, fondée sur la présentation de rapports annuels concernant la mise en œuvre des plans d'action nationaux. A la réunion extraordinaire qu'il a tenue à Lisbonne en mars 2000, le Conseil européen a décidé que l'objectif sera de porter le taux d'emploi dans l'Union européenne de son niveau actuel de 61 pour cent à un niveau aussi proche que possible de 70 pour cent d'ici à 2010.

Evolution favorable du marché du travail dans quatre petits pays

Plusieurs petits pays d'Europe occidentale ont relativement bien réussi à s'adapter à la mondialisation tout en étant les premiers à parvenir à une amélioration significative de la situation sur leur marché du travail. A quelques exceptions près, comme la Finlande et la Suède, la plupart des pays européens comptant moins de 10 millions d'habitants ont ramené leur taux de chômage à moins de 5 pour cent, soit nettement moins que dans plusieurs grands pays. Parmi ces petits pays, l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal, ainsi que la Norvège et la Suisse, ont fait de réels progrès sur la voie du plein emploi. Beaucoup reste à faire, mais ils ont montré qu'il est possible d'obtenir de bons résultats en matière d'emploi dans le contexte du modèle social européen.

La situation du marché du travail de quatre de ces pays (Autriche, Danemark, Irlande et Pays-Bas) a récemment fait l'objet d'une étude du BIT (Auer, 2000), qui estime que leur succès est dû en grande partie à trois facteurs: dialogue social, politique macroéconomique, politique du marché du travail. Selon cette étude, le dialogue social a créé entre les principaux acteurs sociaux un climat de confiance, particulièrement notable dans des pays ayant souffert auparavant d'une grave crise économique et sociale. C'est seulement après cette crise que la concertation sociale s'est instaurée ou a repris son essor et que l'économie a redémarré, ce qui a débouché sur une reprise du marché du travail.

Le nouveau climat de confiance s'est soldé par une modération salariale et des réformes des systèmes de protection sociale. La modération salariale était liée à une politique macroéconomique axée sur la stabilisation, d'où le bas niveau de l'inflation et des taux d'intérêt. La politique du marché du travail, y compris la protection sociale en général, a favorisé la flexibilité nécessaire aux ajustements. Les programmes de formation, de recyclage et de sécurité du revenu mis en œuvre par ces pays garantissent à la fois une certaine

sécurité aux travailleurs et des possibilités d'ajustement aux employeurs. Aux Pays-Bas, la promotion du travail à temps partiel a facilité l'intégration des femmes sur le marché du travail. Il ressort de l'étude que la bonne performance des marchés du travail est le résultat non de mesures ponctuelles mais d'une combinaison efficace de facteurs qui tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et des exigences des entreprises dans un environnement en mutation rapide.

Persistence de forts taux de chômage

La persistance de forts taux de chômage dans beaucoup de pays d'Europe occidentale reste un problème économique et social fondamental qui alimente la pauvreté. Le taux de chômage de longue durée demeure désespérément élevé, de sorte que beaucoup de personnes sont, de fait, exclues du marché du travail. Certes, le nombre des chômeurs de longue durée a légèrement diminué ces dernières années dans l'Union européenne, mais les chômeurs de très longue durée, c'est-à-dire les personnes qui cherchent depuis deux ans ou plus un emploi, étaient plus nombreux en 1998 qu'en 1994 (CE, 1999b).

Le taux de chômage des jeunes est resté en général élevé, notamment en Espagne, en Grèce et en Italie. Dans ces trois pays, on dénombrait en 1998 plus de 1,5 million de chômeurs de longue durée âgés de 15 à 24 ans, soit 62 pour cent du total de l'Union européenne. Toutefois, certains pays de l'UE (Allemagne, Autriche, Danemark et Irlande, par exemple) ont réussi à faire en sorte que le taux de chômage des jeunes soit moins du double du taux de chômage des autres travailleurs.

Essor des services et des formes «atypiques» d'emploi

Les services, les emplois qualifiés et la flexibilité de l'emploi ont continué à gagner en importance dans tous les pays d'Europe occidentale. Dans les économies de marché comme dans les pays en transition, les travailleurs qualifiés sont beaucoup mieux à même que les autres de tirer parti des opportunités offertes par le secteur moderne des services, compte tenu notamment du rôle de plus en plus grand joué par les technologies de l'information dans tous les aspects de la vie du travail (voir volume I).

Parallèlement, on a beaucoup vu se développer, en Europe occidentale, les formes atypiques d'emploi, qu'il s'agisse du travail à temps partiel (parfois quelques heures seulement par semaine), en forte progression, des contrats à durée déterminée, du travail temporaire

pour des agences d'intérim, du travail à la demande, du télétravail ou encore de l'emploi indépendant non agricole. La diversification des possibilités d'aménagement du temps de travail a rendu plus hétérogène le monde du travail.

Situation des travailleuses

En Europe occidentale, on continue à observer d'importantes différences entre hommes et femmes sur le marché du travail. Les femmes sont encore plus nombreuses que par le passé à travailler à temps partiel. Dans l'Union européenne, 80 pour cent des travailleurs à temps partiel sont des femmes et, en moyenne, 32 pour cent des travailleuses occupent un emploi à temps partiel. Certains pays, notamment les Pays-Bas, se sont attachés à promouvoir cette forme d'emploi afin d'aider les femmes à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales. En moyenne, les femmes demeurent moins qualifiées que les hommes et gagnent moins qu'eux. Dans les 10 pour cent de salariés les moins payés, on trouve un nombre disproportionné de femmes; en revanche, elles sont peu nombreuses parmi les 10 pour cent de salariés les mieux payés (CE, 1999b). La charge de s'occuper des enfants et des autres membres de la famille continue à incomber principalement aux femmes dont le taux d'activité dans l'Union européenne était en 1998 de 51 pour cent, contre 71 pour cent pour les hommes. A Lisbonne, en mars 2000, le Conseil européen a décidé de se fixer pour objectif de porter le taux d'activité des femmes à plus de 60 pour cent d'ici à 2010.

Dialogue social

Le tripartisme est bien établi dans la plupart des pays d'Europe occidentale, mais il prend différentes formes et évolue. Comme l'indique *Le travail dans le monde 1997-98* (BIT, 1997), il a tendance à se décentraliser de plus en plus: la négociation nationale ou de branche perd du terrain au profit de la négociation d'entreprise. C'est au Royaume-Uni que cette décentralisation est la plus poussée: désormais, les négociations se déroulent essentiellement au niveau de l'entreprise. Dans la majorité des autres pays d'Europe occidentale, la négociation de branche continue à jouer un rôle majeur, et l'importance de la négociation nationale dans plusieurs pays est par exemple illustrée par les accords passés en Irlande.

Le chapitre social du Traité d'Amsterdam accroît les pouvoirs et responsabilités des partenaires sociaux dans l'Union européenne. Il offre de véritables possibilités de négociation d'accords sociaux. Les trois premiers accords-cadres européens, conclus par la CES, l'UNICE

et le CEEP¹, concernent le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée. Le premier a été appliqué sous forme de directive en juin 1996, le deuxième en décembre 1997 et le troisième en juin 1999. En ce qui concerne le travail à domicile, la Commission a décidé de ne pas présenter de proposition de directive, mais de recommander la ratification de la convention n° 177 de l'OIT. Les négociations relatives à un possible accord-cadre sur le travail pour les agences d'emploi temporaire ont débuté au milieu de l'an 2000. Ces accords montrent le rôle institutionnalisé croissant joué par les partenaires sociaux dans le domaine de la réglementation du travail au niveau de l'Union européenne.

Protection sociale

Quel que soit leur niveau de développement, tous les pays s'interrogent sur l'efficacité et la viabilité à long terme de leurs systèmes de protection sociale. Dans les pays en transition, il s'agit avant tout d'adapter les systèmes en place aux caractéristiques de l'économie de marché. En Europe occidentale, la nécessité de réexaminer les systèmes de sécurité sociale tient principalement à l'évolution du marché du travail, des structures familiales et de la démographie, et notamment au vieillissement de la population.

Les pays d'Europe occidentale ont mis en place des systèmes de sécurité sociale très développés qui couvrent la grande majorité de leur population. Ils sont certes confrontés à des problèmes, mais ces problèmes sont d'une autre nature que ceux auxquels doivent faire face la plupart des autres régions, où une grande partie de la population ne bénéficie d'aucune protection sociale.

Le problème qui a le plus retenu l'attention ces dernières années est celui du financement à long terme des systèmes de sécurité sociale, et en particulier des retraites. Les très faibles taux de natalité et l'augmentation continue de l'espérance de vie entraîneront une très forte augmentation du ratio retraités/cotisants d'ici le milieu du XXI^e siècle. C'est la principale raison pour laquelle plusieurs pays ont entrepris de réformer leurs systèmes publics de pension. Un relèvement progressif de l'âge de la retraite a été décidé par certains d'entre eux, et des conditions plus strictes ont été adoptées pour la retraite anticipée. Les modifications concernant le calcul des prestations et les mécanismes d'ajustement ont rendu les régimes publics

¹ Confédération européenne des syndicats (CES), Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) et Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).

moins généreux dans plusieurs pays. Les gens sont encouragés à prendre de leur côté des dispositions complémentaires pour assurer leurs vieux jours.

L'augmentation du coût des soins de santé demeure un souci dans plusieurs pays. Dans d'autres, les mécanismes introduits ces dernières années ont permis de stabiliser les dépenses de santé en pourcentage du PIB. Toutefois, dans certains cas, les dépenses font désormais l'objet d'un contrôle si strict que les patients et le personnel de santé se déclarent très préoccupés par les effets que cela pourrait avoir sur la qualité des soins.

Dans la Communauté européenne, les dépenses de protection sociale représentent 28,5 pour cent du PIB. Environ 63 pour cent de ces dépenses sont consacrées aux pensions et aux soins de santé. Le haut niveau des cotisations est souvent mis en cause, mais il est hors de doute que les prestations sociales jouent un rôle considérable dans la redistribution des revenus. Selon les estimations, si les transferts sociaux n'existaient pas, presque 40 pour cent des ménages de l'Union européenne vivraient au-dessous du seuil de pauvreté. Grâce aux prestations sociales et à la fiscalité, ils ne sont actuellement que 17 pour cent dans ce cas².

Dans le domaine de la protection sociale, l'inégalité entre hommes et femmes reste un vrai problème. Il s'agit moins d'éliminer quelques dispositions encore franchement discriminatoires (par exemple l'âge plus bas de départ à la retraite) que de s'attaquer aux problèmes de discrimination indirecte qui font que, dans l'ensemble, les femmes sont bien moins protégées que les hommes. L'absence de protection des travailleurs à temps partiel dans certains pays est un exemple particulièrement frappant. Un autre problème, plus subtil, est de promouvoir l'égalité de manière progressive (notamment en ce qui concerne les prestations versées aux veuves, qui tendent à être ramenées au même niveau que celles versées aux veufs), en respectant les attentes légitimes de toutes ces femmes dont la vie a été façonnée par des conditions et des valeurs qui sont très différentes de celles d'aujourd'hui.

Le chômage est en recul dans beaucoup de pays d'Europe occidentale, mais le nombre de chômeurs de longue durée demeure souvent très élevé. La norme étant désormais de plus en plus que, dans un ménage, l'homme et la femme travaillent, le chômage de longue durée a pour effet que l'on trouve des ménages sans emploi. Dans

² Commission européenne: *Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale* (Com99-347).

certains pays, les prestations sociales dont peuvent bénéficier les chômeurs de longue durée sont fonction des ressources du ménage, ce qui peut dissuader le conjoint de chercher du travail.

La lente croissance de l'emploi dans les pays d'Europe occidentale et le fait que beaucoup de nouveaux emplois sont à temps partiel ont pour conséquence que l'accroissement des recettes tirées des cotisations est beaucoup plus faible que l'on ne pouvait l'espérer compte tenu de ce qui s'était passé lors des reprises économiques antérieures. Dans certains pays, les entreprises cherchent à profiter au maximum des exonérations accordées pour les travailleurs dont les gains ou les heures de travail sont inférieurs à un certain seuil. On observe aussi, souvent dans les mêmes pays, une tendance à une augmentation du nombre des contrats qui dispensent les entreprises de verser des cotisations sociales. Cela a des conséquences financières à la fois pour les régimes de sécurité sociale et pour les autres catégories d'assurés (du fait de la pression à la hausse sur leurs cotisations), et cela signifie aussi qu'une proportion accrue de la main-d'œuvre risque à l'avenir de ne pas bénéficier de prestations suffisantes.

Compte tenu des changements très importants intervenus sur les marchés du travail dans les pays industrialisés, notamment l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel, d'emplois temporaires et d'autres formes non traditionnelles d'emploi, telles que le travail à domicile ou le télétravail, les systèmes de sécurité sociale doivent faire en sorte que la flexibilité qui en découle n'entraîne pas un recul de la protection sociale. L'exemple du Danemark et des Pays-Bas montre qu'un haut niveau de protection sociale peut en fait favoriser la flexibilité. Toutefois, certains autres exemples font apparaître un clivage de plus en plus marqué entre les travailleurs qui ont un emploi stable et une bonne protection sociale, d'une part, et, d'autre part, ceux qui ont une sécurité d'emploi minimale et peu ou pas de protection sociale.

La réforme des retraites continuera à faire l'objet de bien des débats dans beaucoup de pays d'Europe occidentale. Les systèmes doivent comporter un fort élément de solidarité nationale et garantir des prestations prévisibles et sûres mais, pour qu'ils soient viables à l'avenir, il faut aussi introduire certains changements. Techniquement, c'est possible. Le vrai problème est de parvenir à une unité de vues entre l'Etat, les employeurs et les travailleurs pour que cela soit politiquement possible en vue, comme l'a indiqué la Commission européenne, de promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations en Europe («une Europe pour tous les âges»).

Pays en transition

L'héritage du passé

La situation actuelle des pays en transition d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale ne peut se comprendre que par référence à leur passé. Ces dix dernières années ont montré que l'on a eu le tort de sous-estimer l'ampleur véritable des changements attendus des pays à l'économie autrefois planifiée. Dans les faits, la transition s'est révélée être beaucoup plus longue, compliquée et controversée qu'on ne s'y attendait. Son coût social a été beaucoup plus élevé que prévu.

Tout d'abord, les structures en place se fondaient sur l'exercice centralisé de l'autorité, non sur le dialogue. Or, il ne saurait y avoir de démocratie représentative sans délégation de pouvoirs. L'adoption de méthodes démocratiques propres à favoriser le consensus exigeait donc un changement culturel.

Par ailleurs, les responsables des pays en transition avaient peu d'expérience, voire aucune, des politiques économiques modernes, et très peu nombreux étaient les économistes sur lesquels ils pouvaient compter. En conséquence, l'Etat et les syndicats n'étaient pas prêts à jouer leurs nouveaux rôles efficacement. En outre, il fallait créer des organisations d'employeurs indépendantes.

Dans l'ancien système, un quasi-plein emploi allait de pair avec une faible productivité. Les qualifications acquises à l'école et grâce à la formation professionnelle étaient mal exploitées faute d'incitations à un travail efficace. Les accords collectifs permettaient d'exercer un contrôle sur les travailleurs auxquels ils imposaient certaines obligations. Le formalisme inculqué à beaucoup de gens ne les préparait guère à prendre des initiatives ou à utiliser leurs compétences pour exercer leurs droits.

Dans la majorité des pays en transition, l'économie de marché a tardé à porter ses fruits. Les accords contractuels sont souvent mal respectés, notamment dans les pays de la CEI et de l'Europe du Sud-Est, et les moyens légaux de les faire appliquer sont insuffisants, ce qui fait obstacle au développement économique. Les changements institutionnels nécessaires sont multiples, depuis le système d'enseignement jusqu'aux organisations d'employeurs, aux syndicats et aux organismes publics. Vu l'étendue de la tâche, le processus ne saurait être rapide. Les éléments d'un nouveau système ne sont efficaces qu'une fois qu'ils ont été adaptés et assimilés par les différents acteurs. Sans doute de nouvelles institutions sont-elles en place mais, notamment dans les pays qui, dans l'ancien système, n'étaient pas

indépendants, les acteurs continueront à être influencés par leur passé pendant encore un certain temps.

Le «consensus de Washington»

Les programmes de réforme préparés pour les pays en transition par les institutions financières internationales se sont principalement fondés sur ce que l'on a appelé le «consensus de Washington». L'idée était qu'il serait assez facile de parvenir à une stabilisation macroéconomique rapide et durable grâce à une libéralisation menée tambour battant et à l'austérité monétaire, ce qui supposait que l'Etat réduise le plus possible ses dépenses et laisse la place au secteur privé. Cette approche ne tenait pas compte de la nécessité de reconstruire l'infrastructure institutionnelle et semblait notamment ignorer que, sans partenaires sociaux forts et représentatifs, il ne saurait y avoir d'économie de marché viable. L'importance accordée à la réduction des dépenses publiques a aussi eu pour effet que l'on a vu se développer de nouvelles formes d'activité économique, en général informelles, les travailleurs les moins payés, notamment du secteur public, cherchant à se procurer d'autres sources de revenus.

L'un des paradoxes des privatisations et restructurations dans les pays en transition est que l'Etat perd généralement la propriété des entreprises mais doit prendre à sa charge les mécanismes de protection sociale qu'elles offraient. Cela illustre bien la faiblesse des réformes qui négligent le rôle du secteur public (Tapiola, 1995). Il importe donc de renforcer la capacité institutionnelle de l'Etat et des partenaires sociaux de fournir des services et de veiller à la bonne application des lois. Cela exige du personnel bien formé et suffisamment payé.

La dimension sociale du processus de transition doit être considérée comme une partie intégrante des réformes économiques et non pas comme une priorité secondaire résiduelle. Les politiques économiques et financières doivent faire plus de place à la promotion du travail décent.

Tendances du développement

Les pays à économie planifiée d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale formaient un bloc commercial presque fermé. La répartition géographique des échanges des pays d'Europe centrale, en particulier, a rapidement changé au début du processus de transition car ces pays se sont ouverts aux marchés mondiaux et ont resserré leurs liens commerciaux avec les pays d'Europe occidentale. Ainsi, plus de 70 pour cent des exportations hongroises sont aujourd'hui

destinées à l'Union européenne. La proportion est de près des deux tiers pour la Pologne, la Roumanie, la Slovénie et la République tchèque, et d'environ 50 pour cent pour la plupart des autres pays en transition d'Europe centrale et orientale (CEE, 2000).

Le tableau est différent dans les pays de la CEI qui demeurent beaucoup plus tributaires de leurs liens commerciaux avec d'autres pays en transition. Dans une large mesure, plutôt qu'une intensification du commerce intrarégional, cela reflète la dépendance de ces pays à l'égard du marché russe, notamment sur le plan énergétique (BERD, 1999, p. 91).

Malgré l'évolution des flux commerciaux et l'augmentation des investissements directs étrangers, la décennie passée a généralement été marquée dans les pays en transition par une baisse de la production et par une aggravation des inégalités. Durant les premières phases de la transition, la plupart de ces pays ont dû faire face à une inflation galopante dont le taux s'est ensuite stabilisé à un niveau modéré ou élevé. L'effondrement de la production de tous les pays en transition au début des années quatre-vingt-dix a été suivi par une reprise plus ou moins marquée dans un certain nombre de pays d'Europe centrale, mais généralement pas dans les pays de la CEI. Près d'une décennie plus tard, la production était inférieure de 40 pour cent ou plus à son niveau de 1989 dans plus d'un tiers des vingt-sept pays en transition de la région. En 1998, le PIB était plus élevé qu'en 1989 dans trois pays seulement - Pologne, Slovaquie, Slovénie. Néanmoins, au début de l'an 2000, les perspectives à court terme des économies en transition étaient bien meilleures qu'un an auparavant.

Durant la transition, la distribution des revenus et des richesses est devenue beaucoup plus inégale. Ces inégalités nuisent à la cohésion sociale et elles s'accompagnent d'une dégradation de la situation des minorités nationales et d'une aggravation des discriminations, des tensions et des conflits ethniques.

Un nouveau type de pauvreté apparaît dans les pays en transition. Elle frappe les jeunes, notamment ceux qui touchent de bas salaires ou dont les salaires ne sont pas versés et les chômeurs. Les personnes âgées ont aussi été durement touchées dans la plupart des pays. Néanmoins, les systèmes de protection sociale, du moins dans certains pays, ont généralement mieux réussi à combattre la pauvreté parmi les personnes âgées que dans les ménages en âge de travailler. Cela tient au fait que des systèmes de pension et d'assistance sociale pour les personnes âgées et les handicapés étaient en place avant le processus de transition et étaient financés essentielle-

ment par des ressources affectées provenant des cotisations assises sur les salaires, tandis que des systèmes d'allocations chômage et d'assistance sociale liée au revenu n'ont commencé à voir le jour qu'après 1990 et ont dû être financés par un Etat dont les ressources diminuaient.

Deux questions cruciales se posent en ce qui concerne les salaires dans les pays en transition. La première est celle du salaire minimum qui, dans la plupart des pays, est tombé au-dessous du minimum vital. La deuxième concerne le non-paiement fréquent des salaires, notamment dans les pays de la CEI, ainsi que le nombre croissant de faillites. Certes, en général, peu de travailleurs touchent le salaire minimum officiel mais celui-ci sert de base pour la fixation des salaires dans le secteur public du fait de la centralisation. En outre, il sert aussi dans plusieurs pays à calculer les pensions et autres prestations.

Les salaires représentent une plus faible part du PIB dans les pays en transition (en moyenne entre 30 et 40 pour cent) que dans la plupart des pays d'Europe occidentale (plus de 50 pour cent dans des pays tels que l'Allemagne, la France ou le Royaume-Uni), mais il est vrai que les procédures comptables sont parfois très différentes. Les écarts de salaires se sont beaucoup creusés. Ainsi, en Lettonie, en 1998, le salaire net du décile le mieux payé était 3,7 fois supérieur au salaire médian. L'écart est compris entre 1,5 et 1,9 dans les Etats membres de l'Union européenne (EIRO, 1999).

La nouvelle pauvreté a entraîné une dégradation de l'indice du développement humain établi par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Selon les données les plus récentes, le pays en transition le mieux classé (Slovénie) se situe au 29^e rang mondial et le moins bien placé (Tadjikistan) au 110^e rang (voir tableau 1). Si l'on considère uniquement le PIB, les pays en transition de la région se classent un peu moins bien au niveau mondial. Vu la relation manifeste entre pauvreté et croissance du PIB, il y a tout lieu de craindre que la montée de la pauvreté dans les pays en transition ne freine leur reprise économique. Il est donc d'autant plus important de faire du travail décent l'élément principal des politiques de développement économique.

L'augmentation des taux de mortalité et la diminution de l'espérance de vie sont l'illustration la plus frappante de la baisse du niveau de vie dans plusieurs pays en transition. Dans les pays de la CEI ainsi que dans les Etats baltes, l'espérance de vie était, en moyenne, plus courte en 1997 qu'en 1989 (tableau 9). Le raccourcissement est plus marqué pour les hommes que pour les femmes. Dans la Fédération de Russie, l'espérance de vie des hommes est tombée de 64,2 ans en

1989 à 57,6 ans en 1994; en 1997, elle était remontée à 60,9 ans (BERD, 1999, p. 7).

Situation de l'emploi

Avant la transition, les marchés du travail des pays à économie alors planifiée étaient caractérisés par ce que l'on appelait le plein emploi. Toutefois, ce «plein emploi» était en grande partie assuré par des sureffectifs et de bas salaires, d'où un manque de motivation et d'assiduité et de forts taux d'absentéisme. Le secteur des services n'était guère développé, l'industrie lourde et la défense se taillant la part du lion dans la production et l'emploi.

La forte contraction de l'emploi dans les pays d'Europe centrale a été la conséquence directe de la crise qui a frappé ces industries, lesquelles ont perdu tout ou partie de leurs marchés traditionnels. La chute de la demande intérieure a entraîné une diminution de la production et beaucoup de sureffectifs.

Malgré une baisse parfois très forte de la production, le recul de l'emploi a été assez lent dans les pays de la CEI durant les premières années de la transition. Cela tient en grande partie à la poursuite d'un système consistant à attribuer un emploi à l'ensemble de la main-d'œuvre. Cela tient aussi à l'absence de restructuration des entreprises qui ont conservé leur rôle traditionnel concernant le logement, les soins de santé, l'alimentation, les voyages et les loisirs. La poursuite de la crise économique a réduit la capacité des entreprises de maintenir cette situation, d'où une accélération de la diminution nette de l'emploi. Sauf exception, c'est dans les industries manufacturières que les pertes d'emplois ont été les plus lourdes.

La valeur réelle des transferts sociaux s'érodant rapidement, beaucoup de personnes, autrefois inactives, ont cherché à se procurer des revenus en se tournant vers l'économie informelle. Les activités informelles sont devenues aussi une source de revenus importante pour les travailleurs ayant un emploi mais dont les salaires n'étaient pas payés ou payés avec retard. On ne possède pas encore de données fiables sur l'économie informelle, mais on estime en général qu'elle est plus développée dans les pays de la CEI et du sud-est de l'Europe qu'en Europe centrale. Dans un certain nombre de pays, l'agriculture est un moyen d'échapper au chômage; l'agriculture de subsistance est devenue la seule source ou la source principale de revenus de certains travailleurs.

Le secteur des services a pris une grande extension dans beaucoup de pays d'Europe centrale et d'Europe du Sud-Est ainsi que

dans les Etats baltes. Dans ces pays, la plupart des nouveaux emplois ont vu le jour dans ce secteur - notamment services financiers et services aux entreprises, commerce, tourisme et autres services à la consommation. En revanche, dans les pays de la CEI, les services ne se sont guère développés, exception faite des grandes villes. Comme en Europe occidentale, les entreprises ont de plus en plus recours à des formes d'emploi flexibles - contrats à durée déterminée, contrats de courte durée, travail à temps partiel. En 1997, les emplois à temps partiel, très peu nombreux à l'origine, représentaient 5,9 pour cent du marché du travail en République tchèque, 5 pour cent en Hongrie et 12,2 pour cent en Ukraine (Nesporova, 1999). Le travail à temps partiel est particulièrement répandu parmi les femmes. En Hongrie, par exemple, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est passée de moins de 2 pour cent avant la transition à 9 pour cent en 1997 (UNICEF, 1999). L'emploi indépendant s'est aussi développé à un rythme accéléré au cours des premières années de la transition.

En ce qui concerne le chômage, un clivage très net est bientôt apparu entre deux groupes de pays en transition. Dans les pays de la CEI - à l'exception, plus récemment, de la Fédération de Russie -, le nombre de chômeurs n'a augmenté que très lentement, ce qui tient au fait que beaucoup de demandeurs d'emploi ne font pas appel aux bureaux de placement. Il existe aussi dans ces pays du chômage occulte dans le secteur formel car les travailleurs en surnombre sont souvent placés en congé administratif, généralement sans rémunération.

En Europe centrale et en Europe du Sud-Est, le chômage a atteint des taux à deux chiffres au cours des trois premières années de la transition. Il a ensuite reflué mais davantage par suite des restrictions imposées aux systèmes d'indemnisation du chômage que grâce à une reprise de la demande de main-d'œuvre. En Europe centrale, les taux de chômage se sont alors stabilisés aux alentours de 10 pour cent mais ils ont récemment recommencé à augmenter. La situation du marché du travail est nettement plus grave dans les pays en transition de l'Europe du Sud-Est à cause principalement des conflits armés. Dans ces pays, l'emploi total était en 1998 inférieur d'un quart à son niveau de 1989. C'est une baisse nettement plus marquée que dans des pays comme la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la République tchèque, où l'emploi a diminué d'environ un sixième au cours de la même période (CEE, 1999, n° 2).

Dans tous les pays en transition, les taux de chômage varient beaucoup d'une région à l'autre, et cette disparité s'accroît. La différence entre le taux le plus haut et le taux le plus bas est souvent

supérieure à 20 points. Les marchés du travail nationaux se caractérisent aussi par un faible taux de rotation des chômeurs, ce qui tend à aggraver le chômage de longue durée. Les catégories les plus exposées au chômage sont les jeunes, notamment ceux qui ne possèdent pas encore d'expérience professionnelle et ceux qui abandonnent l'école après avoir acquis seulement une instruction de base, ainsi que les personnes souffrant de handicaps ou de problèmes de santé. Dans les pays d'Europe centrale, les travailleurs qui sont peu qualifiés ou dont les qualifications sont dépassées, ainsi que les travailleurs âgés, ont beaucoup de mal à trouver un emploi. A l'inverse, dans les pays de la CEI, les travailleurs très qualifiés sont les plus touchés par le chômage. Certaines minorités ethniques souffrent aussi de manière disproportionnée de ce fléau, notamment les Rom d'Europe centrale et d'Europe du Sud-Est.

Dans le cas des femmes, on observe aussi des différences selon les pays. D'après de récentes enquêtes sur la main-d'œuvre, elles sont davantage touchées par le chômage que les hommes en Bulgarie, en Croatie, en Pologne et en République tchèque, alors que c'est l'inverse en Estonie, en Hongrie, en Fédération de Russie et en Ukraine. De façon générale, les chômeuses, notamment celles qui sont âgées, sont beaucoup plus exposées que les hommes au chômage de longue durée et à l'inactivité.

Au début de la transition, les taux d'activité des femmes étaient parmi les plus élevés du monde. Dans les Etats baltes, au Bélarus, en Fédération de Russie et en Ukraine, la différence entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes - quelques points de pourcentage - était comparable à celle que l'on observait en Suède. L'écart était un peu plus marqué en Azerbaïdjan, en Hongrie, en Pologne et en Roumanie mais ces pays soutenaient favorablement la comparaison avec les pays à économie de marché d'Europe occidentale. Toutefois, les femmes étaient surtout concentrées dans certains emplois qui se sont révélés précaires lorsque les restructurations ont commencé.

On constate dans pratiquement tous les pays en transition de la région que, même quand le PIB s'accroît, l'emploi et les salaires réels tardent à augmenter. La hausse du chômage ainsi que la baisse des salaires réels et d'autres éléments du revenu des ménages ont entraîné une augmentation rapide de la pauvreté. En moyenne, l'incidence de la pauvreté est plus faible dans les pays de Visegrad³ que dans les autres pays en transition; elle est beaucoup plus forte en Europe du Sud-Est, et c'est dans les pays de l'ex-Union soviétique qu'elle est la plus élevée.

³ Hongrie, Pologne, Slovaquie, République tchèque.

Encadré 1.1. Les différents groupes de pays en transition

Les pays en transition d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale se développent à des vitesses très inégales comme en témoignent divers indicateurs – indice du développement humain, espérance de vie, investissements directs étrangers, PIB, chômage.

Le premier groupe se compose de dix pays qui ont posé leur candidature à l'Union européenne et qui ont conclu avec elle des accords d'association¹. L'une des principales caractéristiques de ces pays est qu'il existe un consensus en faveur des réformes et de l'adhésion à l'Union européenne. Pour eux, l'entrée dans l'UE marquera la fin de la transition. Plusieurs pays, à savoir l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Pologne, la Slovénie et la République tchèque, sont désormais considérés par la Commission européenne comme des économies de marché viables capables à moyen terme de faire face à la pression de la concurrence et aux forces du marché au sein de l'Union (CE, 2000).

Ces pays doivent satisfaire un certain nombre de critères fixés par l'Union européenne. L'une des conditions posées par celle-ci (stratégie de préadhésion définie pour la première fois à Copenhague en 1993) est que les pays candidats doivent être des démocraties pluralistes stables, attachées à la primauté du droit, au respect des droits de l'homme et à la protection des minorités, ainsi qu'à l'essor de l'économie de marché. Dans beaucoup de pays, un renforcement des

organisations et institutions du marché du travail aiderait à satisfaire ces conditions.

Le deuxième groupe de pays se compose des Etats membres de la CEI. Tous ces pays se classent à un niveau intermédiaire selon le dernier indice du développement humain. L'écart entre eux et les pays candidats à l'Union européenne s'est élargi depuis 1995. Ils ont passé beaucoup plus de temps dans un système d'économie planifiée et ils n'ont pas l'expérience des caractéristiques et exigences d'une économie de marché.

Le troisième groupe se compose principalement des pays de l'Ex-Yougoslavie, exception faite de la Slovénie. Ils ont souffert de plusieurs années de conflit. Beaucoup de leurs liens commerciaux traditionnels ont été rompus, et le rétablissement de barrières décourage les investissements directs étrangers.

Ces pays, ainsi que l'Albanie, la Bulgarie et la Roumanie, sont les pays en transition de l'Europe du Sud-Est. L'écart entre leur revenu par habitant et celui de l'Union européenne ainsi que des pays en transition d'Europe centrale s'est considérablement élargi ces dernières années. Sauf changement radical de leur performance économique, il faudra des décennies, même selon les scénarios les plus optimistes, pour que les pays européens les plus pauvres aient le même revenu par habitant que celui qu'ont déjà les pays en transition d'Europe centrale les plus avancés (CEE, 1999).

¹ Pologne et Hongrie en 1991; Bulgarie, Slovaquie, Roumanie et République tchèque en 1993; Estonie, Lettonie et Lituanie en 1995; Slovénie en 1996.

Migrations internationales de travailleurs

Les migrations internationales de travailleurs en quête d'un emploi sont un aspect du processus de transition qui touche toute la région. En dehors des migrations provoquées par les tensions politiques et les conflits, notamment dans les Balkans, on s'attendait à ce

que les bouleversements politiques et sociaux intervenus en Europe centrale et orientale ainsi qu'en Asie centrale depuis 1989 entraînent le déplacement et l'éparpillement d'un grand nombre de personnes ainsi que de vastes mouvements migratoires. Or, contrairement aux prévisions alarmistes, l'ouverture des frontières n'a pas entraîné de mouvements massifs de population en direction de l'Europe occidentale.

Après dix ans de transition, les flux migratoires dans les pays d'Europe centrale et orientale présentent principalement les caractéristiques suivantes:

- solde migratoire désormais positif dans des pays tels que la Hongrie et la République tchèque, le nombre des immigrants étant supérieur au nombre des émigrés;
- accroissement des flux intrarégionaux du fait notamment du retour d'importantes minorités ethniques en Allemagne et en Fédération de Russie;
- augmentation progressive du nombre de migrants en transit vers l'Europe occidentale, certains décidant finalement de se fixer dans le pays de transit;
- importance des entrées et sorties de migrants, non seulement d'est en ouest, mais aussi entre pays de la région.

Les pays de la région apprennent peu à peu à faire face à ces mouvements de population. Toutefois, beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale ont encore du mal à surveiller et coordonner des flux intrarégionaux en hausse, et en particulier à combattre l'emploi illicite de travailleurs étrangers. L'efficacité des accords bilatéraux avec l'Union européenne ainsi que la manière dont pourraient être améliorés les droits des travailleurs migrants retiennent aussi l'attention. Les pays candidats à l'UE tiennent particulièrement à adapter aux normes de l'Union européenne leurs politiques, lois et règlements en matière de migrations. Les pays d'accueil doivent veiller à ce que les travailleurs migrants bénéficient dans la pratique de l'égalité de traitement dans un contexte où l'opinion publique se montre à des degrés divers hostile aux travailleurs étrangers.

Dialogue social

Dans les pays en transition, le dialogue social est fondamental pour l'instauration d'un consensus social, garant de leur développement futur dans un climat de paix et de stabilité. C'est aussi un critère important pour l'adhésion à l'Union européenne. Les partenaires sociaux doivent jouer un plus grand rôle dans ce processus d'adhésion.

Ils doivent se renforcer afin de contribuer efficacement à la recherche de solutions à long terme.

Comme le tripartisme n'est pas encore profondément enraciné dans les pays en transition, il a fallu promouvoir de nouvelles institutions de dialogue social, notamment des organismes et mécanismes bipartites et tripartites. Depuis 1990, de grands efforts ont été faits pour mettre en place des institutions appropriées et établir un ensemble de règles, de procédures et de comportements compatibles avec les systèmes de relations professionnelles dans les économies de marché.

Avec l'appui du BIT, la plupart des pays d'Europe centrale et orientale se sont attachés à promouvoir le dialogue social entre les représentants de l'Etat et les partenaires sociaux grâce à des structures tripartites nationales. La conception de ces structures s'est inspirée de l'expérience d'un certain nombre de pays d'Europe occidentale où les mécanismes de consultation et de négociation tripartites ont souvent contribué à promouvoir la coopération entre partenaires sociaux, notamment pendant des périodes difficiles d'ajustement économique (Casale, 1999b).

Toutefois, ces structures tripartites n'ont parfois qu'un caractère purement formel. Trop souvent, le tripartisme n'est pas suffisamment axé sur des questions spécifiques telles que les salaires, l'emploi ou la politique sociale. L'efficacité des organes tripartites a aussi été compromise au cours des phases initiales par la faiblesse des organisations patronales. En outre, des catégories entières de travailleurs sont exclues de la négociation collective. Cela est vrai des fonctionnaires et des travailleurs des entreprises publiques ainsi que des travailleurs du secteur informel. Par ailleurs, contrairement à ce qui se passe dans les pays d'Europe occidentale, il y a très peu de conventions collectives au niveau sectoriel et au niveau régional. Une étude récente des trois Etats baltes, que le ministère du Travail de la Finlande a récemment fait réaliser, indique que les salaires et les conditions de travail relèvent souvent d'accords individuels et non d'accords collectifs (EIRO, 1999).

Le développement de l'économie de marché dans les pays en transition s'est accompagné d'une modernisation de la législation du travail sur un certain nombre de points: information et consultation des travailleurs, définition d'un minimum de droits pour le nombre croissant de travailleurs qui occupent des emplois atypiques, extension des accords collectifs au niveau sectoriel, renforcement des mécanismes tripartites pour la participation directe des travailleurs et des employeurs aux décisions économiques et sociales, mise en place de mécanismes de règlement des conflits du travail (Casale, 1999b).

Les pays en transition ont la tâche difficile de renforcer l'influence du dialogue social et de la négociation sur les questions d'importance nationale. Les pays candidats à l'Union européenne, en particulier, doivent se préparer à participer aux diverses structures de dialogue social existant dans l'UE. Le dialogue social est un élément fondamental de l'acquis communautaire. La directive du Conseil sur l'établissement de comités d'entreprise européens aura certainement un impact important sur les relations professionnelles au niveau national. La candidature à l'Union européenne a fait ressortir l'importance du dialogue social et du rôle des syndicats et des organisations patronales.

Les femmes constituent une très large catégorie de la population dont la participation aux décisions est limitée, bien que la discrimination soit proscrite par la loi. Par le passé, la présence des femmes dans la vie publique, même si elle avait peu d'impact dans bien des cas, était souvent garantie par un système de quotas. Avec le processus de transition, leur influence a encore diminué. Leur présence est beaucoup plus faible que par le passé dans les organismes publics ainsi qu'au Parlement et elles doivent combattre leur marginalisation dans les organisations patronales et les syndicats. En conséquence, leurs intérêts ne sont pas équitablement représentés dans le dialogue social et peu de conventions collectives contiennent des dispositions concernant des questions qui les intéressent particulièrement, par exemple le harcèlement sexuel, la protection de la maternité et les services sociaux. Il reste donc beaucoup à faire pour promouvoir dans la pratique l'égalité dans les pays en transition, y compris la pleine participation des femmes aux décisions dans le secteur public et dans le secteur privé.

Protection sociale

Dans certains pays d'Europe centrale et orientale, les systèmes de protection sociale conservent des caractéristiques héritées du passé. C'est ainsi que l'on voit coexister un système institutionnalisé de sécurité sociale et un système implicite de sécurité additionnelle (emploi garanti, logement à bas prix, biens et services de base subventionnés). Les entreprises d'Etat assuraient aux salariés, à leurs familles et aux retraités un certain nombre de prestations - allocations en espèces, loisirs et vacances subventionnés, prêts bonifiés à court terme et à long terme. Ces prestations disparaissent petit à petit, au fur et à mesure que ces entreprises sont privatisées et entrent dans la sphère commerciale.

Dans la majorité des pays à économie planifiée, les prestations de sécurité sociale étaient financées par l'Etat. L'assistance sociale ainsi

que les aides et les prestations de chômage ne jouaient qu'un rôle mineur. Le difficile processus de transition structurelle et économique de la première moitié des années quatre-vingt-dix a exigé que ce système soit ajusté à la montée du chômage et de la pauvreté. Depuis 1990, des régimes de prestations de chômage ont été introduits ou adaptés, et des systèmes d'assistance sociale ont été mis en place pour le nombre croissant de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté.

Toutefois, les prestations assurées par les systèmes déjà en place et les systèmes nouveaux de protection sociale sont loin d'être suffisantes compte tenu de la situation sociale actuelle. Le problème est aggravé par les arriérés de paiement des prestations dans plusieurs pays.

Tous les pays d'Europe centrale et orientale s'efforcent d'adapter leur système de protection sociale au nouvel environnement économique, social et politique, mais le degré d'avancement des réformes varie beaucoup d'un pays à l'autre. La plupart d'entre eux ont entrepris des réformes visant à la fois le court terme et le long terme.

Les premières réformes ont été entreprises pour répondre en urgence aux nouveaux problèmes. Elles ont généralement pris la forme de décrets instaurant des prestations de chômage et d'assistance sociale ou d'ajustements répétés du niveau des prestations à l'inflation, même si ces ajustements ont en général été plus ponctuels que systématiques. Ces mesures faisaient souvent partie de réformes plus générales qui ne pouvaient toutefois pas être mises en œuvre suffisamment vite pour répondre aux besoins les plus urgents. La fin des années quatre-vingt-dix a été marquée par une consolidation de ces mesures d'urgence prises pour faire face aux nouveaux problèmes de pauvreté et de chômage, déclaré ou masqué.

Le deuxième type de réforme visait à régler les problèmes à long terme de conception et de financement des systèmes de protection sociale. Ce processus a commencé dans beaucoup de pays par la séparation des caisses et institutions d'assurance sociale de l'administration publique. Dans nombre de pays, des systèmes ont été mis en place pour le financement de l'assurance santé, en remplacement des systèmes nationaux de santé financés par la fiscalité, et un cadre législatif a été établi pour que, en matière de pensions, le régime de base soit complété par un système volontaire.

De vastes réformes des régimes publics de pension ont été envisagées dans tous les pays. Dans la plupart d'entre eux, elles ont déjà été mises en œuvre ou sont en cours. Elles consistent notamment à lier plus étroitement cotisations et prestations, à relever l'âge de la retraite et à allonger la durée d'affiliation. La plupart des réformes ont

mis progressivement un terme au traitement privilégié dont bénéficiaient certaines catégories de salariés ou ont mis en place des mécanismes séparés pour le financement de leurs retraites. Peu de pays ont légiféré pour privatiser partiellement les régimes obligatoires de pension en introduisant, à côté du système public financé par répartition, un système obligatoire à capitalisation intégrale géré par le secteur privé. Toutefois, cette privatisation partielle est à l'étude dans presque tous les pays en transition.

Dans les pays de la CEI ainsi que de l'Europe du Sud-Est, la protection des travailleurs, sous tous ses aspects - sécurité sociale, conditions de travail, sécurité et santé au travail, accès aux services sociaux -, est l'un des domaines dans lesquels la situation s'est dégradée le plus vite, à cause en partie de l'essor du secteur informel, de la désorganisation des mécanismes en place et de la diminution des ressources financières. La montée du chômage et l'effondrement des revenus, ainsi que la suppression de beaucoup de services sociaux assurés par les entreprises, ont durement touché les familles. Les difficultés croissantes éprouvées par beaucoup d'entre elles ont entraîné, entre autres problèmes, l'apparition du phénomène des enfants astreints au travail ou abandonnés à eux-mêmes.

Les pays de la CEI doivent tous envisager un changement radical de leurs systèmes de protection sociale afin de les adapter aux transformations économiques et sociales considérables qui se sont produites depuis le début des années quatre-vingt-dix. Ce changement doit s'inscrire dans un cadre bien défini, cohérent et consensuel. Or, dans la pratique, des considérations économiques et politiques à court terme ont eu tendance à prendre le pas sur la définition de buts précis pour la réforme des systèmes de protection sociale, notamment en ce qui concerne leur viabilité financière à long terme, la couverture des risques sociaux et des différentes catégories de la population, les responsabilités respectives de l'Etat et des autres parties prenantes, la lutte contre la pauvreté, l'efficacité de la gestion et la complémentarité des rôles du secteur public et du secteur privé dans un système de protection sociale réformé et moderne.

Vu les contraintes budgétaires et le besoin accru de protection sociale, les gouvernements cherchent d'autres sources de financement de la sécurité sociale. Ils s'efforcent d'utiliser le mécanisme de l'assurance sociale par l'introduction de régimes individuels de pensions liées aux gains et de services personnels de santé, l'Etat s'occupant avant tout de financer la lutte contre la pauvreté (systèmes d'assistance sociale et assurance sociale des pauvres) et les transferts aux familles ayant des enfants.

La séparation des prestations de sécurité sociale du budget de l'Etat peut aussi présenter des avantages pour les assurés dont les prestations futures seront moins exposées aux effets de la contraction des budgets publics. Le transfert de la responsabilité d'une partie du système de distribution des prestations à des régimes d'assurance sociale quasi autonomes aura aussi des conséquences pour la gouvernance de la protection sociale, les employeurs et les syndicats étant appelés à exercer un contrôle plus strict, du moins dans certains pays.

Les réformes sont complexes et se heurtent inévitablement à des problèmes dont le plus évident est l'absence d'une bonne gestion, faute notamment de capacités d'analyse suffisantes. En outre, elles sont freinées dans beaucoup de pays en transition par le fait que le processus de décision et les systèmes de gouvernance ne sont pas encore de nature à permettre l'élaboration de vastes réformes dans le contexte d'une société démocratique et pluraliste. Il est donc urgent que les principaux partenaires du développement et les institutions financières internationales donnent plus de priorité à l'assistance dans le domaine de la protection sociale en vue de la mise en place de systèmes viables et bien gérés qui pourront réellement contribuer à faire reculer la pauvreté et à assurer une plus grande sécurité à la population dans son ensemble.

2. Activités de l'OIT

Structure de l'OIT en Europe et en Asie centrale

Pendant la période 1995-2000, l'OIT a continué de centrer ses activités opérationnelles sur les moyens de rapprocher l'Organisation de ses mandants tripartites et de renforcer la cohérence et la qualité des services techniques qui leur sont fournis.

Des équipes consultatives multidisciplinaires (EMD) ont été créées à cet effet partout dans le monde, la première à Budapest en janvier 1993. Une deuxième EMD européenne a été créée à Moscou en 1998. La structure extérieure de l'OIT est chargée de développer un partenariat actif avec les mandants et d'élaborer les programmes et projets de l'OIT sur la base de consultations tripartites approfondies.

En novembre 1998, le Groupe de travail du Conseil d'administration sur l'évaluation de la politique de partenariat actif a constaté que les services de l'OIT à ses mandants avaient été améliorés¹, et notamment:

- que les services et l'assistance techniques étaient devenus mieux adaptés à la demande et plus utiles pour les mandants;
- que les partenaires sociaux avaient pu ainsi mieux participer à la mise au point et à l'exécution des programmes d'assistance technique;
- que la création des EMD avait rapproché les experts du BIT des mandants.

Le groupe de travail a aussi noté que, dans certains cas, le processus de formulation des objectifs et des programmes par pays en développement était allé plus loin et avait débouché «sur la constitution de commissions tripartites non seulement pour formuler et mettre en œuvre les objectifs par pays, mais aussi pour favoriser une consultation permanente entre l'OIT et ses mandants».

¹ Document GB.273/TC/2, paragr. 20, 27 et 35-37.

Cependant, le groupe de travail a aussi attiré l'attention sur les domaines dans lesquels des améliorations pouvaient être apportées. Il s'agissait notamment de combler les lacunes dans le champ d'action des EMD et de veiller à ce que les postes vacants dans les équipes soient rapidement pourvus et à ce que la composition des équipes réponde aux besoins des mandants, des experts en normes internationales du travail et des spécialistes des problèmes des employeurs et des travailleurs devant être présents dans chacune des EMD.

Ces conclusions ont été reprises par le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies, qui a rendu visite à l'EMD de Moscou dans le cadre de l'examen qu'il a effectué en 1998 de la gestion et de l'administration du BIT. Le CCI a salué en particulier l'élaboration des objectifs par pays, les relations nouées par l'équipe avec les donateurs et le fait que les activités des experts du BIT étaient vivement appréciées par les mandants. Toutefois, le CCI a relevé certaines difficultés liées à la vaste couverture géographique de l'équipe, au nombre restreint des experts, à la répartition des ressources de la CTBO et à la délégation insuffisante de pouvoirs en matière administrative aux bureaux extérieurs².

La structure de l'OIT en Europe et en Asie centrale se présente comme suit:

Le bureau régional, basé au siège de l'OIT à Genève, coordonne les travaux de trois sous-régions:

- Zone I, sous la responsabilité directe du bureau régional: pays d'Europe occidentale, Malte, Chypre, Turquie et Israël. L'OIT possède un bureau de liaison avec l'Union européenne (UE) à Bruxelles (qui couvre également les pays du Benelux) et un réseau de bureaux de correspondance à Ankara, Bonn, Londres (couvrant aussi l'Irlande), Madrid, Paris et Rome (couvrant également Saint-Marin et le Saint-Siège).
- Zone II, sous la responsabilité du bureau de l'OIT à Budapest: pays d'Europe centrale et orientale, y compris l'Ukraine et la République de Moldova (voir ci-après Équipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).
- Zone III, sous la responsabilité du bureau de l'OIT à Moscou: pays de la CEI, à l'exception de l'Ukraine et de la République de Moldova (voir ci-après Équipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale).

² Document GB.277/PFA/7/1, annexe, par. 104-120.

Dans les zones II et III, l'OIT possède des correspondants nationaux à plein temps au Bélarus, en Bosnie-Herzégovine, en Bulgarie, au Kazakhstan, en Pologne, en Roumanie et en Ukraine, et des correspondants à temps partiel en Estonie et en Slovaquie.

Le personnel permanent du BIT en Europe et en Asie centrale est actuellement renforcé par quatre experts associés (dont trois sont financés par l'Allemagne et un par la Finlande) et deux fonctionnaires détachés par le gouvernement de l'Allemagne.

Bureau régional

Le bureau régional est responsable, d'une manière générale, de la présence et des activités de l'OIT dans la région et représente l'Organisation auprès des mandants et des donateurs dans l'ensemble de la région. Il joue un rôle moteur dans la définition des priorités et des activités des programmes, le contrôle de l'exécution des programmes et l'organisation des services d'appui à la structure régionale en ce qui concerne la programmation, la mobilisation des ressources et les questions administratives. Dans l'autre sens, le bureau veille à ce que le BIT dans son ensemble soit tenu informé de l'évolution de la situation et des problèmes qui se posent au niveau régional. Le bureau régional se compose d'une équipe de trois administrateurs, dont le directeur régional.

Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale

L'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale (CEET) à Budapest a été la première des EMD créées dans le monde. Depuis la mise en place d'une deuxième EMD européenne à Moscou en 1998, le bureau de Budapest dessert les 17 pays suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Ukraine et Yougoslavie³. Le Bélarus et la Fédération de Russie étaient, jusqu'en décembre 1997, desservis par l'équipe de Budapest.

En 1998, la CEET a été transformée en un bureau de zone et équipe multidisciplinaire combinés, et le bureau de Moscou est devenu un bureau de zone/EMD.

³ C'est-à-dire l'ex-République fédérative socialiste de Yougoslavie. Conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration du BIT sur la base des résolutions pertinentes des Nations Unies, aucun Etat n'a été reconnu comme le continuateur de cet Etat Membre.

En juin 2000, des documents exposant les objectifs par pays ou des accords de coopération avaient été élaborés pour la Bulgarie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la République de Moldova, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, la République tchèque et l'Ukraine. Cependant, même en l'absence de programmes officiellement établis dans certains pays, l'équipe a été en mesure d'offrir un très grand nombre de services consultatifs et d'activités de formation aux mandants tripartites nationaux.

L'équipe de Budapest se compose de spécialistes dans les domaines de la législation du travail et des relations professionnelles, des activités des travailleurs, des activités des employeurs, de la sécurité sociale, des politiques du marché du travail et des salaires⁴. Le directeur de l'équipe, qui vient d'être désigné, est un spécialiste des normes internationales du travail. Les questions d'égalité entre hommes et femmes sont au centre de diverses activités exécutées par l'équipe et sont coordonnées par un expert associé. Pour s'acquitter de ses travaux, l'équipe a également recours à des spécialistes du BIT travaillant au siège, à plusieurs experts associés, à des fonctionnaires détachés par des ministères, et utilise un fichier d'experts internationaux à même de prêter leurs services à l'OIT.

L'aide fournie par l'équipe aux mandants repose dans une large mesure sur les services consultatifs techniques, concernant des questions de politique générale et des questions pratiques, ainsi que sur l'organisation de séminaires et d'ateliers de formation aux niveaux national et sous-régional. L'équipe a aussi joué un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de plusieurs grands projets de coopération technique qui ont contribué à la promotion des objectifs stratégiques de l'OIT. Parmi ces projets on peut citer:

- des projets financés par les Pays-Bas pour renforcer le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et les droits des femmes en Hongrie;
- un projet financé par le PNUD sur la politique des salaires en Albanie;
- un projet financé par l'Italie pour promouvoir le dialogue social en Bosnie-Herzégovine;
- un projet financé par le Luxembourg sur le dialogue social en Ukraine et dans la Fédération de Russie;
- un projet financé par l'OIT, la Banque mondiale et le PNUD pour mettre au point un modèle national de budget social en Ukraine;

⁴ En juillet 2000, le spécialiste des salaires a été remplacé par un spécialiste de la sécurité et de la santé au travail.

- des projets financés par le PNUD sur la lutte contre la pauvreté en Estonie, en Lettonie et en Lituanie et en vue de l'élaboration de rapports nationaux sur le développement humain en Hongrie, dans la République de Moldova, en Slovaquie et dans la République tchèque.

En collaboration avec la Commission européenne, qui a fourni l'aide financière, des conférences sous-régionales ont été organisées sur la politique salariale (1995) et sur les relations professionnelles et la productivité (1998). Des séminaires sous-régionaux annuels sont encore organisés à Chypre avec la collaboration du gouvernement de ce pays. Des ressources supplémentaires ont aussi été dégagées dans le cadre de l'accord conclu entre l'OIT et le Conseil national italien pour les affaires économiques et sociales, pour que des études soient réalisées sur l'état actuel du tripartisme et des relations professionnelles dans les 17 pays desservis par l'équipe.

Vu la grande diversité des langues parlées dans ces pays, des ressources de la CTBO ont été utilisées pour financer la traduction de documents du BIT dans les langues nationales. L'équipe a continué de publier un bulletin d'information et a créé un site Web. Elle a aussi publié une série d'études sur des questions d'actualité, parmi lesquelles les relations professionnelles, la promotion de l'emploi, la protection sociale et les questions d'égalité (voir bibliographie).

Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale

L'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (EECAT) à Moscou a été mise sur pied en janvier 1998. Elle a repris les fonctions de l'équipe de Budapest pour le Bélarus et la Fédération de Russie et dessert les 10 pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan. Des objectifs par pays ont été élaborés pour huit des pays précités, des activités de programmation de moindre ampleur ayant été prévues pour le Tadjikistan et le Turkménistan.

Outre le directeur, qui est un spécialiste de la sécurité sociale, l'équipe comprend des spécialistes des problèmes des employeurs et des travailleurs et des experts en normes internationales du travail. L'équipe dépend donc largement de l'appui du siège, ainsi que des experts associés, des administrateurs nationaux de programme et des points focaux pour des domaines tels que la santé et la sécurité au travail, le dialogue social, la lutte contre la pauvreté, les statistiques,

le développement des coopératives et les politiques actives du marché du travail. Une équipe spéciale interne sur les questions d'égalité entre hommes et femmes a également été mise sur pied sous la direction de l'un des experts associés.

Les principales interventions dans les Etats Membres dépendant de l'équipe consistent en services consultatifs et autres activités de coopération technique. Quelques projets de coopération technique relativement importants ont aussi été réalisés, et notamment:

- des projets dans le domaine de la formation professionnelle au Bélarus financés par le gouvernement allemand et d'autres projets dans la Fédération de Russie financés par le gouvernement allemand et la communauté flamande de Belgique;
- des projets sur le développement des petites entreprises, les fonds sociaux et la lutte contre la pauvreté financés par le gouvernement du Luxembourg au Kazakhstan, par le PNUD au Bélarus et dans la Fédération de Russie, et par le PNUD et la Banque mondiale en Ouzbékistan;
- des projets financés par le Luxembourg sur le dialogue social au Bélarus, en Ukraine⁵ et dans la Fédération de Russie;
- des projets financés par le DANIDA sur la sécurité et la santé au travail dans la Fédération de Russie et dans des pays voisins;
- des projets financés par le PNUD sur la lutte contre la pauvreté et la reconstruction en Azerbaïdjan, au Kazakhstan et au Tadjikistan;
- un projet financé par le PNUD sur la réforme des pensions au Bélarus;
- un projet financé par la Finlande sur le travail des enfants dans la Fédération de Russie;
- des projets appuyés par la Norvège sur l'éducation ouvrière;
- des projets financés par le DANIDA visant à renforcer les organisations d'employeurs.

Les activités particulières aux pays ont été complétées par des activités au niveau sous-régional, vu que l'ensemble des pays desservis par l'équipe font partie d'une structure intergouvernementale permanente dénommée la Communauté d'Etats indépendants (CEI)⁶ qui dispose de ses propres structures de liaison aux niveaux des parle-

⁵ Projet exécuté conjointement avec le bureau de Budapest.

⁶ La République de Moldova et l'Ukraine, couvertes par le bureau de Budapest, font partie de la CEI.

ments et des ministères du Travail, ainsi que dans des domaines spécifiques tels que les pensions, la sécurité et la santé au travail, les migrations, ainsi que les services de recherche sur la main-d'œuvre et les services de l'emploi.

Les relations de l'équipe de Moscou avec les donateurs ont évolué rapidement. Un partenariat étroit a été édifié avec le PNUD pour les activités entreprises dans la Fédération de Russie en particulier, ainsi qu'avec une série de donateurs multi-bilatéraux. Un plan d'action conjoint axé sur la réforme de la sécurité sociale et sur les questions relatives au marché du travail, auquel seraient associés la Banque mondiale, le ministère russe du Travail et du Développement social et l'OIT, est à l'étude. Des activités conjointes ont aussi été élaborées avec le programme Tacis de l'UE (assistance technique aux nouveaux Etats indépendants et à la Mongolie) dans les domaines de la protection sociale et de l'atténuation de la pauvreté.

L'équipe de Moscou a pu utiliser les fonds de la CTBO pour plusieurs initiatives importantes, et en particulier son programme concernant la réponse aux crises dans la Fédération de Russie. Elle s'en est également servi pour financer la traduction en russe d'une nouvelle édition des normes de l'OIT et de l'*Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. L'équipe a lancé sa propre série de publications en russe, ainsi qu'un bulletin d'information bilingue. L'équipe dispose également d'un site Web bilingue et a financé la création de sites Web sous-régionaux en russe sur les syndicats, la sécurité et la santé au travail et la formation professionnelle.

Correspondants nationaux

Dans le cadre de l'OIT, le système des correspondants nationaux existe uniquement pour la région de l'Europe et, dans certains cas, remonte à plusieurs années. Le bilan en a été positif et permet à l'OIT de maintenir une présence efficace et avantageuse dans des pays où une autre structure aurait été difficile à mettre en place. S'ils ne représentent pas véritablement l'OIT, ces correspondants sont d'excellentes antennes et veillent à ce que le Bureau soit tenu informé de l'évolution de la situation dans le pays. Dans certains cas, ils jouent un rôle très actif dans l'exécution des activités de coopération technique au niveau national.

Bureaux de correspondance

Les bureaux de correspondance de l'OIT à Ankara, Bonn, Londres, Madrid, Paris et Rome, et son bureau de liaison à Bruxelles, représentent l'Organisation dans les pays qu'ils desservent, de même

qu'après de plusieurs organisations internationales et régionales, dont le Conseil de l'Europe, l'UE, l'OCDE, la BERD, d'autres institutions des Nations Unies telles que la FAO, l'UNESCO et l'OMI, et des organisations internationales et régionales d'employeurs et de travailleurs ayant leur siège dans les pays respectifs. Malgré la réduction des ressources fournies à ces bureaux, un processus de modernisation a été engagé et leur rôle ne cesse de prendre de l'importance. C'est ainsi qu'a été développée une approche plus cohérente et plus systématique des relations de l'OIT avec les principales institutions et entreprises économiques, intellectuelles et des médias dans le but de renforcer sa présence à la pointe de la réflexion politique et d'accroître son influence sur l'opinion internationale.

Vu que la doctrine économique dominante dans les années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, étroitement centrée sur l'inflation, la privatisation et la déréglementation, a cédé la place à un nouveau consensus, l'accent étant mis désormais sur les bonnes conditions à réunir pour favoriser la croissance et l'emploi et sur l'introduction d'une dimension sociale dans la nouvelle économie mondiale, de nouvelles perspectives se sont ouvertes à l'OIT. En conséquence, l'aptitude des pays d'Europe occidentale à faire mieux connaître l'OIT a été mieux exploitée de sorte que l'Organisation puisse jouer un rôle plus important dans le nouveau système mondial. Une plus grande attention a ainsi été accordée à *la représentation et aux relations publiques, à la promotion, l'information et l'analyse*, ainsi qu'à *la coopération technique* dans les travaux de ces bureaux, outre leur rôle habituel de liaison avec les mandants.

Le travail de *représentation et relations publiques* consiste à renforcer les liens avec la communauté politique au sens large, et notamment les parlements, les organisations internationales et les ONG, en vue d'influer sur la réflexion politique en amont. L'action visant à tenir les principaux décideurs et les personnes influentes plus systématiquement informés des activités de l'OIT se poursuit par exemple au moyen de réunions d'information, de bulletins et de groupes parlementaires. On citera comme exemple les réunions d'information organisées par les bureaux de l'OIT à Londres et à Madrid à l'intention des groupes de coalition des ONG internationales au sujet des normes fondamentales du travail et du travail des enfants. En 1996, le bureau de Rome a aidé la présidence italienne de l'Union européenne à organiser une réunion tripartite européenne de haut niveau à la veille de la Conférence ministérielle de l'OMC à Singapour, et le bureau de Londres a coopéré avec la présidence irlandaise sur le projet de charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les bu-

reaux de l'OIT à Londres, Paris et Rome se sont employés activement à faire en sorte que le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est fasse dûment mention des normes de l'OIT. Le bureau de Londres a aussi coordonné une campagne en faveur de l'insertion d'un appel à la ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, dans le communiqué final de la réunion des chefs de gouvernement des pays du Commonwealth en 1999. Le bureau de Rome a organisé en 1999 une conférence tripartite sur la convention n° 182.

Les *activités promotionnelles* des bureaux de correspondance consistent à mettre en application une stratégie proactive de communication, notamment par l'établissement de contacts étroits avec les médias nationaux et internationaux. Outre la promotion des ventes des publications du BIT en général, les bureaux organisent régulièrement des manifestations visant à promouvoir les publications phares du BIT, telles que *L'emploi dans le monde* et *Le travail dans le monde*. Par exemple, une conférence paritaire a été organisée par le bureau de l'OIT à Bonn sur *Le travail dans le monde 1998-99*, qui a été diffusée à la télévision allemande. Le bureau de Londres a fait le nécessaire pour que la chaîne CNN, les chaîne de télévision et station de radio BBC World, la chaîne de télévision Reuters, World Television News, Sky Television et la presse internationale diffusent des nouvelles et des programmes magazines ou articles de fond sur l'OIT. Parmi les autres activités de sensibilisation figure l'organisation au Royaume-Uni d'une conférence commémorant le 50^e anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et d'une Conférence internationale du Travail type pour les jeunes. En novembre 1997, le bureau de Madrid a célébré le 20^e anniversaire de la ratification de la convention n° 87 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le retour de la démocratie en Espagne.

Dans le cadre de leurs travaux *d'information et d'analyse*, les bureaux de correspondance transmettent certes au siège des informations sur les importants faits récents survenus dans les pays qu'ils couvrent, mais ils se tiennent en même temps au courant des activités des grandes cellules de réflexion, des instituts de recherche et des principaux départements universitaires en ce qui concerne les questions relatives au développement local et international. Les relations avec des institutions de pointe ont également été renforcées. C'est ainsi que des conférences ont été organisées avec la Fondation Friedrich-Ebert, l'Université libre de Berlin, l'Institut d'études sur le développement, le Centre international pour les droits syndicaux et l'Insti-

tut de recherche sur l'emploi, de même qu'un séminaire de haut niveau s'est tenu à Paris sur les indicateurs de l'emploi et du chômage.

Dans le domaine de la *coopération technique*, les bureaux de correspondance ont été associés à la collecte de fonds destinés à financer des projets de coopération technique de l'OIT dans des pays en développement et des pays en transition et se sont attachés à promouvoir les activités de l'OIT auprès des services gouvernementaux et organismes publics qui s'occupent du développement extérieur, et aussi auprès d'œuvres de bienfaisance, de banques, d'entreprises et d'autres organismes de développement. Les bureaux de correspondance ont contribué aux activités de coopération technique, notamment en aidant à organiser des visites et des réunions d'étude et en participant à des projets concernant des pays d'Europe occidentale. Pendant la période 1995-2000, comme il est indiqué plus en détail ci-après, ces projets ont été exécutés notamment dans les domaines du microcrédit pour l'emploi indépendant, de l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants, de la sécurité sociale et des analyses des politiques nationales de l'emploi.

Relations avec l'Union européenne et les autres institutions régionales

Les relations avec l'Union européenne ont continué de se consolider pendant la période considérée. L'accord initial de base conclu en 1958 sur la collaboration entre l'OIT et la Communauté économique européenne a été complété à plusieurs reprises, ce qui a donné lieu à un cadre plus large de consultation, à un accroissement de l'aide financière de l'UE aux programmes de coopération technique de l'OIT et à une participation accrue des institutions européennes aux activités normatives de l'OIT.

L'expérience acquise par l'OIT et par l'Union européenne dans le domaine de la coopération pour le développement et l'évolution de la situation économique et sociale au cours des dix dernières années ont conduit les deux organisations à engager des discussions afin de développer l'accord et de l'adapter aux conditions nouvelles.

Sur fond de mondialisation rapide de l'économie et de libéralisation des échanges, la collaboration entre l'OIT et l'UE s'est renforcée autour de certains principes fondamentaux, et notamment la nécessité de tenir compte de la dimension sociale de l'économie mondiale par la promotion des droits fondamentaux des travailleurs, ainsi que d'explorer de nouveaux domaines de coopération dans des secteurs tels que le dialogue social, la politique de l'emploi, l'égalité de chances et de traitement et la réforme des systèmes de protection sociale.

Les activités normatives de l'OIT ont présenté un intérêt particulier pour l'UE. Par exemple, une adhésion à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi a été exprimée dans plusieurs résolutions du Parlement européen, et la Déclaration a été inscrite parmi les documents fondamentaux à examiner lors de l'élaboration d'un projet de charte des droits fondamentaux. Les organismes européens ont examiné la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, en vue d'en promouvoir la ratification au plus tôt par les Etats membres de l'UE.

L'OIT et l'UE ont continué de se tenir informées de leurs activités normatives respectives. Un exemple en a été la discussion des instruments proposés sur le travail en sous-traitance. La Commission européenne a aussi montré un intérêt particulier pour les travaux de l'OIT sur les codes de conduite volontaires, le label social et les autres initiatives du secteur privé en rapport avec des questions sociales, tels qu'ils sont décrits dans le document soumis au Conseil d'administration en novembre 1998⁷. Ce thème a été couvert par deux séminaires qui se sont tenus en décembre 1998 et en octobre 1999 dans le cadre de l'échange d'informations entre l'UE et les Etats-Unis.

En janvier 2000, le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia, a pris la parole devant la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen au sujet des objectifs prioritaires qui marquent l'action de l'OIT. Il est aussi prévu qu'il prononce un discours à la session plénière du Parlement européen et devant le Comité économique et social.

En ce qui concerne la coopération technique, plusieurs projets importants ont été financés par l'Union européenne au cours des trois dernières années, pour un total de près de 10 millions de dollars. On peut citer notamment le programme OIT/IPEC au Pakistan, le développement des organisations de travailleurs en Amérique centrale, la promotion de l'emploi au Cambodge, la réadaptation des travailleurs handicapés en Angola et les programmes à fort coefficient d'emploi en Guinée. Un montant analogue a aussi été dégagé au cours des trois dernières années dans le contexte des programmes Phare et Tacis, surtout par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin).

A plusieurs reprises, l'approbation ou la prolongation de projets a soulevé des difficultés en raison des discordances entre les règles administratives et financières de l'OIT et celles d'autres institutions spécialisées des Nations Unies. Néanmoins, un accord-cadre a été

⁷ Document GB.273/WP/SDL/1.

conclu en juillet 1999 entre l'UE et l'Organisation des Nations Unies et devrait se traduire par une intensification de la coopération avec l'OIT.

Depuis la conclusion de l'accord de coopération en 1951, l'OIT maintient des relations très étroites avec le Conseil de l'Europe, particulièrement dans les domaines des normes internationales du travail et de la sécurité sociale. Cette collaboration s'est poursuivie notamment en ce qui concerne l'application du Code européen de sécurité sociale, de la Charte sociale européenne et de la Convention européenne des droits de l'homme. L'OIT continue de suivre de près et d'appuyer les travaux de l'Assemblée parlementaire et de ses commissions.

Après l'adhésion massive des pays d'Europe centrale et orientale au Conseil de l'Europe, la coopération a été centrée sur la promotion des droits fondamentaux des travailleurs. Un exemple récent a été la participation de l'OIT à un séminaire organisé à Tirana en décembre 1999 par le Conseil de l'Europe et l'UNICEF sur le travail des enfants en Albanie et dans les Balkans.

Centre international de formation de l'OIT

Pendant la période 1995-2000, le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) a reçu un nombre accru de demandes d'assistance et de formation de la part des mandants des pays d'Europe centrale et orientale. Des efforts considérables ont donc été déployés pour mobiliser les fonds et les compétences techniques nécessaires en vue de répondre à ces besoins. Le Centre de Turin œuvre en collaboration avec un réseau d'institutions établies dans les pays européens, parmi lesquelles des institutions d'enseignement et de formation, des instituts de recherche sur la main-d'œuvre, des entreprises, des bureaux d'experts-conseils et des organismes publics associés au processus de formation.

Parmi les pays de la région, ceux d'Europe centrale ont été les principaux bénéficiaires des activités du Centre. Des activités de formation sur mesure ont été régulièrement organisées à l'intention de mandants des pays suivants: Albanie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Pologne. Le nombre des pays de la CEI bénéficiaires s'est accru à la faveur des programmes exécutés pour la Fédération de Russie, et le nombre des participants originaires des pays d'Asie centrale aux programmes régionaux et sous-régionaux du Centre a également augmenté. Le Centre a organisé plusieurs activités afin de contribuer à la restructuration de la formation professionnelle en Bosnie-Herzégovine et a pris une part active à la mobilisation de ressources pour le Kosovo. Les activités du Centre pour les pays d'Eu-

rope occidentale se sont aussi notablement développées dans le cadre des programmes du Fonds structurel européen. Ces programmes ont porté notamment sur le mandat de l'OIT, le développement des entreprises, la formation professionnelle, la gestion et la mise en valeur des ressources humaines, particulièrement pour les fonctionnaires italiens.

Les activités du Centre de Turin sont toutes exécutées avec l'appui des départements techniques du BIT au siège et des bureaux extérieurs. Par conséquent, elles demeurent étroitement liées aux priorités stratégiques de l'OIT et aux grandes orientations du programme régional. Le Centre offre un soutien important à de nombreuses activités entreprises par l'OIT dans la région, de même qu'il prend la direction des opérations pour la mise en œuvre d'un nombre grandissant de projets et de programmes financés par des sources extérieures (voir encadré 2.1.).

Outre le gouvernement italien, les principaux commanditaires des activités du Centre pour les pays européens sont notamment l'Union européenne et la Banque mondiale. Ces dernières années, le Centre a aussi réussi à élargir ses sources traditionnelles de financement - à savoir l'Allemagne, la France, la Suisse et les communautés flamande et wallonne de Belgique - à l'AGFUND, l'Espagne et des institutions régionales et locales d'Italie.

Principales tendances de la coopération technique

Le tableau 5 fait apparaître la répartition des dépenses de coopération technique en Europe par source de financement entre 1989 et 1999. Les dépenses consacrées à la coopération technique ont certes été plus faibles en 1999 qu'en 1995, mais il ne faut pas oublier que ces dépenses avaient beaucoup augmenté entre 1990 et 1995 en raison des profonds changements survenus en Europe centrale et orientale et de l'augmentation consécutive de l'aide que l'OIT a alors apportée à cette sous-région. Cette aide a atteint un niveau record en 1995, année à partir de laquelle elle a eu tendance à se stabiliser.

Les pays d'Europe occidentale offrent toujours une aide financière très importante au programme global de coopération technique de l'OIT. L'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse figurent régulièrement parmi les dix premiers contributeurs au programme multilatéral de l'OIT, dont ils assurent collectivement 80 pour cent environ du financement total (voir tableaux 7 et 8). Compte tenu de sa contribution annuelle au Centre de Turin (voir tableau 7), l'Italie est l'un des plus gros donateurs pour les programmes de l'OIT. Parmi

Encadré 2.1. Projets de coopération technique gérés par le Centre de Turin

On trouvera ci-après quelques exemples des projets de coopération technique pour les pays en transition gérés par le Centre de Turin:

- Un important programme de formation financé par la Suisse pour la période allant de 1994 à 1996 en vue de promouvoir la création de petites et moyennes entreprises (PME) dans trois régions de la Fédération de Russie. Parmi les stagiaires figuraient des chefs d'entreprise et des responsables d'institutions de soutien aux PME, des fonctionnaires d'administrations locales et les gérants locaux d'ONG, l'objectif étant de renforcer l'aptitude des collectivités locales à fournir un appui au secteur des PME.
- Un projet visant à mettre au point des programmes de formation professionnelle par modules dans les régions de Saint-Petersbourg et Leningrad, lancé en 1995, qui s'est traduit par: une évolution d'un système traditionnel de formation à des méthodes plus flexibles qui répondent aux besoins en personnel qualifié des entreprises; la mise sur pied de réseaux locaux et régionaux d'institutions de formation; enfin, l'élaboration de 43 programmes de formation pilotes. La dernière phase de ce projet a démarré en 2000.
- Un projet de deux ans financé par le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies (AGFUND) pour lutter contre la pauvreté par la promotion des microentreprises et des petites entreprises dirigées par des femmes en Albanie, et en particulier pour les familles démunies. En 1998 et 1999, une vingtaine d'ONG ont reçu une formation à la promotion de l'emploi indépendant et à la prestation de services de formation et de soutien aux femmes démunies pour les aider à créer des petites entreprises ou des microentreprises.
- En 1998 et 1999, un projet financé par la communauté flamande de Belgique pour renforcer les organisations d'employeurs des Etats baltes et leur permettre de représenter les intérêts des milieux d'affaires lors de la prise de décisions législatives et politiques, de soutenir les milieux d'affaires en leur donnant des avis spécialisés, et de développer l'aptitude technique à fournir des services d'appui aux membres des organisations d'employeurs.
- Une composante d'un projet, également financé par la communauté flamande de Belgique, visant à renforcer les institutions d'appui aux PME en Hongrie, sur la base d'une vérification de l'état actuel de ces institutions et de la fourniture d'une formation à leurs directeurs et consultants. Le projet s'est soldé par une consolidation des institutions existantes d'appui aux PME et par la création d'un réseau informel de compétences techniques dans le domaine du développement des PME.

les autres grands donateurs multi-bilatéraux figurent l'Autriche, la Finlande, la France, le Luxembourg, le Portugal, le Royaume-Uni et l'Union européenne.

Un fait important survenu récemment à cet égard a été la conclusion d'accords-cadres entre l'OIT et la France (en mai 1999) et l'OIT et les Pays-Bas (mars 2000) ainsi que la création d'un fonds fiduciaire

financé par l'Italie (juin 2000). Ces accords ouvrent la voie à un partenariat global avec l'OIT dans le domaine de la coopération technique, chacun des pays s'engageant à appuyer une série de nouveaux programmes focaux de l'OIT.

Le tableau 6 indique la répartition des dépenses dans les programmes de coopération technique de l'OIT en Europe par type d'assistance. Le fait que les frais d'experts et autres coûts de personnel représentent toujours la plus large part des dépenses de coopération technique témoigne de la forte demande de services consultatifs dans les activités nationales et régionales exécutées par l'OIT.

Priorités de l'assistance technique

Les priorités de l'OIT dans ses activités d'assistance technique menées dans les pays en transition et les pays en développement de la région ont continué d'être régies par ses objectifs stratégiques, qui ont été reformulés pendant la période considérée de la façon suivante:

- promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail;
- accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables;
- accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous;
- renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Les activités entreprises dans chacun des domaines précités sont décrites plus loin.

Comme il est indiqué plus en détail dans les sections correspondantes, la poursuite de ces objectifs stratégiques suppose que l'on tire parti des progrès réalisés pendant la première moitié de la décennie écoulée sur la voie de la réforme de la législation du travail et du renforcement des institutions de dialogue social et des parties prenantes dans le dialogue, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que du développement des systèmes de sécurité sociale. Cette action a aussi consisté à renforcer les institutions du travail, telles que les bureaux de statistiques du travail, les services d'inspection du travail et les services de l'emploi. Une plus grande attention a été accordée à la réforme des systèmes de formation et à l'introduction d'approches souples de la formation modulaire qui soient adaptées aux besoins locaux.

On s'est attaché en particulier à soutenir le développement de l'économie locale au moyen de divers instruments, et notamment la

promotion des petites et moyennes entreprises, l'emploi indépendant et une restructuration acceptable sur le plan social, toujours dans un contexte de dialogue et de participation des partenaires sociaux et autres agents locaux. La lutte contre le travail des enfants, qui, les années précédentes, se limitait en grande partie à la Turquie, a été engagée dans d'autres pays de la région.

Pendant la période 1995-2000, l'OIT a aussi dû tenir compte, dans ses activités d'assistance technique, de deux nouveaux paramètres:

- les besoins urgents des pays et des populations affectés par des crises, et notamment les retombées des conflits et de la crise financière russe;
- les besoins particuliers des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne.

Réponse aux crises

Après la conclusion des accords de paix de Dayton, le bureau régional pour l'Europe a élaboré au printemps de 1996 un ensemble de propositions concernant l'aide à la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine et à l'établissement des institutions nécessaires à son développement démocratique. Dès lors que les fonds ont été obtenus, les premières activités opérationnelles ont commencé en avril 1996, la priorité étant accordée au réaménagement et à la modernisation de la formation professionnelle dans le pays ainsi qu'au développement de l'économie locale par la promotion des petites entreprises. En juin 2000, les projets approuvés pour la Bosnie-Herzégovine représentaient un montant total de 7 millions de dollars des États-Unis. Les activités de l'OIT en Croatie ont aussi été centrées sur le développement de l'économie locale, l'OIT faisant office de partenaire du Bureau des services d'appui aux projets des Nations Unies dans son programme de relèvement (UNOPS). Sur la base des propositions élaborées par une mission multidisciplinaire, deux grands projets ont été financés par l'Italie en Albanie. Ces activités sont décrites ci-après plus en détail.

Au cours de l'été de 1999, très peu de temps après la cessation des hostilités, l'OIT a également soumis un ensemble de propositions pour la reconstruction socio-économique du Kosovo. Dès que le financement en a été approuvé, quelques-unes de ces activités ont démarré à la fin de 1999, et la plupart pendant l'été de 2000 (voir encadré 2.2.). L'OIT a aussi aidé la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) à recruter des fonctionnaires ayant une certaine expérience des questions sociales.

Encadré 2.2. Reconstruction et développement au Kosovo

L'Équipe spéciale de l'OIT pour les Balkans et un service d'identification des projets à Pristina ont défini un certain nombre de propositions de projets à soumettre aux donateurs pour financement. Ces projets portaient sur les travaux à forte intensité de main-d'œuvre, le développement des petites et moyennes entreprises, la formation professionnelle et l'aide sociale. En conséquence, au milieu de l'année 2000, les projets ci-après étaient en cours de réalisation:

- un projet d'un montant de 2 millions de dollars E.-U., financé par le gouvernement italien, dont le but est d'établir un réseau de cen-

tres de formation professionnelle au Kosovo;

- un premier projet de formation «Gérez mieux votre entreprise» (GERME), financé par la Belgique, et d'autres projets, financés par la France, visant à développer les petites et moyennes entreprises;
- un autre projet financé par la France ayant pour but d'élaborer un programme d'aide sociale ciblé sur les catégories vulnérables de la population, en vue de fournir à la MINUK une évaluation précise des diverses possibilités qui s'offrent pour le développement futur de la protection sociale au Kosovo.

Crise financière dans la Fédération de Russie

Au lendemain de la crise financière en Asie, pendant l'été de 1998, la Fédération de Russie a connu une grave récession financière. Si l'activité économique s'est redressée plus rapidement qu'on ne le craignait au départ, des difficultés manifestes ont surgi dans les domaines social et du travail du fait de la crise. L'OIT a donc répondu aux demandes de conseils et d'assistance que lui ont adressées le gouvernement, des organisations d'employeurs et des syndicats en mettant en route un certain nombre d'activités, qui ont été couronnées par la Conférence internationale sur les questions sociales et de travail: surmonter les conséquences négatives de la transition dans la Fédération de Russie, laquelle s'est tenue à Moscou en octobre 1999 (voir encadré 2.3.).

Aide aux pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne

A mesure que se rapprochait pour les 18 pays candidats, et en particulier pour ceux de ces pays qui sont en transition, la perspective de leur adhésion à l'Union européenne, l'aide et l'appui qui leur étaient offerts ont été de plus en plus orientés par la nécessité pour eux de mettre leur législation et leur pratique en conformité avec l'acquis communautaire, et en particulier le modèle de marché social auquel les États membres ont souscrit. C'est ce qui transparait clairement dans les programmes de coopération mis au point pour les pays considérés.

Encadré 2.3. Conférence internationale sur les questions sociales et de travail: surmonter les conséquences négatives de la transition dans la Fédération de Russie

Au lendemain de la crise financière survenue pendant l'été de 1998 dans la Fédération de Russie, l'OIT a répondu aux demandes d'assistance émanant de ses mandants de diverses manières, y compris par l'organisation d'une conférence internationale. Il s'agissait non seulement de restructurer et de consolider l'économie russe, mais aussi de rétablir une bonne gestion des affaires publiques et l'efficacité sociale, afin d'assurer le succès de la transition vers l'économie de marché.

Les délibérations de la Conférence ont été centrées sur la réduction de la pauvreté, les politiques des revenus et des salaires, la protection sociale, la promotion de l'emploi et le dialogue social. Les participants ont exprimé l'opinion que leurs conclusions devraient contribuer sensiblement au programme de coopération entre l'OIT et la Fédération de Russie, qui a été signé ultérieurement en mars 2000, et influencer fortement sur la coopération dans les domaines social et du travail avec les autres organisations internationales qui mènent des activités dans le pays.

Les conclusions ont porté sur une large gamme de questions sociales et du travail interdépendantes en faisant ressortir que:

- la primauté du droit et la démocratie sociale sont des conditions préalables indispensables au succès des réformes;
- la pauvreté est un problème intersectoriel, et toute politique de lutte contre la pauvreté doit être fondée sur une certaine forme de redistribution du revenu, ainsi que sur des mesures synergiques visant à promouvoir un emploi durable et rémunérateur;
- la politique des revenus et des salaires est cruciale pour le niveau de vie de la population et doit s'inscrire dans le cadre du système global de redistribution des richesses dans tous les secteurs de l'économie, la priorité devant être accordée à la question des salaires minima et au règlement des problèmes de non-paiement ou de retard dans le paiement des salaires;
- les systèmes de protection sociale, qui comptent parmi les principaux outils servant à réduire l'impact social des crises et de l'ajustement structurel, devraient tirer parti des résultats obtenus et des mécanismes existants et reposer sur les principes de la gestion démocratique;
- il est nécessaire d'adopter une stratégie macroéconomique orientée vers la croissance afin de créer un nombre suffisant d'emplois de qualité;
- un consensus sur les programmes de réforme n'est possible qu'avec la participation active de la population, et cela en développant les institutions de dialogue social et en donnant du poids aux partenaires sociaux.

L'aide fournie s'est aussi concrétisée par des réunions et séminaires à l'intention des mandants dans les pays candidats à l'adhésion, et notamment le Séminaire tripartite sur l'emploi et la libre circulation des travailleurs en relation avec le processus d'adhésion à l'Union européenne, qui s'est tenu à Nicosie en octobre 1999 avec l'aide du gouvernement de Chypre. Des réunions spéciales ont été organisées

à Genève à l'intention des ministres du Travail des pays candidats à l'adhésion pendant les sessions de juin 1999 et juin 2000 de la Conférence internationale du Travail.

Promotion de l'emploi

Le BIT a continué de recourir à divers moyens pour apporter aux mandants aide et conseils sur la manière de préserver et de promouvoir le travail décent, pour les femmes et les hommes. Il s'est agi, entre autres, d'activités de recherche et d'analyse visant à améliorer l'intégration de l'emploi et d'autres questions sociales dans les politiques macroéconomiques. Une assistance a également été fournie pour la collecte d'informations plus fiables sur le marché du travail, lesquelles sont essentielles pour définir les mesures à prendre.

Le BIT s'est attaché à renforcer la capacité des Etats Membres d'agir sur le marché du travail pour promouvoir l'emploi. Il leur a notamment fourni une assistance pour développer le potentiel des services de l'emploi et des établissements de formation professionnelle en prévoyant des interventions sur divers sujets - techniques de formation «à la carte», création d'emplois pour les femmes, réadaptation professionnelle des personnes handicapées, restructuration du marché du travail local, développement des petites et moyennes entreprises, mécanismes de microfinancement.

Politique de l'emploi

Depuis le Sommet mondial pour le développement social, qui s'est tenu à Copenhague en 1995, l'engagement 3 de la Déclaration de Copenhague constitue le cadre des activités de l'OIT dans le domaine de la politique de l'emploi. L'OIT a été choisie parmi les institutions spécialisées des Nations Unies pour suivre les progrès accomplis par les pays dans la mise en œuvre de cet engagement qui réaffirme l'importance du plein emploi, productif et librement choisi, pour garantir le progrès social. L'engagement 3 concorde avec la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, laquelle indique que «tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi». En outre, les représentants des partenaires sociaux doivent être consultés au sujet des politiques de l'emploi.

Examens de la politique de l'emploi

Pour donner suite au Sommet social, l'Equipe spéciale des Nations Unies sur le plein emploi et les moyens de subsistance durables,

coordonnée par le BIT, a étudié la politique sociale et de l'emploi de sept pays. L'une de ces études - celle sur la Hongrie - a été menée à bien par le BIT en 1996.

Pour cette étude, l'équipe multidisciplinaire de Budapest a régulièrement consulté un groupe de contact tripartite créé spécialement par le Conseil hongrois de conciliation des intérêts. L'étude a été présentée à un séminaire national tripartite de haut niveau qui s'est tenu à Budapest en janvier 1997. A l'époque, la Hongrie était déjà parvenue dans une grande mesure à stabiliser son économie, en particulier à redresser sa balance des paiements et à surmonter la crise budgétaire de 1993-94. L'étude contenait diverses propositions visant à stimuler la croissance économique, à préserver les emplois et à en créer de nouveaux par divers moyens, notamment: politique industrielle plus active, restructuration des entreprises sur des bases solides, priorité accrue à l'augmentation de la productivité par la mise en valeur des ressources humaines et l'amélioration des salaires, des revenus et de la protection sociale. La préparation du rapport a été l'occasion d'examiner et d'affiner,

Encadré 2.4. Examen de la politique de l'emploi de l'Ukraine

Cet examen, qui a eu lieu en 1997-98, a permis d'analyser les besoins du marché du travail, d'évaluer la politique d'emploi et de formuler des recommandations en vue de son amélioration et a notamment porté sur les moyens de:

- renforcer la capacité des institutions du marché du travail, y compris les services de l'emploi;
- garantir le paiement des salaires et améliorer la protection des travailleurs;
- créer des emplois par la promotion des petites entreprises;
- promouvoir l'emploi par la restructuration des marchés du travail locaux.

Les recommandations, soumises à une conférence tripartite nationale en 1998, ont aidé à la réforme de la législation du travail. Le ministère du Travail et de la Protection sociale a fait siennes plusieurs autres recommandations, notamment celle de réformer le système

des prestations de chômage: il s'agit de garantir un revenu minimum aux personnes en situation de sous-emploi et d'éviter aux entreprises des problèmes financiers du fait des indemnités de licenciement. Par le passé, les entreprises préféraient souvent accorder des congés sans solde pour éviter d'avoir à verser une indemnité de licenciement équivalant à trois mois de salaire.

Les activités de suivi définies avec le BIT ont inclus une assistance technique pour renforcer les capacités des services de l'emploi dans des domaines comme l'information sur le marché du travail ou l'octroi d'une formation modulaire flexible aux demandeurs d'emploi. De plus, une aide a été apportée pour organiser la formation professionnelle et élaborer une stratégie de développement économique local dans la région de Slavutich en vue de créer des emplois pour les travailleurs licenciés de la centrale nucléaire de Tchernobyl.

dans un cadre tripartite, des mesures que le gouvernement envisageait déjà.

Après le premier cycle d'études par pays, le BIT a entrepris plusieurs examens des politiques de l'emploi. Il a notamment examiné celle de l'Ukraine où une conférence nationale tripartite a eu lieu en octobre 1997 pour identifier les principaux problèmes à étudier. Les conclusions de l'examen ont été présentées à une conférence tripartite organisée à Kiev en octobre 1998 (voir encadré 2.4.).

Adaptation à la mondialisation

Afin de mieux connaître les principales préoccupations que la mondialisation suscite parmi les mandants, le BIT a étudié son impact dans divers pays, dont la Pologne et la Suisse (voir encadré 2.5.).

L'étude sur la Pologne met en évidence les progrès que ce pays a accomplis depuis 1993, après des années de difficultés économiques dues à des causes profondément enracinées. Grâce à l'élimination de beaucoup d'obstacles non tarifaires et à la réduction importante des

Encadré 2.5. Impact social de la mondialisation en Suisse

Il ressort de l'étude sur la Suisse que, à bien des égards, ce pays fait partie des principaux bénéficiaires de la mondialisation. Bien qu'il s'agisse d'un petit pays, certaines des plus grandes entreprises multinationales y ont leur siège. A l'exportation, la Suisse possède trois atouts: spécialisation dans certains créneaux; main-d'œuvre qualifiée et système de formation professionnelle très développé; système de relations professionnelles fondé sur le consensus qui garantit la paix sociale. Pourtant, ses résultats à l'exportation et en matière d'emploi au cours des années quatre-vingt-dix ont été médiocres si l'on se réfère à ses performances passées. Durant cette période, une politique monétaire restrictive et une concurrence relativement faibles sur les marchés intérieurs ont eu les résultats suivants:

- des prix très élevés et des hauts coûts de main-d'œuvre, même si ces coûts sont contrebalancés dans une certai-

ne mesure par de forts taux de productivité;

- un pouvoir d'achat des salaires relativement faible;
- un potentiel réduit de création d'emplois, l'absence d'une concurrence vigoureuse sur le marché intérieur ayant pour effet d'entraver l'esprit d'entreprise et profitant principalement aux groupes à revenus élevés;
- un nombre croissant de travailleurs dans des emplois peu rémunérés et, dans certains secteurs, le recours de plus en plus fréquent au travail «à la demande».

L'étude suggère qu'une concurrence accrue sur le marché intérieur améliorerait la répartition des revenus et stimulerait la création d'emplois. Elle souligne que le cas de la Suisse semble indiquer que la mondialisation aggrave les effets pervers des distorsions des politiques intérieures, notamment l'absence d'une concurrence suffisante sur les marchés des produits.

tarifs douaniers, le volume du commerce extérieur a plus que triplé, grâce notamment à l'augmentation des échanges avec les pays de l'Union européenne. Beaucoup de sociétés multinationales se sont implantées en Pologne. Dans les entreprises à capitaux étrangers, les salaires sont généralement bien plus élevés que la moyenne nationale, et la libéralisation des échanges et des investissements a contribué à une amélioration et à une modernisation de l'appareil de production.

Toutefois, l'expansion économique est déséquilibrée et profite essentiellement à Varsovie et aux autres grandes villes. Ailleurs, les infrastructures présentent des carences notoires, et le système national de formation professionnelle a tardé à s'adapter aux bouleversements qui ont eu lieu. L'étude conclut que la Pologne devrait s'attacher en priorité à renforcer ses infrastructures et à valoriser son capital humain.

Consultation tripartite sur le suivi du Sommet mondial pour le développement social

La consultation tripartite sur le suivi du Sommet mondial pour le développement social, qui s'est tenue à Budapest en janvier 1999, a été un élément important des activités de suivi du BIT dans les pays en transition. A cette occasion, des hauts fonctionnaires des ministères du Travail et des délégués d'organisations d'employeurs et de travailleurs de dix pays se sont réunis pour examiner les entraves à la création d'emplois dans les pays en transition et pour analyser les politiques de l'emploi et les réformes institutionnelles.

Il est clairement ressorti des débats que, si les engagements sociaux et économiques pris au cours du Sommet mondial sont tout à fait légitimes dans les pays en transition, on s'interroge beaucoup sur la manière de réaliser ces objectifs. La plupart de ces pays ont mis en place un cadre institutionnel pour les politiques du marché du travail mais ils continuent de se heurter à d'énormes difficultés pour élaborer et mettre en œuvre des mesures efficaces de promotion de l'emploi. Les participants ont recensé plusieurs grandes priorités, notamment:

- renforcer la capacité des institutions du marché du travail;
- harmoniser les politiques - monétaire, budgétaire, industrielle, éducative et du marché du travail - autour d'objectifs communs en matière sociale et d'emploi;
- élaborer une stratégie globale de promotion de l'emploi faisant intervenir tous les acteurs de l'État et de la société;

- créer des conditions favorables à l'activité des entreprises et à l'investissement, notamment par une aide aux petites entreprises et une restructuration des secteurs et entreprises non concurrentiels, tout en garantissant une rémunération et une protection sociale décentes;
- améliorer sans relâche la qualité et la compétitivité des ressources humaines par l'éducation et la formation.

Statistiques du travail

Durant la période 1995-2000, le BIT a continué de bénéficier du ferme soutien des mandants de la région en ce qui concerne la collecte et la diffusion de données comparables à l'échelle internationale sur les divers aspects du marché du travail, ainsi que le perfectionnement des techniques statistiques. Des partenariats ont été renforcés avec plusieurs organismes statistiques régionaux, dont l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT) et les conférences des statisticiens européens de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe. Le BIT a aussi continué de participer activement aux diverses réunions statistiques organisées par l'OCDE, ainsi qu'aux ateliers et séminaires nationaux et internationaux destinés aux pays de la région.

La Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) est l'occasion de perfectionner les techniques statistiques. Elle adopte des normes internationales ou révisé celles en vigueur afin d'améliorer la qualité et la comparabilité internationale des statistiques du travail. Les résolutions adoptées à la 16^e CIST (Genève, 1998) ont beaucoup contribué à améliorer les techniques de mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, de mesure du revenu lié à l'emploi et de collecte de statistiques sur les lésions professionnelles.

Statistiques du travail dans les pays en transition

Nombre de pays en transition de la région ont remarquablement progressé dans l'élaboration de systèmes de statistiques du travail adaptés aux caractéristiques et aux besoins de l'économie de marché, mais beaucoup reste à faire. Autrefois, les instituts de statistiques de ces pays utilisaient les données qui leur étaient fournies par les entreprises et établissements de formation publics. Aujourd'hui, ils doivent mener des enquêtes pour établir des statistiques sur les secteurs public et privé, sur les grandes et les petites entreprises, sur les salariés, sur les chômeurs, sur les travailleurs indépendants, etc.

En collaboration avec plusieurs partenaires, le BIT a apporté une assistance considérable dans le domaine des statistiques du travail à

des pays en transition d'Europe et d'Asie centrale, ainsi qu'à d'autres pays européens, dont le Portugal et la Turquie. Une quarantaine de missions consultatives ont été organisées, et des statisticiens du travail de dix pays ont participé à des réunions d'information ou de formation au siège de l'OIT. Des projets de coopération technique ont été mis en œuvre en Arménie, en Géorgie (voir encadré 2.6.), en Turquie et en Ukraine, et un projet est en cours d'élaboration pour le Kazakhstan. De plus, un programme spécial d'assistance a été élaboré pour le Kosovo.

Encadré 2.6. Statistiques du travail en Géorgie

Dans le cadre d'un projet financé par le PNUD, qui a débuté en 1996, le BIT aide la Géorgie à renforcer sa capacité de produire des statistiques du travail. En particulier, il a pris part aux activités suivantes:

- lancement d'une enquête trimestrielle sur la population active en vue de l'établissement de statistiques sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi;
- collecte de statistiques sur les activités du secteur informel;
- élaboration d'une enquête nationale sur la flexibilité de la main-d'œu-

vre pour savoir comment les entreprises s'adaptent aux privatisations;

- introduction en 1999 d'une enquête modulaire sur le travail des enfants, à partir des enquêtes sur la population active.

Un effort particulier a été fait pour mieux cerner la situation des travailleuses et les disparités régionales en matière d'emploi. Les enquêtes sur la population active se poursuivront après la fin du projet.

Un stage de formation de quatre semaines sur les statistiques du travail a été organisé au Centre de Turin en 2000 à l'intention des pays de la région. Au total, une formation a été dispensée à une soixantaine de spécialistes de 26 pays en transition. Par ailleurs, plusieurs publications portant sur la situation de ces pays ont été diffusées et traduites en russe, ainsi que dans d'autres langues (voir bibliographie).

Enquêtes sur la population active

Une grande part de l'assistance fournie aux pays en transition a été consacrée à l'élaboration et à la réalisation d'enquêtes sur la population active, lesquelles sont le principal moyen utilisé dans les économies de marché pour collecter des données sur le chômage et l'emploi, y compris l'emploi indépendant. Des stages de formation à ces enquêtes ont été organisés en Slovaquie en 1996 pour les pays d'Europe centrale et en Ukraine en 1998 pour la CEI et les pays Baltes. Cette assistance a permis à 17 des 27 pays de la région d'intro-

duire des enquêtes sur la population active dans leurs programmes statistiques. Le plus souvent, ils ont adopté les définitions et classifications du BIT.

L'une des difficultés que connaissent beaucoup de pays en transition pour établir des statistiques du travail est que de nombreux travailleurs se trouvent en congé prolongé de divers types, que ce soient des congés sans solde dont l'initiative revient à l'employeur, des congés de maternité, des congés parentaux ou des congés-éducation. A la fin de 1995, une réunion sur cette question s'est tenue à Prague, en collaboration avec l'Office statistique tchèque. Elle a débouché sur un ensemble de recommandations que la 16^e CIST a approuvées en octobre 1998.

Classification des professions

L'assistance aux pays en transition a également porté sur la classification des professions, laquelle détermine la comparabilité des statistiques à l'échelle internationale. Les activités dans ce domaine se fondent sur la *Classification internationale type des professions* (CITP-1988) qui a été publiée en russe en 1998.

L'atelier sur la classification des professions, qui a été organisé à Moscou en novembre 1995 par le Comité statistique inter-Etats de la CEI et le BIT, a constitué un événement important. Il a adopté une résolution sur l'élaboration dans les Etats membres de la CEI de classifications nationales compatibles avec la CITP - 1988. Avec l'appui technique du BIT, de nouvelles classifications nationales fondées sur la CITP - 1988 ont été établies dans les pays suivants: Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Fédération de Russie, Slovénie et Ukraine.

Secteur informel

Il est demandé à de plus en plus d'instituts statistiques nationaux de fournir des données détaillées sur le volume, les caractéristiques et l'évolution des activités du secteur informel. Ces données revêtent beaucoup d'importance pour l'élaboration de mesures visant le nombre croissant de personnes qui travaillent dans ce secteur. Conformément à la résolution adoptée en 1993 par la 15^e CIST, le BIT s'attache à promouvoir l'établissement de statistiques internationalement comparables sur le secteur informel. C'est la seule organisation internationale à posséder une base de données statistiques sur ce secteur. Ces données, qui s'accompagnent d'informations méthodologiques, englobent tous les pays dans lesquels le secteur informel joue un rôle significatif dans la création d'emplois et de revenus, y compris les pays en transition d'Europe centrale et les pays de la CEI.

Dans le cadre de missions consultatives spécialisées et de projets de coopération technique, les services statistiques de l'Arménie (voir encadré 2.7.), de la Géorgie, de la Turquie et de l'Ukraine ont bénéficié d'une assistance visant à les aider à établir des statistiques sur le secteur informel.

De plus, un module sur les statistiques concernant ce secteur a été ajouté au programme de formation statistique du BIT. Les enseignements tirés de ces activités sont actuellement mis à profit pour élaborer un guide technique sur les concepts et les méthodes à utiliser pour compiler des données sur le secteur informel.

Encadré 2.7. Statistiques sur le secteur informel en Arménie

En Arménie, la forte hausse du chômage et la baisse des salaires et des prestations sociales font que beaucoup de travailleurs se tournent vers le secteur informel pour survivre. Par un projet financé par le PNUD, qui a commencé en 1996, le BIT a aidé le ministère des Statistiques, du Registre et des Analyses à mettre en place un système de statistiques sur le secteur privé et le secteur informel.

Quatre enquêtes statistiques complémentaires ont fourni des informations sur la taille et les caractéristiques de ces secteurs, y compris leur capacité de créer des emplois et des revenus: enquête par sondage sur les micro et petites entre-

prises (entreprises déclarées employant moins de 11 personnes);

- enquête sur la main-d'œuvre réalisée auprès des ménages;
- enquête sur la consommation de tabac, l'un des principaux produits commercialisés dans le secteur informel;
- enquête par sondage auprès des travailleurs indépendants et des employeurs.

L'enquête sur la main-d'œuvre auprès des ménages a été la plus grande enquête de ce type jamais réalisée en Arménie. Désormais, le ministère des Statistiques, du Registre et des Analyses effectue cette enquête deux fois par an.

Renforcement des institutions du marché du travail

L'un des objectifs importants de l'assistance fournie aux ministères du Travail a été de renforcer les institutions du marché du travail, y compris les services publics de l'emploi. Dans ce domaine, le BIT a privilégié la présentation et l'élaboration d'instruments pouvant être utilisés par les services de l'emploi et d'autres institutions pour intervenir activement sur le marché du travail en vue d'améliorer la situation des catégories vulnérables, dont les femmes, ou de combattre les problèmes spécifiques entraînés par la transition et l'ajustement.

Différentes mesures ont été proposées dans le cadre des politiques actives du marché du travail: initiatives de développement à l'échelle

locale ou communautaire, restructuration du marché du travail local, promotion de l'emploi indépendant, élaboration de programmes de promotion de l'emploi pour les femmes, mise en œuvre de programmes d'infrastructure à forte intensité d'emplois. Tous ces programmes réunissent les partenaires sociaux et d'autres acteurs à l'échelle locale pour créer une synergie et résoudre ainsi les problèmes communs.

Services de l'emploi

La plupart des pays en transition disposent d'un réseau de services de l'emploi assez développé mais ces services restent confrontés à beaucoup de difficultés qui nuisent à l'efficacité de leurs activités. Leurs effectifs sont insuffisants compte tenu de la montée du chômage et il leur faut d'urgence former des partenariats avec les institutions et les acteurs économiques locaux afin d'aider les catégories sociales vulnérables à trouver un emploi.

Entre autres activités, trois services de l'emploi pilotes ont été créés en Roumanie dans le cadre d'un projet de coopération technique qui a pris fin en 1995. Une visite d'étude a été organisée pour une délégation des services croates de l'emploi qui a ainsi pu obtenir des informations de première main sur les programmes sociaux de travaux publics en Hongrie. L'équipe multidisciplinaire de Budapest envisage de mettre en place pour les pays de la région un réseau d'échanges d'informations sur les bonnes pratiques en matière de politique de l'emploi.

Un projet, financé par la Suisse, a été lancé en Pologne pour renforcer la capacité des services de l'emploi de promouvoir l'emploi indépendant. Les activités suivantes ont été menées à bien:

- élaboration de documents d'information à l'intention des chômeurs et des demandeurs d'emploi;
- préparation de rapports et de guides sur la promotion de l'emploi indépendant à l'usage des services de l'emploi et des institutions partenaires;
- formation du personnel des services de l'emploi et développement de compétences techniques pour la promotion de l'emploi indépendant et l'aide aux travailleurs indépendants;
- établissement de bureaux de l'emploi modèles dans six voïvodies touchées par de lourdes restructurations (notamment exploitations minières).

Un atelier tripartite d'évaluation a été organisé en décembre 1996. Il a noté que les bureaux modèles ont permis de réaliser des progrès

en ce qui concerne la promotion de l'emploi indépendant: mise en place d'un système d'information et d'orientation pour les chômeurs, élaboration de programmes de formation pour le personnel des services de l'emploi et les partenaires locaux; conseils aux autres services de l'emploi. Toutefois, ils n'ont guère réussi à obtenir des banques et autres institutions financières qu'elles appuient la création d'emplois indépendants.

Au Bélarus, une approche novatrice, prévoyant elle aussi des partenariats entre les services de l'emploi et d'autres acteurs locaux, a été appliquée. Elle a consisté à mettre en place une méthodologie d'enquêtes locales sur les perspectives économiques. Ces enquêtes ont servi de base à l'organisation, à l'échelle communautaire, de programmes de formation et à d'autres initiatives locales (voir encadré 2.8.).

Encadré 2.8. Lutte contre la pauvreté par la promotion de l'emploi indépendant au Bélarus

Le BIT a déployé au Bélarus de nombreuses activités pour renforcer les qualifications des travailleurs, en particulier par des programmes de formation modulaire et flexible, et pour aider les pauvres et les chômeurs à créer de petites entreprises ou à travailler à leur compte. Dans le cadre d'un projet financé par le PNUD et mis en œuvre en collaboration avec la commission pour l'emploi du ministère du Travail, des programmes pilotes de promotion de l'emploi indépendant ont été lancés dans deux districts. Ces programmes ont permis:

- de développer la capacité des institutions locales, y compris les services de l'emploi, de mener des enquêtes afin d'identifier les possibilités d'emploi indépendant;
- de créer des centres qui fournissent aux futurs travailleurs indépendants ou entrepreneurs des services de formation et d'assistance, y compris en matière de crédit;
- d'élaborer, avec un financement de l'OIT, un mécanisme de supervision de la sécurité et de la santé dans les

petites entreprises, lequel a été étayé par la création d'un centre national d'information.

Ce projet a trouvé un large écho dans les médias locaux et nationaux et bénéficié d'un appui institutionnel à tous les niveaux. Il a montré comment faciliter la coordination entre les institutions publiques, notamment les services de l'emploi, et les organismes privés, dont les centres d'assistance aux entreprises. La commission pour l'emploi applique actuellement la méthodologie du projet dans 12 autres districts et, à des fins de formation, le personnel des services de l'emploi de ces districts s'est rendu dans les sites d'exécution des programmes pilotes.

Des modifications ont été apportées au programme pour l'emploi 2000, lequel fait maintenant davantage de place à la promotion de l'emploi indépendant par l'utilisation des méthodes du projet. Le Fonds national pour la promotion de l'emploi comprend désormais un mécanisme séparé qui servira à promouvoir l'emploi indépendant.

Restructuration des marchés du travail locaux

Plusieurs projets ont été mis en œuvre pour faciliter la restructuration des marchés du travail dans des zones durement touchées par le chômage. Leur but était de mobiliser tous les grands acteurs économiques à l'appui d'une stratégie locale de développement économique et social propre à créer de nouveaux emplois productifs et à améliorer la situation de l'emploi. Les zones suivantes en ont bénéficié:

- Ostrava (République tchèque), où l'économie locale reposait essentiellement sur les charbonnages et aciéries (voir encadré 2.9.);
- Spišská Nová Ves (Slovaquie), où l'économie dépendait d'un certain nombre de secteurs en déclin, notamment l'exploitation de minerais et le secteur de la défense;

Encadré 2.9. Restructuration du marché local du travail à Ostrava (République tchèque)

De tout temps, la région d'Ostrava (République tchèque) a beaucoup dépendu du secteur minier, de la sidérurgie et de la construction mécanique. Pendant la période de transition, au début des années quatre-vingt-dix, on a donc craint que cette région ne subisse de plein fouet les problèmes économiques et le chômage entraînés par la restructuration de ces secteurs. Entre 1993 et 1996, le BIT a fourni une assistance technique aux mandants en ce qui concerne les restructurations industrielles et les relations professionnelles.

Jusqu'en 1997, la restructuration économique, qui en était à sa première phase, a donné de bons résultats dans la région d'Ostrava – faible taux de chômage et création d'un grand nombre d'emplois grâce à l'expansion des petites et moyennes entreprises. Ces bons résultats étaient aussi dus, dans une certaine mesure, à l'importance accordée à la consultation tripartite et à la recherche du consensus. Cette approche s'est traduite par la création, à la fin de 1994, de l'Union pour le développement de la Moravie du Nord et de la Silésie, orga-

nisme professionnel tripartite chargé de superviser et de coordonner les restructurations. Outre des services consultatifs techniques et de supervision, le BIT a fourni une assistance qui a permis:

- de réunir en novembre 1995, lors d'un séminaire, toutes les parties intéressées pour examiner le rôle de la politique salariale dans la restructuration des entreprises et dans la restructuration régionale, ainsi que les progrès réalisés et les problèmes potentiels;
- d'organiser en 1996 un autre séminaire sur le rôle des employeurs dans la promotion de l'emploi des travailleurs handicapés. Outre les partenaires sociaux, des représentants des ministères et institutions de sécurité sociale concernés ainsi que des organisations de personnes handicapées y ont participé. La stratégie définie à cette occasion pour promouvoir l'emploi des handicapés – subventions, activités de réadaptation et de réinsertion – a entraîné une réorientation de l'action dans ce domaine et une réforme de la législation du travail.

- Ivanovo (Fédération de Russie), qui est traditionnellement une zone de production textile;
- Anenii Noi, région rurale de la République de Moldova.

Microfinancement

En matière de microfinancement, le Service des finances sociales du BIT a apporté son aide aux mandants dans trois domaines: financement du rachat d'entreprises par les cadres ou les salariés; formation de capital après une crise ou un conflit armé; microfinancement de l'emploi indépendant. Après la conférence régionale de Bratislava (mai 1994) sur les privatisations, leur financement et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, des consultations ont eu lieu avec plusieurs institutions sur la suite à donner à cette conférence. Des missions consultatives se sont rendues en Croatie, en Bosnie-Herzégovine et en Ukraine pour la conception de fonds de garantie destinés à faciliter le rachat des actifs d'une entreprise par les travailleurs. Depuis quelques années, on s'intéresse aussi de plus en plus au rôle que le microfinancement peut jouer en aidant les travailleurs à se mettre à leur compte ou à créer de petites ou micro-entreprises. Le BIT a apporté une assistance accrue aux mandants en vue de la création d'institutions et d'instruments de microfinancement. De plus, le microfinancement devient une composante importante des activités opérationnelles du BIT qui visent à promouvoir l'emploi des catégories vulnérables, ainsi que les initiatives locales de développement économique (voir encadré 2.10.).

Depuis 1998, le BIT mène des recherches sur la création d'entreprises par les chômeurs dans plusieurs pays industrialisés - Allemagne, France, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni -, recherches financées par la Fondation Ford, la Fondation C.S. Mott, la Banque d'Angleterre et d'autres donateurs. Chaque pays participant a mis en place un comité composé de représentants des pouvoirs publics, des banques, des syndicats et des partenaires sociaux, ainsi que de spécialistes du microfinancement et de chercheurs. Un inventaire a été fait des divers programmes qui existent à l'échelon national. Les comités ont choisi plusieurs sujets de recherche: coûts budgétaires des programmes de promotion de l'emploi indépendant; impact de ces programmes sur l'emploi, les revenus et la dette des ménages; besoins de crédit des créateurs d'entreprises; taille optimale des programmes d'appui à l'emploi indépendant; bonnes pratiques pour mettre en relation institutions privées et publiques; normes de performance. Les résultats de ces recherches ont été examinés lors d'une conférence sur le microfinancement que le BIT et la Deutsche Ausgleichsbank ont organisée à Bonn en mai 2000.

Encadré 2.10. Développement économique local en Croatie

Le BIT coopère à un programme de développement économique local destiné à la réhabilitation de zones dévastées par la guerre en Croatie. Ce programme est mis en œuvre par le Bureau des services d'appui aux projets des Nations Unies (UNOPS) et financé par le PNUD, la Suède et l'Union européenne. Il est axé sur la création d'agences locales de développement économique, lesquelles visent à rassembler toutes les parties prenantes et à renforcer les liens à l'échelle nationale et internationale.

Entre autres activités, le BIT a apporté son expérience dans le domaine du microfinancement pour la création de fonds de garantie à Sibenik, Knin et Pakrac. Ces fonds facilitent le retour et la réinsertion des populations déplacées ou réfugiées en accordant des crédits à un taux préférentiel aux personnes qui ne peuvent pas présenter de garanties suffisantes. Les partenariats établis avec

les institutions bancaires privées locales permettent de concilier les intérêts du secteur privé et les objectifs de réinsertion. Par ailleurs, l'amélioration de la situation économique dans les zones en question est importante pour la consolidation des institutions bancaires.

Le fonds de garantie de Sibenik fonctionne depuis 1997 et les deux autres depuis septembre 1999. En mars 2000, des prêts avaient déjà été accordés à plus de 300 familles, le plus souvent pour relancer des activités agricoles, ainsi qu'à 16 petites entreprises familiales. Plus de 350 emplois ont été créés. Vu ces bons résultats, la Commission européenne a décidé de financer la création de fonds dans d'autres parties du pays. L'Agence croate de garantie envisage également d'accroître l'effet multiplicateur des fonds, de sorte que chaque dollar apporté par un donateur international débouche sur un crédit de 4 dollars.

Par ses activités dans le domaine du microfinancement, le BIT a influé sur la conception des programmes de prêts aux entreprises créées par des jeunes ou des chômeurs, et a stimulé leur essor:

- en France, où une assistance a été apportée pour l'élaboration du programme EDEN qui accorde des prêts sans intérêts aux jeunes et aux bénéficiaires de prestations sociales qui souhaitent créer une entreprise;
- en Allemagne, où les ministères du Travail et des Finances ont lancé une initiative conjointe en vue de rembourser aux banques les coûts qu'entraînent les prêts pour la création de petites entreprises.

Le BIT, en collaboration avec divers partenaires, fournit des informations et des avis sur le rôle que le microfinancement peut jouer pour relancer l'économie après un conflit ou dans d'autres situations de crise. En septembre 1999, il a organisé avec le HCR un atelier auquel ont participé des représentants de plusieurs pays (Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Géorgie et Ukraine) pour élaborer un code de conduite sur le microfinancement après un conflit.

Emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes

Le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes fait partie des activités menées par le BIT pour donner suite à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995). Ce programme est axé sur l'élaboration de mesures propres à éliminer la discrimination dont font l'objet les femmes démunies et vulnérables qui sont sans emploi ou en situation de sous-emploi ainsi que les travailleuses qui sont exploitées ou occupées à des tâches peu productives. Il s'efforce de faire comprendre que, si l'on garantit des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité aux femmes, cela bénéficiera non seulement à celles-ci mais aussi aux hommes, aux enfants, aux collectivités et à l'ensemble de la société. Entre autres activités de sensibilisation, il faut citer un projet réalisé en collaboration avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) qui a débouché sur l'établissement de bonnes pratiques en vue de la promotion, par les syndicats, de l'égalité entre les sexes dans le milieu syndical, sur le lieu de travail et dans la collectivité. Près de 250 syndicats, y compris de nombreux syndicats européens, ont contribué au projet.

L'un des pays dans lesquels les activités du programme sont les plus avancées est l'Estonie où un plan national d'action a été élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux et des organisations de femmes. Des documents d'information ont été préparés et traduits, et des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation ont été menées à l'intention des décideurs, dont les membres du Comité interministériel pour le suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, les fonctionnaires du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que les dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'organisations non gouvernementales locales. L'un des éléments importants du plan national d'action consiste à développer chez les femmes l'esprit d'entreprise et à les aider à se mettre à leur compte et à créer des entreprises viables. Un projet pilote d'identification des débouchés a été lancé en 1999 (voir encadré 2.11.). On envisage également d'entreprendre dans un proche avenir des activités de ce type en Croatie.

Programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi

Les programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi permettent de promouvoir l'emploi de catégories bien ciblées. La méthodologie que le BIT a élaborée au fil des ans pour ces programmes privilégie les techniques qui utilisent au maximum les ressources

Encadré 2.11. Identification en Estonie des possibilités pour les femmes de créer une entreprise

Afin de montrer comment accroître les possibilités d'emploi des femmes démunies, des activités ont été menées dans le district de Valga, zone rurale du sud-est de l'Estonie, où le taux de chômage des femmes est l'un des plus élevés du pays. Un expert international a travaillé en collaboration étroite avec les autorités locales pour déterminer les possibilités de création d'entreprises et d'emplois. Deux secteurs ont été identifiés comme ayant le plus fort potentiel: l'agriculture biologique et le tourisme rural (gîtes ruraux et visites d'exploitations agricoles). Le textile et l'informatique sont aussi considérés comme des secteurs prometteurs.

Pendant le deuxième semestre de 1999, avec l'aide d'associations de femmes et de groupes de soutien pour

atteindre les bénéficiaires cibles, des mesures ont été prises pour mobiliser les groupes et constituer des réseaux. De plus, des activités de formation ont été entreprises pour faire prendre conscience aux femmes de leurs droits. Près de 500 femmes ont été formées à l'élaboration de projets de création d'entreprises et aux qualifications nécessaires pour les mettre en œuvre. Un volet microfinancement a été introduit en 2000 afin de permettre aux femmes de créer une entreprise.

Des visites d'étude et des échanges ont été organisés pour favoriser l'essor de réseaux et faire mieux connaître les possibilités d'emploi dans d'autres zones. La radio, la télévision et la presse écrite se sont largement fait l'écho de ces activités qu'il est envisagé d'étendre à d'autres régions du pays.

matérielles et humaines locales. Les programmes sont mis en œuvre par des associations communautaires ou par de petites ou moyennes entreprises locales, en vertu d'accords contractuels qui leur permettent d'accéder aux marchés publics et les obligent à respecter les normes minima du travail. Ils donnent aussi aux autorités locales la possibilité d'influer sur les politiques d'investissement public.

En Albanie, comme suite à l'élaboration d'un programme en partenariat de lutte contre la pauvreté en milieu urbain (voir encadré 2.12.), le BIT a participé à la préparation dans ce pays d'un autre programme financé par l'Italie qui prévoit la réhabilitation d'infrastructures essentielles à Tirana et à Valona, la promotion de l'organisation communautaire et la construction ou la rénovation des infrastructures de base dans les quartiers périphériques pauvres de Tirana.

Plusieurs projets de reconstruction à forte intensité d'emploi étaient inclus dans les propositions du BIT pour le Kosovo, y compris des programmes de réhabilitation des infrastructures urbaines, la reconstruction de logements communautaires et le développement de petites entreprises de travaux publics. A la suite de la mission qui s'est rendue en Turquie après les graves tremblements de terre d'août 1999 et de l'atelier tripartite qui s'est tenu en novembre 1999 à Ankara, un

Encadré 2.12. Programme de partenariat pour lutter contre la pauvreté urbaine en Albanie

De 1997 à 1999, le BIT a mené à bien un projet dans la ville d'Elbasan, dispensé une formation et apporté une assistance technique aux partenaires locaux, notamment au Fonds pour la formation, l'entreprise et l'emploi du ministère du Travail, afin d'accroître la qualité et l'impact des programmes de création d'emplois en Albanie.

A Elbasan, le projet initial, d'ampleur modeste, portait sur la réfection par trois entreprises locales de 3,7 km de chaussée urbaine, y compris les ouvrages d'évacuation des eaux. Il a représenté six mois de travail pour une trentaine de personnes parmi les plus démunies. Les entrepreneurs et leurs ouvriers ont reçu une formation théorique et pratique, d'où une productivité accrue et la possi-

bilité pour les entrepreneurs d'accéder plus facilement aux marchés publics.

Deux ateliers ont été organisés dans d'autres régions du pays à l'intention de toutes les parties concernées par les travaux publics à forte intensité d'emploi. De plus, une étude a été réalisée en 1999 pour le ministère du Travail afin d'analyser le potentiel de cette formule pour la création d'emplois en milieu rural.

Un guide sur les travaux communautaires à forte intensité d'emploi et sur la promotion des petites entreprises de travaux publics est en cours de préparation et sera traduit en albanais. Ce guide porte entre autres sur les techniques à utiliser, sur la promotion des petites entreprises et sur la participation de la collectivité au choix et à l'exécution des projets.

ample dialogue social a été amorcé et la presse a rendu largement compte des problèmes de sécurité dans le bâtiment et du recours aux techniques à forte intensité d'emploi. Le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Tadjikistan et l'Ouzbékistan figurent parmi les pays pour lesquels des projets d'infrastructures à forte intensité d'emploi ont aussi été proposés.

Enfin, dans le cadre d'un programme mondial visant les établissements d'enseignement supérieur de plusieurs régions, une collaboration a vu le jour avec quatre universités des Pays-Bas et du Royaume-Uni pour que celles-ci inscrivent dans leurs programmes d'étude les méthodes utilisant les techniques et les ressources locales (y compris la main-d'œuvre) et effectuent des recherches conjointes.

Formation professionnelle

Avant la transition, le niveau moyen d'instruction dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale était comparable à celui de certains pays économiquement avancés. Les qualifications de leur main-d'œuvre restent l'un de leurs principaux atouts à l'heure de la mondialisation. Toutefois, cet avantage risque de disparaître si rien n'est fait pour inverser les tendances négatives observées ces dernières années. Les inégalités se sont aggravées en ce qui

concerne l'accès à l'éducation et à la formation, et les taux d'analphabétisme ont augmenté, en raison principalement des restrictions budgétaires dans les secteurs de l'enseignement et de la formation et des disparités croissantes de revenu. Le taux de fréquentation scolaire tend à baisser dans plusieurs pays en transition, y compris dans l'enseignement primaire, ce qui laisse craindre une hausse du taux d'analphabétisme ces prochaines années.

Parallèlement, les restructurations économiques et l'ouverture des économies nationales aux marchés mondiaux ont entraîné une grave inadéquation des qualifications sur le marché du travail, inadéquation qui risque de s'aggraver en raison des déficiences des systèmes nationaux d'enseignement et de formation. Des programmes d'études trop spécialisés ont empêché de nombreux établissements d'enseignement professionnel et de formation de s'adapter aux qualifications requises. Ils devront resserrer leurs liens avec les institutions du marché du travail et avec les employeurs pour que les travailleurs puissent acquérir les qualifications indispensables sur un marché en rapide évolution.

La formation professionnelle est un domaine dans lequel le BIT a pu apporter une assistance substantielle aux pays de la région. Plusieurs pays, notamment le Bélarus, la Fédération de Russie et l'Ukraine, ont adopté avec succès les modules de qualifications pour l'emploi du BIT (voir plus loin). D'autres pays, dont la Bosnie-Herzégovine et la Pologne (voir encadré 2.13.), ont reçu une aide pour la rénovation de leur système de formation professionnelle. Ailleurs, notamment en Azerbaïdjan et au Tadjikistan, priorité a été donnée à la mise en place d'une formation communautaire pour promouvoir l'emploi indépendant et la création de revenus.

En Bosnie-Herzégovine, dans le cadre d'un projet financé par le Luxembourg, le BIT a fourni une assistance pour le redémarrage à Bihac du Centre de formation aux métiers du bâtiment, centre fortement endommagé pendant les années de conflits. Un projet financé par la Suisse a permis de reconstruire le centre, et le BIT a fourni une assistance technique pour l'élaboration de programmes et méthodes de formation. Le centre dispense maintenant aux chômeurs et aux réfugiés et déplacés de retour au pays une formation aux métiers du bâtiment. Par ailleurs, une formation tournée vers le secteur des services est prévue pour les veuves de guerre. Cette formation, qui est flexible et modulaire, vise essentiellement à promouvoir l'emploi des femmes. Dans le cadre d'un autre projet, une aide a été apportée dans la région de Goradze au programme national de l'emploi. Des méthodes modulaires flexibles sont utilisées pour dispenser une formation axée sur plusieurs disciplines techniques et sur des qualifications essentielles.

Encadré 2.13. Formation des adultes en Pologne

De 1993 à 1997, le BIT a aidé le ministère polonais du Travail et de la Politique sociale à mettre en œuvre un projet, financé par un prêt de la Banque mondiale visant à promouvoir les investissements étrangers et à accroître la productivité du travail et la mobilité de la main-d'œuvre en dispensant une formation de reconversion aux chômeurs et en améliorant les compétences des travailleurs peu ou semi-qualifiés. La capacité du pays de mener à bien des programmes de formation des adultes a été renforcée par :

- l'élaboration de procédures contractuelles types que les bureaux de l'emploi appliqueront pour le versement aux établissements de formation des fonds créés au titre de la loi sur l'emploi;
- la définition de programmes types en vue d'une formation adaptée aux besoins des nouvelles entreprises;
- l'élaboration de 100 programmes de formation professionnelle modulaire centrée sur les compétences, en vue de l'acquisition rapide de qualifica-

tions dans des secteurs clés de développement – industrie, finance, hôtellerie et tourisme, gestion, services, agriculture;

- la mise en œuvre de programmes dans 110 établissements de formation de tout le pays;
- la production et la fourniture à 15 établissements pilotes de matériels et d'équipements aux fins de l'exécution de nouveaux programmes de formation et de recyclage.

Tout au long de l'exécution du projet, on a privilégié les qualifications modernes essentielles et leur intégration dans les programmes d'études. Des programmes de bourses d'études ont également été mis en place pour accroître les capacités du ministère, des bureaux de l'emploi et des établissements de formation. A des fins de suivi, un réseau national de prestataires de formation modulaire a été mis sur pied en 1999 pour renforcer l'élaboration de nouveaux cursus et matériels, ainsi que l'exécution de programmes de formation.

En Albanie, un projet financé par l'Italie, qui vise la reconversion des fonctionnaires licenciés à la suite des profondes réformes structurelles en cours, a été récemment lancé. Il est destiné à promouvoir l'emploi indépendant et les activités génératrices de revenus en faveur des ex-fonctionnaires qui souhaitent créer une affaire. Des activités de renforcement des capacités seront entreprises à l'intention du personnel du ministère du Travail et des Affaires sociales, des bureaux régionaux du travail et de certains prestataires publics ou privés de formation afin de développer et d'améliorer l'orientation professionnelle, les services de placement et les activités de formation et de recyclage.

Grâce à un autre projet financé par l'Italie, le BIT participe à la reconstruction et au développement économique du Kosovo. Le projet prévoit entre autres la rénovation des infrastructures d'enseignement et de formation professionnelle qui ont beaucoup souffert du récent conflit. Il est envisagé d'établir un institut régional de forma-

tion professionnelle, avec un réseau de trois centres locaux de formation. A l'appui de la reconstruction du Kosovo, telle que programmée par la communauté internationale, des activités de formation et de recyclage seront organisées dans des centres remis à neuf qui devraient former quelque 2 500 travailleurs qualifiés.

Modules de qualifications pour l'emploi

Le BIT a élaboré les modules de qualifications pour l'emploi pour répondre à la nécessité pressante d'apporter, tant aux personnes qui entrent sur le marché du travail qu'à celles qui ont déjà un emploi, les qualifications requises par un marché du travail en rapide évolution. La méthodologie est souple, ce qui permet d'adapter la formation aux besoins de certaines catégories de la population qui, souvent, ne peuvent pas être formées par des moyens plus traditionnels. L'expérience, par exemple dans la Fédération de Russie et en Ukraine (voir encadré 2.14.), montre qu'il est possible de donner aux stagiaires un niveau de qualifications professionnelles plus élevé en beaucoup moins de temps qu'il ne le faudrait avec des méthodes de formation traditionnelles, et que des catégories plus amples de la population active peuvent ainsi accéder à des cours de formation et de recyclage. Les travailleurs qui en bénéficient sont plus compétitifs sur le marché du travail.

Encadré 2.14. Formation modulaire en Ukraine

Pendant la première phase d'un projet, financé par le PNUD et la Suisse, de formation flexible des chômeurs, un centre national de ressources et un réseau de 27 établissements de formation modulaire ont été créés en Ukraine. De nombreux professionnels ont été formés à l'élaboration et à l'exécution des programmes de formation modulaire, et 35 programmes ont été établis pour des professions prioritaires.

La seconde phase du projet, entamée en 1999, visait à aider le gouvernement à créer à l'échelle nationale les capacités nécessaires à l'organisation et à la mise en œuvre de programmes de formation modulaire. Avec le large soutien du gouvernement, à la fin de 1999: le Centre ukrainien de formation modulaire inter-

sectorielle avait été créé par décret ministériel;

- 23 centres régionaux avaient été mis en place et 150 établissements de formation, de tout le pays, faisaient partie du réseau de formation modulaire créé dans le cadre du projet;
- 80 professions prioritaires avaient été identifiées et des programmes de formation avaient été élaborés pour 38 d'entre elles;
- 40 établissements avaient commencé à dispenser une formation modulaire. Ils ont indiqué que la durée de la formation est réduite de moitié, que l'apprentissage est plus effectif et que les qualifications sont meilleures que celles obtenues au moyen des méthodes traditionnelles de formation.

Formation au niveau communautaire pour la promotion de l'emploi indépendant et la création de revenus

La formation au niveau communautaire, dans le cadre d'un système intégré de promotion de l'emploi indépendant et des microentreprises, est une autre façon de permettre à des groupes bien déterminés d'accéder plus facilement à la formation. Elle se fonde sur une analyse précise de la situation locale afin de déterminer les perspectives, actuelles ou potentielles, de développement de l'activité économique et de l'emploi. Des modalités souples de formation peuvent ensuite être utilisées pour répondre aux besoins de qualifications qui ont été définis.

Dans chaque cas, les personnes qui ont fini leur formation bénéficient d'une aide - accès au crédit, fourniture de matières premières et d'équipement, assistance commerciale, etc. La formation au niveau communautaire répond donc parfaitement aux besoins des groupes qu'elle vise: chômeurs, travailleurs licenciés, travailleurs du secteur informel, femmes, jeunes et autres groupes vulnérables.

Dans plusieurs pays en transition, en particulier dans ceux de la CEI, le BIT a joué un rôle de catalyseur dans la mise en place de ce type de formation. Plusieurs ateliers et projets pilotes ont été organisés, notamment en Azerbaïdjan (voir encadré 2.15.), au Bélarus, dans la Fédération de Russie, au Tadjikistan et en Ukraine.

Encadré 2.15. Formation au niveau communautaire en Azerbaïdjan

Un projet de démonstration, conjuguant la formation à l'échelle communautaire et d'autres types d'aide pour la création d'emplois en faveur des personnes déplacées à l'intérieur du pays, a été exécuté en Azerbaïdjan de 1996 à 1998 et a débouché sur la création directe de plus de 400 emplois. A partir d'une étude des possibilités d'emploi à l'échelle locale, une formation et d'autres types d'assistance ont été octroyés - microcrédit, fourniture d'équipement, assistance pour la commercialisation. Des entreprises ont été créées pour la production

d'uniformes scolaires, de matériaux de construction, d'eau minérale et de sucre raffiné, ainsi que plusieurs boulangeries. Le projet a été étendu à deux autres districts et plusieurs des nouvelles entreprises connaissent une forte expansion.

Sur la base des résultats obtenus en Azerbaïdjan, un atelier national s'est tenu au Tadjikistan, et des enquêtes sur le marché du travail ont été effectuées dans quatre zones défavorisées de ce pays. De plus, un programme d'urgence pour la formation et l'emploi a été élaboré.

Développement de l'entreprise

Il est de plus en plus manifeste que, dans les pays en développement qui ont réussi à créer des conditions favorables à la croissance du secteur privé, les petites et moyennes entreprises et l'esprit d'ini-

tiative qui les anime sont devenus le principal moteur du développement économique. Dans les pays en transition de la région, malgré la multiplication, dans certains pays, des emplois indépendants et des petites et moyennes entreprises pendant les premières années de transition, ces entreprises, d'une manière générale, n'ont pas fait preuve de beaucoup de dynamisme en 1995-2000.

Il est vrai que certains pays ont obtenu des résultats prometteurs, en particulier ceux qui ont opté pour des réformes rapides, en s'appuyant sur des institutions créées pour aider les entreprises privées. Il s'agit de la Hongrie, de la Pologne et de la République tchèque et, dans une moindre mesure, de pays tels que l'Estonie, la Slovaquie et la Slovénie. Dans plusieurs autres pays en transition, le secteur privé, y compris les petites et moyennes entreprises, a au contraire marqué le pas. Des pays comme la Bulgarie et la Roumanie, ainsi que de nombreux pays de la CEI, sont encore aux prises avec les réformes nécessaires et n'ont guère réussi à stimuler l'essor des petites et moyennes entreprises. Dans certains d'entre eux, ce n'est que tout récemment que les réformes macro-économiques ont créé des débouchés pour ces entreprises.

Il n'est pas facile de passer à un modèle économique dans lequel les petites et moyennes entreprises jouent un rôle décisif dans la croissance et le développement. Certes, il faut se garder de généraliser car la situation varie d'un pays à l'autre. Il n'empêche que, dans les pays en transition, un certain nombre de facteurs entravent en général, dans une mesure plus ou moins grande, l'essor des PME. Souvent, il leur est difficile d'accéder aux capitaux, aux technologies et aux marchés, et leurs compétences commerciales et de gestion sont inadéquates. De plus, les entreprises privées sont soumises à une fiscalité relativement lourde qui grève leurs profits.

Nombre de ces obstacles découlent du fait que les décideurs et les prestataires de services connaissent mal les besoins et le potentiel des PME. Récemment encore, on estimait que les grandes entreprises étaient la clé de l'expansion économique, et de nombreux planificateurs sous-estimaient l'importance des petites et moyennes entreprises. De ce fait, même si des progrès ont été accomplis, beaucoup reste à faire pour créer des conditions propices aux PME et leur donner accès aux services nécessaires - formation, facilités de crédit, services de représentation.

Promotion des PME dans les pays en transition

Outre ses conseils concernant l'orientation des politiques, le BIT a mis en œuvre dans les pays en transition plusieurs projets destinés à promouvoir le développement des petites et moyennes entreprises.

L'un d'entre eux, financé par les Pays-Bas et le PNUD, a été exécuté en Bulgarie de 1995 à 1998. Ce projet de développement économique local prévoyait des services aux entreprises privées et l'établissement de liens entre l'administration locale et le secteur privé, dans huit municipalités de la vallée de Mesta. Diverses activités ont été menées à bien: création à Razlog d'un centre de promotion et d'appui aux entreprises, mise sur pied d'une association professionnelle, octroi d'une formation appropriée à plus de 1 000 personnes, services consultatifs à plus de 500 petites et moyennes entreprises, la création de 25 PME et de 480 emplois dans la région de Razlog. Depuis 1999, le centre de promotion et d'appui aux entreprises est financièrement autonome.

Avec l'appui du PNUD, il a été décidé de créer des centres identiques dans tout le pays. A ce jour, trois centres et une pépinière d'entreprises ont été mis en place. L'Association bulgare des agences régionales de développement a été créée. Elle a introduit dans le pays le programme Gérez mieux votre entreprise (GERME). Ces initiatives ont débouché sur la naissance de 50 entreprises, sur la formation de 600 créateurs d'entreprises, sur la création de plus de 1 500 emplois et sur une collaboration étroite avec le service national de l'emploi en vue de la formation des chômeurs.

Le développement des petites et moyennes entreprises est également un élément important de l'assistance que le BIT apporte aux populations touchées par la guerre, notamment en Bosnie-Herzégovine (voir encadré 2.16.) et au Kosovo. Au Kosovo, la principale pro-

Encadré 2.16. Développement des entreprises en Bosnie-Herzégovine

Dans le cadre de l'assistance fournie pour la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine, le BIT a mis en œuvre en 1997 un projet financé par l'Italie en vue de l'établissement dans la région de Brcko d'une agence pour le développement des entreprises qui est chargée de fournir des services consultatifs, de formation et de microcrédit. L'agence, qui, désormais, s'autofinance, exécute les programmes pour d'autres donateurs, et ses activités ont permis de créer plus de 200 emplois dans la région. Des projets analogues, financés par le PNUD, ont débouché sur la création d'agences du même type à Banja Luka et à Bihać, agen-

ces qui devraient s'autofinancer à partir de 2001.

Compte tenu de ces résultats, un autre projet financé par l'Italie a été lancé en 1998 en vue de la création à Mostar et à Livno d'agences pour le développement des entreprises. Celle de Mostar prépare actuellement un projet de pépinière d'entreprises, et la municipalité s'est engagée à mettre à sa disposition un bâtiment de 3 000 m². Il est envisagé d'intégrer ces agences dans un réseau qui comprendra aussi des centres d'appui aux entreprises établis par des organisations privées ou avec l'assistance d'autres donateurs.

position visait à créer des zones de développement économique intégré (prévoyant notamment des agences de développement des entreprises, une formation GERME, des pépinières d'entreprises et un centre de communication). Un programme de location d'équipements et des activités de promotion de l'artisanat local ont été également proposés.

Parmi les autres pays dans lesquels des activités préliminaires ont été menées à bien en vue du lancement de projets d'assistance technique, on compte l'Albanie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Lettonie et l'Ouzbékistan. Vu l'intérêt manifesté lors de la Conférence tripartite de haut niveau sur l'emploi, le travail et la politique sociale dans l'Europe du Sud-Est (Sofia, octobre 1999), une proposition de projet a été élaborée aux fins de l'établissement d'un programme sous-régional de développement de l'esprit d'entreprise par la formation à la gestion.

Gérez mieux votre entreprise (GERME)

L'un des programmes les plus utilisés pour promouvoir les qualifications requises dans les petites entreprises est le programme Gérez mieux votre entreprise (GERME). Il est appliqué dans plus de 60 pays, dont les pays européens suivants: Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Kazakhstan, Kirghizistan, Lettonie, Pologne, Fédération de Russie, Turquie et Ukraine.

Pour mettre en place GERME, il faut d'abord trouver des institutions partenaires, adapter et traduire les documents puis former les moniteurs principaux qui, une fois accrédités par le BIT, garantissent la viabilité du programme en formant d'autres moniteurs. Ces dernières années, GERME a été mis en place au Kazakhstan et au Kirghizistan (voir encadré 2.17.) et plus récemment au Kosovo. En Turquie (voir la section sur le travail des enfants), il a servi à aider les parents d'enfants au travail à améliorer leurs possibilités de revenu. Il a aussi été introduit dans un programme conjoint du gouvernement turc et du BIT visant à accroître les possibilités de revenu et les capacités des femmes en matière de gestion dans le sud-est de l'Anatolie.

Dimension sociale de la restructuration des entreprises

La restructuration des grandes entreprises a été l'un des aspects les plus critiques de la transition et a souvent débouché sur la faillite de ces entreprises et sur de lourdes pertes d'emplois. Pourtant, ces restructurations, si elles sont effectuées de façon pragmatique, constructive et consensuelle, peuvent offrir de nouvelles perspectives, tant aux travailleurs qu'aux cadres des entreprises. Bien conçu et bien

Encadré 2.17. Gérez mieux votre entreprise (GERME) au Kazakhstan et au Kirghizistan

Dans le cadre d'un projet financé par le Luxembourg, et en collaboration avec l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) et le PNUD, le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise (GERME) fonctionne depuis 1997 au Kazakhstan. Plusieurs activités en sont à un stade avancé: traduction et adaptation des documents, constitution d'un réseau national de moniteurs, y compris des moniteurs principaux qui forment d'autres moniteurs et certifient leurs compétences, d'où une viabilité accrue du projet.

Le programme s'étend à 11 des 15 oblasts du Kazakhstan grâce à un réseau de 23 établissements de formation professionnelle. Il est maintenant reconnu à l'échelle nationale et ses moniteurs

sont très recherchés. A la fin de 1999, plus de 1 200 entrepreneurs ou créateurs d'entreprises avaient déjà reçu une formation. Nombre de ceux ayant les idées les plus prometteuses ont bénéficié d'un crédit destiné à faciliter la création de leurs entreprises.

En 1999, plusieurs des moniteurs principaux du Kazakhstan ont apporté leur concours au BIT lors de deux séminaires organisés au Kirghizistan qui ont permis de former 30 moniteurs. GERME est maintenant utilisé dans un programme de développement des petites entreprises et dans plusieurs établissements de formation. On envisage de l'appliquer à une plus grande échelle au Kazakhstan et au Kirghizistan, et de l'étendre à d'autres pays d'Asie centrale.

mené, le changement s'accompagne d'un minimum de problèmes et coûts sociaux.

Le BIT a mis en œuvre un certain nombre de projets pilotes au Bélarus, en Géorgie, dans la Fédération de Russie et en Ukraine, afin de promouvoir des pratiques propres à réduire autant que possible le coût social des restructurations (voir encadré 2.18.). Dans le cadre de ces projets, des réunions et ateliers tripartites ont été organisés pour choisir des entreprises. Une assistance leur a alors été fournie en vue de l'élaboration, au niveau de l'entreprise, de plans de restructuration. Les meilleures pratiques dans ce domaine ont été dûment documentées et testées, et des guides et manuels sont en cours de préparation pour diffuser plus largement la notion de restructuration socialement responsable.

Entreprises et associations coopératives

Les entreprises et associations coopératives, l'une des principales forces des pays à économie planifiée, en particulier de l'ex-Union soviétique, ont beaucoup pâti, pendant les années de transition, de leurs liens avec le régime antérieur. Le nombre des coopératives, de toutes sortes, ainsi que leurs effectifs ont chuté dans les pays de la CEI. Très souvent, Les coopératives ont été transformées en entrepri-

Encadré 2.18. Dimension sociale de la restructuration des entreprises

Des projets pilotes visant à réduire le coût social des restructurations ont été menés à bien dans plusieurs pays en transition:

- dans la *Fédération de Russie*, à la suite de deux réunions tripartites multisectorielles, plusieurs entreprises ont demandé une assistance. Parmi celles-ci, une manufacture d'instruments, à Ryazan, qui emploie environ 5 000 personnes et a élaboré un programme conjoint de diversification de ses activités, et une importante usine chimique de la région de Nijni Novgorod, qui prépare un programme destiné à améliorer sa pro-

ductivité, à diversifier sa gamme de produits et à simplifier sa structure de direction. La Fondation russe pour la formation a adopté cette approche et prévoit plusieurs autres réunions analogues;

- en *Géorgie*, la réunion initiale a porté sur le cas d'une usine de laine de Tbilissi qui emploie quelque 3 000 personnes. Cette entreprise a mis au point un programme de diversification de ses activités afin de les étendre à la manufacture de produits finis, notamment d'uniformes militaires et de couvertures de voyage pour les transports aériens.

ses à responsabilité limitée. Celles qui ont conservé leur statut de coopératives doivent faire face à une situation législative confuse car très peu de pays ont adopté une législation les concernant. De plus, l'utilité sociale des coopératives est mal comprise.

Ce n'est qu'assez récemment que, dans les pays en transition, et notamment dans les pays de la CEI, le mouvement coopératif a commencé à se redresser. Il y a été aidé par le BIT qui, par exemple, a réalisé en 1997 des enquêtes sur la privatisation des services sociaux en Géorgie, dans la Fédération de Russie et en Ukraine. Le programme de coopération du BIT avec la Fédération de Russie pour 1998-99 incluait le secteur coopératif, en particulier les activités menées au titre du Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO). Le BIT a également appuyé la création de l'Association des organisations coopératives de la Fédération de Russie.

Le BIT a fourni une assistance pour la réforme de la législation des pays de la CEI sur les coopératives, en diffusant dans les coopératives la version russe du *Canevas de législation coopérative*. Des services consultatifs ont également été apportés à la République tchèque en vue de la réforme de la législation nationale sur les coopératives.

Des activités ont été entreprises pendant le deuxième semestre de 1999 et le début de 2000 en vue du lancement, en faveur d'Israël et de l'Autorité palestinienne, du projet de promotion de l'emploi

coopératif «Shaping the Future Together: Employment Promotion through Self-Help» (SHIFT) (Construire ensemble l'avenir: promotion de l'emploi par l'autoassistance). A été établi un réseau de quelque 20 organisations partenaires israéliennes et palestiniennes, dont des fédérations coopératives, des mouvements pour la paix, des établissements de formation, des mouvements de femmes et de jeunes, des organisations de personnes handicapées, des groupes d'anciens prisonniers et d'autres organisations non gouvernementales. Au cours d'ateliers qui se sont tenus en avril 2000 à Jérusalem, un portefeuille de propositions de projets a été élaboré pour contribuer au développement socio-économique du peuple palestinien et renforcer le processus de paix.

Protection sociale

Sécurité et santé au travail

Ces dernières années, le nombre des lésions et décès d'origine professionnelle déclarés a diminué régulièrement dans la plupart des pays industrialisés d'Europe occidentale. Cela est dû essentiellement aux changements structurels qui affectent la nature du travail et à des améliorations réelles qui rendent le lieu de travail plus sain et plus sûr, notamment grâce aux premiers secours et aux soins d'urgence, qui sauvent des vies en cas d'accident. L'accent a été mis de plus en plus, en premier lieu par les pays d'Europe du Nord et l'Union européenne, sur le développement d'une culture du lieu de travail qui accorde davantage d'importance à la gestion de la sécurité et de la qualité. Un rang de priorité plus élevé a aussi été accordé à certains types de risques professionnels que le changement de nature du travail a accrus, comme les problèmes musculo-squelettiques, le stress, les réactions asthmatiques et allergiques et un risque plus grand d'exposition à des agents dangereux et cancérigènes comme l'amiante, les rayonnements ionisants et les substances chimiques dangereuses, ainsi que les problèmes de comportement, y compris la violence au travail et la toxicomanie et l'alcoolisme.

Dans beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale, le processus de transition, la privatisation et la répartition de plus en plus inégalitaire des richesses, souvent conjugués à des problèmes liés au non-paiement des salaires et à l'effondrement des industries nationales traditionnelles, sont autant de facteurs qui ont fini par réduire l'importance accordée dans la pratique aux problèmes de sécurité et de santé au travail. Endormie dans certains cas par une impression trompeuse de sécurité due au fait que les statistiques offi-

cielles ne révèlent pas toute l'ampleur des problèmes de sécurité et de santé au travail, la prise de conscience par le public des problèmes de sécurité et de santé est souvent très faible.

Les partenariats régionaux liés à la sécurité et à la santé au travail

L'OIT a continué à renforcer son réseau de partenariat avec les mandants et les institutions de la région européenne dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Le Danemark et la Finlande restent les principaux donateurs pour les activités mondiales menées par l'OIT dans ce domaine. L'OIT collabore aussi étroitement avec l'UE et ses diverses institutions, de plus en plus dans la perspective d'une harmonisation de la législation et de la pratique des pays candidats à l'UE avec les directives de l'Union sur la sécurité et la santé au travail. L'UE finance par ailleurs les activités d'information et le programme international PNUE/OIT/OMS sur la sécurité chimique (PISC), auquel on doit près de 1 200 fiches internationales toxicologiques (FISPC) qui ont été traduites dans plusieurs langues européennes, dont l'allemand, l'espagnol, le finnois, le français, le hongrois, le polonais et le russe. Le travail accompli par l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail a le soutien d'un grand nombre d'institutions nationales de la sécurité et de la santé.

Les statistiques de la sécurité et la santé au travail

Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles* sert de base à l'aide fournie aux mandants pour améliorer la législation et la pratique nationales en matière de notification des accidents et maladies d'origine professionnelle. Ce thème a fait l'objet d'une réunion des institutions de santé et de sécurité au travail des pays riverains de la mer Baltique qui a été organisée par l'OMS à Vilnius en septembre 1997.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour que l'on prenne davantage conscience, dans le monde entier, de l'ampleur et de l'impact des problèmes de sécurité et de santé au travail, l'OIT s'est lancée dans une entreprise à l'échelon mondial de collecte de données sur les accidents mortels du travail, qui a pris fin en 1998. Trente-huit Etats Membres européens ont participé à cette entreprise. Les chiffres obtenus montrent que dans les pays des anciennes économies planifiées, il y a deux fois plus d'accidents mortels du travail que dans l'ensemble des pays à économie de marché.

Les normes de l'OIT et les législations nationales sur la sécurité et la santé au travail

Les pays européens sont nombreux à avoir ratifié les normes internationales du travail, mais aussi relativement nombreux à avoir ratifié les conventions de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail. Plus de 20 Etats Membres européens ont ratifié la convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et la norme-cadre dans ce domaine, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Pendant la période allant de 1995 à 2000, neuf ratifications de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, par les pays de la région ont également été enregistrées.

La convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, qui a été ratifiée pendant la période à l'examen par la Belgique, les Pays-Bas, le Portugal et la Fédération de Russie, a eu un impact majeur ces dernières années. L'objectif de cette convention est l'élimination progressive de l'utilisation de l'amiante, qui aurait causé près de 100 000 décès par an dans le monde. A la suite des vastes discussions sur le sujet, la France a décidé d'interdire cette substance. L'usage de l'amiante a ensuite été interdit dans l'UE.

Les normes de sécurité et de santé au travail établies par les pays d'Europe occidentale commencent à avoir des effets sur les politiques et la pratique des pays en transition de la région, notamment - mais pas exclusivement - dans les pays candidats à l'UE. Ces derniers se voient de plus en plus pressés d'harmoniser leur législation et leur pratique avec les normes de sécurité et de santé au travail et les normes de sécurité des produits fixées par les directives de l'UE, d'où la création de groupes de travail chargés de superviser le processus de transition et de rendre compte à l'UE des progrès accomplis. Les ministères du Travail et du Commerce ont créé des groupes de travail et désigné des experts pour participer à l'élaboration de la législation sur la sécurité et la santé au travail et sur la sécurité des produits, et à la mise en place des structures de contrôle.

S'il est vrai que la plupart des pays concernés en sont à peine au stade de l'élaboration de la législation pertinente, et loin de la mise en œuvre et de la formation, il en est toutefois qui ont déjà bien avancé dans l'adoption de nouvelles lois. On en a un bon exemple avec l'Estonie, dont la loi et le règlement d'application sur la sécurité et la santé au travail, adoptés en juin 1999, reprennent les dispositions des principales conventions de l'OIT sur l'inspection du travail, la sécurité et la santé des travailleurs et les services de médecine du travail

(conventions n^{os} 81, 129, 155 et 161), que l'Estonie envisage de ratifier sous peu. La Slovénie, où l'accent s'est porté sur les programmes et mesures de prévention sur le lieu de travail, a fait aussi des progrès considérables à cet égard.

Le travail de révision des lois sur la sécurité et la santé au travail de la Fédération de Russie, qui s'appuie souvent, comme dans le cas de son projet de loi sur la sécurité chimique, sur les conseils et les observations de l'OIT, a lui aussi bien avancé. Il en va de même dans d'autres pays de la CEI. Toutefois, il reste encore à promulguer les décrets d'application, et les nouvelles normes ne sont donc pas encore appliquées.

Informations sur la sécurité et la santé au travail

Pour sensibiliser le public aux problèmes de sécurité et de santé et pour fournir aux praticiens les outils nécessaires, on doit mettre à leur disposition des informations fiables. C'est pourquoi, en matière de sécurité et de santé, l'OIT s'appuie sur le traitement et la diffusion d'informations sur la sécurité et la santé, en particulier à travers le Centre international d'informations de sécurité et santé au travail (CIS) et son réseau de centres nationaux et collaborateurs (centres CIS). Pendant la période allant de 1995 à 1999, deux centres nationaux, celui du Bélarus et celui de Malte, et deux centres collaborateurs, un en Lettonie et un autre dans la Fédération de Russie, sont venus renforcer ce réseau. On compte aujourd'hui 38 centres nationaux ou collaborateurs dans la région européenne, dont 11 pour les pays en transition.

La base de données centrale du CIS (CISDOC), qui recense les lois et directives sur la sécurité et la santé au travail, s'est enrichie depuis 1995 de plus de 500 nouvelles entrées concernant les pays européens et de plus de 100 directives de l'UE. En plus de la documentation fournie à tous les centres, une aide pratique a été apportée aux centres nationaux de Bulgarie et de Roumanie pour qu'ils puissent moderniser leur matériel informatique et, dans le cas du centre roumain, se connecter à Internet.

Le réseau du CIS se fonde beaucoup sur le concept de partenariat, et beaucoup de centres CIS fournissent des documents originaux et des résumés à inclure dans la base de données CISDOC. Les centres finlandais, hongrois et néerlandais se sont employés à préparer des fiches toxicologiques dont des milliers d'exemplaires ont été diffusés de par le monde. Les centres de la Fédération de Russie ont fait beaucoup de progrès ces dernières années pour ce qui est des informations fournies en russe (voir encadré 2.19.).

Encadré 2.19. Les centres d'information sur la sécurité et la santé au travail dans la Fédération de Russie

L'ouverture de deux centres collaborateurs dans la Fédération de Russie est venue renforcer le réseau de centres d'information sur la sécurité et la santé au travail de l'OIT (ou réseau CIS). Il s'agit du Centre de recherche russe pour la normalisation, l'information et la certification des matériaux et du Centre de sécurité et de santé au travail et de partenariat social de Saint-Petersbourg, qui ont rejoint le réseau respectivement en 1995 et 1997. Par ailleurs, le centre national entretient des liens étroits avec près de 45 centres d'information sur la sécurité et la santé au travail répartis dans toute la Fédération de Russie, ainsi qu'avec les centres de plusieurs pays de la CEI, dont le Kazakhstan, la République de Moldova, l'Ouzbékistan et l'Ukraine.

En 1997, le centre national a publié, dans le cadre d'un projet Tacis, un CD-Rom intitulé «Préparation et application de la législation de base sur la sécurité au travail» qui comprend les traductions en russe des directives européennes, ce qui devrait faciliter l'utilisation de ces dernières par les autorités russes. Un document de base sur ce CD-Rom précise le but d'une harmonisation progressive avec la réglementation européenne. La base de données CISDOC du BIT ren-

voie également à une documentation de base sur deux ordonnances de la Fédération de Russie, à la liste officielle des substances cancérigènes de 1995 et au décret relatif à la déclaration de sûreté d'une installation industrielle, qui cite les normes pertinentes de l'OIT comme base de la réglementation (convention (n° 139) et recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974, et convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993).

Le centre collaborateur de Saint-Petersbourg a beaucoup fait pour répondre aux besoins énormes d'information sur la sécurité et la santé au travail en langue russe, contribuant ainsi beaucoup à l'œuvre de sensibilisation. Il a collaboré à la traduction de *l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail* du BIT (quatrième édition), qui a été terminée au début de l'an 2000 et qui est disponible sur Internet. Parmi les autres informations disponibles sur le site Web du centre, il y a une base de données qui comprend près de 2000 lois et normes russes sur la sécurité et la santé au travail, 1200 fiches toxicologiques internationales, 50 fiches sur les métiers dangereux et un choix d'informations sur la sécurité et la santé venant de sources russes et autres.

Recueils de directives pratiques

Ces dernières années, les recueils de directives pratiques ont pris une place plus grande dans le travail de l'OIT et ont été favorablement accueillis par de nombreux mandants de la région européenne. Ces recueils sont mis au point par les réunions d'experts tripartites et, bien que non contraignants, constituent des repères importants pour l'action à entreprendre dans plusieurs domaines techniques et sectoriels, dont beaucoup ont un rapport avec la sécurité et la santé.

On en a un bon exemple avec le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers*, qui a été

publié en 1998 en anglais, en espagnol et en français, et qui a ensuite été traduit en lituanien, en russe, en suédois et en tchèque par les syndicats des pays respectifs. En Lettonie, un comité tripartite a élaboré, sur la base du recueil, une réglementation nationale en matière de sécurité, qui est désormais en vigueur. Au Portugal, le recueil fait partie des instruments figurant dans le plan de développement durable des forêts.

En République tchèque, un comité tripartite utilise le recueil comme source d'informations et doit en principe soumettre en 2000 au Parlement un projet de réglementation pour approbation.

On en a un autre exemple avec les directives techniques et éthiques de l'OIT pour la surveillance de la santé des travailleurs, publiées en 1998. Ces directives ont été traduites en lituanien par les mandants, et une traduction en allemand est déjà prévue. L'OIT a apporté un soutien technique pour les activités qui visent à mieux faire connaître ces directives dans plusieurs pays, dont l'Allemagne, l'Italie et le Portugal.

Encadré 2.20. Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques

Un exemple intéressant de la participation des mandants européens de l'OIT à une activité de sécurité et de santé répondant à une demande est donné par l'élaboration du *Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier)*, qui a été adopté par une réunion d'experts en janvier 2000. L'Association européenne des fabricants de produits isolants (EURIMA) fait partie des principaux initiateurs, de même que des

associations professionnelles d'autres régions, qui ont encouragé l'OIT à préparer un recueil de directives pratiques et à financer la réunion d'experts à hauteur des deux tiers.

Ce recueil de directives pratiques donne des conseils pratiques pour la prévention et la sécurité dans un secteur qui emploie plus de 200 000 travailleurs. Des millions d'autres travailleurs risquent d'être exposés au travail et chez eux aux laines isolantes, dont la production annuelle est estimée aujourd'hui à plus de 6 millions de tonnes.

Inspection du travail

L'OIT a continué à fournir une aide aux mandants des pays en transition qui s'efforcent d'adapter leurs systèmes d'inspection du travail aux nouvelles conditions de l'économie de marché, et notamment à l'émergence des entreprises privées, PME y compris. Les principaux problèmes hérités des systèmes d'inspection du régime de la

planification centralisée étaient une fragmentation des responsabilités entre les syndicats et les ministères sectoriels, et une séparation entre les services d'inspection chargés de la sécurité au travail et ceux qui s'occupent de la santé au travail.

Parmi les besoins des pays en transition, tels qu'ils ont été reconnus lors d'une réunion de haut niveau sur la création de systèmes d'inspection du travail qui s'est tenue en Hongrie en mai 1996, il faut citer le regroupement des différents services d'inspection, le renforcement des partenaires sociaux - qui doivent être associés davantage à l'élaboration des politiques de prévention -, l'amélioration des compétences au sein des services d'inspection du travail, notamment pour développer le sens des contacts humains de manière à obtenir des directeurs d'entreprise et des travailleurs qu'ils prennent des mesures de prévention, et la réforme et l'harmonisation de la législation nationale de manière à l'aligner sur les normes de l'OIT et de l'UE.

Pendant la période allant de 1995 à 1997, l'OIT a lancé un certain nombre de projets d'assistance technique en Estonie, en Lettonie et en Lituanie. Ces projets portaient essentiellement sur le développement des institutions, y compris la création de départements s'occupant du milieu de travail, la formation des personnes chargées de l'inspection du travail et des activités de prévention, et la création de réseaux regroupant les trois Etats et les partenaires dans les pays voisins. En Estonie, un comité consultatif tripartite chargé de s'occuper du milieu de travail a été mis en place et, en Lituanie, la commission tripartite de la protection du travail a élaboré une politique nationale en la matière. Ces projets ont été menés dans un esprit de collaboration avec divers autres partenaires, y compris le programme Phare de l'UE, et avec une aide des autres pays baltes.

Un soutien a aussi été apporté pour la création, au sein du ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de Slovaquie, d'un département de la protection du travail et pour la révision de la législation qui définit les fonctions du système d'administration du travail. A la demande des services concernés, des audits ont été faits dans les services d'inspection du travail de la Bulgarie et de la Roumanie. En Bulgarie, le principe de la création d'un système unique d'inspection du travail a été approuvé par un séminaire tripartite national de haut niveau qui s'est tenu en septembre 1997, et une aide a été fournie, en particulier pour la formation des inspecteurs du travail, par le biais d'un projet de coopération technique financé par l'Allemagne qui a démarré en 1999.

Programmes de prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme

L'adoption en 1995 du recueil de directives pratiques du BIT intitulé *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail* n'a pas peu contribué à mieux faire comprendre que l'alcoolisme et la toxicomanie constituent un grave problème de santé et de sécurité sur le lieu de travail et dans la société civile. Ce recueil souligne le rôle essentiel que jouent les partenariats entre employeurs, organisations de travailleurs et organismes publics dans la prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme et dans le changement d'attitude à l'égard de la consommation de drogues et d'alcool.

S'appuyant sur le succès d'un programme pilote réalisé en Pologne de 1993 à 1996, un projet financé par le Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues (PNUCID) est venu encourager l'application de ce recueil en Hongrie, en Lettonie, en Roumanie, dans la Fédération de Russie, en Slovénie et en Ukraine. Dans le cadre de ce projet, 36 entreprises travaillant sous la direction de comités consultatifs tripartites ont élaboré des programmes de prévention pour leur personnel (voir encadré 2.21.). Ces expériences ont été discutées lors d'un séminaire sous-régional destiné aux organisations de travailleurs qui s'est tenu à Budapest en 1998 avec la participation des représentants de huit autres pays d'Europe centrale et orientale, qui ont demandé que cette expérience soit menée également dans leur propre pays.

Le recueil a aussi suscité des actions dans d'autres pays. Par exemple, il a servi de modèle à un programme de prévention dans le milieu des entreprises qui s'intéresse plus particulièrement aux drogues, à l'alcool et à d'autres risques dans l'agglomération de Manchester, au Royaume-Uni. Le programme national lancé récemment s'est inspiré à son tour de l'initiative de Manchester.

Création de réseaux et de partenariats pour la prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme

L'expérience acquise grâce à la mise en œuvre du recueil fait partie des grands thèmes qui ont été abordés par la quatrième Conférence internationale du secteur privé sur l'abus des drogues sur les lieux de travail et dans la collectivité, tenue à Sundsvall (Suède), en 1999, avec la collaboration du PNUCID. Les participants, venus de plus de 30 pays européens, ont élaboré cinq plans d'action qui visent à encourager les entreprises à collaborer afin de prévenir l'alcoolisme et la toxicomanie sur les lieux de travail, dans la collectivité et dans les établissements scolaires. Cette conférence a permis aux partici-

Encadré 2.21. Les programmes de prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme des entreprises de Slovénie

Sous la conduite d'un comité consultatif tripartite, une aide a été fournie à six entreprises de Slovénie pour le lancement de programmes pilotes de prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme dans le cadre d'un projet de trois ans financé par le PNUCID qui a démarré en 1995.

Les entreprises qui y participent ont fait savoir que ce projet était un stimulant important pour la mise au point, en collaboration avec les travailleurs, d'une approche préventive, qui viendrait remplacer l'ancienne attitude qui consistait à dissimuler les problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme et à recourir au licenciement dans les cas graves. Elles ont également enregistré un déclin de l'absentéisme, des congés de maladie et des accidents, ainsi qu'une augmentation de la productivité et une amélioration de la qualité du travail.

Parmi ces entreprises, il y a une société d'avant-garde de la région de Kranj. L'initiative de prévention de la toxicomanie et de l'alcoolisme a été intégrée dans la structure des programmes éducatifs et sociaux de l'entreprise, qui visent no-

tamment à promouvoir un style de vie sain pour les salariés et leurs familles. Ce programme a joué un rôle important dans la création d'un réseau local à Kranj, y compris la création d'institutions locales de soins de santé et de réadaptation. Il a également répondu aux pressions des investisseurs étrangers, notamment ceux d'Allemagne et des Etats-Unis, qui voulaient davantage de programmes sociaux dans l'entreprise.

Le gouvernement slovène a fourni des ressources pour l'expansion des programmes de prévention. Il a organisé en octobre 1999, à Ljubljana, un séminaire auquel ont participé plus de 50 directeurs des ressources humaines qui souhaitaient lancer des programmes de prévention dans leurs entreprises. Des documents en slovène ont été publiés, et les programmes pilotes ont bénéficié d'une large publicité dans les médias. Par ailleurs, les nouveaux règlements concernant la sécurité et la santé exigeront davantage d'activités de prévention sur le lieu de travail, et notamment des programmes de lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme.

pants, et en particulier aux représentants des entreprises et aux organismes qui fournissent des services aux entreprises, de créer des réseaux entre eux. Ces activités ont permis à un certain nombre de grandes entreprises multinationales basées en Europe d'envisager le lancement de programmes de prévention de la toxicomanie, de l'alcoolisme et d'autres facteurs de risque, comme le tabac et la violence au travail.

L'OIT a continué à renforcer sa collaboration avec des partenaires au niveau régional pour encourager les intéressés à élaborer des programmes et à prendre des mesures dans les domaines de la toxicomanie et de l'alcoolisme et de la promotion de la santé. Elle a participé en collaboration avec l'UE aux travaux de recherche sur les attitudes et politiques adoptées à l'égard de la toxicomanie et de l'alcoolisme, et a apporté son concours à une étude sur la prévention de la toxico-

manie sur le lieu de travail, menée par l'Observatoire européen des drogues et des toxicomanies. L'OIT a également apporté une contribution au projet de formation du Conseil de l'Europe pour les pays d'Europe centrale et orientale visant la réduction de la demande de drogues.

Migrations internationales aux fins de l'emploi

Réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale

Afin d'aider les pays d'Europe centrale et orientale à mieux comprendre et traiter les problèmes de migration des travailleurs, l'OIT a lancé en 1996 un réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale financé par le gouvernement luxembourgeois. Les principales activités de ce réseau sont les suivantes:

- organisation d'ateliers nationaux par les pays intéressés;
- organisation d'une réunion annuelle qui rassemble des représentants des pays de la région et d'organisations internationales;
- projets de recherche sur des sujets d'intérêt commun.

Des ateliers nationaux préparatoires ont été organisés par sept pays. Le but était de préciser les responsabilités, les compétences et les carences en matière de migration des travailleurs dans les différents pays. Le réseau a tenu ses réunions annuelles à Budapest (1996), Bratislava (1997), Prague (1998), Varsovie (1999) et Minsk (2000). Lors de la quatrième réunion, qui s'est tenue à Varsovie, les participants ont convenu que les activités du réseau devraient être poursuivies et étoffées, et des activités de suivi ont été prévues pour la deuxième phase du projet. En 1999, un séminaire sur les statistiques des migrations destiné aux autorités gouvernementales s'est également tenu à Varsovie. Ce séminaire avait pour but de permettre aux hauts fonctionnaires chargés de la planification et de l'application des politiques de migration de se familiariser avec les problèmes conceptuels et méthodologiques que pose la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre.

Les membres du réseau ont insisté sur la nécessité de s'attaquer au problème des migrations clandestines et de l'emploi illégal des migrants. Un projet de recherche a donc été réalisé sur ce sujet dans la République tchèque, en Hongrie, en Lituanie et dans la Fédération de Russie à partir des enquêtes sur les informateurs clés. Il ressort de plusieurs de ces études que les migrations pour l'emploi fournissent une main-d'œuvre pour des emplois qui intéressent peu les travailleurs

locaux. On y apprend aussi que l'imposition de formalités administratives rigides et de conditions législatives très strictes pour les travailleurs migrants, comme c'est la tendance dans plusieurs pays, a souvent pour effet de pousser les travailleurs concernés vers des formes de travail clandestin, avec pour inconvénients que les impôts et les cotisations sociales ne sont pas payés et que l'on voit apparaître des intermédiaires clandestins, qu'il s'agisse d'agences pour l'emploi, de transporteurs ou d'autres agents.

Afin de conseiller les pays candidats à l'UE pour leurs politiques concernant les travailleurs migrants, un rapport détaillé sur la protection des travailleurs migrants a été élaboré. Ce rapport devrait aussi aider d'autres pays de la CEI en leur montrant qu'ils peuvent utiliser les accords bilatéraux qu'ils ont conclus avec l'UE pour renforcer les droits de ceux de leurs ressortissants qui émigrent en direction des pays de l'UE pour des raisons de travail. Il y a également une étude qui examine la législation de l'UE à laquelle les Etats candidats doivent s'adapter en matière de libre circulation des personnes. En prenant l'exemple de la Hongrie, cette étude examine les problèmes que posent l'adaptation de la législation des Etats candidats et le calendrier à suivre.

Intégration des travailleurs migrants

Plusieurs études sur les politiques et mesures adoptées par les pays d'immigration pour assurer une meilleure intégration des travailleurs migrants au marché du travail ont été réalisées (voir bibliographie). Il ressort de ces études que, malgré l'existence dans tous les pays concernés de politiques et programmes de lutte contre la discrimination, une très forte proportion des demandeurs d'emploi immigrés ou appartenant à une minorité continue à rencontrer des problèmes de discrimination en matière d'accès à l'emploi. Les conclusions de ces rapports ont été présentées lors d'un séminaire interrégional sur l'égalité d'emploi pour les travailleurs migrants et ceux qui appartiennent à une minorité ethnique, tenu à Genève en mars 2000. Ce séminaire a dressé un inventaire des mesures antidiscriminatoires et de promotion de l'égalité des travailleurs migrants ou appartenant à une minorité, ce dans le but d'encourager l'adoption de pratiques exemplaires ailleurs.

Sécurité sociale

L'avenir de la protection sociale fait l'objet de débats dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement. Dans les pays industrialisés européens, le débat tourne autour de la viabilité des

systèmes de retraite compte tenu du vieillissement de la population et des effets sur l'économie d'un haut niveau de protection sociale. Dans les pays en transition, il s'agit d'adapter le système aux exigences nouvelles de l'économie de marché, que caractérisent la prédominance de l'emploi dans le secteur privé et la montée du chômage et de la pauvreté.

Pour contribuer au vaste débat sur la réforme des systèmes de retraite en Europe et ailleurs, l'OIT a organisé une série de séminaires régionaux. Parmi ces séminaires, on mentionnera la consultation régionale tripartite avec les pays d'Europe centrale et orientale, organisée à Budapest en 1997 pour la mise en œuvre des méthodes de l'OIT en matière de réforme des systèmes de retraite et d'établissement de régimes à cette fin. Cette initiative a permis de montrer que le problème du financement des pensions n'est pas aussi simple qu'on le pense souvent et que les problèmes que pose l'évolution démographique à beaucoup de régimes de pensions ne peuvent pas être résolus par le simple fait de passer d'un système de financement par répartition à un régime par capitalisation. Les conclusions du processus de consultation ont été énoncées dans une publication sur l'élaboration et la réforme des pensions de sécurité sociale qui rappelle qu'il est nécessaire de prendre toute une série de mesures pour s'assurer que les systèmes de retraite continuent à avoir un taux de couverture suffisant tout en restant économiquement abordables.

Par ailleurs, une réunion d'experts régionale sur la réforme des pensions en Europe centrale et orientale a été organisée avec le ministère du Travail et des Affaires sociales de la République tchèque. Cette réunion, qui s'est tenue à Prague en avril 2000, est partie de l'idée que l'expérience régionale fait partie des meilleures sources d'information et d'observation pour les pays qui se sont lancés dans une réforme de leurs régimes de pensions ou qui envisagent de le faire. Cette réunion a rassemblé des experts venus de certains pays pour décrire la situation et l'évolution récentes dans leurs pays et pour échanger des idées. La présentation servira de base à une nouvelle publication sur la sécurité sociale de l'EMD de Budapest.

Une étude plus vaste sur la sécurité du revenu et la protection sociale dans un monde en évolution figure également dans le *Rapport sur le travail dans le monde 2000*. Ce rapport s'intéresse essentiellement aux moyens à utiliser pour assurer la sécurité du revenu aux très nombreuses personnes un peu partout dans le monde qui ne bénéficient d'aucune protection sociale ou qui se trouvent sans protection dans certaines situations comme le chômage. Il montre également, en prenant comme exemples de nombreux pays européens,

que, loin d'être une charge pour l'économie, la protection sociale peut être un choix consensuel qui facilite l'ajustement en apportant une certaine sécurité en période de changement, tout en stimulant les marchés grâce à l'éradication de la pauvreté dans de larges couches de la population.

Appui aux réformes de la sécurité sociale

L'OIT a fourni un soutien sous forme de conseils, d'activités de formation et de services de consultants pour aider beaucoup de pays en transition à modifier leurs systèmes de sécurité sociale. C'est ainsi qu'avec l'aide financière du PNUD, un soutien technique a été fourni à la Bulgarie, avec notamment des avis et des observations sur les stratégies nationales en matière de politique sociale, ce qui a abouti à l'organisation d'une série d'activités de formation destinées aux praticiens de la sécurité sociale et portant sur les techniques de gestion, et les techniques administratives et financières nécessaires pour faire fonctionner un système autonome de sécurité sociale. Un séminaire tripartite sur la réforme du système de retraite a aussi été organisé en Roumanie. Ce séminaire a permis de procéder à un examen tripartite du projet de loi portant réforme du régime de pensions et de coordonner les mesures de réforme des différents systèmes de pensions de ce pays. L'OIT a aussi fourni à la Turquie une aide importante sous forme de conseils pour la réforme de son régime de sécurité sociale (voir encadré 2.22.). Elle a contribué par ailleurs à la conception de la réforme du système de retraite au Bélarus dans le cadre d'un projet financé par le PNUD et lancé en mars 1999 qui met l'accent sur une étroite collaboration entre les partenaires sociaux à toutes les phases de son exécution.

Budgétisation sociale

L'OIT s'est également concentrée sur l'élaboration de son modèle de budget social comme moyen de fournir aux gouvernements les instruments qui les aideront à prendre des décisions cohérentes en matière de financement de la sécurité sociale. Ce modèle facilite les projections du coût de la protection sociale dans son ensemble tout en permettant aux politiciens de mieux comprendre les implications financières des différentes options qui s'offrent en matière de réforme. Ce type d'analyse complète l'analyse actuarielle plus traditionnelle des régimes individuels de sécurité sociale, pour laquelle l'OIT a continué à fournir un soutien à beaucoup d'Etats Membres de la région, dont Chypre et le Luxembourg.

Le modèle de budget social a été mis à l'essai et utilisé dans différents pays d'Europe centrale et orientale, dont le Bélarus, la Bul-

Encadré 2.22. La réforme de la sécurité sociale en Turquie

Depuis 1995, l'OIT collabore étroitement avec le gouvernement turc, avec la coopération de la Commission australienne d'assurance maladie, afin de conseiller les autorités au sujet de la réforme de la sécurité sociale. L'aide fournie porte essentiellement sur la réforme du système actuel de pensions de retraite, l'élaboration d'un programme d'assistance sociale pour les personnes à faible revenu souffrant d'un handicap et pour les personnes âgées, et la réforme du système de soins de santé. A partir d'une série de projections à court et long terme, cet examen a conclu que:

- les systèmes actuels de retraite ne sont pas viables, et les dispositions concernant l'assistance sociale et les soins de santé doivent être révisées;
- les réformes concernant les soins de santé, l'assistance sociale et les pensions pourraient se faire parallèlement;

- il existe plusieurs options pour les pensions;
- la grande question en ce qui concerne la protection sociale est de savoir à quel rythme les réformes doivent se faire, et la nécessité d'un consensus social et d'une bonne réforme de l'administration.

La loi sur la réforme de la sécurité sociale adoptée en septembre 1999 comprend les mesures les plus urgentes, y compris l'augmentation de l'âge minimum de la retraite (porté à 58 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes), l'allongement de la période de cotisation donnant droit à une pension de retraite complète, l'amélioration du système d'assurance maladie et l'introduction d'un système d'assurance chômage, ce dès juin 2000. La deuxième phase de la réforme devrait commencer à la fin 2000.

garie, la Lituanie, la Pologne (voir encadré 2.23.), la Slovaquie et l'Ukraine. Dans ce dernier pays, les résultats de l'exercice de budgétisation sociale ont permis d'engager un vaste débat sur la réforme du système de protection sociale. Des textes de lois qui rendent obligatoire l'établissement d'un budget social dans le processus budgétaire de l'Etat ont été adoptés. Une unité chargée du budget social a aussi été créée au sein du ministère du Travail.

La première version générique d'un modèle de budget social national a été publiée sur le site Web de l'OIT, où elle peut être librement consultée par tous les spécialistes et chercheurs en sécurité sociale intéressés. Le Bureau a également commencé à rassembler, en collaboration avec l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), une série de manuels sur les méthodes quantitatives applicables à la protection sociale, qui deviendra, il faut l'espérer, une lecture courante pour les spécialistes de la protection sociale.

Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP)

Voyant que l'on prenait de plus en plus conscience du fait que, pour étendre la protection sociale aux catégories de la population qui

Encadré 2.23. Introduction du modèle de budget social en Pologne

En 1998, la méthode de budgétisation sociale de l'OIT a été introduite en Pologne. Un groupe de travail formé de spécialistes et de chercheurs a été créé et chargé d'adapter et de développer ce modèle, dont les différents modules ont été affinés et reliés lors d'un atelier qui s'est tenu au Centre de Turin durant l'été de 1998.

Le modèle de budget social a ensuite été introduit au début de 1999 au ministère de la Politique sociale et du Travail, où il a été utilisé aux fins suivantes:

- analyse des effets sur la politique sociale de différents scénarios économiques et budgétaires préparés par le ministère des Finances;
- simulation de l'évolution à moyen terme des dépenses sociales résultant

des réformes du système de financement des pensions et des soins de santé lancées au début de 1999;

- simulation de l'impact financier et social des différentes options pour l'ajustement de la politique de prestations.

Le ministère du Travail et de la Politique sociale a conclu un accord avec l'Institut de l'économie de marché de Gdansk en vue de l'élaboration du modèle, de son application au sein du ministère et de son exploitation. A la suite de la mise en œuvre du projet, des experts polonais ont aidé à introduire ou à développer des techniques de budgétisation sociale en Lituanie et dans la République de Moldova, et devraient le faire bientôt dans d'autres pays.

ne sont pas couvertes par les régimes de sécurité sociale traditionnels, on ne peut s'en remettre uniquement à l'élargissement de ces systèmes, l'OIT a lancé le programme STEP ou Programme de stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté, avec le soutien financier de la Belgique et du Portugal. Le but de ce programme est de concevoir et diffuser des méthodes novatrices de protection sociale à même de concilier efficacité économique et solidarité sociale, mais aussi de conjuguer justice sociale, bonne gestion et réalisme économique. L'une des principales innovations du programme est le concept de microassurance, notamment sous la forme de caisses mutuelles de protection sociale à l'échelon de la collectivité.

En 1999, l'OIT a commencé à introduire le programme STEP en Asie centrale, où son principal objectif est de promouvoir et soutenir l'élaboration de systèmes adéquats de protection sociale, notamment en ce qui concerne l'assurance maladie des travailleurs du secteur informel, et plus particulièrement les travailleurs indépendants, les travailleuses et les réfugiés.

Des missions préliminaires ont tout d'abord été organisées au Kazakhstan, au Kirghizistan et au Tadjikistan. Puis des études de cas ont été réalisées pour recenser les initiatives prises dans le domaine de l'économie sociale, ainsi que les organisations communautaires et les organisations nationales de soutien qui travaillent dans le même domaine. Dans le cadre de ces activités, on explore la voie qui con-

siste à greffer les régimes de microassurance sur les initiatives existantes de microfinancement. L'OIT a également participé à des ateliers organisés au Kazakhstan et au Tadjikistan dont le but était de mieux faire connaître le concept de microassurance. Ces activités ont abouti à l'élaboration d'un projet pilote au Kirghizistan.

Dialogue social et tripartisme

La promotion du dialogue social et du tripartisme est l'un des domaines les plus importants dans lesquels le BIT a pu aider les Etats Membres en voie de transition à l'économie de marché. Le dialogue social fait partie intégrante de la démocratie, c'est un facteur déterminant du succès des mesures prises dans tous les domaines touchant au travail, depuis la politique de l'emploi et la formation jusqu'à la sécurité sociale et la sécurité et la santé.

La présence de spécialistes de la législation du travail et des relations professionnelles, des activités pour les employeurs et les travailleurs dans l'équipe multidisciplinaire de Budapest et, depuis 1998, de spécialistes des normes internationales du travail et des activités pour les employeurs et les travailleurs dans l'équipe multidisciplinaire de Moscou a permis à ces équipes de forger des relations solides avec beaucoup des mandants associés au dialogue social dans les pays en transition de la région.

Cependant, aucun de ces pays n'a de tradition véritablement ancrée de dialogue social indépendant sur laquelle s'appuyer. Certains, à l'évidence, sont allés plus loin que d'autres en faisant de ce dialogue une caractéristique essentielle de leur société démocratique, mais beaucoup reste à faire partout. Rares sont les gouvernements des pays en transition qui informent les partenaires sociaux de leurs plans économiques et sociaux, sans même parler de les consulter à l'avance.

Au cours de la période examinée, le BIT s'est donc efforcé d'aider à renforcer les institutions et mécanismes de dialogue social mis en place les années précédentes et d'appuyer les mandants de pays qui ont déjà pris les premières mesures en vue de déterminer les questions sociales selon une approche consensuelle. Le BIT a aussi encouragé la coopération tripartite en intervenant dans tous ses autres domaines d'activité, notamment dans les réunions et séminaires tripartites organisés sur toute une gamme de sujets, ainsi que les commissions et groupes directeurs tripartites institués pour superviser beaucoup d'activités de projet.

Le BIT a contribué à l'organisation de réunions tripartites nationales d'un type nouveau ou de conférences sur le dialogue social dans

plusieurs pays, notamment en Croatie, en Estonie et en Lituanie en 1996, et en Lettonie, en République de Moldova et dans l'ex-République yougoslave de Macédoine en 1997. En coopération avec le PNUD, le BIT a coorganisé, en 1995, avec le gouvernement albanais, la première conférence tripartite qui ait jamais eu lieu dans ce pays et qui a débouché, en novembre 1997, sur la conclusion d'un accord visant à instituer une commission tripartite sur les salaires. Depuis, le BIT a fourni conseils et observations sur la réforme du Code du travail albanais qui, notamment, établit le cadre juridique de la création du Conseil national du travail.

Dans le contexte d'un projet financé par le Luxembourg, une assistance technique a été octroyée au Bélarus, à l'Ukraine et à la Fédération de Russie pour promouvoir le dialogue social, et diverses réunions et conférences tripartites importantes ont été organisées dans ces pays sous les auspices du BIT. Ces activités ont débouché sur la formulation et l'adoption d'une nouvelle loi sur le règlement des conflits du travail en Ukraine. Les services consultatifs offerts aux mandants tripartites en Fédération de Russie ont porté entre autres choses sur le projet de réforme de la législation du travail en 1999. Au Bélarus, un cadre pour les négociations tripartites sur le dialogue social a été élaboré avec l'assistance du BIT.

Organismes de dialogue social

Pendant la période écoulée depuis la dernière Conférence régionale européenne, plusieurs pays en transition ont établi de nouveaux organes tripartites nationaux avec l'assistance du BIT: c'est notamment le cas de l'Albanie, des trois Etats baltes, de la Croatie, de la Pologne et de la Roumanie. En Croatie, par exemple, le BIT a aidé les partenaires sociaux à conclure un accord instituant le Conseil économique et social et prévoyant son renouvellement chaque année. Récemment, le BIT a été sollicité pour consolider cette institution. La promotion du dialogue social occupe aussi une large place dans la contribution du BIT à la reconstruction de la Bosnie-Herzégovine (voir encadré 2.24.).

Dans les pays où existent déjà des mécanismes tripartites nationaux, le BIT s'est attaché à améliorer leur fonctionnement, à développer les qualifications et connaissances des partenaires sociaux, à renforcer le dialogue et la négociation collective aux niveaux du secteur et de l'entreprise, et à promouvoir des mécanismes de règlement des conflits du travail. A titre d'exemple, le BIT a organisé plusieurs réunions pour aider la Commission tripartite polonaise pour les affaires

Encadré 2.24. Dialogue social en Bosnie-Herzégovine

La première conférence tripartite nationale sur le dialogue social et le tripartisme s'est tenue à Sarajevo en mai 1998. Elle a rassemblé des représentants des mandants tripartites de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska. Les participants sont convenus de la nécessité de réformer le cadre législatif afin de promouvoir la négociation collective aux niveaux du secteur et de l'entreprise. Ils ont aussi mis l'accent sur la nécessité d'harmoniser la législation du travail des deux entités politiques et de faire en sorte qu'elle soit compatible avec les principes de la liberté et de la démocratie, y compris le développement de la négociation collective et le règlement pacifique des conflits du travail.

Un certain nombre d'activités ont été menées pour donner suite à la conférence dans le cadre d'un projet

de coopération technique financé par l'Italie:

- organisation d'un voyage d'étude destiné à permettre à une délégation tripartite représentant les deux entités politiques d'acquérir une connaissance directe du système des relations professionnelles en Italie;
- conseils techniques et observations sur la réforme de la législation du travail, notamment dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine;
- conclusion d'accords instituant un Conseil économique et social dans chacune des entités;
- formation de fonctionnaires de haut niveau aux questions touchant aux relations professionnelles, notamment la promotion de la négociation collective, le règlement des conflits du travail et la participation des travailleurs dans l'entreprise.

économiques et sociales à traiter de problèmes urgents. Il a aussi contribué à la réunion visant à célébrer le cinquième anniversaire de la constitution de la commission et à revoir son rôle et son fonctionnement. Conseils et assistance ont été fournis pour la réforme du Conseil national de conciliation en Hongrie, ainsi que pour l'établissement en mai 1999 du conseil national chargé des questions concernant l'OIT en vue de l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, les partenaires sociaux se sont rencontrés à l'occasion de réunions ad hoc sur toutes sortes de sujets destinées à relancer le dialogue tripartite au niveau national.

L'organisation de beaucoup d'autres manifestations tripartites et voyages d'étude a contribué à renforcer la tradition tripartite naissante dans les pays étudiés. Divers séminaires régionaux tripartites organisés pour les pays d'Europe centrale et orientale à Chypre en 1996, 1997 et 1998, ainsi que les séminaires tripartites sous-régionaux organisés à Varsovie en octobre 1997 et juin 1999 sur le règlement des conflits du travail et la négociation collective ont servi le même objectif.

Réforme de la législation du travail

L'un des principaux thèmes abordés par le dialogue tripartite au niveau national dans les pays en transition ces dernières années est la réforme de la législation du travail. Le BIT a octroyé à beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale une assistance technique dans ce domaine, notamment sous forme d'observations: harmonisation de la législation du travail de la République tchèque et de la Lituanie avec la législation de l'Union européenne, adoption d'un nouveau code du travail en Croatie, amendement de la législation relative au règlement des conflits du travail en Bulgarie et en Ukraine, formulation de lois concernant les organisations d'employeurs en Estonie, en Lettonie et en Fédération de Russie. Plusieurs réunions tripartites se sont tenues au niveau national pour examiner des projets d'amendement à la législation du travail. C'est notamment dans ce cadre qu'ont été organisés à Vilnius, en septembre 1999, un séminaire tripartite et une réunion d'experts sur le nouveau projet de code du travail de la Lituanie.

Des efforts considérables ont été consacrés à la mise en place d'un mécanisme de règlement des conflits du travail. Divers séminaires et ateliers tripartites ont eu lieu à ce sujet en Pologne, en Fédération de Russie et en Ukraine en 1996, en Roumanie en 1997, en Bulgarie en 1998 et en Lettonie, en République de Moldova et en Fédération de Russie en 1999. Des voyages d'étude et des séminaires et ateliers sous-régionaux ont été organisés à Varsovie et à Dublin sur le règlement des conflits du travail.

Politique des salaires et des revenus

Pendant la période 1995-2000, la plupart des pays d'Europe centrale et orientale et des pays d'Asie centrale ont traversé une grave crise des salaires et des revenus. Toutefois, l'ampleur et les conséquences de cette crise ont été très différentes d'un pays à l'autre, compte tenu de leur niveau de développement économique, des conditions dans lesquelles le système d'économie planifiée a été remplacé et selon quel calendrier. Les salaires réels ont fortement baissé dans certains pays en transition sous l'effet de l'effondrement des niveaux de production, de la libéralisation des prix au début du processus de transition et des politiques de salaires et de revenus restrictives menées par des gouvernements soucieux de combattre l'inflation et de maîtriser les dépenses sociales. La chute a été très marquée dans certains pays comme la Fédération de Russie où, en valeur réelle, les salaires ont baissé de 57 pour cent entre 1991 et 1998, et le Bélarus, où ils ont baissé d'environ 43 pour cent entre 1990 et 1997.

Dans le même temps, les écarts de salaires se sont beaucoup creusés dans de nombreux pays, notamment entre hommes et femmes, entre secteurs et entre régions, ainsi qu'entre les plus hauts et les plus bas salaires. En Fédération de Russie, par exemple, le gain moyen des 10 pour cent de la main-d'œuvre les mieux payés est aujourd'hui 25 fois supérieur à celui des 10 pour cent les moins bien payés. L'écart s'est creusé principalement au détriment de certaines branches vulnérables et de secteurs financés par l'Etat tels que l'éducation, la santé, la culture et la recherche.

Outre que les salaires réels ont baissé et que la fourchette s'est élargie, dans certains pays les salaires ont cessé d'être versés ou l'ont été avec retard ou sous forme de salaires non monétaires, pratiques non conformes aux principes consacrés par la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Ce problème concerne une part importante de la population active des pays de la CEI. Depuis quelque temps, le retard de versement des salaires est observé aussi, quoique dans une moindre mesure, dans d'autres pays tels que la République tchèque, en particulier dans les entreprises d'Etat du secteur de la construction de machines et de la métallurgie. La pratique des salaires non monétaires, qui soulève tout le problème de la démonétisation des économies nationales et de l'extension du troc, a contribué à aggraver la situation des travailleurs.

La dégradation des salaires est aussi imputable à la fragilité des systèmes de relations professionnelles en général, et des institutions de négociation collective et de dialogue social en particulier. De fait, les partenaires sociaux, y compris l'Etat, n'ont pas su susciter la coordination et la solidarité nécessaires en la matière entre les différentes catégories de travailleurs. De même, dans un contexte de libéralisation des prix et de forte inflation, les gouvernements ont été incapables de maintenir un contrôle rigide des salaires en l'absence de mécanismes solides d'expression des catégories les plus vulnérables de la population laborieuse. Il en est résulté que le salaire minimum, qui devrait être la pierre de touche de l'ensemble du système de protection des salaires et des revenus, a été gelé ou, s'il a été ajusté, ne l'a été que très irrégulièrement, et a chuté à un niveau très bas dans plusieurs pays. Ainsi, il représentait moins de 12 pour cent du revenu minimum de subsistance en Ukraine en 1996, et moins de 10 pour cent au Bélarus en 1998.

Cette situation a diverses conséquences:

- appauvrissement des travailleurs et émergence d'une catégorie de travailleurs pauvres, dont beaucoup n'ont d'autre choix que de solliciter l'assistance publique ou de chercher un deuxième emploi, souvent dans le secteur informel, voire les deux;

- baisse de la consommation et donc de l'activité et de la croissance économiques;
- dégradation de la discipline, de l'efficacité et de la productivité du travail, tant dans le secteur privé que dans les services publics et les administrations;
- incapacité des salaires de jouer leur rôle d'allocation des ressources et distorsion de la structure des revenus.

Assistance du BIT dans le domaine de la rémunération

Un certain nombre de pays - Albanie, Bélarus, Estonie, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, ex-République yougoslave de Macédoine, Fédération de Russie et Slovénie - ont bénéficié des conseils techniques du BIT qui les a aidés à surmonter les effets de la crise des salaires et à réformer leurs systèmes de salaires et politiques de revenus. Dans le cas de l'Estonie et de la Macédoine, le BIT a coopéré avec le programme SIGMA de l'OCDE (Soutien à l'amélioration des institutions publiques et des systèmes de gestion dans les pays d'Europe centrale et orientale). Des enquêtes sur les salaires et les pratiques d'emploi ont été menées dans les entreprises pour recueillir des données utiles aux institutions publiques et aux partenaires sociaux. Des réunions et séminaires régionaux et sous-régionaux consacrés à la question ont par ailleurs été organisés: un colloque tripartite de haut niveau a par exemple été convoqué conjointement par le BIT et la Commission européenne à Budapest en novembre 1995. Un grand nombre d'experts de pays d'Europe centrale et d'Europe occidentale y ont examiné des solutions possibles à la crise des salaires touchant les pays en transition.

Deux pays en particulier ont bénéficié d'une assistance technique: la Fédération de Russie et l'Albanie (voir encadré 2.25.). En février 1999, le BIT a dépêché auprès du ministère du Travail de la Fédération de Russie une mission consultative chargée de fournir des orientations sur les deux points clés que sont la rémunération du travail en tant que part du PIB et la fixation d'un salaire horaire minimal au niveau national, ainsi que sur les écarts de salaires sectoriels et régionaux, le problème du non-versement des salaires, et enfin les traitements dans le secteur public. Les conclusions et recommandations de la mission ont été examinées par des experts du gouvernement, de la Douma et du Conseil de la Fédération, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs lors d'une conférence internationale sur les moyens de combattre les problèmes sociaux découlant de la transition dans la Fédération de Russie.

Encadré 2.25. Réforme de la politique des salaires en Albanie

Le BIT a fourni à l'Albanie une assistance technique en matière de salaires et de revenus, notamment dans le cadre d'un projet de coopération technique financé par le PNUD entre 1994 et 1998 et dans sa deuxième phase par le gouvernement albanais. Une formation a été dispensée et des voyages d'étude organisés pour renforcer la capacité du gouvernement et des partenaires sociaux de formuler et appliquer une réforme globale de la politique des salaires en vue d'améliorer l'efficacité économique et la protection des travailleurs. Plusieurs enquêtes réalisées dans les entreprises ont permis de recueillir des informations sur les pratiques en matière d'emploi et de salaire qui ont facilité les activités suivantes:

- le système national de régulation des salaires a été réformé: le salaire minimum n'est plus fixé unilatéralement par le gouvernement mais il est négocié et, en 1996, a été conclu le premier accord tripartite national sur l'augmentation du salaire minimum;
- le système de rémunération des fonctionnaires a été réformé en 1996;
- un comité tripartite sur la politique des salaires et des revenus a été institué au sein du ministère du Travail et les textes juridiques correspondants ont été adoptés;
- le Département de la politique des salaires a été transféré du ministère des Finances au ministère du Travail et doté en matériels divers, notamment des ordinateurs et de la documentation.

Organisations d'employeurs

L'observation du processus d'établissement de l'économie de marché et de structures démocratiques propices au dialogue social tripartite dans les pays en transition d'Europe et d'Asie centrale montre clairement que le point le plus faible du système est les organisations représentant les intérêts des employeurs. Celles-ci, qui n'existaient pas auparavant, se sont constituées étonnamment tôt. Toutefois, elles continuent de se heurter à des obstacles majeurs: absence de modèles à suivre et d'expérience de ce que sont les organisations d'employeurs et de ce à quoi elles servent; méfiance persistante et profondément ancrée à l'égard de la libre entreprise, à quoi s'ajoute le réflexe conditionné des autorités politiques et administratives de maintenir le contrôle sur la production et de s'opposer à toute initiative «non autorisée».

A la cinquième Conférence régionale européenne (1995), dans une résolution visant à assurer l'indépendance et à faciliter le financement des organisations d'employeurs et de travailleurs, les participants ont pris note des obstacles et difficultés auxquels se heurtent les partenaires sociaux. L'un des obstacles des organisations d'employeurs est que souvent, pour des raisons fiscales, elles ne peuvent recouvrer les cotisations dues par leurs membres, d'où leur difficulté à accroître leurs effectifs. Il ressort d'une enquête effectuée en 1999

que la déductibilité fiscale n'existe toujours pas dans la majorité des pays en transition étudiés ou qu'elle n'est appliquée que partiellement pour les cotisations des membres des organisations d'employeurs.

Dans ces conditions, l'assistance aux organisations d'employeurs des pays en transition a visé les principaux objectifs suivants:

- promouvoir les normes et droits fondamentaux, y compris les droits de propriété des investisseurs, la liberté de former et de diriger des organisations indépendantes représentant les intérêts des employeurs, et des systèmes équilibrés et transparents d'imposition des entreprises;
- favoriser les possibilités de développement de l'entreprise et de création d'emplois en permettant à des organisations d'employeurs libres et indépendantes de formuler des propositions de réformes et l'établissement d'un climat durablement propice à l'expansion du secteur privé;
- promouvoir la participation des organisations d'employeurs à l'élaboration d'une protection sociale effective, dans le cadre de régimes de sécurité sociale équitablement financés et bien administrés;
- renforcer le tripartisme et le dialogue social sur la base d'organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes, efficaces et respectées.

Assistance aux organisations d'employeurs dans les pays en transition

L'assistance fournie par le BIT aux organisations d'employeurs des pays en transition a consisté, en premier lieu, à identifier et à contacter les organisations représentant les intérêts des employeurs puis à leur fournir des conseils et un appui général. Ces dernières années, à l'issue de cette première étape, le BIT a intensifié son appui en s'attachant à renforcer les structures et capacités des organisations d'employeurs pour qu'elles soient à même de représenter le monde de l'entreprise et qu'elles deviennent des partenaires actifs et respectés du dialogue social.

Mais les progrès n'ont pas été uniformes, et les revers et déceptions n'ont pas manqué. Ils sont dus en grande partie à la réticence des milieux administratif et politique à reconnaître et respecter les employeurs organisés. Il a été fait état par exemple de la difficulté des gouvernements à s'engager véritablement à fournir des informations aux partenaires sociaux et à les associer aux consultations tripartites sur les grandes questions de politique. Par ailleurs, dans certains pays, les obstacles d'ordre fiscal au libre financement des organisations d'em-

ployeurs n'ont toujours pas été levés. En période de difficultés économiques, cela devient un véritable handicap: les employeurs sont dans l'impossibilité d'acquitter leurs cotisations à leurs propres organisations (alors que la loi les oblige à financer une grande partie des activités des syndicats locaux, que leur entreprise soit ou non rentable), d'où leur démotivation.

Entre 1993 et 1997, en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et grâce à des contributions de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le BIT a aidé des employeurs de Bulgarie et de Roumanie à constituer des organisations d'employeurs au niveau national. L'OIE et l'UNICE ont rencontré de sérieux problèmes du fait que le type d'associations faitières qu'elles ont décidé de créer, sans personnel, ressources ni calendrier propres, les a empêchées de définir leurs fonctions et leur identité au niveau national, tandis que leurs affiliés continuaient d'agir de façon indépendante. Dans le cas de la Bulgarie, le problème est désormais en partie réglé, et, plus récemment, le BIT s'est attaché à améliorer la capacité de l'organisation de répondre aux demandes de services de ses membres. En Roumanie, il a fallu réorganiser la structure nationale dans son intégralité, et une nouvelle confédération nationale a été constituée au début de 2000 sur la base de concepts plus ambitieux.

Dans la République de Moldova, avec l'assistance du BIT, dix associations ont formé une organisation nationale d'employeurs en 1996. D'autres activités de renforcement des capacités ont été appuyées par des organisations d'employeurs d'autres pays en transition, tels que la République tchèque et la Roumanie. Toutefois, la crise générale de 1998-99 a considérablement affaibli l'organisation d'employeurs moldaves, ainsi que la possibilité de mener des consultations tripartites avancées dans ce pays. En Albanie, les conseils et la formation fournis plusieurs années de suite ont débouché en 1998 sur une première tentative de constituer une confédération nationale unique à partir de cinq organisations d'employeurs en partie rivales. Depuis, la confédération a intensifié ses activités et a participé à plusieurs manifestations organisées par le BIT, mais des tensions persistantes ont nécessité une réorganisation au printemps 2000. L'atelier qui s'est tenu à Almaty en 1996 à l'intention des organisations d'employeurs des Républiques d'Asie centrale a donné lieu, à partir de 1999, à la fourniture d'une assistance plus structurée aux organisations d'employeurs de ces pays ainsi que de l'Arménie, de l'Azerbaïdjan et de la Géorgie.

Dans le cadre de projets financés par les Pays-Bas, un grand nombre d'activités ont été menées au niveau national pour renforcer la

capacité des organisations d'employeurs en Croatie, en Hongrie, en Pologne, en Slovaquie, en Slovénie et en République tchèque. Elles ont été complétées par deux séminaires stratégiques et plusieurs ateliers axés sur l'accession à l'Union européenne. L'Estonie, la Lettonie et la Lituanie ont aussi bénéficié d'une assistance grâce à un financement du gouvernement régional flamand. Récemment, le BIT a également contribué à la formation, par cinq organisations d'employeurs de pays des Balkans, du Forum des employeurs de l'Europe du Sud-Est en vue de faciliter le dialogue social dans les pays relevant du Pacte de stabilité.

Le principal projet mis en œuvre au niveau national au Bélarus et dans la Fédération de Russie ces dernières années était axé sur les structures régionales et locales des organisations d'employeurs. Avec l'aide d'organisations d'employeurs d'Allemagne et d'Espagne, deux ateliers ont été organisés à Moscou à l'intention des représentants d'employeurs de la plupart des provinces (oblast), et des groupes de représentants d'employeurs ont effectué des voyages d'étude dans ces deux pays. Ces activités ont été suivies d'une série de séminaires sur divers sujets intéressant les organisations d'employeurs. Dans la Fédération de Russie, la plupart des organisations d'employeurs ont constitué un conseil de coordination qui, depuis sa création en 1994, est reconnu comme partenaire social représentatif au niveau de la Fédération. Au Bélarus, une approche similaire a été appliquée mais sans succès, ce qui n'a pas empêché les trois organisations nationales (deux depuis 1999) de coopérer avec efficacité.

Domaines d'activité pour les organisations d'employeurs

Près de la moitié de l'aide fournie aux organisations d'employeurs des pays en transition a porté sur des aspects relatifs à leur structure, leur administration, leur financement et leur fonctionnement. Un autre domaine important a été abordé, celui des techniques de négociation aux différents niveaux, des pratiques en vigueur et des autres moyens de régler les conflits. Dans certains pays, les organisations d'employeurs n'ont toujours pas mandat pour conclure des conventions collectives ni même pour engager des négociations à un niveau supérieur à celui de l'entreprise.

Les activités de renforcement des capacités et de conseil ont aussi porté sur toute une série de questions parmi lesquelles:

- information et relations publiques;
- privatisation des entreprises publiques;
- établissement de fonds de garantie et d'assurance par l'intermédiaire d'organisations d'employeurs;

- gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- productivité et gestion de la qualité;
- valorisation des ressources humaines;
- développement des petites et moyennes entreprises;
- égalité entre hommes et femmes;
- développement de l'entreprise socialement responsable.

Partenariat avec des organisations d'employeurs d'Europe occidentale

Pendant toute la période de transition, les organisations d'employeurs d'Europe occidentale ont fourni une assistance aux organisations naissantes d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale. Leur appui, souvent dispensé par l'intermédiaire de l'OIE, avec l'aide de l'UNICE, a pris diverses formes: contacts bilatéraux, participation à des manifestations nationales et à des activités de l'Union européenne. Ces organisations ont beaucoup facilité les activités de l'OIT dans les pays en transition, par exemple en intervenant auprès de leurs gouvernements et de l'Union européenne pour obtenir des financements, en élaborant des manuels et matériels, en se rendant dans les pays en transition pour donner conférences et conseils et en accueillant des stagiaires en voyage d'étude.

Ce partenariat a considérablement renforcé la coopération entre l'OIT et ses mandants employeurs en Europe occidentale, lesquels ont activement participé à la réforme de l'Organisation à l'aube du nouveau millénaire. Les contributions des organisations d'employeurs de pays d'Europe occidentale sont de plus en plus axées sur l'Union européenne et son élargissement; les gouvernements et les organisations d'employeurs de trois pays n'en faisant pas partie, à savoir Chypre, Israël et la Norvège, ont aussi fourni une assistance précieuse à la formation d'organisations d'employeurs dans les pays en transition.

Organisations de travailleurs

Les syndicats des pays en transition continuent de se heurter à de sérieux problèmes dans un contexte de privatisation et de restructuration économique accélérées. Dans beaucoup de pays d'Europe centrale et orientale, le dialogue tripartite est devenu quelque peu artificiel ces cinq dernières années, et les syndicats ont le sentiment d'être de plus en plus écartés des décisions. La négociation collective tend à se circonscrire au niveau national et reste négligeable au niveau de la branche dans beaucoup des pays intéressés, tandis qu'un grand nombre d'entreprises privatisées font tout pour l'éviter.

Cette situation est néfaste pour les syndicats dont les effectifs qui, de façon artificielle, représentaient auparavant 100 pour cent des salariés, ont chuté une deuxième fois après la baisse initiale associée à l'émergence d'une représentation véritable des intérêts. L'influence exercée par les syndicats dans le secteur privé naissant et le secteur informel en pleine expansion est donc négligeable. Qui plus est, la diversification croissante des intérêts des travailleurs, en fonction de critères ethniques, religieux et politiques en particulier, ne fait que ralentir et entraver le développement de la solidarité entre les travailleurs.

Néanmoins, au cours des dix dernières années, les syndicats des pays en transition ont déployé énormément d'efforts pour protéger les droits des travailleurs dans un milieu rude et inhabituel et persuader les gouvernements de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail. Ils ont entrepris de peser sur l'évolution du cadre juridique et le processus de renforcement des institutions pendant la transition à l'économie de marché. Compte tenu du regroupement relativement lent des organisations d'employeurs dans beaucoup de pays, le dialogue social a été fortement tributaire de la présence d'organisations de travailleurs motivées.

Assistance de l'OIT aux organisations de travailleurs

Le BIT a continué d'aider les syndicats des pays en transition à renforcer leur capacité de représenter les intérêts des travailleurs et de participer à la réforme législative et institutionnelle en profondeur qui a accompagné l'émergence des économies de marché. Il a fourni des conseils techniques, organisé des formations et diffusé des informations pour aider les organisations de travailleurs à devenir des partenaires de poids dans les instances bipartites et tripartites, tant au niveau national qu'au niveau sectoriel, en particulier dans l'agriculture, l'éducation et les services publics. Plusieurs pays européens, notamment les Pays-Bas, la Finlande et la Norvège, ont financé cette assistance qui a été dispensée en étroite collaboration avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Confédération mondiale du travail (CMT) et plusieurs secrétariats professionnels internationaux, ainsi que la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC-OCDE).

Dans le cadre des efforts continus déployés par le BIT pour aider les syndicats à établir une véritable négociation collective, une enquête a été effectuée avec la participation d'experts de la région sur l'expérience en la matière de la Bulgarie, de la Hongrie, de la Pologne, de la Slovaquie et de la République tchèque. Cette enquête a mis

en lumière la difficulté qu'il y a à promouvoir la négociation collective au niveau de l'industrie, de la branche et de l'entreprise, pour des raisons qui ont été examinées au séminaire sous-régional tenu à Prague en 1996. Les résultats de l'enquête ont été utilisés pour un grand nombre d'activités de formation. Ils indiquent notamment que 16 pour cent des représentants (en Pologne) et 32 pour cent (en Bulgarie) ont reçu une aide du BIT sous forme d'informations, de conseils, de matériel ou de formation.

Le BIT s'est attaché à aider les syndicats des pays en transition à donner une réponse adéquate aux problèmes que pose la mondialisation. Un manuel sur les syndicats et les entreprises multinationales a été distribué, et un séminaire sous-régional sur le fonctionnement des multinationales en Europe centrale et orientale a été organisé en 1996. Les multiples problèmes qui découlent de l'application des programmes d'ajustement structurel et de l'accession à l'Union européenne ont été abordés à un séminaire sous-régional sur la mondialisation et l'intégration régionale, qui a eu lieu à Budapest en 1998.

Sécurité et santé au travail

Un projet de renforcement des capacités financé par les Pays-Bas a été mis en œuvre pour aider les organisations de travailleurs à assumer leurs nouvelles responsabilités dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. A cette fin, un séminaire régional a eu lieu en Estonie en 1997, et une enquête sur des lieux de travail sélectionnés a été effectuée dans huit pays en transition. Ces activités ont été le point de départ d'un programme de formation commençant en 1999-2000 qui s'articule autour d'une série de séminaires sous-régionaux pour l'Europe du Sud-Est, les Etats baltes, l'Europe centrale et l'Ukraine, ainsi que la Fédération de Russie. Ce programme est axé sur l'amélioration des techniques participatives et de la capacité des syndicats d'exercer une influence sur les réformes législatives et institutionnelles, et porte notamment sur le traitement des questions de sécurité et santé et de milieu de travail dans la négociation collective.

Education ouvrière

Le BIT a continué de donner la priorité à la modernisation des structures syndicales et à l'adaptation des programmes d'éducation ouvrière afin d'aider les syndicats à fournir des services de qualité à leurs membres. Une vaste enquête a été effectuée auprès de centrales syndicales d'Europe centrale et orientale en 1996. Les informations recueillies sur les structures et activités éducatives des syndicats ont été examinées à un séminaire régional qui a eu lieu à Sofia en 1996.

Depuis 1997, un projet visant à améliorer les services d'éducation ouvrière des organisations de travailleurs centrales et locales s'attache à reconstruire le système de formation syndicale en Fédération de Russie. Lors d'un séminaire organisé à Moscou en 1997, les directeurs de centres de formation syndicale ont débattu de questions de formation ainsi que du développement organisationnel et de la gestion stratégique des syndicats dans le nouvel environnement économique et social. Les moyens, structures et politiques d'éducation syndicale existants, ont été examinés dans des ateliers qui se sont tenus en Norvège et en Italie (Turin) en 1997, et une stratégie a été conçue en vue d'améliorer les services d'éducation ouvrière dans la Fédération de Russie.

A partir de 1998, les activités de formation de formateurs se sont intensifiées en Fédération de Russie, et une aide a été fournie à la création de réseaux éducatifs et à la conception et à la traduction de matériels didactiques. Les méthodes d'apprentissage actif et de discussion ouverte qui ont été appliquées ont beaucoup contribué à renforcer le débat interne et la démocratie dans les syndicats. Un site Web a été conçu en 1999, en collaboration avec un vaste éventail de syndicats russes, afin d'améliorer l'accès à l'information et la fourniture d'assistance directe. Un service de consultation juridique sur Internet a également été mis en place.

Depuis 1999, le réseau d'éducateurs CISL/ETUCO (European Trade Union College) dans les pays d'Europe centrale et orientale bénéficie d'un appui renforcé, dans le but d'aider les syndicats à mieux utiliser la technologie de l'information à des fins éducatives. L'assistance aux réseaux a aussi consisté à organiser un cours sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, l'organisation et les droits syndicaux. Un autre projet a été lancé en 1999 à l'intention des syndicats d'Estonie, de Lettonie et de Lituanie pour leur apprendre à mieux gérer l'information comme moyen d'améliorer leur connaissance de l'environnement économique, social et politique en mutation rapide et de mieux représenter leurs membres à tous les niveaux.

Promouvoir une image positive des syndicats

Des journalistes syndicaux ont débattu de la nécessité de promouvoir l'image des syndicats, particulièrement dans le contexte de la transition à l'économie de marché, au cours d'un séminaire sous-régional consacré aux syndicats et aux médias qui s'est tenu à Budapest en 1996, et d'un séminaire qui a eu lieu à Moscou en 1997. Soulignant l'importance de médias indépendants pour la démocratisation, beaucoup de participants se sont déclarés très préoccupés de

l'hostilité croissante des milieux politique et idéologique à l'égard des activités syndicales et de la commercialisation accélérée des médias.

Assistance future aux organisations de travailleurs

L'avenir des syndicats dans les pays en transition dépend en grande partie de leur souplesse et de leur capacité d'adaptation à une réalité en évolution rapide. L'aide du BIT aux syndicats devra donc viser à améliorer leur capacité de s'adapter, compte tenu notamment de l'ajustement structurel et de l'accession à l'Union européenne, et de proposer des solutions novatrices permettant de tirer parti des évolutions positives. L'assistance contribuera à la création de réseaux d'information de grande qualité. L'accent sera davantage mis sur l'organisation et le recrutement de nouveaux membres, la capacité d'élaboration de politiques d'emploi socialement responsables, la représentation des femmes et des groupes ethniques minoritaires, la sécurité et la santé au travail, l'amélioration du milieu de travail et l'extension d'une protection sociale aux groupes vulnérables, y compris les travailleurs du secteur informel.

Dialogue social au niveau sectoriel

Pour promouvoir le dialogue social, le BIT organise des réunions de mandants dans des secteurs spécifiques. Les plus grandes de ces réunions sont internationales mais elles se tiennent presque invariablement à Genève, et les mandants de la région européenne y sont bien représentés. Diverses activités de suivi ont aussi été menées au niveau régional.

Parmi ces activités, l'une des plus importantes a été l'organisation, en coopération avec l'Internationale des services publics (ISP), de conférences sous-régionales à Tbilissi (Géorgie), en juillet 1998, pour les représentants des gouvernements et travailleurs d'Arménie, d'Azerbaïdjan et de Géorgie, ainsi qu'à Almaty, en 1999, pour des participants d'Asie centrale. La conférence de Tbilissi était consacrée à la restructuration des services publics et au rôle des syndicats dans cette tâche. La conférence a examiné les réformes des services publics menées dans la sous-région au cours de la transition et de la restructuration, et a débattu de solutions possibles pour améliorer le dialogue social dans ce contexte.

Des services consultatifs ont été dispensés à l'Office de la fonction publique du Kazakhstan, qui entreprend une vaste réforme de son administration. Le BIT a formulé des observations sur la nouvelle législation et organisé à l'intention de hauts fonctionnaires de l'office un voyage d'étude en Allemagne et à son siège pour les familiariser

avec les systèmes modernes de gestion du personnel des services publics et d'autres questions touchant à la réforme. Des observations sur un projet de règlement de la fonction publique ont été aussi formulées à la demande du gouvernement de la Fédération de Russie.

Par ailleurs, en collaboration avec l'ISP, un atelier régional a été organisé à Prague, en mai 1997, pour donner suite à la demande exprimée en 1992 par la Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé que le BIT mène des études sur les conditions de travail et d'emploi dans les services médicaux et de santé des pays en transition. Les participants, qui représentaient 17 pays de la région, ont rappelé que le secteur des soins de santé a fait l'objet de réformes d'une ampleur sans précédent, menées à un rythme accéléré et qui, dans certains cas, ont failli provoquer l'effondrement des services de santé. Ils ont souligné qu'il était donc au moins aussi important de s'interroger sur les modalités de la réforme proposée que sur sa nature. Ils ont aussi attiré l'attention sur les graves problèmes que pose, dans certains pays, le non-versement ou le versement différé des salaires aux personnels de santé.

A l'issue de la Réunion tripartite sur la mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement: incidences sur l'emploi et les conditions de travail (Genève, 1996), qui a retenu l'attention des médias, le BIT a été invité à participer à plusieurs conférences et réunions organisées notamment par des syndicats internationaux, des associations d'employeurs et des ONG. Il a contribué, en collaboration avec la Commission européenne, à l'élaboration d'un code de conduite pour le secteur, qui a été négocié par les représentants des employeurs et des travailleurs européens. A la demande de l'unité du dialogue social de la Direction générale pour l'emploi et affaires sociales, de la Commission européenne, le BIT a aussi participé à Prague, en novembre 1999, à une réunion sur la promotion du code de conduite et du dialogue social dans ces industries des pays d'Europe centrale et orientale.

Une autre réunion sectorielle dont la presse spécialisée s'est largement fait l'écho a été la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières. Les conclusions de cette réunion ont été diffusées lors de différents ateliers régionaux, dont deux en Finlande et en Allemagne.

Droits fondamentaux des travailleurs

Le taux de ratification des conventions de l'OIT, plus particulièrement des conventions fondamentales, est très élevé parmi les Etats Membres de la région européenne. En 1995, le BIT a lancé une cam-

pagne pour promouvoir la ratification des conventions fondamentales, dont le nombre a été porté à huit avec l'adoption de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Depuis le début de la campagne, ces conventions ont fait l'objet d'une soixantaine de ratifications supplémentaires de la part de pays de la région (voir encadré 2.26.).

Encadré 2.26. Nouvelles ratifications des conventions fondamentales de l'OIT

Entre 1995 et le 30 juin 2000, les Etats Membres de la région européenne ont ratifié les conventions fondamentales suivantes (ou confirmé des obligations antérieures):

- **travail forcé:** *convention n° 29:* Estonie, République de Moldova, Turquie et Turkménistan; *convention n° 105:* Albanie, Bélarus, Bulgarie, Croatie, Estonie, Géorgie, Kirghizistan, Ouzbékistan, Roumanie, Fédération de Russie, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Tadjikistan, République tchèque et Turkménistan;
- **liberté syndicale:** *convention n° 87:* Géorgie, République de Moldova et Turkménistan; *convention n° 98:*

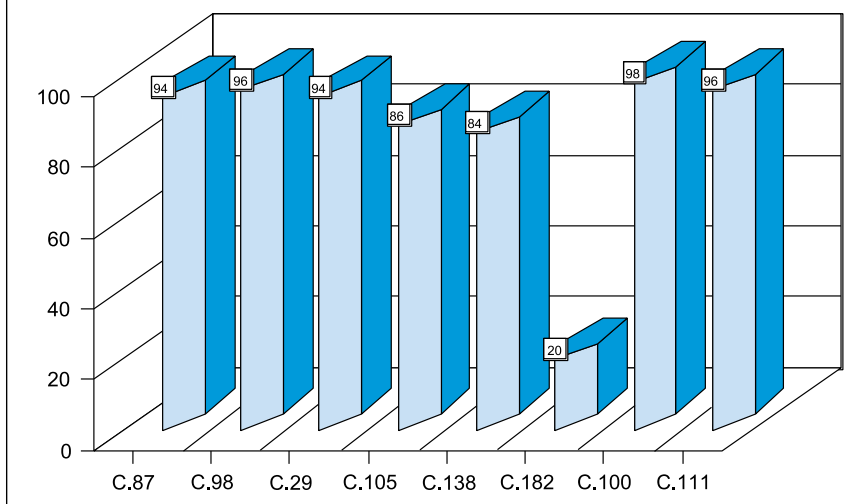
République de Moldova, Suisse et Turkménistan;

- **égalité de chances et de traitement:** *convention n° 100:* Estonie, République de Moldova et Turkménistan; *convention n° 111:* Albanie, Irlande, Kazakhstan, République de Moldova, Royaume-Uni et Turkménistan;
- **travail des enfants:** *convention n° 138:* Albanie, Chypre, Danemark, Géorgie, Hongrie, Islande, Lituanie, République de Moldova, Portugal, Royaume-Uni, Saint-Marin, Slovaquie, Suisse et Turquie; *convention n° 182:* Finlande, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Portugal, Royaume-Uni, Saint-Marin, Slovaquie et Suisse.

En juillet 2000, le bilan était le suivant: trente-six des pays desservis par le bureau régional pour l'Europe avaient ratifié sept conventions fondamentales, neuf autres en avaient ratifié six et trois autres cinq. Avec la ratification de la convention n° 182 par la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Portugal, le Royaume-Uni, Saint-Marin, la Slovaquie et la Suisse (et la ratification ultérieure de la convention n° 138 par le Royaume-Uni), ces dix Etats Membres ont terminé de ratifier les huit conventions fondamentales de l'OIT. En revanche, le Kazakhstan n'a ratifié qu'une seule de ces conventions (convention n° 111) et l'Arménie deux (conventions nos 100 et 111) (voir figure 1).

Un grand nombre d'Etats Membres européens ont indiqué que la procédure de ratification de la convention n° 182 est en cours, que les consultations tripartites nécessaires ont lieu ou qu'ils ont l'intention de ratifier le texte dans un avenir proche.

Figure 1. Pourcentage de pays ayant ratifié les conventions fondamentales en Europe et en Asie centrale (juin 2000)



Déclaration de l'OIT

Avec l'adoption par la Conférence internationale du Travail, en 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, les Etats Membres ont réaffirmé leur engagement, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes, de respecter, promouvoir et réaliser les principes fondamentaux suivants:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'appui unanime des mandants des Etats Membres européens à l'adoption de la Déclaration reflète le taux extrêmement élevé de ratification des conventions fondamentales dans la région. Toutefois, beaucoup de pays de la région sont engagés dans un processus de transition vers l'économie de marché et un certain nombre d'entre eux ont récemment été touchés par des conflits et autres crises, de

sorte que, dans la pratique, l'application des principes énoncés dans la Déclaration rencontre des obstacles.

Des activités de suivi destinées à promouvoir le respect de la Déclaration ont donc été entreprises dans la région, avec notamment la traduction de la Déclaration dans un certain nombre de langues européennes qui ne sont pas des langues officielles de l'OIT (albanais, bosniaque, bulgare, croate, estonien, finnois, hollandais, hongrois, italien, macédonien, polonais, portugais, roumain, serbe, slovaque, suédois, turc et ukrainien). Un atelier tripartite sous-régional pour la promotion de la Déclaration dans les pays de la CEI a eu lieu à Saint-Pétersbourg en 1999, et un séminaire tripartite a été organisé en Pologne en janvier 2000 afin d'examiner plus à fond les problèmes soulevés par la Déclaration au niveau national.

Déclaration de Sofia

La Déclaration a bénéficié d'un nouvel appui lors de la Conférence tripartite de haut niveau sur la politique sociale, le travail et l'emploi en Europe du Sud-Est, organisée à Sofia en octobre 1999 par le BIT, en coopération avec le gouvernement de la Bulgarie. Cette conférence, dont le but était d'examiner les problèmes des pays touchés par des conflits dans cette région, a réuni les ministres du Travail et des Affaires sociales ainsi que des représentants des partenaires sociaux des pays suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Roumanie et Turquie.

Les participants ont adopté la Déclaration de Sofia qui vise à renforcer la dimension sociale dans la mise en œuvre du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, adopté à Cologne en juin 1999. Ils ont également appuyé la Déclaration du Sommet de Sarajevo (juillet 1999), et plus particulièrement l'idée que les pays de la région sont les maîtres du processus de stabilisation et que leurs efforts et leur engagement sans réserve sont essentiels au succès de ce processus (voir encadré 2.27.).

Progrès réalisés et questions en suspens

L'application des conventions ratifiées est examinée chaque année par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Depuis 1995, cette commission a noté *avec satisfaction* un certain nombre de cas dans lesquels des progrès ont été réalisés dans l'application des conventions fondamentales (voir encadré 2.28.).

Encadré 2.27. Déclaration de Sofia

Dans la Déclaration de Sofia, les ministres du Travail et les représentants des employeurs et travailleurs présents à la Conférence tripartite de haut niveau sur la politique sociale, le travail et l'emploi en Europe du Sud-Est ont rappelé qu'«une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale». Ils ont également souligné l'importance de la démocratie comme garant des droits fondamentaux de l'homme ainsi que de politiques sociales et économiques transparentes et saines et de la justice sociale. Ils ont ajouté que la récente crise du Kosovo, faisant suite à des conflits prolongés dans la région, faisait peser une grave menace sur les efforts de transition vers une économie de marché et la stabilité sociale. Les participants ont donc instamment demandé:

- une plus forte implication économique internationale en vue d'une reprise rapide dans les pays d'Europe du Sud-Est;
- l'association de représentants des partenaires sociaux et de l'OIT aux

travaux des groupes de travail de l'Europe du Sud-Est, pour préparer et mettre en place le Pacte de stabilité;

- la création d'un Conseil de coopération économique et sociale au niveau gouvernemental pour les pays d'Europe du Sud-Est et d'une institution consultative composée de représentants des partenaires sociaux afin de renforcer le développement économique et social et les mécanismes de dialogue social.

Les participants se sont félicités de l'engagement pris par le G8 à Cologne en 1999 de promouvoir l'application effective de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi et d'encourager la coopération entre l'OIT et les institutions financières internationales pour promouvoir la protection sociale et les normes fondamentales du travail. Ils se sont aussi félicités des décisions prises par les organisations d'employeurs et les syndicats de créer des forums pour l'Europe du Sud-Est en vue de promouvoir la coopération et des stratégies communes.

Un certain nombre de cas ayant trait à l'application des conventions fondamentales restent en suspens et le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration a fait droit à plusieurs plaintes qui lui étaient soumises par les partenaires sociaux.

Liberté syndicale

Le Comité de la liberté syndicale a été saisi de plusieurs plaintes concernant des pays de la région. Une mission a examiné, en août 1999, des allégations d'ingérence gouvernementale dans la création et le fonctionnement de syndicats en Estonie. Le Comité de la liberté syndicale continue à suivre la question de la redistribution des avoirs syndicaux en Pologne. La Fédération de Russie a été invitée, dans un cas récent, à garantir une meilleure application de la législation sur la négociation collective. Un des cas concernant l'Ukraine, examiné par le Comité de la liberté syndicale, a débouché sur une demande de modification de la législation afin de supprimer l'interdiction du droit

Encadré 2.28. Progrès notés par la commission d'experts

Au cours de la période 1995-2000, la commission d'experts a noté un certain nombre de progrès réalisés par les Etats Membres dans l'application de conventions fondamentales, notamment:

- **Azerbaïdjan:** adoption d'une législation assurant le pluralisme syndical et le droit de grève en général (bien que certaines restrictions au droit de grève, contraires à la convention n° 87, subsistent);
- **Croatie:** levée des restrictions concernant le droit de grève dans le secteur ferroviaire et la fonction publique, mais des mesures doivent encore être prises pour réduire le nombre d'employeurs nécessaire à la constitution d'une organisation patronale;
- **Estonie:** enregistrement de l'Association centrale des syndicats d'Estonie;
- **Ex-République yougoslave de Macédoine:** reconnaissance du droit d'organisation et du droit de grève dans la Constitution nationale;
- **Grèce:** octroi du droit de négociation collective aux travailleurs de la fonction publique;
- **Lettonie:** législation assurant le pluralisme syndical et adoption d'une loi sur les grèves;
- **Roumanie:** levée de certaines restrictions concernant le droit de négociation collective des employeurs et amélioration de la loi sur le règlement des conflits collectifs;
- **Royaume-Uni:** rétablissement du droit des travailleurs du GCHQ (Government Communications Headquarters) de Cheltenham d'appartenir au syndicat de leur choix.

La commission d'experts a également pris note avec satisfaction de l'adoption d'une législation améliorée sur l'égalité entre travailleurs et travailleuses en Allemagne, en Azerbaïdjan et en Suisse, ainsi que des dispositions légales ou modifications à la législation adoptées en Israël, à Malte et en Suède pour rapprocher la loi sur l'âge minimum de la convention n° 138.

de grève dans les ports. Le comité a également noté la persistance de problèmes en Bulgarie en ce qui concerne les grèves et la discrimination antisyndicale. Dans le cas de la Roumanie, il a pris note avec intérêt des modifications apportées à la loi sur le règlement des conflits collectifs, à la suite d'observations qu'il avait précédemment faites. La commission d'experts a également continué à suivre un certain nombre de cas: non-représentation dans la négociation collective de marins non-résidents employés sur des navires inscrits au registre maritime international du Danemark; restrictions au droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat en Allemagne; recours à l'arbitrage obligatoire dans le secteur pétrolier en Norvège.

Discrimination

Le Conseil d'administration a examiné, en novembre 1999, une réclamation présentée au titre de l'article 24 de la Constitution alléguant l'inexécution par la Bosnie-Herzégovine de la convention

n° 111 et invoquant une discrimination ethnique. A l'occasion d'une réclamation alléguant le non-respect par le gouvernement de la Hongrie des conventions n°s 111 et 122 qui n'a pas été retenue par le Conseil d'administration, le rapport de la commission tripartite a néanmoins mis en garde contre le recours à certains critères qui, directement ou indirectement, ont un impact négatif sur le taux d'emploi des femmes.

La commission d'experts doit encore formuler certaines observations concernant plusieurs autres pays d'Europe centrale et orientale en rapport avec l'absence de protection contre la discrimination sur la base de l'identité ethnique, plus particulièrement en ce qui concerne les Rom. A cet égard, la commission d'experts s'est inquiétée du manque de tolérance qui apparaît dans les attitudes sociales et les politiques gouvernementales et des faibles taux de participation de la minorité rom en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.

Travail forcé

S'agissant du travail forcé, la commission d'experts a fait un certain nombre d'observations sur l'application des conventions n°s 29 et 105 à propos du travail des détenus dans les établissements privatisés ou pour le compte de particuliers ou d'entreprises. Les nouvelles dimensions de ce problème sont examinées par la commission d'experts dans un certain nombre de pays et ont été débattues par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 1999.

Egalité entre hommes et femmes

Depuis 1995, les activités du BIT visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes s'inscrivent dans le cadre du suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing. En 1999, son action dans ce domaine s'est renforcée du fait de l'appui sans réserve que le nouveau Directeur général a apporté à la politique d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités du BIT, tant à l'intérieur du Bureau que dans les activités d'appui aux mandants.

Parmi les actions de suivi les plus concrètes de la Conférence de Beijing figure un projet, financé par les Pays-Bas, de sensibilisation aux droits des travailleuses dans neuf pays, dont la Hongrie où le projet a été mené de 1996 à 1998 (voir encadré 2.29.).

Un séminaire sous-régional tripartite sur les questions d'égalité entre hommes et femmes a réuni à Budapest, en avril 1997, des représentants de haut niveau des mandants tripartites et des organisations

Encadré 2.29. Les droits des travailleuses en Hongrie

La Hongrie était l'un des pays visés par le projet de formation et d'information sur les droits des travailleuses, financé par les Pays-Bas. Un comité directeur national a été créé au début de 1997, puis un plan d'action a été mis au point. Ce plan d'action prévoyait notamment la préparation de documents de formation et d'information ainsi que l'organisation de huit séminaires de formation sur différents aspects des droits des travailleuses, y compris les femmes des minorités ethniques et les travailleuses handicapées, dans plusieurs villes de Hongrie. Ces séminaires ont réuni des représentantes des groupes de femmes et formé beaucoup d'entre elles à fournir des informations sur les droits des travailleuses. Les principaux résultats de ce projet

sont présentés dans un document sur les droits des travailleuses publié en 1998.

La synergie entre le projet et les mesures prises au niveau national ressort clairement d'un cas soumis à la justice par un des membres du Comité directeur national, avec l'appui du Secrétariat pour l'égalité des chances. Cette affaire a débouché sur un arrêté selon lequel toute offre d'emploi s'adressant spécifiquement à des candidats de sexe masculin enfreint l'interdiction de discrimination et les droits personnels et constitutionnels du plaignant.

Depuis la fin du projet, le Comité directeur s'est réuni et de nouvelles actions ont été proposées. Les membres du comité ont également participé à d'autres activités du BIT.

de femmes des pays ci-après: Bulgarie, Croatie, Hongrie, Pologne, Fédération de Russie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et Ukraine. Les participants ont examiné la situation des femmes dans la sous-région et les mesures que pouvait prendre chacun des partenaires pour promouvoir l'égalité. Ce séminaire a donné aux mandants de certains pays, dont la République tchèque, la Hongrie et la Pologne, l'occasion de présenter leur plan d'action national pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Les participants ont adopté un ensemble de recommandations pour la promotion de l'égalité des sexes dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Comme suite à ce séminaire, une conférence nationale tripartite sur les femmes et le marché du travail s'est tenue en Ukraine en février 1998. Elle a bénéficié d'une grande publicité et a réuni plus de 150 représentants de gouvernements nationaux et régionaux, partenaires sociaux et ONG de femmes. L'une des propositions formulées lors de la conférence a été le lancement par le BIT d'un projet sur les droits des travailleuses, qui a débuté peu après avec la création d'un comité directeur composé de représentants des mandants tripartites et des organisations de femmes. Le projet prévoyait également l'adaptation et la traduction de documents de formation et d'information et l'organisation d'une série de séminaires sur différents aspects des droits des travailleuses.

Le BIT s'est attaché à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, non seulement par des projets spécifiques concernant les droits des travailleuses et la promotion d'un plus grand nombre d'emplois, de meilleure qualité, pour les femmes, mais aussi en intégrant cette dimension dans toutes ses activités. Cela vaut notamment pour les conseils techniques et autres appuis fournis pour améliorer la législation du travail et le respect des normes internationales du travail, domaine dans lequel l'égalité joue un rôle fondamental. Cela vaut également pour les activités entreprises pour renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont certaines ont un volet «égalité des sexes», tandis que d'autres sont entièrement consacrées à cette question.

Par exemple, une réunion d'experts sur l'égalité entre hommes et femmes a été organisée par le BIT en mars 1999. Elle a rassemblé des représentants des syndicats de sept pays de la région pour débattre des questions d'égalité et de la mise au point de matériels de formation et d'information. Des sessions de formation sur les droits des travailleuses et les normes internationales du travail ont été organisées, avec l'appui du BIT, lors des réunions régionales de plusieurs secrétariats professionnels internationaux. En 1999, des séminaires tripartites nationaux de deux jours consacrés aux droits des femmes et à leur situation sur le marché du travail ont été organisés conjointement par le BIT et les ministères du Travail de la République de Moldova, de la Roumanie et de la Slovaquie. Lors d'un séminaire tripartite, qui a eu lieu en Estonie en avril 2000, un consensus s'est dégagé en faveur de la ratification de la convention n° 111. Des recherches sur les femmes sur le marché du travail ont également été lancées dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale.

Travail des enfants

La participation des enfants à l'activité économique n'a pas la même ampleur dans la région européenne que dans d'autres régions mais, ces dernières années, cette question n'en est pas moins devenue très sensible. Cela tient en partie au fait que le processus de transition a entraîné une montée de la pauvreté dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale, ce qui a favorisé le travail des enfants. La sensibilisation à ce problème a également été importante dans les pays industrialisés qui ont donné à la lutte contre le travail des enfants une place de choix dans leur programme d'action. La prise de conscience, au niveau mondial, du mal qui est fait aux enfants assujettis aux formes les plus dangereuses et les plus pénibles de travail s'est traduite par le soutien unanime des mandants

à la convention et à la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, adoptées par la Conférence en 1999.

Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

Outre les normes, et plus particulièrement les conventions n^{os} 138 et 182, le principal outil dont dispose le BIT pour lutter contre le travail des enfants est le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). A l'origine, en 1992, il s'agissait d'un programme à donateur unique mis en place dans six pays. Aujourd'hui, c'est un programme mondial associant près de 90 pays. Suivant l'exemple de l'Allemagne, le premier donateur, les États Membres européens jouent un rôle essentiel d'appui au programme. L'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni restent parmi les principaux donateurs (voir encadré 2.30.).

Encadré 2.30. Donateurs européens de l'IPEC

Les donateurs européens jouent un rôle essentiel à l'appui du Programme international pour l'abolition du travail des enfants, notamment les pays suivants:

- depuis 1991: Allemagne
- depuis 1992: Belgique
- depuis 1995: France, Norvège, Espagne
- depuis 1996: Danemark, Italie, Pays-Bas
- depuis 1997: Commission européenne, partenaires sociaux italiens, Suisse, Royaume-Uni
- depuis 1998: Autriche, Finlande, Pologne
- depuis 1999: Suède, Communauté autonome de Madrid
- depuis 2000: Hongrie

Les pays européens se sont efforcés de promouvoir la lutte contre le travail des enfants par des activités de sensibilisation. En 1997, plusieurs conférences internationales ont ainsi été organisées, notamment à Amsterdam (février) et à Oslo (octobre). Dans de nombreux pays européens, l'opinion publique a appuyé avec enthousiasme un certain nombre d'autres initiatives conçues pour attirer l'attention sur la question, notamment la Marche mondiale contre le travail des enfants qui a traversé une centaine de pays avant de délivrer son message à la Conférence internationale du Travail en juin 1998. Des groupes d'écoliers concernés par le problème se sont constitués et des expositions ont eu lieu dans certains pays européens. En juin 1997, avec l'appui technique du BIT, le Conseil de l'Europe a adopté la recommandation 1336 «Priorité à la lutte contre l'exploitation du travail des enfants».

Activités pratiques de l'IPEC

Les activités pratiques de l'IPEC au niveau national sont centrées sur 37 pays qui ont signé un protocole d'accord avec l'OIT. Une trentaine d'autres pays participent au programme de manière moins formelle. Dans la région européenne, la Turquie a été l'un des six premiers pays à signer le protocole d'accord. L'Albanie a fait de même en 1999, et un descriptif résumé du programme a été préparé et approuvé par le gouvernement en vue d'une aide directe aux enfants des rues, aux enfants employés à des travaux agricoles et aux enfants victimes de la traite. A l'issue des travaux préparatoires approfondis, la Roumanie a également signé un protocole d'accord en juin 2000, et un programme d'assistance complet a été mis au point. Ses objectifs sont les suivants:

- empêcher la progression du travail des enfants;
- aider les institutions gouvernementales et non gouvernementales à se doter des capacités nécessaires pour lutter contre le travail des enfants;
- mener des recherches pour évaluer l'ampleur et la nature du travail des enfants dans le pays;
- sensibiliser l'opinion publique nationale au problème du travail des enfants.

En 1999, une mission chargée de mettre au point un programme s'est rendue au Kirghizistan en vue de lancer des activités IPEC dans le pays. Dans la Fédération de Russie, un programme concernant les enfants qui travaillent à Saint-Pétersbourg vise à doter les différentes institutions concernées des capacités nécessaires pour aider directement ces enfants. Des activités préparatoires ont également été menées en Fédération de Russie pour lancer des initiatives de lutte contre le travail des enfants au niveau national.

En Turquie, on a observé une augmentation régulière de l'incidence du travail visible des enfants pendant la période de transition qui a fait passer ce pays d'une économie agricole à une économie industrielle. L'urbanisation s'est accompagnée de l'apparition d'îlots de pauvreté. L'enquête sur la main-d'œuvre de 1994 a montré que près du tiers des 12 millions d'enfants de 6 et 14 ans travaillaient. Près de 13 pour cent des enfants de ce groupe d'âge n'étaient pas scolarisés.

La Turquie est l'un des premiers pays participants de l'IPEC. Elle s'est rapidement engagée dans la lutte contre le travail des enfants qui est devenue une priorité nationale en matière de développement et une question cruciale pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a créé une unité spéciale

et formé, dans tout le pays, des inspecteurs du travail chargés de lutter contre ce phénomène. Il a également mis au point une proposition de programme intégré pour l'abolition des pires formes de travail des enfants dans certaines zones industrielles de Turquie occidentale et formulé une proposition pour l'adoption d'une politique de lutte contre le travail des enfants faisant partie intégrante des efforts de développement national et assortie d'un calendrier. En 1997, la législation a porté de cinq à huit ans la période minimale de scolarisation obligatoire.

L'une des forces du programme de lutte contre le travail des enfants en Turquie est sa base tripartite. La coopération entre différents ministères, les organisations d'employeurs, les syndicats, les universités et de multiples ONG a permis d'aller de l'avant dans beaucoup de domaines (voir encadré 2.31.).

Encadré 2.31. Les employeurs turcs luttent contre le travail des enfants

En Turquie, le travail des enfants est particulièrement répandu dans les petites et moyennes entreprises et dans le secteur informel. Les associations d'employeurs s'occupant des petites et microentreprises sont donc bien placées pour s'attaquer au problème. Ainsi, la Confédération des commerçants et artisans de Turquie (TESK), qui représente les PME et les artisans, a pris diverses initiatives pour lutter contre le travail, en particulier:

- mise en place d'un programme visant à promouvoir les possibilités de revenus des parents des enfants qui travaillent, en s'appuyant sur la méthodologie de formation du programme

«Démarez votre entreprise» du BIT et sur un système de microfinancement pour soustraire les enfants au travail;

- création de groupes de consultants en matière d'inspection du travail, qui se rendent sur place et garantissent que la formation professionnelle assurée aux enfants les plus âgés est appropriée et que les conditions de travail sont sans danger.

La Confédération des associations d'employeurs de Turquie a également un programme de formation en matière d'inspection du travail, moyen d'améliorer les conditions de travail et la qualité de la formation professionnelle assurée aux enfants les plus âgés.

La Turquie est également parvenue à intégrer certaines des approches utilisées pour la première fois dans les programmes d'action de l'IPEC. Par exemple, un centre a été créé à Ankara pour les enfants des rues grâce à la collaboration de l'IPEC avec la municipalité du Grand Ankara. Lorsque le financement de ce projet a pris fin, en 1997, la municipalité a continué à gérer le centre, dont l'un des grands succès a été de rescolariser, en trois ans, 1200 enfants. Un centre semblable a été créé à Diyarbakir, agglomération en développement rapide accueillant des familles rurales pauvres, où beaucoup d'enfants travaillent et sont laissés à la rue.

A la suite du tremblement de terre d'Izmit, en août 1999, qui a aggravé le problème des enfants des rues, une approche s'appuyant sur l'expérience des centres d'Ankara et de Diyarbakir a été adoptée.

Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants

Le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) a été lancé en janvier 1998 comme élément intégral de l'IPEC pour aider les Etats Membres à réunir, analyser et diffuser des données comparables sur le travail des enfants. S'appuyant sur la méthodologie mise au point par le BIT au cours des années antérieures pour les enquêtes sur le travail des enfants, ce programme vise à permettre une analyse de l'ampleur, de la nature, de la répartition, des causes et des conséquences du travail des enfants, à aider à cibler les interventions, à renforcer la capacité des pays d'entreprendre des enquêtes et à améliorer la comparabilité des données.

Certaines des premières études menées dans le cadre du programme ont concerné la Géorgie, l'Ukraine et le Portugal. Des activités ont déjà lieu ou devraient bientôt démarrer en Italie, Roumanie et Turquie (voir encadré 2.32.).

Encadré 2.32. Enquêtes sur le travail des enfants en Géorgie, au Portugal et en Ukraine

Des enquêtes statistiques ont été menées dans le cadre du Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) dans les pays suivants:

- **Géorgie:** l'enquête modulaire sur le travail des enfants a montré que, au cours de la période septembre 1999 – avril 2000, 483 900 enfants âgés de 7 à 17 ans (soit 58,3 pour cent des enfants de ce groupe d'âge) participaient à des activités économiques, y compris des travaux ménagers pendant plus de 24 heures par semaine;
- **Portugal:** en octobre-novembre 1998, plus de 43 000 enfants de 6 à 15 ans (près de 4 pour cent des enfants de ce groupe d'âge) participaient à des activités économiques;

les résultats de cette enquête ont été présentés lors d'un séminaire national de haut niveau;

- **Ukraine:** aux deuxième et troisième trimestres 1999, plus de 416 000 enfants de 5 à 17 ans (6 pour cent des enfants de ce groupe d'âge) participaient à des activités économiques; la méthodologie et les premiers résultats de l'enquête ont été examinés lors d'un séminaire national de haut niveau en juin 1999, et les résultats définitifs ont été présentés lors de la Conférence sous-régionale pour l'Europe centrale et orientale sur les résultats de l'enquête sur le travail des enfants en Ukraine, tenue dans ce pays en mai 2000 et qui a rassemblé des représentants de dix pays.



Annexe statistique

Tableau 1. PNUD — Indicateur du développement humain, Europe et Asie centrale

<i>Rang en Europe</i>	<i>Rang au niveau mondial</i>	<i>Pays</i>	<i>Espérance de vie à la naissance (années) 1998</i>	<i>Taux d'alphabétisation des adultes 1998</i>	<i>PIB par habitant (PPA)* dollars E.-U. 1998</i>
1	2	Norvège	78,3	99,0	26 342
2	5	Islande	79,1	99,0	25 110
3	6	Suède	78,7	99,0	20 659
4	7	Belgique	77,3	99,0	23 223
5	8	Pays-Bas	78,0	99,0	22 176
6	10	Royaume-Uni	77,3	99,0	20 336
7	11	Finlande	77,0	99,0	20 847
8	12	France	78,2	99,0	21 175
9	13	Suisse	78,7	99,0	25 512
10	14	Allemagne	77,3	99,0	22 169
11	15	Danemark	75,7	99,0	24 218
12	16	Autriche	77,1	99,0	23 166
13	17	Luxembourg	76,8	99,0	33 505
14	18	Irlande	76,6	99,0	21 482
15	19	Italie	78,3	98,3	20 585
16	21	Espagne	78,1	97,4	16 212
17	22	Chypre	77,9	96,6	17 482
18	23	Israël	77,9	95,7	17 301
19	25	Grèce	78,2	96,9	13 943
20	27	Malte	77,3	91,5	16 447
21	28	Portugal	75,5	91,4	14 701
22	29	Slovénie	74,6	99,6	14 293
23	34	République tchèque	74,1	99,0	12 362
24	40	Slovaquie	73,1	99,0	9 699
25	43	Hongrie	71,1	99,3	10 232
26	44	Pologne	72,7	99,7	7 619
27	46	Estonie	69,0	99,0	7 682
28	49	Croatie	72,8	98,0	6 749
29	52	Lituanie	70,2	99,5	6 436
30	57	Bélarus	68,1	99,5	6 319
31	60	Bulgarie	71,3	98,2	4 809

LE TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE ET EN ASIE CENTRALE

<i>Rang en Europe</i>	<i>Rang au niveau mondial</i>	<i>Pays</i>	<i>Espérance de vie à la naissance (années) 1998</i>	<i>Taux d'alphabétisation des adultes 1998</i>	<i>PIB par habitant (PPA)* dollars E.-U. 1998</i>
32	62	Fédération de Russie	66,7	99,5	6 460
33	63	Lettonie	68,7	99,8	5 728
34	64	Roumanie	70,2	97,9	5 648
35	69	Ex-République yougoslave de Macédoine	73,2	94,6	4 254
36	70	Géorgie	72,9	99,0	3 353
37	73	Kazakhstan	67,9	99,0	4 378
38	78	Ukraine	69,1	99,6	3 194
39	85	Turquie	69,3	84,0	6 422
40	90	Azerbaïdjan	70,1	99,0	2 175
41	93	Arménie	70,7	98,2	2 072
42	94	Albanie	72,9	83,5	2 804
43	98	Kirghizistan	68,0	97,0	2 317
44	100	Turkmenistán	65,7	98,8	2 550
45	102	République de Moldova	67,8	98,6	1 947
46	106	Ouzbékistan	67,8	88,0	2 053
47	110	Tadjikistan	67,5	99,0	1 041
		Europe centrale et orientale et Asie centrale	68,9	98,6	6.200
		Pays de l'OCDE	76,4	97,4	20.357
		Monde	66,9	78,8	6.526

Source: Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *Rapport mondial sur le développement humain 2000* (Paris et Bruxelles, De Boeck Université, 2000). Chiffres non disponibles pour la Bosnie-Herzégovine, Saint-Marin et la Yougoslavie.

* Parité de pouvoir d'achat – chiffres du PIB ajustés.

Tableau 2. Croissance annuelle réelle du PIB (évolution en pourcentage)

<i>Pays</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000 chiffres estimatifs</i>	<i>2001 chiffres estimatifs</i>
Albanie	-7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Allemagne	1,5	2,2	1,5	2,8	3,3
Arménie	3,3	7,2	4,0	6,0	6,0
Autriche	1,2	2,9	2,0	3,1	3,3
Azerbaïdjan	5,8	10,0	7,4	4,6	7,9
Bélarus	11,4	8,3	3,0	n.c.	2,0
Belgique	3,5	2,7	2,3	3,3	2,9
Bosnie-Herzégovine	30,0	18,0	8,0	14,0	14,0
Bulgarie	-7,0	3,5	2,5	4,0	4,5
Chypre	2,5	5,0	4,5	n.c.	n.c.
Croatie	6,5	2,3	-2,0	2,5	3,5
Danemark	3,1	2,7	1,3	1,7	2,1
Espagne	3,8	4,0	3,7	3,7	3,4
Estonie	10,6	4,0	-1,3	4,0	6,0
Ex-République yougoslave de Macédoine	1,4	2,9	2,5	6,0	5,0
Finlande	6,3	5,0	3,6	4,1	3,5
France	2,0	3,4	2,7	3,5	3,1
Géorgie	10,8	2,9	3,0	4,0	5,0
Grèce	3,4	3,7	3,5	3,6	3,1
Hongrie	4,6	4,9	4,1	4,5	4,6
Irlande	10,7	8,9	8,4	7,4	7,2
Islande	5,4	5,1	5,6	4,7	3,5
Israël	2,7	2,0	2,2	3,8	3,5
Italie	1,8	1,5	1,4	2,7	2,8
Kazakhstan	1,7	-2,5	1,7	3,0	3,5
Kirghizistan	9,9	2,3	2,2	2,4	3,2
Lettonie	6,5	3,6	0,8	4,0	6,0
Lituanie	7,3	5,1	-3,3	2,1	4,0
Luxembourg	7,3	5,0	5,2	5,1	5,0
Malte	3,7	3,1	3,5	n.c.	n.c.
République de Moldova	1,3	-8,6	-5,0	2,0	4,0

LE TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE ET EN ASIE CENTRALE

<i>Pays</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000 chiffres estimatifs</i>	<i>2001 chiffres estimatifs</i>
Norvège	4,3	2,1	0,8	3,3	2,3
Ouzbékistan	2,4	4,4	4,1	3,0	2,0
Pays-Bas	3,8	3,7	3,5	3,8	3,4
Pologne	6,8	4,8	4,1	5,2	5,5
Portugal	3,8	3,9	3,0	3,4	3,1
Roumanie	- 6,1	- 5,4	- 3,9	1,3	4,0
Royaume-Uni	3,5	2,2	2,0	3,0	2,0
Fédération de Russie	0,9	- 4,5	3,2	1,5	1,4
Slovaquie	6,5	4,4	1,0	2,0	3,9
Slovénie	4,6	3,9	3,8	4,0	4,6
Suède	2,0	3,0	3,8	3,9	3,2
Suisse	1,7	2,1	1,7	2,1	2,1
Tadjikistan	1,7	5,3	3,7	5,0	6,5
République tchèque	0,3	- 2,3	- 0,5	1,6	2,7
Turkménistan	- 11,3	5,0	16,0	18,9	2,2
Turquie	7,6	3,1	- 4,3	n.c.	n.c.
Ukraine	- 3,0	- 1,7	- 0,4	0,5	3,0
Union européenne	2,6	2,7	2,3	3,2	3,0

Source: Fonds monétaire international (FMI): *Perspectives de l'économie mondiale* (Washington, DC, FMI), avril 2000, sur le site <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2000/01/index.htm>.

Tableau 3. Taux de chômage, 1995-1999

<i>Pays</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
Albanie*	12,9	11,8	14,9	17,6	14,6
Allemagne**	8,1	8,8	9,8	9,3	9,0
Arménie*	8,1	9,7	11,0	8,9	11,5
Autriche**	5,9	6,3	6,4	6,5	6,3
Azerbaïdjan*	1,1	1,1	1,3	1,4	1,2
Bélarus*	2,7	4,0	2,8	2,3	2,0
Belgique**	12,9	12,7	12,4	11,6	10,8
Bosnie-Herzégovine*	n.c.	n.c.	n.c.	38,5	39,1
Bulgarie*	11,1	12,5	13,7	12,2	16,0
Chypre*	2,6	3,1	3,4	3,3	
Croatie*	17,6	15,9	17,6	18,6	20,8
Danemark**	10,2	8,7	7,7	6,4	5,7
Espagne**	22,7	22,2	20,8	18,8	15,8
Estonie*	5,0	5,6	4,6	5,1	6,7
Ex-République yougoslave de Macédoine*	35,6	38,8	41,7	41,4	47,0
Finlande**	15,4	14,6	12,7	11,4	10,1
France**	11,6	12,3	12,5	11,8	11,1
Géorgie*	3,4	3,2	8,0	4,2	5,6
Grèce**	10,0	10,3	10,2	11,2	11,3
Hongrie**	10,4	10,1	8,9	8,0	7,0
Irlande**	12,2	11,9	10,3	7,6	5,8
Islande**	5,0	4,3	3,7	3,0	2,0
Israël***	6,9	6,7	7,7	8,6	9,3
Italie**	11,7	11,7	11,8	11,9	11,6
Kazakhstan*	2,1	4,1	3,9	3,7	3,9
Kirghizistan*	3,0	4,5	3,1	3,1	3,0
Lettonie*	6,6	7,2	6,7	9,2	9,1
Lituanie*	7,3	6,2	6,7	6,9	10,0
Luxembourg**	3,0	3,3	3,3	3,1	2,9
Malte*	3,8	4,4	5,0	4,9	
République de Moldova*	1,4	1,5	1,7	1,9	2,1
Norvège**	4,9	4,8	4,1	3,2	3,2
Ouzbékistan*	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5

LE TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE ET EN ASIE CENTRALE

Pays	1995	1996	1997	1998	1999
Pays-Bas**	7,1	6,6	5,5	4,2	3,2
Pologne**	13,3	12,3	11,2	10,6	11,4
Portugal**	7,2	7,3	6,8	5,0	4,5
Roumanie*	9,5	6,3	8,8	10,3	11,5
Royaume-Uni**	8,6	8,0	6,9	6,2	6,1
Fédération de Russie*	8,9	9,3	11,2	13,3	12,3
Slovaquie*	13,1	12,8	12,5	15,6	19,2
Slovénie*	14,5	14,4	14,8	14,6	13,0
Suède**	7,7	8,0	8,0	6,5	5,5
Suisse**	4,2	4,7	5,2	3,9	2,8
Tadjikistan*	1,8	2,4	2,8	2,9	3,1
République tchèque**	4,1	3,9	4,8	6,5	8,9
Turkménistan*	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Turquie**	6,9	6,0	6,4	6,3	6,6
Ukraine*	0,6	1,5	2,8	4,3	4,3
Yougoslavie*	24,7	26,1	25,6	27,2	27,4

* Commission économique pour l'Europe: *Etude sur la situation économique de l'Europe*, 2000, n° 1, 1999, n° 3, 1998, n° 1 et 3, et *Etude sur la situation économique de l'Europe en 1995-96* (Genève, Nations Unies). Les chiffres pour 1999 correspondent aux taux relevés en fin d'année.

** Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Perspectives économiques de l'OCDE* (Paris), déc. 1999.

*** FMI, *Perspectives de l'économie mondiale*, avril 2000, *op. cit.*

Les chiffres du FMI pour 1999 concernant le chômage en Autriche (4,3 pour cent), en Belgique (9 pour cent), en Grèce (10,5 pour cent) et au Royaume-Uni (4,4 pour cent) sont sensiblement inférieurs aux chiffres de l'OCDE.

Tableau 4. Appartenance aux organisations européennes régionales

<i>Pays</i>	<i>OIT</i>	<i>OSCE</i>	<i>Conseil de l'Europe</i>	<i>OCDE</i>	<i>Union européenne</i>	<i>Pays candidats à l'adhésion à l'UE</i>	<i>CEI</i>
Albanie	x	x	x				
Allemagne	x	x	x	x	x		
Arménie	x	x	x				x
Autriche	x	x	x	x	x		
Azerbaïdjan	x	x					
Bélarus	x	x					x
Belgique	x	x	x	x	x		
Bosnie-Herzégovine	x	x					
Bulgarie	x	x	x			x	
Chypre	x	x	x			x	
Croatie	x	x	x				
Danemark	x	x	x	x	x		
Espagne	x	x	x	x	x		
Estonie	x	x	x			x	
Ex-République yougoslave de Macédoine	x	x	x				
Finlande	x	x	x	x	x		
France	x	x	x	x	x		
Géorgie	x	x	x				x
Grèce	x	x	x	x	x		
Hongrie	x	x	x	x		x	
Irlande	x	x	x	x	x		
Islande	x	x	x	x			
Israël	x						
Italie	x	x	x	x	x		
Kazakhstan	x	x					x
Kirghizistan	x	x					x
Lettonie	x	x	x			x	
Lituanie	x	x	x			x	
Luxembourg	x	x	x	x	x		
Malte	x	x	x			x	
République de Moldova	x	x	x				x

LE TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE ET EN ASIE CENTRALE

<i>Pays</i>	<i>OIT</i>	<i>OSCE</i>	<i>Conseil de l'Europe</i>	<i>OCDE</i>	<i>Union européenne</i>	<i>Pays candidats à l'adhésion à l'UE</i>	<i>CEI</i>
Norvège	x	x	x	x			
Ouzbékistan	x	x					x
Pays-Bas	x	x	x	x	x		
Pologne	x	x	x	x		x	
Portugal	x	x	x	x	x		
Roumanie	x	x	x			x	
Royaume-Uni	x	x	x	x	x		
Fédération de Russie	x	x	x				x
Saint-Marin	x	x	x				
Slovaquie	x	x	x				
Slovénie	x	x	x				
Suède	x	x	x	x	x		
Suisse	x	x	x	x			
Tadjikistan	x	x					x
République tchèque	x	x	x	x		x	
Turkménistan	x	x					x
Turquie	x	x	x	x		x	
Ukraine	x	x	x				x
Yougoslavie	x*	x**					

* Il s'agit de l'ancienne République fédérative socialiste de Yougoslavie. Conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration du BIT sur la base des résolutions pertinentes des Nations Unies, aucun Etat n'a été reconnu comme le continuateur de ce Membre, dont la participation a été suspendue en 1992.

** Participation suspendue en 1992.

Tableau 5. Dépenses de l'OIT dans des programmes de coopération technique en Europe par source de financement, 1989-1999 (en milliers de dollars des Etats-Unis)

<i>Source de financement</i>	<i>1989</i>	<i>1990</i>	<i>1991</i>	<i>1992</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>
PNUD	576	704	689	660	624	1 344	956	1 127	2 755	2 482	2 545
Fonds fiduciaires et multi-bilatéraux	975	1 267	1 919	4 100	4 408	4 298	6 824	4 553	2 627	2 275	2 655
FNUAP	53	21	5	18	27	—	—	—	—	—	21
Budget ordinaire de l'OIT	208	297	563	566	1 051	591	1 033	392	1 422	482	1 631
Total	1 813	2 289	3 176	5 344	6 111	6 232	8 814	6 072	6 804	5 238	6 852
Taux de croissance annuel en pourcentage	18	26,3	38,8	68,3	14,3	2	41,3	-31,1	12,1	-23,0	30,8
Part (en pourcentage) de l'Europe dans les dépenses globales de l'OIT au titre de la coopération technique	1,3	1,5	1,9	3,3	4,1	5,5	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1

Tableau 6. Dépenses de l'OIT dans des programmes de coopération technique en Europe par type d'assistance, 1995-1999 (en milliers de dollars des Etats-Unis)

	1995	1996	1997	1998	1999
Experts	4 079	3 368	2 582	2 795	2 794
Formation	3 265	1 684	1 815	1 190	1 763
Équipement et autres	1 469	1 019	2 407	1 254	2 003
Total	8 814	6 072	6 804	5 238	6 852*

* Le total pour 1999 comprend des dépenses estimées à 293 000 dollars E.-U. engagées par le PNUD pour le compte de l'OIT et dont l'OIT a été informée après la clôture des comptes.

Tableau 7. Approbations pour le programme multi-bilatéral 1996-1999*

Source	Approbations (dollars E.-U.)		1998	1999
	1996	1997		
Allemagne	34 203 734	1 767 207	910 552	751 880
Autriche	0	651 999	237 940	0
Belgique	1 639 383	11 047 285	219 989	827 529
Danemark	9 489 728	10 010 138	7 504 381	6 520 819
Espagne	625 000	0	178 493	859 888
Finlande	0	902 820	762 092	2 111 828
France	392 307	822 500	1 796 246	957 854
Italie**	1 867 289	4 347 816	3 217 981	1 607 700
Luxembourg	269 440	876 170	430 931	0
Norvège	8 663 073	3 576 697	9 743 719	4 741 698
Pays-Bas	10 442 891	5 371 006	4 778 328	8 957 698
Pologne	0	0	19 250	0
Portugal	0	275 231	1 803 818	2 460 039
Royaume-Uni	0	836 957	2 863 641	9 586 670
Suède	1 455 191	8 852 828	5 908 525	1 086 585
Suisse	1 327 436	2 857 164	750 000	0
Union européenne	89 000	2 098 939	956 913	202 885
Total, région européenne	70 464 472	54 294 757	42 082 799	40 673 073
TOTAL, donateurs toutes régions	78 815 339	60 245 773	60 138 689	72 821 270

* Experts associés exclus.

** Non comprise la contribution de l'Italie au Centre de Turin, qui était de 4 410 554 dollars en 1996, 5 671 106 dollars en 1997, 5 250 288 dollars en 1998 et 3 999 785 dollars en 1999.

Tableau 8. Dépenses pour le programme multi-bilatéral par donateur, 1998-99

<i>Source</i>	<i>Dépenses (dollars E.-U.)</i>			
	<i>1998</i>	<i>%</i>	<i>1999</i>	<i>%</i>
Allemagne	6 100 994	12,9	5 137 930	11,0
Autriche	311 424	0,7	210 688	0,5
Belgique	2 284 228	4,8	2 381 201	5,1
Danemark	7 471 203	15,8	7 296 865	15,7
Espagne	3 836 540	8,1	3 520 585	7,6
Finlande	655 782	1,4	568 529	1,2
France	302 606	0,6	316 168	0,7
Italie	3 403 521	7,2	2 997 540	6,4
Luxembourg	283 524	0,6	247 211	0,5
Norvège	5 657 747	11,9	5 383 225	11,6
Portugal	8 957	0,0	457 833	1,0
Royaume-Uni	604 355	1,3	669 906	1,4
Suède	2 232 882	4,7	3 092 832	6,7
Suisse	1 903 106	4,0	1 865 216	4,0
Union européenne	724 561	1,5	1 080 952	2,3
Total, région européenne	41 048 261	86,6	40 325 847	86,7
Total, toutes les régions	47 375 901	100	46 511 598	100

Tableau 9. Espérance de vie à la naissance dans certains pays en transition, 1980-1997

<i>Europe centrale et du Sud-Est</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>	<i>1989</i>	<i>1993</i>	<i>1997</i>
Albanie	70,0	71,2	72,5	71,3	71,7
Bulgarie	71,0	—	71,8	71,1	70,7
Croatie	70,4	—	71,8	—	72,5
Estonie	69,0	70,0	70,1	68,0	70,1
Ex-République yougoslave de Macédoine	70,1	—	—	—	72,5
Hongrie	69,1	69,1	69,5	69,0	70,6
Lettonie	68,8	70,0	70,1	67,6	69,2
Lituanie	70,0	70,5	71,5	69,0	71,2
Pologne	71,2	71,1	71,0	71,6	72,7
Roumanie	69,2	69,8	69,5	69,6	69,0
Slovaquie	70,4	71,0	71,0	72,4	72,7
Slovénie	71,4	71,6	72,7	73,3	74,7
République tchèque	70,4	71,0	71,7	72,7	73,9
Moyenne	70,1	70,5	71,1	70,5	71,7
CEI					
Arménie	72,6	72,8	71,8	71,1	73,7
Bélarus	70,8	72,3	71,6	69,0	68,5
Géorgie	71,0	71,3	71,8	—	72,6
Kazakhstan	66,8	67,6	68,3	66,7	64,9
Kirghizistan	65,6	67,2	67,9	67,2	66,9
République de Moldova	65,6	65,3	68,8	67,4	66,5
Ouzbékistan	67,4	67,6	69,0	—	69,2
Fédération de Russie	67,3	67,8	69,2	65,2	66,9
Tadjikistan	66,2	68,1	68,4	—	68,3
Turkménistan	64,5	64,6	65,0	—	65,7
Ukraine	69,3	69,4	70,5	67,9	67,4
Moyenne	67,9	68,6	69,4	68,0	68,4

Source: Banque européenne pour la reconstruction et le développement, *Transition Report 1999: Ten years of transition* (Londres, BERD, 1999).

Bibliographie

- BERD, 1999: *Transition report 1999: Ten years of transition* (Londres, Banque européenne pour la reconstruction et le développement).
- Brown, A. N. (directrice de publication), 1999: *When is transition over?* (Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- CE (Commission européenne), 1999a: *Emploi et marché du travail en Europe centrale*, n° 1/1999 (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- . 1999b: *L'emploi en Europe, 1999* (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
 - . 1999c: «Les codes de conduite et les labels sociaux. Consommation et production éthiques», *Dialogue social européen* (mai 1999).
 - . 2000: «Agenda 2000. Elargissement. Document d'ensemble 1999. Rapports sur les progrès réalisés par chacun des pays candidats sur la voie de l'adhésion», *Bulletin de l'Union européenne*, Supplément 2/99 (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).
- CEE (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe), 1997, 1998, 1999 et 2000: *Etude sur la situation économique de l'Europe*, divers numéros (Genève, Nations Unies).
- EIRO (Observatoire européen des relations industrielles), 1999: «Barometer examines industrial relations in the Baltic States», *EIROonline* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, déc. 1999), <http://www.eiro.eurofound.ie>.
- FMI, 1999 et 2000: *Perspectives de l'économie mondiale* (Washington, DC, Fonds monétaire international, oct. 1999 et avril 2000).
- Le courrier des pays de l'Est: Europe centrale et orientale 1998-99*: l'UE en point de mire, n° 442, août-sept. 1999 (Paris, La documentation française).
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, 1999: *La situation économique et sociale dans le monde. Tendances et politiques économiques mondiales* (New York, Nations Unies).

Tapiola, K., 1995: «Trade union development in the CEECs», *Transfer*, vol. 1, n° 3, juillet 1995 (Bruxelles, Institut syndical européen).

UNICEF, 1999: «Women in transition», *Regional monitoring reports*, n° 6 (Florence, Centre international pour le développement de l'enfant).

Publications du Bureau international du Travail

BIT, 1990: *Classification internationale type des professions (CITP-88)* (version russe publiée en 1998) (Genève).

- . 1996: *Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail*, recueil de directives pratiques (Genève).
- . 1997: *Le travail dans le monde 1997-98. Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale* (Genève).
- . 1998: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99. Employabilité et mondialisation. Le rôle crucial de la formation* (Genève).
- . 2000: *Rapport sur le travail dans le monde 2000. Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation* (Genève).
- . CIT (Conférence internationale du Travail), 1998: *Activités de l'OIT 1996-97*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 86^e session (Genève).
- . 1999: *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87^e session (Genève).

Henry, H., 1997: *Canevas de législation coopérative* (Genève, BIT).

Quantitative methods in social protection - M. Cichon, W. Newbrander, H. Yamabana, A. Weber, C. Normand, D. Dror, et A. Preber: *Modelling in health care finance: A compendium of quantitative techniques for health care financing* (Genève, BIT, 1999); S. Iyer: *Actuarial mathematics of social security pensions* (Genève, BIT, 1999); W. Scholz, K. Hagemeyer et M. Cichon: *Social budgeting* (Genève, BIT, 2000).

Sources et méthodes: Statistiques du travail – «Pays en transition», vol. 9 (Genève, 1999).

Publications du BIT sur la région européenne

Anker, R., et Melkas, H., 1998: *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets* (Genève, BIT).

Aro, P., et Repo, P., 1997: *Trade union experiences in collective bargaining in Central Europe: A report of an ILO survey in Bulgaria, Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia* (Budapest, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).

Auer, P., 2000: *La reprise de l'emploi en Europe. L'exemple de l'Autriche, du Danemark, de l'Irlande et des Pays-Bas* (à paraître).

BIT, 1996a: *Employment prospects for disabled people in transition countries: Guidelines on active training and employment policies for disabled people in Central and Eastern Europe* (Genève).

- . 1996b: *Le rôle de l'inspection du travail dans les économies en transition*, document n° 48 du Service de l'administration du travail (Genève, BIT).

- . ISP (Internationale des services publics), 1998: *Restructuring public services and the role of trade unions in this process*, compte rendu des travaux de la Conférence transcaucasienne BIT/ISP, Tbiliss, 9-11 juillet 1998 (disponible aussi en russe).
- Blanpain, R., 1999: *European works councils in multinational enterprises: Background, working and experience*, Programme sur les entreprises multinationales, document de travail n° 83 (Genève, BIT).
- Casale, G. (directeur de publication), 1998: *Workers' participation in Central and Eastern Europe: New challenges and trends* (Budapest, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).
- . 1999a: *Labour relations in SMEs in selected Central and Eastern European countries* (Budapest, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).
- . 1999b: *Social dialogue in Central and Eastern Europe* (Budapest, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).
- Chernyshev, I. (directeur de publication), 1994: *Labour statistics for a market economy: Challenges and solutions in the transition countries of Central and Eastern Europe and the former Soviet Union* (Budapest, Central European University Press) (version russe publiée en 1996).
- . avec une contribution de G. Standing, 1997: *Statistics for emerging labour markets in transition economies: A technical guide on sources, methods, classifications and policies*, ILO Studies Series (Basingstoke, MacMillan) (également disponible en russe et en ukrainien).
- Cichon, M., et Samuel L., 1995: *Making social protection work: The challenge of tripartism in social governance for countries in transition* (Budapest, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale et ministère du Travail et de la Sécurité sociale de Chypre).
- Godfrey, M., et Richards, P. (directeurs de publication), 1997: *Employment policies and programmes in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT).
- Griffin, K. (directeur de publication), 1996: *Social policy and economic transformation in Uzbekistan: Report of an ILO/UNDP mission to the Government of Uzbekistan* (Genève, BIT et PNUD).
- Héthy, L., 1999: *Under pressure: Workers and trade unions in Hungary during the period of transition, 1989-1998* (Budapest, BIT).
- Hoffer, F., 1997: *Traditional trade unions during transition and economic reform in the Russian Federation*, document de travail pour le Programme d'action inter-départemental sur la privatisation, la restructuration et la démocratie économique (Genève, BIT).
- Keune, M. (directeur de publication), 1998: *Regional development and employment policy: Lessons from Central and Eastern Europe*, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale et Programme d'action sur la privatisation, la restructuration et la démocratie économique (Genève, BIT).
- Kramer, J., et Steding, R., 1996: *Creating a favourable climate and conditions for cooperative development in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT).
- Kyloh, R. (directeur de publication), 1995: *Tripartism on trial: Tripartite consultations and negotiations in Central and Eastern Europe* (Genève, Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale).

- Nesporova, A., 1999: *Employment and labour market policies in transition economies* (Genève, BIT).
- O'Connell, P.J., 1999: *Astonishing success: Economic growth and the labour market in Ireland* (Genève, BIT).
- PNUD, BIT et ministère du Travail de l'Albanie, 1995: *Reforming wage policy in Albania*, rapport préparé pour la Conférence tripartite sur l'amélioration de la politique salariale en Albanie, Tirana, 1^{er}-3 nov. 1995 (Genève, BIT).
- Rubery, J., 1998: *Equal pay in Europe? Closing the gender wage gap* (Basingstoke, MacMillan).
- Standing, G., et Vaughan-Whitehead, D. (directeurs de publication), 1995: *Minimum wages in Central and Eastern Europe: From protection to destitution* (Budapest, Central European University Press).
- Tchernina, N., 1996: *Economic transition and social exclusion in Russia* (Genève, Institut international d'études sociales et PNUD).
- Thornton, P., 1998: *Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice* (contient un rapport sur la Pologne et des rapports sommaires sur l'Autriche et la Hongrie) (Genève, BIT).
- Uvalic, M., et Vaughan-Whitehead, D. (directeurs de publication), 1997: *Privatization surprises in transition economies: Employee-ownership in Central and Eastern Europe* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Vaughan-Whitehead, D. (directeur de publication), 1995: *Reforming wage policy in Central and Eastern Europe*, rapport préparé pour le colloque international «Salaires, efficacité et cohésion sociale. Vers une politique salariale négociée en Europe centrale et orientale», Budapest, 29 nov.– 1^{er} déc. 1995 (Budapest, BIT et Commission européenne).
- . 1997: *Tripartism against crisis: New incomes policy as a driving force in Albania* (Budapest, BIT, ministère albanais du Travail, des Affaires sociales et des Femmes, PNUD).
 - . 1998: *Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe* (Basingstoke, MacMillan).
 - . 1999. *Albania in crisis: The predictable fall of the shining star* (Cheltenham, Edward Elgar).

Rapports de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale (BIT)

Documents de travail

- N° 15 – M. Kabaj: *Programmes and strategies for counteracting unemployment and the promotion of productive employment in Poland* (1996).
- N° 16 – M. Keune, et A. Nesporova: *Promoting economic and social restructuring in the Spis region, Slovakia* (1996).
- N° 17 – *For more and better jobs in the Russian Federation* (1996).
- N° 18 – G. Casale: *Union representativeness in a comparative perspective* (1996).

- N° 19 – *Ethnic minorities in Central and Eastern Europe: Guidelines and recommendations for promoting their employment* (1997).
- N° 20 – G. Casale: *Collective bargaining and law in Central and Eastern Europe: Some comparative issues* (1997).
- N° 21 – M. Cichon, K. Hagemayer, et M. Ruck: *Social protection and pension systems in Central and Eastern Europe* (1998).
- N° 22 – G. Casale: *The settlement of labour disputes in Central and Eastern Europe* (1998).
- N° 23 – V. Tzanov, et D. Vaughan-Whitehead: *Republic of Bulgaria: For a new incomes policy and strategy* (1998).
- N° 24 – G. Casale (directeur de publication): *Labour relations and productivity issues in Central and Eastern European countries* (1999).

Autres rapports

- Employment and sustainable livelihoods: Hungary* (Budapest, 1997).
- Globalization and trade unions in Central and Eastern Europe*, rapport d'un séminaire régional sur la mondialisation et les syndicats en Europe centrale et orientale, Budapest, 22-24 nov. 1998 (Budapest, 1998).
- Report on the ILO-CEET survey on the fiscal deductibility of membership fees paid to employers' organisations in the CEE region* (Budapest, 1999).
- The Ukrainian challenge: Reforming labour market and social policy* (Budapest, 1995).
- Women in the world of work: Women workers' rights in Hungary*, rapport final du projet de formation et d'information sur les droits des travailleuses (Budapest, 1998).

Rapports de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (BIT)

- Altshul, G., 2000: *Cooperatives in the CIS countries* (disponible aussi en russe).
- Les coopératives des pays de la CEI durant la période de transition* (Moscou, bureau de l'OIT à Moscou et Conseil international des coopératives de consommateurs, 2000) (en russe).
- Pension legislation in the CIS and Baltic countries* (Moscou, bureau de l'OIT à Moscou et Association des fonds de pension et fonds sociaux, 2000).
- Social and labour issues: Overcoming adverse consequences of the transition period in the Russian Federation* (Moscou, 2000) (disponible aussi en russe).
- Le dialogue social en Russie* (Moscou, 1999) (en russe).
- Quelques aspects des salaires dans les pays en transition* (Moscou, 1999) (en russe).
- Réforme de la sécurité sociale. Principes et pragmatisme* (Moscou, 1999) (en russe).

Documents sur les migrations internationales concernant la région

- N° 3 – Ch. Kuptsch, et N. Oishi: *Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries* (1995).

- N° 4 – F. Bovenkerk, M. J. I. Gras, et D. Ramssoedh: *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands* (1995).
- N° 7 – A. Goldberg, D. Mourinho, et U. Kulke: *Labour market discrimination against foreign workers in Germany* (1996) (disponible aussi en allemand).
- N° 9 – Colectivo IOE: M. A. de Prada, W. Actis, C. Pereda, et R. Pérez Molina: *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España* (1996) (disponible aussi en anglais).
- N° 11 – L. Frey, R. Livraghi, A. Righi, L. Tronti, et A. Venturini: *The jobs and effects of migrant workers in Italy* (1996).
- N° 14 – K. Vuori: *Protecting (im)migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: Finnish and Swedish experiences* (1996).
- N° 15 – D. Giubilaro: *Les migrations en provenance du Maghreb et la pression migratoire. Situation actuelle et prévisions* (1997).
- N° 16 – J. P. Abell, A. E. Havelaar, et M. M. Dankoor: *The documentation and evaluation of anti-discrimination training activities in the Netherlands* (1997).
- N° 18 – K. Vuori: *Anti-discrimination training activities in Finland* (1997).
- N° 21 – D. Powell, P. Taylor, et J. Wrench: *The evaluation of anti-discrimination training activities in the United Kingdom* (1997).
- N° 22 – S. Bouquin, F. Castelain-Kinet, H. Delagrangé, et T. Denuette: *Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique* (1998).
- N° 23 – P. Arrijn, S. Feld, et A. Nayer: *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de la Belgique* (1998).
- N° 25 – N.-E. Hansen, et I. McClure: *Protecting migrants and ethnic minorities from discrimination in employment: The Danish experience* (1998).
- N° 26 – E. Krassinets: *Illegal migration and employment in Russia* (1998).
- N° 27 – J. Doornik: *The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and the Netherlands* (1998).
- N° 28 – B. Smeesters: *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère* (1999).
- N° 30 – J. Juhasz et coll.: *Illegal labour migration and employment in Hungary* (1999).
- N° 31 – A. Sipavičienė: *Foreign labour in Lithuania: Immigration, employment and illegal work* (1999).