

107^e session, Genève, mai-juin 2018
107th Session, Geneva, May-June 2018
107^a reunión, Ginebra, mayo-junio de 2018

Commission de l'application des normes
Committee on the Application of Standards
Comisión de Aplicación de Normas

LISTE DES ETATS MEMBRES INVITES A SE PRESENTER
DEVANT LA COMMISSION ET TEXTES DES CAS INDIVIDUELS

* * *

LIST OF MEMBER STATES INVITED TO APPEAR
BEFORE THE COMMITTEE AND TEXTS OF THE INDIVIDUAL CASES

* * *

LISTA DE LOS ESTADOS MIEMBROS INVITADOS A PRESENTARSE ANTE LA
COMISION Y TEXTOS DE LOS CASOS INDIVIDUALES

PAYS/COUNTRY/PAÍS	Numéro de la convention Convention Number Número del Convenio
Algérie / Algeria / Argelia	87
Bahreïn / Bahrain / Bahrein	111
Bélarus / Belarus / Belarús	29
Bolivie, Etat plurinational de / Bolivia, Plurinational State of / Bolivia, Estado Plurinacional de	131
Bolivie, Etat plurinational de / Bolivia, Plurinational State of / Bolivia, Estado Plurinacional de	138
Botswana	87
Brésil / Brazil / Brasil	98
Cambodge / Cambodia / Camboya	105
El Salvador	144
Erythrée / Eritrea	29
Géorgie / Georgia	100
Grèce / Greece / Grecia	98
Haïti / Haiti / Haití	1/14/30/106
Honduras	87
Japon / Japan / Japón	87
Libye / Libya / Libia	122
Malaisie – Péninsulaire/Sarawak / Malaysia – Peninsular/Sarawak / Malasia – Peninsular/Sarawak	19
Mexique / Mexico / México	87
Moldova, République de / Moldova, Republic of / Moldova, República de	81/129
Myanmar	87
Nigéria / Nigeria	98
Samoa	182
Serbie / Serbia	144
Ukraine / Ucraina	81/129

Algérie / Algeria / Argelia

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1962)

La commission note les observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues le 30 août 2017, qui se réfèrent aux interventions des membres employeurs lors de la discussion de l'application de la convention par l'Algérie à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail à sa dernière session de juin 2017, ainsi qu'aux conclusions adoptées par la Commission de la Conférence suite à la discussion. La commission prend également note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI), reçues le 1er septembre 2017, qui se réfèrent à des questions d'ordre législatif dont l'essentiel fait déjà l'objet d'un examen par la commission et, en outre, dénoncent la persistance de violations de la convention dans la pratique, notamment des mesures de rétorsion de l'employeur après des actions de protestation du Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEGS) et la violence policière lors de manifestations dans le secteur minier. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement en octobre 2017 en réponse à la CSI, tant sur certains aspects législatifs que sur la pratique. Elle note en particulier la réponse fournie concernant le conflit dans le secteur minier et observe que le SNATEGS a présenté en avril 2016 une plainte devant le Comité de la liberté syndicale concernant des violations graves de ses droits syndicaux (cas no 3210). Compte tenu de la gravité des allégations et demeurant dans l'attente de l'examen de l'affaire par le Comité de la liberté syndicale, la commission souhaite rappeler que les organes de contrôle de l'OIT n'ont cessé de relever l'interdépendance entre les libertés publiques et les droits syndicaux, soulignant ainsi l'idée qu'un mouvement syndical réellement libre et indépendant ne peut se développer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menace de quelque nature que ce soit à l'encontre des dirigeants et membres de ces organisations (voir étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 59). *La commission s'attend à ce que le gouvernement veille au respect de ce principe.*

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 106e session, juin 2017)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu à la Commission de la Conférence, en juin 2017, concernant l'application de la convention par l'Algérie. La commission observe que, dans ses conclusions, cette dernière a demandé au gouvernement: i) de veiller à ce que l'enregistrement des syndicats, en droit et en pratique, soit conforme à la convention; ii) de traiter les demandes d'enregistrement de syndicats en suspens qui répondent aux conditions fixées par la loi et informer la commission d'experts des résultats à cet égard; iii) d'assurer que le nouveau projet de Code du travail est conforme à la convention; iv) de modifier l'article 4 de la loi no 90-14 afin de lever tout obstacle à la constitution de fédérations et de confédérations de leur choix par les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent; v) de modifier l'article 6 de la loi no 90-14 afin que soit reconnu à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale; vi) de garantir que la liberté syndicale peut être exercée dans un climat exempt d'intimidation et sans violence contre les travailleurs, les syndicats ou les employeurs; et vii) de réintégrer les agents de la fonction publique licenciés pour des motifs de discrimination antisyndicale. Enfin, soulignant que les progrès accomplis dans la mise en application de la convention demeuraient excessivement lents, la Commission de la Conférence a prié le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs qui devait faire rapport dès l'année en cours à la commission d'experts sur les progrès accomplis. Observant que la mission de contacts directs n'a pas encore eu lieu, la commission prend note des informations détaillées fournies par le gouvernement en octobre 2017 en réponse aux conclusions de la Commission de la Conférence. *Notant l'information fournie par le gouvernement, la commission espère que le gouvernement acceptera prochainement la mission de contacts directs afin de permettre à cette dernière de constater les mesures prises et les progrès accomplis sur les questions soulevées en rapport avec l'application de la convention.*

Questions législatives

The Committee notes the observations of the International Organisation of Employers (IOE), received on 30 August 2017, which refer to the interventions of the Employer members during the discussion of the application of the Convention by Algeria in the Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference at its last session in June 2017, as well as the conclusions adopted by the Conference Committee following the discussion. The Committee also notes the observations of the International Trade Union Confederation (ITUC), received on 1 September 2017, referring to legislative issues, most of which are already under examination by the Committee, and which denounce the persistent violations of the Convention in practice, particularly the reprisal measures by the employer following protest actions by the Autonomous National Union of Electricity and Gas Workers (SNATEGS) and police violence during demonstrations in the mining sector. The Committee notes the information provided by the Government in October 2017 in reply to the ITUC, both on certain legislative and practical issues. It notes in particular the reply concerning the dispute in the mining sector and observes that the SNATEGS presented a complaint to the Committee on Freedom of Association in April 2016 concerning serious violations of its trade union rights (Case No. 3210). In the light of the seriousness of the allegations and pending the examination of the case by the Committee on Freedom of Association, the Committee recalls that the ILO supervisory bodies have unceasingly stressed the interdependence between civil liberties and trade union rights, emphasizing that a truly free and independent trade union movement can only develop in a climate free from violence, pressure and threats of any kind against the leaders and members of such organizations (see General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraph 59). *The Committee expects that the Government will ensure respect of this principle.*

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes the discussion held in the Conference Committee in June 2017 concerning the application of the Convention by Algeria. The Committee notes that, in its conclusions, the Conference Committee requested the Government to: (i) ensure that the registration of trade unions in law and in practice conforms with the Convention; (ii) process pending applications for the registration of trade unions which have met the requirements set out by law and notify the Committee of Experts of the results in this regard; (iii) ensure that the new draft Labour Code is in compliance with the Convention; (iv) amend section 4 of Act. No. 90-14 in order to remove obstacles to the establishment by workers' organizations of federations and confederations of their own choosing, irrespective of the sector to which they belong; (v) amend section 6 of Act No. 90-14 in order to recognize the right of all workers, without distinction on the basis of nationality, to establish trade unions; (vi) ensure that freedom of association can be exercised in a climate free of intimidation and without violence against workers, trade unions or employers; and (vii) reinstate employees of the Government, terminated based on anti-union discrimination. Lastly, emphasizing that the progress made in the application of the Convention remained unacceptably slow, the Conference Committee requested the Government to accept a direct contacts mission which should, as of the current year, report progress to the Committee of Experts. Noting that the direct contacts mission has not yet been conducted, the Committee notes the detailed information provided by the Government in October 2017 in response to the conclusions of the Conference Committee. *While noting the information provided by the Government, the Committee hopes that the Government will accept in the near future the direct contacts mission to examine the measures taken and the progress achieved on issues relating to the application of the Convention.*

Legislative issues

Amendment of the Act issuing the Labour Code. The Committee recalls

Modification de la loi portant Code du travail. La commission rappelle que le gouvernement se réfère, depuis 2011, au processus de réforme du Code du travail. A cet égard, dans sa réponse aux conclusions de la Commission de la Conférence, le gouvernement indique que le projet de nouveau Code du travail, dans sa dernière mouture, a été transmis aux syndicats autonomes pour avis et commentaires ainsi qu'aux administrations relevant du secteur des collectivités locales. *Notant que le processus n'est toujours pas achevé malgré le temps écoulé, la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'achever sans délai supplémentaire la réforme du Code du travail. La commission formule dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement des commentaires sur le projet de texte dans sa version de 2015 en rapport avec l'application de la convention, et elle s'attend à ce qu'il en tienne dûment compte en adoptant les modifications demandées.*

Par ailleurs, en ce qui concerne les autres questions législatives soulevées dans ses commentaires précédents, la commission constate l'absence de toute mesure tangible de la part du gouvernement pour mettre en œuvre les modifications demandées depuis 2006. *La commission attend du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires, dans un avenir proche, pour adopter les modifications demandées aux dispositions suivantes.*

Article 2 de la convention. Droit de constituer des organisations syndicales. La commission rappelle que ses commentaires portaient sur l'article 6 de la loi no 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical qui limite le droit de fonder une organisation syndicale aux personnes de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis au moins dix ans. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle l'ancienneté requise a été réduite à cinq ans et que cette disposition est actuellement en cours de discussion avec les partenaires sociaux. *La commission veut croire que les discussions en cours aboutiront rapidement sur la révision de l'article 6 de la loi no 90-14 afin de supprimer l'exigence de nationalité et que soit reconnu à tous les travailleurs, sans aucune distinction de cette nature, le droit de constituer une organisation syndicale. En outre, la commission renvoie le gouvernement aux commentaires qu'elle formule dans sa demande directe demandant de modifier les dispositions de l'avant-projet de loi portant Code du travail sur la même question.*

Article 5. Droit de constituer des fédérations et des confédérations. La commission rappelle que ses commentaires portaient depuis de nombreuses années sur les articles 2 et 4 de la loi no 90-14 qui, lus conjointement, ont pour effet de limiter la constitution des fédérations et confédérations dans une profession, branche ou dans un secteur d'activité. La commission avait précédemment noté l'indication du gouvernement selon laquelle l'article 4 en question serait amendé avec l'inclusion d'une définition de fédérations et de confédérations. *En l'absence d'information sur tout fait nouveau à cet égard, la commission s'attend à ce que le gouvernement procède sans délai à la révision de l'article 4 de la loi no 90-14 afin de lever tout obstacle à la constitution de fédérations et de confédérations de leur choix par les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent. En outre, la commission renvoie le gouvernement aux commentaires qu'elle formule dans sa demande directe demandant de modifier les dispositions de l'avant-projet de loi portant Code du travail sur la même question.*

Enregistrement des syndicats dans la pratique

La commission rappelle que ses commentaires portent depuis de nombreuses années sur la question des délais particulièrement longs pour l'enregistrement des syndicats ou de refus présumés sans motif des autorités depuis plusieurs années d'enregistrer certaines organisations syndicales autonomes. Les commentaires précédents faisaient notamment référence à la situation de la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA), le Syndicat autonome des avocats en Algérie (SAAVA) et le Syndicat autonome algérien des travailleurs du transport (SAATT). S'agissant de la CGATA, le gouvernement s'est référé aux informations fournies par son représentant à la Commission de la Conférence, à savoir que ladite organisation a été invitée dès 2015 à mettre ses textes fondateurs en conformité avec la loi et qu'à ce jour cette dernière n'a donné aucune suite à la requête de l'administration. La commission observe que le gouvernement n'a pas fourni les précisions demandées sur la nature des modifications demandées par l'administration à la CGATA ni d'indication sur la situation en ce qui concerne la demande d'enregistrement du SAAVA et du SAATT. *La commission prie instamment le gouvernement de*

that the Government has been referring, since 2011, to the process of reforming the Labour Code. In this regard, in its reply to the conclusions of the Conference Committee, the Government indicates that the latest version of the draft of the new Labour Code has been transmitted to the independent trade unions for their opinion, and to local government sector departments. *Noting that the process has not yet been completed despite the passage of time, the Committee urges the Government to take all the necessary measures with a view to completing, without any further delay, the reform of the Labour Code. The Committee, in a request addressed directly to the Government, is making comments on the 2015 version of the draft text relating to the application of the Convention, which it expects the Government will take duly into account in the adoption of the requested amendments.*

With regard to the other legislative issues raised in its previous comments, the Committee notes the absence of any tangible measure by the Government to implement the amendments requested since 2006. *The Committee expects the Government to take all necessary measures in the near future to adopt the requested amendments to the following provisions.*

Article 2 of the Convention. Right to establish trade union organizations. The Committee recalls that its comments focused on section 6 of Act No. 90-14 of 2 June 1990 on the exercise of the right to organize, which restricts the right to establish a trade union organization to persons who are originally of Algerian nationality or who acquired Algerian nationality at least ten years earlier. The Committee notes the Government's indication that the required period during which Algerian nationality must have been held has been reduced to five years and that this provision is currently being discussed with the social partners. *The Committee trusts that the current discussions will shortly lead to the revision of section 6 of Act No. 90-14 to remove the requirement of nationality and ensure that the right of all workers is recognized, without distinction of this kind, to establish trade unions. The Committee also refers the Government to its comments in its direct request in which it asks the Government to amend the provisions in the draft bill issuing the Labour Code on the same issue.*

Article 5. Right to establish federations and confederations. The Committee recalls that its comments have related for many years to sections 2 and 4 of Act No. 90-14 which, read jointly, have the effect of restricting the establishment of federations and confederations in an occupation, branch or sector of activity. The Committee previously noted the Government's indication that section 4 of the Act would be amended to include a definition of federations and confederations. *In the absence of information on any new developments in this regard, the Committee expects that the Government will undertake, as soon as possible, the revision of section 4 of Act No. 90-14 in order to remove any obstacles to the establishment by workers' organizations, irrespective of the sector to which they belong, of federations and confederations of their own choosing. The Committee also refers the Government to its comments in its direct request in which it asks the Government to amend the provisions of the draft bill issuing the Labour Code on the same issue.*

Registration of trade unions in practice

The Committee recalls that its comments have related for several years to the issue of particularly long delays in the registration of trade unions and of the apparently unjustified refusal of the authorities for several years to register certain independent trade union organizations. The previous comments referred, in particular, to the situation of the General and Autonomous Confederation of Workers in Algeria (CGATA), the Autonomous Union of Attorneys in Algeria (SAAVA) and the Autonomous Algerian Union of Transport Workers (SAATT). Regarding the CGATA, the Government referred to the information provided by its representative to the Conference Committee that the organization had been invited, since 2015, to bring its fundamental texts into conformity with the law and that, up to now, the organization has not taken any measures to give effect to the request by the administration. The Committee notes that the Government has not provided the details requested on the nature of the amendments requested by the administration of the CGATA, nor any indication on the situation regarding the requests for registration of the SAAVA and the SAATT. *The Committee urges the Government to guarantee the prompt registration of trade unions which have met the requirements set out by law and, if necessary, that the organizations in question are duly informed of the*

garantir l'enregistrement rapide des syndicats qui ont satisfait aux mesures demandées par la loi et, si nécessaire, que les organisations en question sont averties diligemment des formalités supplémentaires qu'elles doivent remplir. Enfin, la commission prie le gouvernement d'indiquer, dès que possible, tout fait nouveau en ce qui concerne le traitement de l'enregistrement de la CGATA, du SAAVA et du SAATT.

La commission souleve d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

additional requirements that have to be met. Lastly, the Committee requests the Government to indicate as soon as possible any new developments concerning the registration process of the CGATA, the SAAVA and the SAATT.

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 30 de agosto de 2017, en relación a las intervenciones de los miembros empleadores durante la discusión sobre la aplicación del Convenio por Argelia en la Comisión de Aplicación de Normas en la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2017, así como de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia al término de la misma. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, en relación con cuestiones de orden legislativo que, en lo esencial, ya han sido objeto de examen por la Comisión, y en las que se denuncia la persistencia de violaciones del Convenio en la práctica, en particular, medidas de represalia por parte de los empleadores contra acciones de protesta del Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y del Gas (SNATEGS) y la violencia policial ejercida durante las manifestaciones en el sector minero. La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno, en octubre de 2017, en respuesta a la CSI, tanto sobre algunos aspectos legislativos como sobre la práctica. La Comisión toma nota en particular de la respuesta comunicada en relación con el conflicto en el sector minero y observa que el SNATEGS presentó, en abril de 2016, una queja ante el Comité de Libertad Sindical en relación con infracciones graves de sus derechos sindicales (caso núm. 3210). Teniendo en cuenta la gravedad de estos alegatos, y a la espera del examen del caso por parte del Comité de Libertad Sindical, la Comisión desea recordar que los órganos de control de la OIT han insistido constantemente en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 59). *La Comisión espera firmemente que el Gobierno velará por el respeto de este principio.*

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia, en junio de 2017, en relación con la aplicación del Convenio por Argelia. La Comisión observa que, en sus conclusiones, esta última ha pedido al Gobierno que, sin demora: i) garantice que el registro de sindicatos sea conforme al Convenio en la legislación y en la práctica; ii) tramite las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos que cumplan los requisitos establecidos en la legislación y comunique a la Comisión de Expertos los resultados a este respecto; iii) se asegure de que el nuevo proyecto de Código del Trabajo sea conforme al Convenio; iv) enmiende el artículo 4 de la ley núm. 90-14 a fin de eliminar todos los obstáculos para que las organizaciones de trabajadores puedan constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, independientemente del sector al que pertenezcan; v) enmiende el artículo 6 de la ley núm. 90-14 a fin de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad, de constituir sindicatos; vi) garantice que la libertad sindical pueda ejercerse en un clima exento de intimidación y de actos de violencia contra los trabajadores, los sindicatos o los empleadores, y vii) reintegre a los trabajadores gubernamentales despedidos por motivos de discriminación antisindical. Por último, subrayando que los progresos realizados en la aplicación del Convenio siguen siendo excesivamente lentos, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos que deberá informar al término del año en curso a la Comisión de Expertos sobre los progresos alcanzados. Al tiempo que observa que la misión de contactos directos no ha tenido todavía lugar, la Comisión toma nota de las informaciones detalladas suministradas por el Gobierno, en octubre de 2017, en respuesta a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. *Notando la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión espera que el Gobierno acepte próximamente la misión de contactos directos a fin de que ésta pueda levantar acta de las medidas adoptadas y los progresos logrados en las cuestiones planteadas en la memoria sobre la aplicación del Convenio.*

Cuestiones legislativas

Modificación de la ley relativa al Código del Trabajo. La Comisión recuerda que el Gobierno se refiere, desde 2011, al proceso de reforma del Código del Trabajo. En este sentido su respuesta a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, el Gobierno señala que el proyecto de nuevo Código del Trabajo, en su última versión, ha sido transmitido a los sindicatos autónomos para recabar su opinión y sus comentarios, así como a las administraciones del sector de las colectividades locales. *Al tiempo que toma nota de que el proceso sigue su curso a pesar del tiempo transcurrido, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para ultimar la reforma del Código del Trabajo sin más demora. La Comisión formula, en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, comentarios sobre el proyecto de ley, en su versión de 2015, en lo que respecta a la aplicación del Convenio, y espera firmemente que el Gobierno la tenga debidamente en cuenta y adopte las modificaciones solicitadas.*

Además, en lo que se refiere a otras cuestiones legislativas planteadas en sus comentarios, la Comisión señala la ausencia de cualquier medida tangible por parte del Gobierno para aplicar las modificaciones solicitadas desde 2006. *La Comisión espera firmemente que el Gobierno tome todas las medidas necesarias, en un futuro cercano, para adoptar las modificaciones solicitadas en relación con las disposiciones siguientes.*

Artículo 2 del Convenio. Derecho de constituir organizaciones sindicales. La Comisión recuerda que sus comentarios se refieren al artículo 6 de la ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, relativo a las modalidades de ejercicio del derecho de sindicación, que limita el derecho de constituir una organización sindical a las personas de nacionalidad argelina de origen o adquirida desde hace al menos diez años. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el requisito de la antigüedad de la nacionalidad se ha reducido a cinco años y que esta disposición se encuentra actualmente en discusión con los interlocutores sociales. **La Comisión confía en que las discusiones en curso desembocarán rápidamente en la revisión del artículo 6 de la ley núm. 90-14 a fin de suprimir la exigencia de nacionalidad y que reconocerá a todos los trabajadores, sin distinción ninguna de esta naturaleza, el derecho a constituir una organización sindical. Además, la Comisión remite al Gobierno a los comentarios formulados con ocasión de la solicitud directa en la que se pedía modificar las disposiciones del anteproyecto de ley relativas al Código del Trabajo sobre esta cuestión.**

Artículo 5. Derecho de constituir federaciones y confederaciones. La Comisión recuerda que durante varios años, sus comentarios se referían a los artículos 2 y 4 de la ley núm. 90-14 que, leídos conjuntamente, tienen la finalidad de autorizar la constitución de federaciones y confederaciones únicamente en una misma profesión o rama o en el mismo sector de actividad. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno había indicado que el artículo 4 en cuestión sería enmendado para incluir en él una definición de federaciones y confederaciones. **Ante la falta de información sobre los cambios que se hayan podido producir a este respecto, la Comisión espera firmemente que, sin más demora, el Gobierno revise el artículo 4 de la ley núm. 90-14 a fin de eliminar todos los obstáculos para que las organizaciones de trabajadores constituyan las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, independientemente del sector al que pertenezcan. Además, la Comisión remite al Gobierno a los comentarios que formula en su solicitud directa en la que pide que se modifiquen las disposiciones del anteproyecto de ley relativas al Código del Trabajo sobre esta cuestión.**

Registro de los sindicatos en la práctica

La Comisión recuerda que viene tratando la cuestión de los retrasos en sus comentarios desde hace muchos años, especialmente largos para el registro de sindicatos o para la denegación por parte de las autoridades del registro a algunas organizaciones sindicales autónomas, supuestamente sin motivo. Los comentarios anteriores hacían referencia, en particular, a la situación del Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA), el Sindicato Autónomo de Abogados de Argelia (SAAVA) y el Sindicato Autónomo Argelino de Trabajadores del Transporte (SAATT). En lo que se refiere a la CGATA el Gobierno se refirió a las informaciones comunicadas por su representante a la Comisión de la Conferencia, a saber, que esta organización fue invitada en 2015 a poner sus estatutos en conformidad con la ley, pero que hasta el momento no ha dado curso ninguno a la petición de la administración. La Comisión observa que el Gobierno no ha comunicado las precisiones solicitadas sobre la naturaleza de las modificaciones pedidas por la administración a la CGATA, ni tampoco sobre la situación en que se encuentra la solicitud de registro del SAAVA y del SAATT. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que garantice el registro rápido de los sindicatos que cumplen los requisitos establecidos por la ley y, si fuera necesario, que las organizaciones en cuestión sean informadas con diligencia de las formalidades suplementarias que tienen que cumplir. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique, tan pronto como sea posible, cualquier hecho nuevo que afecte a la tramitación del registro de la CGATA, del SAAVA y del SAATT.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Bahreïn / Bahrain / Bahrein

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

(Ratification / Ratificación: 2000)

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 106e session, juin 2017)

La commission prend note de la discussion au sein de la Commission de l'application des normes à la 106e session (juin 2017) de la Conférence sur l'application de la convention par Bahreïn, et des conclusions adoptées priant le gouvernement de:

- i) faire rapport sur les mesures prises pour mettre en œuvre les engagements que prévoient les accords tripartites de 2012 et de 2014 dans le cadre des efforts accomplis par le gouvernement pour appliquer la convention no 111, pour examen par la commission d'experts à sa session de novembre 2017;
- ii) garantir que la législation couvre tous les motifs reconnus de discrimination directe ou indirecte interdits qui sont énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, et prendre des mesures pour garantir que la discrimination dans l'emploi et la profession est interdite en droit et dans la pratique;
- iii) garantir que la législation antidiscrimination protège les travailleurs migrants ainsi que les travailleurs domestiques;
- iv) garantir l'égalité de chances et de traitement des femmes dans l'emploi;
- v) s'assurer que le harcèlement sexuel est interdit par le Code du travail et fournir des informations sur la manière dont les plaintes en la matière sont traitées pour examen par la commission d'experts à sa session de novembre 2017.

La commission note également que la Commission de l'application des normes de la Conférence a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs, et que le Bureau attend toujours la réponse du gouvernement.

La commission prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues le 6 septembre 2017, de la Confédération syndicale internationale (CSI), reçues le 1er septembre 2017, et de l'Internationale de l'Education (IE) et de l'Association des enseignants de Bahreïn (BTA), reçues le 6 septembre 2017, qui ont été transmises au gouvernement pour commentaires.

I. Mesures prises pour concrétiser les engagements énoncés dans les accords tripartites de 2012 et 2014

Article 1 de la convention. Discrimination fondée sur l'opinion politique. La commission rappelle que, à la 100e session (juin 2011) de la Conférence internationale du Travail, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution a été déposée par plusieurs délégués des travailleurs à la Conférence, alléguant le non-respect par le gouvernement de Bahreïn de la convention n° 111. Selon la plainte, en février 2011, des mesures de suspension et d'autres formes de sanction, y compris des licenciements, avaient été infligées à des membres et des dirigeants, suite à des manifestations pacifiques organisées pour exiger des changements économiques et sociaux et exprimer un soutien au processus de démocratisation et de réformes en cours. Les plaignants alléguaient que ces licenciements avaient été motivés par les opinions politiques, les croyances et l'affiliation syndicale des travailleurs. A sa 320e session (mars 2014), le Conseil d'administration a accueilli favorablement l'Accord tripartite conclu en 2012 par le gouvernement, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI), ainsi que l'Accord tripartite complémentaire de 2014. Le Conseil d'administration a invité la présente commission à procéder, dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre par le gouvernement de Bahreïn de la convention no 111, au suivi de l'application des accords conclus. Aux termes de l'Accord tripartite de 2012, la commission tripartite qui avait été constituée pour examiner la situation des travailleurs licenciés ou traduits devant des juridictions pénales devait poursuivre ses travaux pour assurer la pleine réintégration des intéressés. De plus, aux termes de l'Accord tripartite complémentaire de 2014, le gouvernement, la GFBTU et la BCCI étaient convenus de: i) renvoyer à un comité tripartite les cas n'ayant pas été réglés ayant trait à des créances ou des réparations et, dans le cas où un consensus ne pourrait se dégager, renvoyer ces cas aux instances judiciaires; ii) assurer la couverture d'assurance sociale afférente à la période d'interruption de service subie par les intéressés; et iii) réintégrer dans leurs fonctions les 165 travailleurs restant qui avaient été licenciés dans le secteur des services

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes the discussion at the Conference Committee on the Application of Standards at its 106th Session (June 2017) and the conclusions adopted which called upon the Government of Bahrain to:

- (i) report on the measures taken to implement the commitments contained in the Tripartite Agreements of 2012 and 2014 in connection with the Government's efforts to comply with Convention No. 111 to the Committee of Experts for its November 2017 session;
- (ii) ensure that the legislation covers all recognized prohibited grounds of discrimination set out in *Article 1(1)(a) of the Convention*, and discrimination in both its direct and indirect forms, and undertake measures to ensure that discrimination in employment and occupation is prohibited in law and in practice;
- (iii) ensure that migrant workers as well as domestic workers are included in the protection of anti-discrimination law;
- (iv) ensure equality of opportunity and treatment in employment of women; and
- (v) ensure sexual harassment is prohibited in the Labour Code and provide information regarding how complaints of this nature may be advanced, to the Committee of Experts for its November 2017 session.

The Committee also notes that the Conference Committee invited the Government to accept a direct contacts mission, and that the ILO Office is still awaiting the Government's response.

The Committee also notes the observations from the International Organisation of Employers (IOE) received 6 September 2017, the International Trade Union Confederation (ITUC) received 1 September 2017, and Education International (EI) and the Bahrain Teachers Association (BTA) received 6 September 2017, which were sent to the Government for its comments thereon.

I. Measures taken to implement the commitments contained in the Tripartite Agreements of 2012 and 2014

Article 1 of the Convention. Discrimination on the basis of political opinion. The Committee recalls that, at the 100th Session (June 2011) of the International Labour Conference, a complaint under article 26 of the ILO Constitution was filed by some Workers' delegates at the Conference concerning the non-observance by Bahrain of Convention No. 111. According to the complaint, in February 2011, suspensions and various forms of sanctions, including dismissals, were imposed on members and leaders, as a result of peaceful demonstrations demanding economic and social changes and expressing support for ongoing democratization and reform. The complaint alleged that these dismissals took place on grounds of the workers' opinions, belief and trade union affiliation. At its 320th Session (March 2014), the Governing Body welcomed a Tripartite Agreement, reached in 2012 by the Government, the General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) and the Bahrain Chamber of Commerce and Industry (BCCI), as well as a Supplementary Tripartite Agreement of 2014. The Governing Body invited this Committee to examine the application of the Convention by the Government, and to follow up on the implementation of the agreements reached. According to the Tripartite Agreement of 2012, the national tripartite committee that had been put in place to examine the position of those workers who had been dismissed or that were referred to the criminal courts should continue its work to ensure the full reinstatement of workers. In addition, under the Supplementary Tripartite Agreement of 2014, the Government, the GFBTU and the BCCI had agreed to: (i) refer to a tripartite committee those cases which had not been settled and which relate to financial claims or compensation and, in the absence of consensus, refer such cases on for a judicial determination; (ii) ensure social insurance coverage for the period of interrupted services; and (iii) reinstate the 165 remaining workers dismissed from public sector employment and from the major private companies in which the Government has shares and from other

publics et dans les grandes entreprises privées dans lesquelles le gouvernement a des parts et dans d'autres entreprises privées, conformément à la liste annexée à l'Accord tripartite complémentaire.

Dans son rapport, le gouvernement rappelle que, à la date de l'établissement de ce document (30 août 2017), 98 pour cent des cas de licenciement dont il était question dans l'Accord tripartite de 2012 avaient été réglés de manière satisfaisante (réintégration des intéressés dans leur emploi avec maintien intégral de leurs droits et prestations à pension) et que ce dossier a été clos, les trois parties en étant d'accord. S'agissant des 2 pour cent restants (soit des 165 cas problématiques donnant lieu à un désaccord avec les employeurs), le gouvernement indique que, bien qu'il s'agisse de cas de personnes qui ont été condamnées pénalement ou pour lesquelles aucun lien n'a été établi entre le licenciement et les événements de 2011, il a néanmoins convenu (dans le cadre de l'Accord tripartite complémentaire de mars 2014) de poursuivre les négociations avec les employeurs en vue de régler ces cas ou de trouver un autre emploi pour les intéressés. Selon le gouvernement, 108 dossiers ont été instruits et réglés, par une réintégration du travailleur dans son emploi ou son affectation dans un autre emploi, similaire, assorti des mêmes conditions de rémunération et prestations annexes. Un certain nombre des travailleurs licenciés ont accepté l'indemnisation financière proposée, d'autres ont obtenu des licences commerciales et se sont établis en tant qu'indépendants.

Le gouvernement explique en outre que, le 5 janvier 2017, la GBFTU lui a demandé par lettre de déployer plus d'efforts pour que soient réglés les 37 cas restants sur les 165 figurant sur la liste annexée à l'Accord tripartite, situation qui pour la GBFTU appelait encore un règlement final. Conformément au principe d'une coopération et d'un partenariat soutenus avec la GBFTU, le gouvernement a mis tout en œuvre pour que soient réglés ces 37 cas problématiques, malgré ses divergences d'opinions quant aux causes des licenciements. Ces efforts ont abouti aux résultats suivants: sur ces 37 cas: i) dix travailleurs licenciés ont été réintégrés, malgré les difficultés rencontrées; ii) deux ont obtenu une compensation financière, à leur demande, car ils ne souhaitaient pas réintégrer leur emploi; iii) sur les 18 travailleurs contre qui pesaient des charges pénales, 13 cas ont été réglés. Même si le gouvernement n'a aucune obligation à l'égard de travailleurs jugés coupables par une juridiction pénale, il a néanmoins décidé de leur trouver un autre emploi, s'ils le désiraient, une fois qu'ils seraient enregistrés en tant que demandeurs d'emploi et en mesure de présenter un «certificat de réhabilitation»; dans les cinq derniers cas, les intéressés n'ont pas saisi cette opportunité; et iv) l'examen des documents soumis par la GBFTU aux réunions du Comité tripartite paritaire révèle que sept cas sont des cas ordinaires de licenciement devant être traités en tant que conflits individuels du travail (par exemple, des sanctions disciplinaires démarrées avant les événements de février 2011) et/ou n'ayant pas de lien avec les événements survenus à Bahreïn en février 2011. Il a donc été convenu d'exclure ces cas de la liste des travailleurs licenciés pris en considération dans l'Accord tripartite. Néanmoins, le gouvernement s'est efforcé d'aider ces travailleurs et d'arranger leur situation; en conséquence de quoi, sur les sept, un a démissionné pour raisons de santé, un a accepté l'offre d'un autre emploi dans le secteur privé, un a choisi de s'établir comme employeur et le gouvernement l'a aidé à s'inscrire au registre du commerce, et quatre ont choisi de ne pas user de la possibilité de demander un autre emploi. Le gouvernement conclut que, compte tenu de ces éléments, tous les cas concernant des travailleurs licenciés à la suite des événements de février et mars 2011 ont été réglés de manière satisfaisante, sur la base d'une coopération au niveau national entre les partenaires sociaux, et il se déclare prêt, à tout moment, à poursuivre sa coopération et honorer son engagement de trouver un autre emploi convenable pour tous ceux qui le souhaiteraient.

La commission note à cet égard que la CSI déclare dans ses observations que tous les travailleurs licenciés n'ont pas été pleinement réintégrés dans leur emploi. Selon la CSI, 64 cas de licenciement liés aux événements de février 2011 ne sont toujours pas résolus, parce que les employeurs refusent de réintégrer les intéressés. La CSI affirme en outre que l'indemnisation financière de la plupart des travailleurs réintégrés n'a pas encore été réglée par les employeurs respectifs, malgré les termes des accords tripartites, et que certains employeurs ont également refusé d'assurer la couverture d'assurance sociale des travailleurs réintégrés afférente à la période au cours de laquelle ils étaient licenciés. A cet égard, la commission note que, sur la liste des 165 noms jointe à l'Accord tripartite de mars 2014, 12 personnes seulement apparaissent en tant que salariés du ministère de l'Éducation. L'IE et la BTA déclarent que nombre des enseignants qui s'étaient associés aux manifestations pacifiques ont alors perdu leur emploi et leurs moyens de subsistance et qu'ils attendent encore leur

private companies according to the list annexed to the Supplementary Tripartite Agreement.

In its report, the Government recalls that, at the date of reporting (30 August 2017), 98 per cent of all cases involving dismissal and mentioned in the Tripartite Agreement of 2012 had been successfully settled (reinstatement with full retention of their employment and pension rights and benefits) and that this file has been closed, with the agreement of the three parties. As for the remaining 2 per cent (or the 165 outstanding problematic cases where there was disagreement with the employers), the Government indicates that, although they concern cases where the persons concerned have been subject to a criminal conviction or where no link has been proven between dismissal and the events of 2011, it had agreed (under the framework of the Supplementary Tripartite Agreement of March 2014) to continue negotiations with employers to settle these cases or find the workers concerned alternative employment. According to the Government, 108 cases have been processed and settled by reinstating the workers or finding them similar alternative work with the same pay and benefits. A number of dismissed workers accepted the financial compensation offered, while others have obtained commercial licences and become independent business persons.

The Government further explains that, on 5 January 2017, the GBFTU wrote to it requesting that greater efforts be made to address the 37 remaining cases of the 165 on the list annexed to the Tripartite Agreement, which the GBFTU viewed as outstanding and not yet finalized. In line with the principle of sustained cooperation and partnership with the GBFTU, the Government exerted all possible efforts to settle the 37 problematic cases, despite differences of opinion on the causes of dismissal in these cases. The results of these efforts are that of these 37 cases: (i) ten workers dismissed were reinstated despite the difficulties encountered; (ii) two were offered a financial settlement upon their request, as they did not wish to return to work; (iii) of the 18 workers who were the subject of criminal conviction, 13 cases have been settled. Despite the fact that the Government had no obligation towards workers found guilty in a criminal court, it has resolved to find them alternative employment, if they so wish, once they are registered as jobseekers and able to present a "certificate of rehabilitation". For the remaining five outstanding cases, this opportunity has not been seized; and (iv) examination and investigation of documents submitted by the GBFTU to meetings of the Joint Tripartite Committee has shown seven cases to be ordinary cases of dismissal to be dealt with as individual labour disputes (for example, disciplinary sanctions initiated before the events of February 2011) and/or with no link to the events of February 2011 in Bahrain. Therefore, it had been agreed to exclude them from the list of dismissed workers recognized under the Tripartite Agreement. Nevertheless, the Government has sought to help these workers and address their situation; accordingly, of these seven workers, one has resigned because of health reasons; one has accepted the offer of an alternative employment in the private sector; one has opted to become an employer and the Government has enabled him to obtain a commercial register; and four did not make use of the possibility to apply for an alternative employment. The Government therefore concludes that, pursuant to the above, all of the cases of workers dismissed in the wake of the events of February and March 2011 have been fully settled on the basis of cooperation at the national level between the social partners but affirms its readiness at all times to continue cooperation and its commitment to finding suitable, alternative employment for all those who so wish.

In this regard, the Committee notes the observations of the ITUC that not all dismissed workers have been fully reinstated in their jobs. According to the ITUC, 64 cases of dismissal related to the events of February 2011 are still pending because the employers refuse to reinstate those workers. The ITUC further affirms that the financial compensation of most reinstated workers has not yet been settled by their respective employers, despite the terms of the Tripartite Agreements in this regard, and that some employers have also declined to provide social insurance for their reinstated workers for the period they were dismissed. In this regard, the Committee notes that, in the list of 165 names attached to the Tripartite Agreement of March 2014, only 12 persons are mentioned as employees of the Ministry of Education. EI and the BTA state that many teachers who had been involved in the peaceful protests lost their jobs and livelihoods at that time and have still not been reinstated or received compensation. However, it is not clear from the

réintégration et les indemnités prévues. Toutefois, les déclarations de l'IE et de la BTA n'indiquent pas clairement si certains des 120 enseignants ayant perdu leur emploi – et toujours en attente de leur réintégration – ont été pris en considération dans les accords tripartites conclus en 2012 et en 2014. La commission observe en outre que la GFBTU, qui a été partie aux accords tripartites, n'a pas fait parvenir son observation confirmant, comme l'affirme le gouvernement, la réalisation pleine et entière des accords susmentionnés. Elle note que le gouvernement termine son rapport sur cette question, en se déclarant disposé et engagé à maintenir sa coopération afin de trouver un autre emploi convenable à tous les travailleurs licenciés qui le souhaiteraient, sous-entendant par là que certains cas n'ont pas encore été réglés. *En conséquence, la commission prie le gouvernement de communiquer des preuves attestant que la situation des 165 travailleurs licenciés dont les noms sont inscrits dans l'annexe à l'Accord tripartite de mars 2014 a été réglée à la satisfaction de toutes les parties intéressées, c'est-à-dire que non seulement les travailleurs qui le souhaitent ont obtenu leur réintégration ou qu'on leur a offert un autre emploi, mais aussi qu'ils ont reçu l'indemnité financière et la couverture d'assurance sociale afférente à la période de leur licenciement. Notant que les travailleurs qui ont été condamnés par décision judiciaire pourraient demander de l'aide au ministère pour trouver un autre emploi à condition qu'ils se soient enregistrés en tant que demandeurs d'emploi et qu'ils soient en mesure de produire un «certificat de réhabilitation», et que 9 travailleurs sur 18 n'ont pas saisi cette opportunité, la commission demande au gouvernement d'indiquer quelles sont les conditions à satisfaire pour obtenir un tel certificat.*

La commission note que, selon les informations communiquées par l'IE et la BTA, suite au licenciement d'un certain nombre d'enseignants ayant été associés aux manifestations pacifiques à l'occasion des événements de 2011, quelque 9 000 expatriés ont été engagés par le ministère de l'Éducation dans d'autres États arabes, et il a été constitué un corps enseignant à deux catégories, dans lequel les enseignants expatriés bénéficient de conditions meilleures que les nationaux. *Notant que le gouvernement n'a pas fait de commentaires sur les questions soulevées dans cette observation, la commission l'invite à communiquer ses commentaires sur ces questions.*

II. Assurer que la législation couvre toutes les sortes de discriminations interdites énumérées à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, qu'elles soient directes ou indirectes, et prendre des mesures propres à assurer que la discrimination dans l'emploi et la profession est interdite en droit et dans la pratique

Article 1, paragraphes 1 a) et 3. Motifs de discrimination et aspects de l'emploi et la profession. La commission rappelle qu'elle avait noté dans ses précédents commentaires que la loi de 2012 sur le travail dans le secteur privé (loi no 36/2012) ne s'applique pas aux «domestiques et personnes considérées comme tels, y compris les travailleurs agricoles et les gardes de sécurité, les gouvernantes, les chauffeurs et les cuisiniers» travaillant pour leur employeur ou des membres de sa famille (art. 2(b)). Elle avait en outre souligné que les articles 39 (discrimination salariale) et 104 (licenciement considéré comme étant discriminatoire) de la loi sur le travail dans le secteur privé n'incluent pas la race, la couleur (uniquement mentionnée à l'article 39), l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale dans la liste des motifs de discrimination interdits. La commission note que, si le gouvernement reconnaît cette carence d'une définition exhaustive de toutes les formes de discrimination, conformément à la convention, il réitère ses explications précédentes, à savoir: i) dans la pratique, aucun cas de violation de ce principe n'a été signalé en 2015 et 2016 (le ministère reçoit chaque semaine 3 000 demandes, dont aucune n'alléguait une discrimination fondée sur l'opinion politique, le genre, la religion, etc.); ii) les travailleurs du secteur privé ont la faculté d'user d'un certain nombre de voies pour porter plainte ou faire connaître des griefs (instances de règlement des conflits, ministère, tribunaux); et iii) les travailleurs du secteur public sont couverts par l'instruction de la fonction publique no 16/2016, qui interdit la discrimination fondée sur le genre, l'origine ethnique, l'âge ou la religion, et ces travailleurs ont à leur portée diverses procédures (commissions internes, Bureau de la fonction publique, tribunaux). Le gouvernement se déclare néanmoins disposé à coopérer avec le BIT pour examiner la possibilité de formuler une définition exhaustive de la discrimination dans ces deux lois, sur la base des normes internationales du travail, dans le respect des procédures et des institutions d'ordre constitutionnel et législatif. La commission tient à rappeler à cet égard qu'une définition claire et complète de ce qui constitue une discrimination dans l'emploi et la profession permet d'identifier les nombreuses situations dans lesquelles des discriminations peuvent se

statement of EI and the BTA whether some of the 120 teachers who lost their jobs, and are still awaiting reinstatement, were part of the Tripartite Agreements reached in 2012 and 2014. The Committee notes further that the GFBTU, which is a party to the Tripartite Agreements, did not send its observations confirming the full implementation of the abovementioned Agreements, as stated by the Government. It also notes that the Government itself ends its report on that issue, by indicating its readiness and commitment to continue cooperation to finding suitable, alternative employment for all those dismissed workers who so wish – implying that some cases have not yet been settled. *Consequently, the Committee requests the Government to provide evidence that the cases of the 165 dismissed workers mentioned by name in the Annex to the Tripartite Agreement of March 2014 have been resolved to the respective satisfaction of the parties, that is, not only have the workers who so wish been reinstated or offered alternative employment, but also that they have received financial compensation and provision of social insurance coverage for the period of dismissal. Noting that workers who were convicted by judicial decisions could request assistance from the Ministry to find alternative employment on the condition that they register as jobseekers and are able to produce a "certificate of rehabilitation", and that nine out of 18 have not made use of that opportunity, the Committee asks the Government to indicate what are the conditions to be fulfilled to obtain that certificate.*

The Committee notes the information communicated by EI and the BTA that, following the dismissal of a number of teachers involved in the peaceful demonstrations during the 2011 events, some 9,000 expatriates have been hired from other Arab States by the Ministry of Education and a two-tier teacher workforce has been established with expatriate teachers benefiting from better conditions than nationals. *Noting that the Government has not provided its comments on the issues raised in that observation, the Committee invites the Government to provide its comments on these issues.*

II. Ensure that legislation covers all recognized prohibited grounds of discrimination set out in Article 1(1)(a) of the Convention, in both direct and indirect forms, and undertake measures to ensure that discrimination in employment and occupation is prohibited in law and practice

Article 1(1)(a) and (3). Grounds of discrimination and aspects of employment and occupation. The Committee recalls that, in its previous comments, it had noted that the Labour Law in the Private Sector of 2012 (Law No. 36/2012) does not apply to "domestic servants and persons regarded as such, including agricultural workers, security house-guards, nannies, drivers and cooks" performing work for the employer or the employer's family members (section 2(b)). It had further stressed that sections 39 (discrimination in wages) and 104 (termination considered to be discriminatory) of the Labour Law in the Private Sector do not include race, colour (only mentioned in section 39), political opinion, national extraction and social origin in the list of prohibited grounds of discrimination. The Committee notes that, although the Government recognizes that there is a lack of a comprehensive definition of all forms of discrimination in accordance with the Convention, it reiterates its previous explanation, that is: (i) in practice no mention of any actual violation of this principle has been reported in 2015 and 2016 (the Ministry receives more than 3,000 inquiries weekly and none alleges discrimination based on political opinion, gender, religion, etc.); (ii) private sector workers have at their disposal a number of mechanisms for lodging complaints and airing grievances (dispute settlement bodies, ministries, courts); and (iii) public sector workers are covered by Civil Service Instruction No. 16/2016 which prohibits discrimination based on gender, ethnicity, age or religion and have also at their disposal complaint procedures (internal committee, Civil Service Bureau, courts). Nevertheless, the Government indicates that it is ready to cooperate with the ILO to examine the possibility of formulating a comprehensive definition of discrimination in these two laws on the basis of international labour standards, in line with specific constitutional and legislative mechanisms and procedures. In this regard, the Committee wishes to reiterate that a clear and comprehensive definition of what constitutes discrimination in employment and occupation is instrumental in identifying and addressing the many manifestations in which it may occur (see General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraph 743). It also wishes to stress that

produire (voir étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 743). Elle souligne également que l'absence de plainte ne signifie pas qu'il n'y a pas de discrimination dans la pratique. Cela peut être plutôt l'indice de l'absence de bases légales appropriées, de l'ignorance de leurs droits de la part des intéressés, d'un manque de confiance dans les procédures existantes ou d'un défaut d'accès pratique à ces procédures, ou encore de la crainte de représailles. La crainte de représailles est un risque particulièrement présent dans le cas des travailleurs migrants. *Rappelant que le gouvernement se déclare disposé à examiner, avec l'appui technique du BIT, la possibilité de formuler une définition exhaustive de la discrimination, conformément à la convention, la commission réitère sa demande, priant le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour inclure dans la loi de 2012 sur le travail dans le secteur privé une définition de la discrimination et une interdiction de toute discrimination, directe ou indirecte, qui s'étend à tous les travailleurs, sans distinction quelle qu'elle soit, et par rapport à tous les motifs de discrimination envisagés dans la convention, dont celui de la couleur, dans tous les aspects de l'emploi, dont l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et à des professions spécifiques et les conditions d'emploi, et de donner des informations sur tout nouveau développement à cet égard. En outre, notant que le décret législatif no 48 de 2010 concernant la fonction publique ne comporte pas une interdiction de la discrimination, la commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les fonctionnaires jouissent dans la pratique d'une protection adéquate contre toute discrimination, directe ou indirecte, dans l'emploi et la profession, par rapport à tous les motifs envisagés par la convention. A cet égard, elle l'encourage à envisager d'insérer dans le décret législatif no 48 des dispositions expresses instaurant une protection intégrale contre la discrimination dans la fonction publique.*

III. Assurer que la protection instaurée par la législation antidiscrimination couvre les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques

Article 3 c). Travailleurs migrants. En réponse à la demande d'information faite par la commission en ce qui concerne les mesures spécifiques adoptées afin d'assurer à tous les travailleurs migrants, y compris aux travailleurs domestiques migrants, une protection efficace contre la discrimination fondée sur les motifs énumérés par la convention, notamment par l'accès des intéressés à des procédures et voies de recours appropriées, le gouvernement présente les mêmes informations que précédemment en ce qui concerne la protection des travailleurs migrants à Bahreïn, y compris des travailleurs domestiques, et il déclare à nouveau qu'aucun fait attesté de discrimination à l'égard de travailleurs migrants n'a été signalé. La commission relève toutefois que le gouvernement fournit de nouvelles informations selon lesquelles un système de permis de travail flexible a été introduit depuis le milieu de 2017 afin de régulariser la situation d'un grand nombre de personnes travaillant de manière non déclarée à Bahreïn pour leur permettre de bénéficier des systèmes d'assurance sociale, d'assurance-chômage et de santé. Ce nouveau permis flexible permet à un travailleur migrant soumis à des conditions inéquitables de déposer de manière indépendante une demande de permis individuel qui lui permettra de travailler sans être lié à un employeur particulier, conformément aux règles, et ainsi d'éviter d'être exploité. De plus, la protection juridique est pleinement garantie à ces travailleurs. Grâce à ce système, un travailleur migrant pourra signer un contrat de travail temporaire et continuer de bénéficier de toutes les prestations et de tous les droits prévus par la loi sur le travail pour le secteur privé, notamment de la liberté de changer d'employeur.

S'agissant des travailleurs migrants, la CSI rappelle qu'ils constituent près de 77 pour cent de la main-d'œuvre de Bahreïn et qu'ils viennent principalement du Bangladesh, d'Égypte, d'Inde, de Jordanie, du Kenya, du Népal, du Pakistan, des Philippines, de Sri Lanka, de République arabe syrienne, de Thaïlande et du Yémen. Les travailleurs migrants sont présents dans de nombreux secteurs de l'économie, dont le travail domestique (12,8 pour cent de la main-d'œuvre à Bahreïn et 42,2 pour cent de la main-d'œuvre féminine), la construction et les industries de services. Dans son rapport, la CSI confirme la mise en place d'un système pilote prévoyant un permis de travail flexible (flexi) pour des catégories limitées de travailleurs migrants en situation irrégulière (les ouvriers qualifiés et les travailleurs qui ont fui des employeurs aux pratiques abusives ne sont pas admis à en bénéficier, non plus que les travailleurs domestiques ou les travailleurs agricoles). En conséquence, les travailleurs migrants en situation irrégulière qui travaillent actuellement à Bahreïn sont ainsi autorisés à travailler sans parrainage à condition de prendre à leur charge certaines dépenses, comme les frais annuels de délivrance des permis de travail (530 dollars des États-Unis

the lack of complaints is not an indicator of the absence of discrimination in practice. It is more likely to indicate the lack of an appropriate legal framework, lack of awareness of rights, lack of confidence in, or the absence of, practical access to procedures, or fear of reprisals. The fear of reprisals is a particular concern in the case of migrant workers. *Recalling the Government's statement that it is willing to examine with ILO technical support the possibility of formulating a comprehensive definition of discrimination in line with the Convention, the Committee reiterates its request to the Government to take the necessary steps to include in the Labour Law in the Private Sector of 2012 a definition of discrimination as well as a prohibition of direct and indirect discrimination that covers all workers, without distinction whatsoever, with respect to all grounds provided for in the Convention, including colour; with respect to all aspects of employment, including access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment, and to provide information on any developments in this regard. In addition, noting that Legislative Decree No. 48 of 2010 regarding the civil service does not include a prohibition of discrimination, the Committee asks the Government to take the necessary measures to ensure that public officials enjoy adequate protection in practice against direct and indirect discrimination in employment and occupation with respect to all grounds provided for in the Convention. In this regard, the Committee encourages the Government to consider including specific provisions in Legislative Decree No. 48 providing for comprehensive protection against discrimination in the civil service.*

III. Ensure that migrant workers as well as domestic workers are included in the protection of anti-discrimination law

Article 3(c). Migrant workers. In response to the Committee's request to provide information on the specific measures adopted to ensure effective protection of all migrant workers, including migrant domestic workers, against discrimination based on the grounds set out in the Convention, including access to appropriate procedures and remedies, the Government reiterates the information provided previously regarding the protection of migrant workers in the country, including domestic workers, and states once again that no evidence of discrimination against migrant workers has emerged. The Committee notes, however, new information provided by the Government, namely that since mid-2017 a flexible work permit system was introduced to regularize the status of a large number of persons working informally in Bahrain, enabling them to benefit from social insurance, unemployment insurance and health-care systems. This new system allows a migrant worker working in unfair conditions to make an independent application for a personal permit enabling him or her to work without being bound to a particular employer, in accordance with the rules, and thus avoid exploitation. Workers are also guaranteed full access to legal protection. This system will allow a migrant worker to sign a temporary employment contract and still enjoy all the benefits and rights provided by the Labour Law in the Private Sector, including freedom to transfer from one employer to another.

With regard to migrant workers, the ITUC recalls that migrant workers constitute around 77 per cent of the workforce in Bahrain and they come primarily from Bangladesh, Egypt, India, Jordan, Kenya, Nepal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Syrian Arab Republic, Thailand and Yemen. Migrant workers are represented in numerous sections of the economy, including domestic work (12.8 per cent of the Bahraini workforce and 42.2 per cent of the female workforce), construction and service industries. In its report, the ITUC confirms the introduction of a pilot scheme for a flexible work permit (FLEXI) for limited categories of migrant workers in an irregular situation (skilled workers and workers who escaped abusive employers are not eligible, nor are domestic and agricultural workers). Accordingly, migrant workers in an irregular situation who are currently working in Bahrain are permitted to work without a sponsor provided that they cover certain costs, such as annual fees for work permits (US\$530), annual health care (US\$381) and a monthly social insurance fee (US\$80). In addition, these workers must provide a valid passport in order to apply for a permit. However, ITUC adds that migrants trapped in an irregular situation are generally not in possession of their passport due to confiscation by their previous employer. Further, it is not clear which law covers the employment contracts of "flexi" permit workers and how this impacts the labour protections afforded to them. As regards the right to change employer, the Committee notes the total number of approvals

(dollars E.-U.), les soins médicaux annuels (381 dollars E.-U.) et une cotisation mensuelle d'assurance sociale (80 dollars E.-U.). En outre, ces travailleurs doivent produire un passeport en cours de validité pour pouvoir demander un permis. Toutefois, la CSI ajoute que les migrants en situation irrégulière ne sont, en règle générale, pas en possession de leur passeport parce que celui-ci a été retenu par leur précédent employeur. De plus, on ne sait pas clairement quelle loi couvre le contrat de travail des travailleurs détenteurs d'un «permis flexi» ni l'incidence qu'elle a sur la protection dont ils doivent bénéficier. S'agissant du droit de changer d'employeur, la commission note que le nombre total des acceptations de transfert d'un employeur à un autre a été de 35 000 en 2015 et de 24 000 en 2016. Elle note que, selon la CSI, bien que le gouvernement ait affirmé à de nombreuses reprises que les travailleurs migrants ne sont pas soumis au système de la *kafala* à Bahreïn et qu'ils peuvent changer d'emploi sans l'autorisation de leur parrain, l'Autorité régulatrice du marché de l'emploi continue d'autoriser les employeurs à inclure dans les contrats de travail une clause limitant l'approbation d'un transfert à un autre employeur pendant une période déterminée.

S'agissant des travailleurs domestiques, la CSI rappelle que, à l'exception d'un nombre très limité de dispositions, la loi sur le travail ne leur est pas appliquée, si bien qu'ils ne bénéficient pas des dispositions de la loi sur le travail qui ont trait aux jours de repos hebdomadaire ou à la limitation du temps de travail (et il leur arrive parfois d'avoir à travailler dix neuf heures par jour, avec des pauses minimales et sans jour de congé); il n'est pas question de salaire minimum, si bien que certains employeurs se permettent de verser des salaires aussi bas que 92 dollars E.-U. par mois, et que ces salaires s'élèvent en moyenne à 186 dollars E.-U. par mois. La CSI rappelle dans ses conclusions qu'un certain nombre de cas de violences physiques et d'agressions sexuelles de travailleuses domestiques ont été signalés. *La commission note que le gouvernement ne donne aucune information à cet égard. En conséquence, la commission demande au gouvernement de communiquer ses commentaires sur les éléments allégués par la CSI à propos du nouveau système de «permis flexi» et du système de la kafala. Dans le même temps, réitérant sa précédente demande, la commission prie le gouvernement de donner des informations sur les mesures spécifiques prises pour assurer une protection effective à tous les travailleurs migrants, y compris aux travailleurs migrants domestiques, contre la discrimination fondée sur chacun des motifs envisagés dans la convention. En outre, elle demande au gouvernement de veiller à ce que toute règle adoptée afin de réglementer le droit des travailleurs migrants de changer d'employeur n'impose pas de conditions ou de limites susceptibles d'accroître la dépendance de ces travailleurs migrants à l'égard de leur employeur et ainsi d'aggraver leur vulnérabilité par rapport aux abus et aux pratiques discriminatoires. La commission demande au gouvernement de donner des informations sur la nature et le nombre, ventilés par sexe, profession et pays d'origine, des cas dans lesquels l'employeur ou l'Autorité régulatrice du marché de l'emploi n'a pas approuvé un transfert à un autre employeur, et ce sur quelle base. Elle lui demande d'identifier les mesures spécifiques prises ou envisagées afin qu'aussi bien les travailleurs migrants que leurs employeurs soient informés de l'existence des mécanismes propres à faire entendre leurs griefs auprès des instances compétentes. En outre, la commission demande au gouvernement de renforcer la capacité des autorités compétentes, dont les magistrats, les inspecteurs du travail et les autres fonctionnaires, d'identifier les situations de discrimination et d'y remédier.*

IV. Assurer aux femmes l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi

Article 2. Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement de continuer de donner des informations sur les mesures prises par le Conseil suprême aux affaires féminines et toute autre autorité compétente, notamment dans le cadre du Plan national pour la promotion des femmes à Bahreïn (2013-2022), afin de promouvoir le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et de communiquer des exemples de réformes législatives entreprises ou envisagées et des informations sur leur impact en termes d'opportunités d'emploi pour les femmes, notamment dans les domaines qui sont traditionnellement à dominante masculine. Elle l'avait également prié de continuer de fournir des statistiques illustrant la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail, ventilées par secteurs d'activité, catégories professionnelles et postes, dans les secteurs public et privé, et sur le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié d'une formation professionnelle. Dans son rapport, le gouvernement rappelle que les femmes bahreïnes ont commencé à travailler

granted for transfer from one employer to another in 2015 (35,000) and 2016 (24,000). It also notes that according to the ITUC although the Government has repeatedly argued that migrant workers in Bahrain are not subject to the *kafala* system and may change employment without the permission of their sponsor, the Labour Market Regulation Authority continues to allow employers to include in their employment contracts a requirement limiting the approval of a transfer to another employer for a specified period.

With regard to domestic workers, the ITUC recalls that, except in the case of very few provisions, they are excluded from labour law coverage; thus they do not benefit from the labour law provisions on weekly rest days or from a limit on working hours (they can sometimes work up to 19 hours a day with minimal breaks and no day off); there is no stipulation of a minimum wage with the result that, employers can pay wages as low as US\$92 per month, averaging US\$186. The ITUC concludes by recalling that a number of reports indicate that female domestic workers are victims of physical abuse and sexual assault. *The Committee notes that the Government does not provide any information in this regard. The Committee therefore asks the Government to provide its comments on the ITUC's allegations concerning the newly introduced "flexi-scheme" and the kafala system. In the meantime, the Committee reiterates its previous request to the Government to provide information on the specific measures adopted to ensure effective protection of all migrant workers, including migrant domestic workers, against discrimination based on all the grounds set out in the Convention. The Committee further asks the Government to ensure that any rules adopted to regulate the right of migrant workers to change employers do not impose conditions or limitations that could increase the dependency of migrant workers on their employers, and thus increase their vulnerability to abuse and discriminatory practices. The Committee asks the Government to provide information on the nature and number of cases, disaggregated by sex, occupation and country of origin, where the employer or the Labour Market Regulatory Authority did not approve of a transfer to another employer and on what basis. It also asks the Government to identify the specific steps taken or envisaged to raise awareness among both migrant workers and their employers of existing mechanisms to advance their claims to the relevant authorities. Further, the Committee asks the Government to enhance the capacity of the competent authorities, including judges, labour inspectors and other public officials, and to identify and address cases of discrimination.*

IV. Ensure equality of opportunity and treatment in employment of women

Article 2. Equality of opportunity and treatment between women and men. In its previous comments, the Committee had requested that the Government continue to provide information on the measures taken by the Supreme Council of Women (CSW) and other relevant authorities, including within the framework of the National Plan for the Advancement of Bahraini Women (2013–22) to promote the principle of equal opportunity between men and women, such as specific examples of legislative reforms undertaken or envisaged, as well as information on their impact on the employment opportunities for women including in areas traditionally dominated by men. It had also requested that the Government continue to provide statistical information on the participation of men and women in the labour market, disaggregated by sector, occupational categories and positions in both the public and private sectors, and the numbers of women and men respectively benefiting from vocational training. In its report, the Government recalls that Bahraini women began working in the private sector in the 1950s and, that by the 1960s, they had begun acquiring commercial registration and entering the world of business. According to the statistics provided, in 2016 women represented 32.8 per cent of the total Bahraini workforce and their average wage increased from 465 Bahraini dinar (BHD) (US\$1,232) in 2011 to BHD521 (US\$1,381) in the second quarter of 2016. As of August 2016, Bahraini women held 39 per cent of individual commercial registrations. In the private sector, Bahraini women occupy leadership positions, such as executive president, chair and membership in boards of directors. In 2014, four women were elected to the board of the BCCI, of which they constitute 22 per cent of the membership. Furthermore, Bahraini women have begun to enter new areas of employment with which they were not previously associated: for example, becoming taxi drivers, driving instructors and jewellers. According to the Government, these indications demonstrate that

dans le secteur privé dans les années cinquante et soixante, époque à laquelle elles ont également commencé à accéder à un enregistrement commercial et exercer dans le monde des affaires. Selon les statistiques communiquées, en 2016, les femmes représentaient 32,8 pour cent du total de la main-d'œuvre bahreïnienne et leur salaire moyen est passé de 465 BHD (1 232 dollars E.-U.) en 2011 à 521 BHD (1 381 dollars E.-U.) au deuxième trimestre de 2016. En août 2016, les femmes bahreïniennes détenaient 39 pour cent des enregistrements commerciaux individuels. Dans le secteur privé, les femmes bahreïniennes occupent des postes élevés, comme ceux de présidente exécutive, présidente ou encore membre d'un conseil de direction. En 2014, quatre femmes ont été élues au conseil de la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn, chambre dont elles constituent 22 pour cent des membres. Les femmes bahreïniennes ont commencé à accéder à de nouveaux secteurs d'activité auxquels elles n'étaient pas associées jusque-là, comme ceux de conductrice de taxi, de monitrice de conduite et de joaillière. Selon le gouvernement, les informations montrent que les femmes représentent à peu près 50 pour cent du personnel des secteurs public et privé de l'éducation. Pour ce qui est du Conseil suprême aux affaires féminines, la commission note que, en coordination avec ce conseil, 45 commissions d'égalité des chances ont été formées auprès de diverses instances gouvernementales afin que les attentes des femmes soient prises en considération au titre de l'égalité des chances dans tous les domaines de l'emploi et de parvenir à l'égalité des chances entre tous les salariés et entre tous les usagers des services publics. Les comités pour l'égalité des chances sont chargés de concevoir des lignes directrices, des critères et des plans se rapportant à l'application du principe d'égalité de chances, de contrôler la pleine prise en considération des attentes des femmes sur ce plan et d'émettre des conseils. La commission note que le ministère du Travail et du Développement social a lancé un certain nombre d'initiatives visant à favoriser l'emploi des femmes et leur accession au marché de l'emploi. Ces initiatives incluent notamment des mesures incitatives à l'engagement de femmes, à travers un soutien financier correspondant à 50 pour cent de leur rémunération mensuelle pendant deux ans; des offres d'emploi s'adressant aux femmes seulement; des programmes de formation s'adressant aux femmes dans les spécialités demandées sur le marché du travail; l'organisation de bourses à l'emploi ouvertes spécifiquement aux femmes; l'attribution d'avantages supplémentaires aux entreprises et aux employeurs qui engagent des femmes et qui encouragent leur présence sur le marché de l'emploi; la reconnaissance du droit des femmes à travailler à temps partiel (de quatre à six heures par jour) tout en conservant la totalité des droits et avantages établis par la loi sur le travail pour le secteur privé et d'autres lois, assurant le droit au congé annuel, à l'assurance sociale, à des conditions de travail saines, etc. Le gouvernement déclare que, outre le plein bénéfice des protections et prestations établies par la loi sur le travail dans le secteur privé, la législation accorde aux femmes le congé de maternité (lequel a été porté à 60 jours avec salaire, au lieu de 45 précédemment), le congé non rémunéré pour s'occuper d'un enfant de moins de 6 ans (il s'agit là d'un nouveau type de congé qui n'existait pas antérieurement) et un congé payé d'un mois en cas de décès du mari. A cet égard, la commission est d'avis que, pour ne pas contribuer à renforcer les idées reçues quant aux rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et au sein de la famille, certaines des mesures susmentionnées (droit d'une femme de travailler à temps partiel, congé non rémunéré pour s'occuper d'un enfant de moins de 6 ans et attribution à la femme d'un mois de congé payé en cas de décès du mari) devraient être étendues intégralement aux hommes. **Notant que le rapport du gouvernement contient beaucoup d'informations sur des mesures prises pour promouvoir le principe d'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, la commission prie le gouvernement de donner des informations sur l'impact de chaque mesure en termes de progression du nombre des femmes à des postes de responsabilité et quant à leur situation sur le marché de l'emploi, notamment dans les secteurs qui sont traditionnellement à dominante masculine. Elle demande également au gouvernement de continuer de communiquer des données statistiques illustrant la participation des hommes et des femmes sur le marché du travail, ventilées par secteurs, catégories professionnelles et postes, dans les secteurs public et privé, et sur le nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation professionnelle.**

Article 5. Mesures spéciales de protection. Dans ses précédents commentaires, la commission se réfère à l'article 31 de la loi sur le travail dans le secteur privé, qui a trait aux travaux interdits aux femmes, et elle avait demandé que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour que les mesures de

women make up approximately 50 per cent of all those working in public and private sector education. With regard to the CSW, the Committee notes that, in coordination with the CSW, 45 equal opportunity committees have been formed in government bodies with the aim of incorporating women's needs within the equal opportunity framework in all areas of employment and achieving equality of opportunity between all employees and between all beneficiaries of government services. The equal opportunity committees are responsible for formulating guidelines, criteria and plans relating to the application of the principle of equal opportunity, monitoring full incorporation of women's needs within the equal opportunity framework, and for providing advice. The Committee notes that the Ministry of Labour and Social Development has launched a number of initiatives designed to encourage the employment of women and promote ways of incorporating them in the labour market. These initiatives include, among others, promoting the recruitment of women by offering financial support equivalent to 50 per cent of the monthly wage for a period of two years; creating women-only vacancies; providing training programmes for women in specializations required by the labour market; holding job fairs specifically designed to recruit women; granting companies and employers extra benefits for recruiting women and promoting their presence in the labour market; recognizing a woman's right to work part time (four to six hours daily), while enjoying all the rights and benefits set out in the Labour Law in the Private Sector and other laws, ensuring an annual leave entitlement, social insurance, healthy working conditions, etc. The Government states that, in addition to enjoying the full protection and benefits determined by the Labour Law in the Private Sector, the legislation grants a woman maternity leave (increased to 60 days with pay, instead of 45 days under the previous law), unpaid leave to look after her infant child under the age of 6 years (this is a new leave that did not exist under the previous law) and one month's paid leave in the event of the death of her husband. In this regard, the Committee is of the view that, in order to avoid reinforcing stereotypes regarding the role of women and men in society and in the family, some of the measures mentioned above (a woman's right to work part time, unpaid leave to look after a child under the age of 6 years or one month's paid leave in the event of the death of the husband of a woman worker) should be extended to men also. **Noting that the Government's report provides ample information on steps taken to promote the principle of equal opportunity between men and women in employment and occupation, the Committee asks the Government to provide information on the impact of each of these measures on increasing the number of women in leadership positions and their situation in the labour market, in particular in areas traditionally dominated by men. The Committee also asks the Government to continue to provide statistical information on the participation of men and women in the labour market, disaggregated by sector, occupational category and position in both the public and private sectors, and the numbers of women and men respectively benefiting from vocational training.**

Article 5. Special measures of protection. In its previous comments, the Committee referred to section 31 of the Labour Law on the Private Sector related to work prohibited for women and requested that the Government take the necessary measures to ensure that protective measures applicable to women are limited to maternity protection in the strict sense. In this regard, the Committee noted the adoption of Ministerial Order No. 32 of 2013 which prohibits women's employment in certain sectors and occupations, including underground work, work involving exposure to high temperatures or dangerous vibrations, work requiring great or continuous physical efforts, and work involving the use or manufacturing of lead (section 1). The Committee also noted that Order No. 16 of 2013 regarding occupations in which, and circumstances under which, employing women at night is prohibited. The Order specifies the industrial establishments where women may not be employed at night, such as: sites where materials are manufactured, destroyed and converted; shipbuilding sites; sites of electric jobs (generating, transferring or coupling) and sites of construction projects and civil engineering. The Committee notes that in its report, the Government reiterates its previous explanation that these specific measures are aimed to protect women from jobs which are against their dignity, capacities and constitution. While noting the Government's willingness to explore the possibility of including any legislative or regulatory amendments to the law, the Committee once again recalls that protective measures applicable to women's employment, which are based on stereotypes regarding women's

protection applicables aux femmes soient limitées à la protection de la maternité au sens strict. A cet égard, elle avait pris note de l'adoption de l'arrêté ministériel no 32 de 2013, qui interdit l'emploi des femmes dans certains secteurs d'activité et professions, notamment les travaux souterrains, les travaux impliquant une exposition à des températures élevées ou à des vibrations dangereuses, les travaux requérant des efforts physiques intenses ou continus et des travaux impliquant l'utilisation ou la production de plomb (art. 1). Elle avait également noté que l'arrêté no 16 de 2013 relatif aux professions et aux circonstances dans lesquelles il est interdit d'employer des femmes de nuit énumère les établissements industriels dans lesquels les femmes ne doivent pas travailler de nuit, comme les sites sur lesquels des biens sont manufacturés, détruits ou modifiés, les chantiers de construction navale, les installations de production électrique (génération, transformation ou raccordement), les chantiers de construction et de génie civil. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement réitère que ces mesures visent à protéger les femmes par rapport à des emplois qui seraient contraires à leur dignité, à leurs capacités et à leur constitution physique. Tout en notant la volonté du gouvernement d'examiner la possibilité d'amendements législatifs ou réglementaires aux principes énoncés dans la loi, la commission se doit de rappeler à nouveau que, en matière d'emploi des femmes, les mesures de protection qui reposent sur des stéréotypes à propos de leurs aptitudes professionnelles et de leur rôle dans la société sont contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de profession. Il importe par ailleurs que les dispositions relatives à la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou difficiles visent à protéger la santé et la sécurité, pour les hommes comme pour les femmes (voir étude d'ensemble de 2012, paragr. 840). **En conséquence, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les mesures de protection applicables aux femmes se limitent à la protection de la maternité au sens strict, et d'abroger ou de modifier toute disposition qui constitue un obstacle à l'engagement et à l'emploi des femmes, comme l'arrêté no 16 de 2013 et l'article 1 de l'arrêté no 32 de 2013. Elle demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiquement prises ou envisagées à cet égard. La commission lui demande en outre d'indiquer les mesures spécifiquement prises pour assurer que tous les travailleurs, hommes et femmes, bénéficient d'une protection adéquate lorsqu'ils travaillent dans des conditions dangereuses ou difficiles.**

V. Assurer que le harcèlement sexuel est interdit par la législation du travail et donner des informations sur la façon dont les plaintes en la matière peuvent être traitées

La commission rappelle qu'elle a évoqué précédemment la nécessité de définir et d'interdire explicitement le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, en prenant le soin de viser à la fois le harcèlement sexuel qui s'apparente au chantage sexuel (*quid pro quo*) et le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Dans son rapport, le gouvernement fait valoir qu'aucune affaire de harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'a été signalée et qu'aucune plainte de cette nature n'a été enregistrée par le ministère du Travail et du Développement social ou d'autres instances compétentes. En outre, il se réfère aux articles 81 et 107(7) de la loi sur le travail dans le secteur privé et au point 33 de la grille des amendes et autres sanctions annexée aux Instructions no 12 du Bureau de la fonction publique de 2007. La commission relève à nouveau que ces dispositions ne comportent pas de définition claire du harcèlement sexuel mais qu'elles prévoient des sanctions dans les cas d'inconduite grave, ainsi: i) l'article 81 autorise l'employeur à suspendre temporairement un travailleur «si un délit d'atteinte à l'honneur, à la confiance ou à la moralité publique ou un délit au sein du Département du travail lui est imputé»; ii) l'article 107 autorise l'employeur à mettre un terme à l'emploi sans préavis ni compensation lorsqu'une décision judiciaire définitive a condamné le travailleur pour un délit d'atteinte à l'honneur, à la confiance, à la moralité publique ou pour avoir «commis un acte immoral sur le lieu de travail»; et iii) l'article 33 de la grille des amendes et autres sanctions prévoit un avertissement écrit préalable au licenciement dans la fonction publique en cas d'agression verbale ou physique constitutive de harcèlement sexuel. La commission tient à souligner que, sans une définition et une interdiction précises du harcèlement sexuel *quid pro quo* ou du harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile, il est permis de se demander si la législation couvre bien toutes les formes de harcèlement sexuel (voir étude d'ensemble de 2012, paragr. 791). Elle rappelle également que l'absence de plaintes pour harcèlement sexuel, mise en avant par le gouvernement, ne signifie pas nécessairement que cette forme de discrimination n'existe pas; elle peut

professional abilities and role in society, violate the principle of equality of opportunity between men and women in employment and occupation enshrined in the Convention. In addition, provisions relating to the protection of persons working under hazardous or difficult conditions should be aimed at protecting the health and safety of both men and women at work (see General Survey, 2012, paragraph 840). **Consequently, the Committee once again urges the Government to take steps to ensure that protective measures applicable to women are limited to maternity protection in the strict sense, and to repeal or withdraw any provisions that constitute an obstacle to the recruitment and employment of women, such as Ministerial Order No. 16 of 2013 and section 1 of Order No. 32 of 2013. It asks the Government to provide information on the specific steps taken or envisaged in this regard. The Committee further asks the Government to identify the specific measures adopted to ensure that all workers, both men and women, working under hazardous or difficult conditions, are adequately protected.**

V. Ensure sexual harassment is prohibited in the labour legislation and provide information regarding how complaints of this nature may be advanced

The Committee recalls that it had referred to the need to define and prohibit, expressly, sexual harassment in employment and occupation encompassing both *quid pro quo* and hostile environment harassment. In its report, the Government stresses that no cases of sexual harassment in the workplace have been reported and no complaints of this type have been registered by the Ministry of Labour and Social Development or other relevant bodies. In addition, it refers to sections 81 and 107(7) of the Labour Law in the Private Sector and item 33 of the Schedule of fines and penalties in Instructions No. 12 of the Bureau of the Civil Service of 2007. The Committee notes once again that these provisions do not provide a clear definition of sexual harassment but prescribe the sanctions in cases of serious misconduct, thus: (i) section 81, allows the employer to temporarily suspend a worker "if an offence or a misdemeanour prejudicing honour, trust or public ethics or an offence within the labour department is attributed to the worker"; (ii) section 107 allows the employer to terminate the labour contract without notice or compensation if a final judgment has been entered against the worker for an offence or a misdemeanour prejudicing honour, trust or public ethics or if the worker "has committed an immoral act at the workplace"; (iii) item 33 of the Schedule of fines and penalties provides for a preliminary written warning of dismissal from the public service, in the case of an assault or verbal or physical sexual harassment. The Committee wishes to emphasize that, without a clear definition and prohibition of sexual harassment in employment, it remains doubtful whether the legislation effectively addresses all forms of sexual harassment, both *quid pro quo* and hostile working environment (see General Survey, 2012, paragraph 791). The Committee also points out that the absence of reported cases on sexual harassment, as stated by the Government, does not necessarily indicate that this form of sex discrimination does not exist; rather, it is likely to reflect the lack of an appropriate legal framework, the lack of awareness, understanding and recognition of this form of sex discrimination among government officials, workers and employers and their organizations, as well as a lack of access to, or the inadequacy of, complaints mechanisms and means of redress, or a fear of reprisals (see General Survey, 2012, paragraph 790). **Recalling once again that sexual harassment is a serious manifestation of sex discrimination and a violation of human rights, and that addressing sexual harassment through criminal proceedings only is not sufficient (due to the sensitivity of the issue, the more onerous burden of proof, and the limited range of behaviours addressed), the Committee once again urges the Government to take steps to formally prohibit in the civil or labour law both *quid pro quo* and hostile environment sexual harassment and to provide remedies and dissuasive sanctions. It also asks the Government to take practical measures to prevent and address sexual harassment in employment and occupation, and to provide detailed information in this regard. Noting that the Government affirms its readiness to take advantage of ILO technical support, the Committee urges the Government to avail itself of the technical assistance of the Office.**

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

plutôt révéler l'absence de cadre légal approprié, un manque de sensibilisation par rapport à cette forme de discrimination parmi les dirigeants, les travailleurs et les employeurs ou leurs organisations, l'absence d'accès à des mécanismes de plainte et des voies de réparation ou leur caractère inadéquat, ou encore la crainte de représailles (voir étude d'ensemble de 2012, paragr. 790). *Rappelant une fois de plus que le harcèlement sexuel constitue une manifestation grave de la discrimination fondée sur le sexe et une violation des droits humains, et que les poursuites pénales ne suffisent pas pour lutter contre ce phénomène (en raison du caractère sensible de cette question, de la charge de la preuve qui est difficile à apporter et de l'éventail limité des comportements pris en compte), la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre des dispositions afin que le droit civil ou la législation du travail interdisent formellement le harcèlement sexuel sous ces deux formes – quid pro quo et la création d'un environnement de travail hostile – et prévoient des sanctions dissuasives et des réparations. Elle le prie également de prendre des mesures d'ordre pratique tendant à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession et de donner des informations détaillées à cet égard. Notant que le gouvernement se déclare disposé à faire appel à l'appui technique du BIT à cet égard, la commission prie instamment le gouvernement de le faire.*

La commission souève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de la discusión celebrada en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en su 106.ª reunión (junio de 2017) y de las conclusiones adoptadas, en las que se pide al Gobierno de Bahrein que:

- i) informe a la Comisión de Expertos, para su reunión de noviembre de 2017, sobre las medidas adoptadas para cumplir los compromisos que figuran en los acuerdos tripartitos de 2012 y 2014 en relación con los esfuerzos del Gobierno para aplicar el Convenio núm. 111;
- ii) vele por que la legislación cubra todos los motivos prohibidos de discriminación, tanto directa como indirecta, enumerados en el *artículo 1, 1), a), del Convenio* y tome medidas para garantizar que la discriminación en el empleo y la ocupación se prohíba en la legislación y la práctica;
- iii) vele por que tanto los trabajadores migrantes como los trabajadores domésticos estén cubiertos por la protección prevista en la legislación contra la discriminación;
- iv) garantice la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para las mujeres, y
- v) garantice que el acoso sexual esté prohibido en el Código del Trabajo y proporcione información acerca de la manera en que las quejas de esta naturaleza pueden presentarse a la Comisión de Expertos para su reunión de noviembre de 2017.

La Comisión también toma nota de que la Comisión de la Conferencia invitó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos y que la Oficina aún está esperando la respuesta del Gobierno.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que se recibieron el 6 de septiembre de 2017, la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2017 y la Internacional de la Educación (IE) y la Asociación de Maestros de Bahrein (BTA) recibidas el 6 de septiembre de 2017, las cuales, de conformidad con la práctica establecida, se remitieron al Gobierno para que realice los comentarios al respecto.

I. Medidas adoptadas para cumplir los compromisos que figuran en los acuerdos tripartitos de 2012 y 2014

Artículo 1 del Convenio. Discriminación por motivo de opinión política. La Comisión recuerda que en la 100.ª reunión (junio de 2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo, algunos delegados trabajadores de la Conferencia presentaron una queja, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, relativa a la inobservancia por Bahrein del Convenio núm. 111. Según la queja, en febrero de 2011, se impusieron suspensiones y sanciones de diversos tipos, incluidos despidos, a los miembros y dirigentes, como consecuencia de manifestaciones pacíficas en las que se exigieron cambios económicos y sociales, y que expresaron su apoyo a la democratización y la reforma en curso. En la queja se alegaba que estos despidos habían tenido lugar debido a las opiniones, las creencias de los trabajadores y su afiliación a un sindicato. En su 320.ª reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración acogió con agrado un acuerdo tripartito, concluido en 2012 por el Gobierno, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI), así como un acuerdo tripartito complementario concluido en 2014. El Consejo de Administración invitó a esta Comisión a que examinara la aplicación del Convenio por el Gobierno, y a que realizara un seguimiento de la puesta en práctica de los acuerdos concluidos. Según el acuerdo tripartito de 2012, la Comisión tripartita nacional que se había establecido para examinar la posición de los trabajadores que habían sido despedidos o que habían sido remitidos a los tribunales penales debería proseguir su labor para asegurar la plena reinserción de dichos trabajadores. Además, en virtud del Acuerdo tripartito complementario de 2014, el Gobierno, la GFBTU y la BCCI habían acordado: i) remitir a un comité tripartito aquellos casos que no se habían resuelto, que estaban

relacionados con reclamaciones o compensaciones financieras y, en ausencia de consenso, remitir dichos casos con miras a una resolución judicial; ii) brindar cobertura de seguro social por el período de interrupción de los servicios, y iii) reintegrar a los 165 trabajadores despedidos restantes del empleo del sector público y de las principales empresas privadas en las que el Gobierno tenga acciones y de otras empresas privadas, según la lista adjunta al Acuerdo tripartito complementario.

En su memoria, el Gobierno recuerda que, la fecha de presentación de la memoria (30 de agosto de 2017), el 98 por ciento de todos los casos que conllevaron despido y que se mencionaron en el acuerdo tripartito de 2012 se habían resuelto con éxito (reinserción con la plena retención de sus derechos y prestaciones en materia de empleo y jubilación) y que esta queja se había archivado, con el acuerdo de las tres partes. En lo que respecta al 2 por ciento restante (o los 165 casos problemáticos pendientes en los que hubo desacuerdo con los empleadores), el Gobierno indica que, aunque se refieren a casos en los que las personas afectadas han sido objeto de condena penal o en los que no se ha demostrado un vínculo entre el despido y los eventos de 2011, se había acordado (en el marco del acuerdo tripartito complementario de marzo de 2014) proseguir las negociaciones con los empleadores a fin de resolver estos casos o de encontrar un empleo alternativo a los trabajadores afectados. Según el Gobierno, se han tramitado y resuelto 108 casos reintegrando a los trabajadores o encontrando un trabajo alternativo similar para ellos con las mismas condiciones salariales y prestaciones. Algunos trabajadores despedidos aceptaron la compensación financiera ofrecida, mientras que otros obtuvieron licencias comerciales y se han convertido en empresarios independientes.

El Gobierno explica que, el 5 de enero de 2017, la GBFTU le escribió pidiéndole que redoblara sus esfuerzos para abordar los 37 casos restantes de los 165 que figuran en la lista anexa al acuerdo tripartito, que la GBFTU consideró pendientes y aún no finalizados. Con arreglo al principio de la cooperación sostenida y la alianza con la GBFTU, el Gobierno no escatimó esfuerzos para resolver los 37 casos problemáticos, a pesar de las divergencias de opinión sobre los motivos de despido en estos casos. Los resultados de estos esfuerzos son los siguientes: de estos 37 casos: i) diez trabajadores despedidos fueron reintegrados, no obstante las dificultades que esto conllevó; ii) a dos de ellos se les ofreció un acuerdo económico a solicitud suya, ya que no querían reincorporarse al trabajo; iii) de los 18 trabajadores que fueron objeto de condena penal, 13 casos se han resuelto. A pesar de que el Gobierno no tiene ninguna obligación para con los trabajadores declarados culpables en un tribunal penal, había resuelto encontrarles un empleo alternativo, si lo deseaban, una vez se hubieran registrado como solicitantes de empleo y hubieran presentado un «certificado de readaptación». En los cinco casos pendientes restantes no se ha aprovechado esta oportunidad, y iv) el examen y la investigación de los documentos sometidos por la GBFTU a las reuniones de la Comisión tripartita paritaria han mostrado que siete casos son casos ordinarios de despido que deben abordarse como conflictos laborales individuales (por ejemplo, las sanciones disciplinarias iniciadas antes de los eventos de febrero de 2011) y/o sin ningún vínculo con los eventos de febrero de 2011 en Bahrein. Por lo tanto, se había acordado excluirlos de la lista de trabajadores despedidos reconocidos en virtud del acuerdo tripartito. No obstante, el Gobierno había procurado ayudar a estos trabajadores y examinar su situación; como consecuencia, de estos siete trabajadores, uno ha dimitido por motivos de salud; uno ha aceptado la oferta de un empleo alternativo en el sector privado; uno ha optado por convertirse en empleador y el Gobierno le ha permitido obtener un registro comercial, y cuatro no aprovecharon la posibilidad de postular a un empleo alternativo. El Gobierno concluye por tanto que, de conformidad con lo anterior, todos los casos de trabajadores despedidos a raíz de los eventos de febrero y marzo de 2011 se han resuelto plenamente sobre la base de la cooperación a nivel nacional entre los interlocutores sociales, y afirma su disposición en todo momento a seguir cooperando y su compromiso de encontrar un empleo alternativo adecuado para quienes lo deseen.

A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI de que no todos los trabajadores despedidos han sido plenamente reincorporados a sus trabajos. Según la CSI, 64 casos de despido relacionados con los eventos de febrero de 2011 siguen sin haberse resuelto, porque los empleadores se negaron a readmitir a los trabajadores. La CSI afirma asimismo que la compensación financiera de la mayoría de los trabajadores readmitidos aún no ha sido pagada por sus empleadores respectivos pese a las condiciones de los acuerdos tripartitos a este respecto, y que algunos empleadores también se han negado a proporcionar un seguro social a los trabajadores readmitidos por el período en el que fueron despedidos. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en la lista de 165 nombres adjunta al acuerdo tripartito de marzo de 2014, sólo se mencionan 12 personas como trabajadores del Ministerio de Educación. La IE y la BTA indican que muchos docentes que tomaron parte en las protestas pacíficas habían perdido sus trabajos y medios de sustento en aquel momento y todavía no habían sido reintegrados ni habían recibido una compensación financiera. Sin embargo, no se desprende claramente de la declaración de la IE y de la BTA si algunos de los 120 docentes que perdieron sus empleos, y siguen esperando su reinserción, formaron parte de los acuerdos tripartitos concluidos en 2012 y 2014. La Comisión toma nota asimismo de que la GBFTU, que es parte en los acuerdos tripartitos, no envió su observación confirmando la plena aplicación del acuerdo arriba mencionado, tal como indicó el Gobierno. También toma nota de que el propio Gobierno concluye su memoria refiriéndose a esta cuestión, indicando su disposición y compromiso de seguir colaborando a fin de encontrar un empleo alternativo adecuado para todos los trabajadores despedidos, si así lo desean — lo que significa que algunos casos aún no se han resuelto. *Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que comunique pruebas de que los casos de 165 trabajadores despedidos mencionados por nombre en el anexo del acuerdo tripartito de marzo de 2014, han sido resueltos satisfactoriamente para las partes, es decir, que no sólo se reinsertó a los trabajadores que lo deseaban o se les ofreció un empleo alternativo, sino que también se les proporcionó compensación financiera y cobertura de seguro social para el período en que fueron despedidos. Tomando nota de que los trabajadores que fueron condenados por decisiones judiciales podrían pedir al Ministerio asistencia para encontrar un empleo alternativo a condición de que se registren como solicitantes de empleo y de que presenten un «certificado de readaptación», y de que 9 de 18 no han aprovechado esa oportunidad, la*

Comisión pide al Gobierno que indique qué condiciones han de cumplirse para obtener dicho certificado.

La Comisión toma nota de la información transmitida por la IE y la BTA acerca de que, a raíz del despido de una serie de docentes que tomaron parte en las demostraciones pacíficas durante los eventos de 2011, el Ministerio de Educación ha contratado a unos 9 000 expatriados de otros Estados árabes, y se ha establecido una fuerza de trabajo de docentes de dos niveles que cuentan con docentes expatriados que gozan de mejores condiciones que los nacionales. *Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado sus comentarios sobre las cuestiones planteadas en dicha observación, la Comisión invita al Gobierno a que comunique sus comentarios sobre estas cuestiones.*

II. Vele por que la legislación cubra todos los motivos de discriminación enunciados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, y la discriminación tanto indirecta como directa, y tome medidas para garantizar que la discriminación en el empleo y la ocupación se prohíba en la legislación y en la práctica

Artículo 1, 1), a), y 3). Motivos de discriminación y aspectos del empleo y de la ocupación. La Comisión recuerda que, en su comentario anterior, había tomado nota de que la Ley del Trabajo en el Sector Privado, de 2012 (ley núm. 36/2012) no se aplica a «los funcionarios públicos y personas consideradas como tales, incluyendo los trabajadores agrícolas, los guardias de seguridad, las niñeras, los chóferes y los cocineros» que trabajan para el empleador o los miembros de su familias (artículo 2, b)). También había subrayado que los artículos 39 (discriminación salarial) y 104 (terminación de la relación de trabajo) de la Ley del Trabajo en el Sector Privado no incluyen la raza, el color (sólo mencionados en el artículo 39), la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social en la lista de motivos prohibidos de discriminación. La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno reconoce que no existe una definición integral de todas las formas de discriminación de conformidad con el Convenio, reitera sus explicaciones anteriores, a saber: i) en la práctica, no se notificó ninguna violación real de este principio en 2015 y 2016 (el Ministerio recibe más de 3 000 solicitudes semanales y ninguna alega discriminación por motivo de opinión política, género, religión, etc.); ii) los trabajadores del sector privado tienen a su disposición una serie de mecanismos para presentar y expresar quejas (órganos encargados de la resolución de conflictos, el ministerio competente, los tribunales, etc.), y iii) los trabajadores del sector público están cubiertos por una instrucción del servicio público núm. 16/2016 que prohíbe la discriminación por motivo de género, origen étnico, edad o religión, y tienen a su disposición asimismo procedimientos de presentación de quejas (comités internos, Oficina del Servicio Civil, tribunales, etc.). No obstante, el Gobierno indica que está dispuesto a cooperar con la OIT para estudiar la posibilidad de formular una definición integral de discriminación en estas dos leyes sobre la base de las normas internacionales del trabajo, en consonancia con mecanismos y procedimientos constitucionales y legislativos específicos. A este respecto, la Comisión reitera que disponer de definiciones claras y detalladas de lo que constituye la discriminación en el empleo y la ocupación es determinante para poder identificar y abordar las muy distintas formas en las que puede manifestarse (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 743). Subraya asimismo que la falta de quejas no es un indicador de la ausencia de discriminación en la práctica. Es más probable que indique la ausencia de un marco jurídico apropiado, la falta de concienciación acerca de los derechos, la falta de confianza y en el acceso en la práctica a los procedimientos, o la ausencia de dicho acceso, o el temor a represalias. El temor a represalias suscita particular inquietud en el caso de los trabajadores migrantes. *Recordando la declaración del Gobierno de que está dispuesto a estudiar, con el apoyo técnico de la OIT, la posibilidad de formular una definición integral de discriminación en consonancia con el Convenio, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para incluir en la Ley del Trabajo en el Sector Privado, de 2012, una definición de discriminación, así como una prohibición de la discriminación directa e indirecta que cubra a todos los trabajadores, sin distinción alguna, con respecto a todos los motivos previstos en el Convenio, incluido el color; en relación con todos los aspectos del empleo, incluido el acceso a la formación profesional, el acceso al empleo y a ocupaciones particulares, y las condiciones de empleo, y de que proporcione información sobre cualquier evolución a este respecto. Además, tomando nota de que el decreto legislativo núm. 48, de 2010, relativo al servicio civil no incluye una prohibición de discriminación, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que los funcionarios públicos gocen de protección adecuada en la práctica contra la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación en relación con todos los motivos previstos en el Convenio. A este respecto, la Comisión alienta al Gobierno a que considere incluir disposiciones específicas en el decreto legislativo núm. 48 que prevean la protección integral contra la discriminación en el servicio civil.*

III. Vele por que tanto los trabajadores migrantes como los trabajadores domésticos estén incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación contra la discriminación

Artículo 3, c). Trabajadores migrantes. En respuesta a la solicitud de la Comisión de que el Gobierno comunicara información sobre las medidas específicas adoptadas para garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, contra la discriminación por los motivos establecidos en el Convenio, incluido el acceso a vías de recurso y procedimientos apropiados, el Gobierno reitera la información proporcionada anteriormente sobre la protección de los trabajadores migrantes en el país, entre ellos los trabajadores domésticos, e indica una vez más que no se han proporcionado pruebas de discriminación contra los trabajadores migrantes. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno proporciona nueva información señalando que desde mediados de 2017, existe un sistema flexible de permisos de trabajo para regularizar la situación de un gran número de personas que trabajan en la economía informal en Bahrein, permitiéndoles beneficiarse del seguro social, del seguro de desempleo y de los sistemas de atención de salud. Este nuevo sistema permite a un trabajador migrante que trabaje en condiciones injustas solicitar a título individual un permiso de trabajo que le permita trabajar sin estar vinculado a un empleador determinado, de conformidad con las normas, y evitar así la explotación. También se garantiza a los trabajadores el pleno acceso a la protección jurídica. El sistema permitirá a un trabajador migrante firmar un contrato de trabajo temporal y

gozar al mismo tiempo de todos los beneficios y derechos previstos por la Ley del Trabajo en el Sector Privado, incluida la libertad de traslado de un empleo a otro.

En lo que respecta a los trabajadores migrantes, la CSI recuerda que los trabajadores migrantes representan aproximadamente el 77 por ciento de la fuerza de trabajo de Bahrein y provienen principalmente de Bangladesh, Egipto, Filipinas, India, Jordania, Kenya, Nepal, Pakistán, República Árabe de Siria, Sri Lanka, Tailandia, y Yemen. Los trabajadores migrantes están representados en numerosos ámbitos de la economía, con inclusión del trabajo doméstico (el 12,8 por ciento de la fuerza de trabajo bahreiní y el 42,2 por ciento de la fuerza de trabajo femenina), la construcción y los servicios. En su informe, la CSI confirma la introducción de un programa piloto que prevé un permiso de trabajo flexible (FLEXI) para categorías limitadas de trabajadores migrantes en situación irregular (no pueden beneficiarse del mismo los trabajadores calificados y los trabajadores que huyeron de empleadores abusivos, y tampoco los trabajadores domésticos y agrícolas). Así pues, los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular y trabajan actualmente en Bahrein pueden trabajar sin un patrocinador a condición de que cubran ciertos costos, como las comisiones anuales por el permiso de trabajo (530 dólares de los Estados Unidos), la atención de salud anual (381 dólares de los Estados Unidos) y una tarifa mensual por el seguro de salud (80 dólares de los Estados Unidos). Además, estos trabajadores deben proporcionar un pasaporte válido con el fin de solicitar un permiso. Sin embargo, la CSI añade que los migrantes que están atrapados en una situación irregular no suelen estar en posesión de su pasaporte debido a su confiscación por el empleador anterior. Además, no está claro qué ley cubre los contratos de trabajo de quienes tienen un permiso «flexible» y la manera en que esto repercute en las protecciones laborales que se les brinda. En lo tocante al derecho a cambiar de empleador, la Comisión toma nota del número total de autorizaciones para el traslado de un empleador a otro concedidas en 2015 (35 000) y en 2016 (24 000). También toma nota de que, según la CSI, aunque el Gobierno ha señalado en reiteradas ocasiones que los trabajadores migrantes bahreiníes no están sujetos al sistema *kafala* y pueden cambiar de empleo sin la autorización de su patrocinador, la Autoridad de Regulación del Mercado de Trabajo sigue permitiendo a los empleadores que incluyan en sus contratos de trabajo un requisito que limite la autorización de un traslado a otro empleador durante un tiempo especificado.

Por lo referente a los trabajadores domésticos, la CSI recuerda que, salvo en el caso de muy pocas disposiciones, quedan excluidos de la cobertura de la legislación laboral; por lo tanto, no se benefician de las disposiciones de la Ley del Trabajo sobre los días de descanso semanales o de la fijación de un límite a las horas de trabajo (ya que algunas veces trabajan hasta 19 horas al día con pausas mínimas y ningún día libre); no se establece un salario mínimo, lo que se traduce en que los empleadores pueden pagar salarios mensuales de apenas 92 dólares de los Estados Unidos, promediando 186 dólares de los Estados Unidos. La CSI concluye recordando que una serie de informes indican que las trabajadoras domésticas son víctimas de abuso físico y acoso sexual. *La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información a este respecto. Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que formule comentarios sobre las alegaciones de la CSI relativas al programa «flexible» introducido recientemente y al sistema kafala. Entre tanto, la Comisión reitera su solicitud anterior de que el Gobierno suministre información sobre las medidas específicas adoptadas para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores migrantes domésticos, contra la discriminación por todos los motivos especificados en el Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que asegure que todas las normas adoptadas para regular el derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleador no impongan unas condiciones o limitaciones que pudieran aumentar su dependencia de los trabajadores migrantes de sus empleadores, y hacerles así más vulnerables a las prácticas abusivas y discriminatorias. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la naturaleza y el número de casos, desglosados por sexo, ocupación y país de origen, en los que el empleador o la Autoridad de Regulación del Mercado de Trabajo no autorizó el traslado a otro empleador y por qué motivo. También pide al Gobierno que identifique las medidas específicas adoptadas o previstas a fin de sensibilizar tanto a los trabajadores migrantes como a los empleadores acerca de los mecanismos existentes, para presentar sus quejas a las autoridades competentes. Además, la Comisión pide al Gobierno que fortalezca la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los jueces, los inspectores del trabajo y otros funcionarios públicos, y que detecte y aborde casos de discriminación.*

IV. Garantice la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para las mujeres

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido que el Gobierno siguiera proporcionando información sobre las medidas adoptadas por el Consejo Supremo de Mujeres (CSW) y otras autoridades competentes, también en el marco del Plan nacional para la promoción de las mujeres bahreiníes (2013-2022), a fin de promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como ejemplos concretos de reformas legislativas emprendidas o previstas, así como información sobre su impacto en las oportunidades de empleo para las mujeres, incluidos los ámbitos dominados tradicionalmente por hombres. Había pedido al Gobierno que siguiera proporcionando información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, desglosada por sector, categorías profesionales y cargos desempeñados en los sectores público y privado, y sobre el número de mujeres y de hombres que se benefician respectivamente de la formación profesional. En su memoria, el Gobierno recuerda que las mujeres bahreiníes empezaron a trabajar en el sector privado en los años cincuenta y que, en la década de los sesenta habían empezado a obtener registros comerciales y a incorporarse al mundo empresarial. Según las estadísticas proporcionadas, en 2016 las mujeres representaban el 32,8 por ciento de la fuerza de trabajo bahreiní total y su salario promedio había aumentado de 465 dinares bahreiníes (1 232 dólares de los Estados Unidos) en 2011 a 521 dinares bahreiníes (1 381 dólares de los Estados Unidos) en el segundo trimestre de 2016. En agosto de 2016, las mujeres bahreiníes abarcaban el 39 por ciento de los registros comerciales individuales. En el sector privado, ocupaban cargos de liderazgo, como presidentas ejecutivas,

presidentas y miembros de juntas directivas. En 2014, se eligió a cuatro mujeres para que formaran parte de la junta directiva de la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein, en la que representan el 22 por ciento de los miembros. Además, las mujeres bahreínes han comenzado a incorporarse a nuevos ámbitos de empleo con los que no se las asociaba anteriormente, por ejemplo, convirtiéndose en conductoras de taxi, profesoras de autoescuela y joyeras. Según el Gobierno, esta información demuestra que las mujeres representan aproximadamente el 50 por ciento de todos aquellos que trabajan en la educación en el sector público y privado. En cuanto al CSW, la Comisión toma nota de que, en coordinación con el CSW, se han constituido 45 comités de igualdad de oportunidades en los organismos gubernamentales con el fin de incorporar las necesidades de las mujeres en el marco de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de empleo, y de lograr la igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores y entre todos los beneficiarios de los servicios estatales. Los comités de igualdad de oportunidades se encargan de elaborar directrices, criterios y planes relativos a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, de supervisar la plena incorporación de las necesidades de las mujeres en el marco de la igualdad de oportunidades, y de prestar asesoramiento. La Comisión toma nota de que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social ha emprendido una serie de iniciativas concebidas para fomentar el empleo de las mujeres y promover formas de integrar a estas últimas en el mercado de trabajo. Estas iniciativas incluyen, entre otras, la promoción de la contratación de las mujeres ofreciendo un apoyo financiero equivalente al 50 por ciento del salario mensual durante un periodo de dos años; la creación de vacantes exclusivamente para mujeres en el mercado de trabajo; la facilitación de programas de formación para mujeres en especializaciones requeridas; la organización de ferias de empleo concebidas específicamente para contratar a mujeres; la concesión a las empresas y a los empleadores de beneficios adicionales por contratar a mujeres y promover su presencia en el mercado de trabajo, y el reconocimiento del derecho de las mujeres a trabajar a tiempo parcial (entre cuatro y seis horas al día), gozando al mismo tiempo de todos los derechos y prestaciones establecidos en la Ley del Trabajo en el Sector Privado y otras leyes; asegurando el derecho a vacaciones anuales, al seguro social, a unas condiciones de trabajo saludables, etc. El Gobierno indica que, además de gozar de plena protección y de todos los beneficios establecidos por la Ley del Trabajo en el Sector Privado, la legislación concede a las mujeres una licencia de maternidad (prolongada a 60 días de licencia remunerados, en lugar de los 45 previstos por la ley anterior), una licencia no remunerada para cuidar de un hijo menor de 6 años de edad (esta nueva licencia no estaba contemplada en la legislación anterior) y un mes de licencia remunerada en caso de defunción de su marido. A este respecto, la Comisión opina que, con el fin de evitar el fortalecimiento de estereotipos relativos a la función de las mujeres y los hombres en la sociedad y en la familia, algunas de las medidas mencionadas anteriormente (el derecho de las mujeres a trabajar a tiempo parcial, una licencia no remunerada para cuidar de un hijo menor de 6 años de edad o un mes de licencia remunerada en caso de defunción del marido de una mujer que trabaja) deberían hacerse extensivas asimismo a los hombres. **Tomando nota de que la memoria del Gobierno contiene información abundante sobre las medidas adoptadas para promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el impacto de cada una de estas medidas en el aumento del número de mujeres que ocupan cargos de liderazgo y sobre su situación en el mercado de trabajo, en particular en ámbitos tradicionalmente dominados por hombres. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga comunicando información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, desglosada por sector, categoría profesional y cargo tanto en el sector público como privado, y sobre el número de hombres y de mujeres que reciben formación profesional.**

Artículo 5. Medidas especiales de protección. En sus comentarios anteriores, la Comisión hizo referencia al artículo 31 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado relacionada con el trabajo prohibido para las mujeres, y pidió que el Gobierno adoptara las medidas necesarias para asegurar que las medidas de protección aplicables a las mujeres se limitaban a la protección de la maternidad en el sentido estricto. A este respecto, la Comisión tomó nota de la adopción de la orden ministerial núm. 32, de 2013, que prohíbe el empleo de las mujeres en ciertos sectores y ocupaciones, incluido el trabajo subterráneo, el trabajo que conlleva exposición a altas temperaturas o a vibraciones peligrosas, el trabajo que requiere grandes esfuerzos o esfuerzos físicos continuos, y el trabajo que conlleva la utilización o fabricación de plomo (artículo 1). La Comisión toma nota asimismo de la orden ministerial núm. 16, de 2013, relativa a las ocupaciones y las circunstancias en las que está prohibido emplear a mujeres de noche. Dicha orden especifica los establecimientos industriales en los que no puede emplearse a mujeres de noche, como los sitios en que se fabrican, destruyen o transforman materiales; los astilleros, los sitios de trabajos eléctricos (generación, transferencia o conexión), y los sitios de proyectos de construcción y de ingeniería civil. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno reitera su explicación anterior de que estas medidas concretas tienen por objeto proteger a las mujeres contra empleos que atentan contra su dignidad, sus capacidades y su constitución. Al tiempo que toma nota de la voluntad del Gobierno de contemplar la posibilidad de incluir modificaciones legislativas o normativas en la ley, la Comisión se ve obligada a recordar nuevamente que las medidas de protección aplicables al empleo de las mujeres, que se basan en estereotipos relativos a sus capacidades profesionales y su papel en la sociedad, infringen el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación consagrado en el Convenio. Además, las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían tener por objeto proteger la seguridad y salud en el trabajo, tanto de los hombres como de las mujeres (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 840). **En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno nuevamente a que adopte medidas para asegurar que las medidas de protección aplicables a las mujeres se limiten a la protección de la maternidad en el sentido estricto, y a que revoque o suprima cualquier disposición que constituya un obstáculo a la contratación y empleo de las mujeres, como la orden ministerial núm. 16, de 2013, y el artículo 1 de la orden ministerial núm. 32, de 2013. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas o previstas a este**

respecto. La Comisión pide además al Gobierno que identifique las medidas concretas adoptadas para asegurar que todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles, estén protegidos de manera adecuada.

V. Garantice que el acoso sexual esté prohibido en legislación laboral y proporcione información acerca de la manera en que las quejas de esta naturaleza pueden presentarse

La Comisión recuerda que había hecho referencia a la necesidad de definir y prohibir, expresamente, el acoso sexual en el empleo y la ocupación que abarcan tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) como el acoso sexual resultante de un ambiente de trabajo hostil. En su memoria, el Gobierno subraya que no se han notificado casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, u otros órganos pertinentes, no han registrado quejas de este tipo. Además, hace referencia a los artículos 81 y 107, 7), de la Ley del Trabajo en el Sector Privado que regula el sector privado, y al punto 33 de la lista de multas y sanciones contenida en la instrucción núm. 12 de la Oficina del Servicio Civil, de 2007. La Comisión toma nota una vez más de que estas disposiciones no proporcionan una distinción clara del acoso sexual, pero prevén las sanciones en caso de infracción grave: así pues, i) el artículo 81 permite al empleador suspender temporalmente a un trabajador «si se atribuye al trabajador un delito, incluido un delito menor que socave el honor, la confianza o la ética pública, o un delito cometido en el departamento del trabajo»; ii) el artículo 107 permite al empleador poner fin al contrato de trabajo sin previo aviso o compensación si se ha dictado una sentencia definitiva contra el trabajador por un delito, incluido un delito menor, que socave el honor, la confianza o la ética pública, o «si se atribuye al trabajador un delito cometido en el departamento del trabajo», y iii) el punto 33 de la lista de multas y sanciones prevé una advertencia escrita preliminar del despido del servicio público en caso de agresión o de acoso sexual verbal o físico. La Comisión subraya que, sin una definición clave, sin una definición clara y sin la prohibición del acoso sexual en el empleo, sigue siendo dudoso que la legislación aborde efectivamente todas las formas de acoso sexual, tanto el acoso sexual que se asimila al chantaje (*quid pro quo*) como el acoso sexual resultante de un ambiente de trabajo hostil (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 791). La Comisión señala asimismo que la falta de casos notificados de acoso sexual, tal como señala el Gobierno, no indica necesariamente que esta forma de discriminación sexual no exista: en su lugar, es probable que refleje la falta de un marco jurídico apropiado, la falta de concienciación, la falta de comprensión y de reconocimiento de esta forma de discriminación sexual entre los funcionarios gubernamentales y los trabajadores y empleadores y sus organizaciones, así como una falta de acceso a los mecanismos de presentación de quejas o vías de recurso, o la insuficiencia de aquéllos, o el temor a represalias (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 790). *Recordando una vez más que el acoso sexual es una grave manifestación de discriminación sexual y una violación de los derechos humanos, y que abordar el acoso sexual únicamente a través de procedimientos penales no es suficiente (debido a la sensibilidad de la cuestión, la mayor carga de la prueba y la serie limitada de comportamientos abordados), la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que adopte medidas para prohibir formalmente en el derecho civil o laboral tanto el acoso sexual que se asimila al chantaje (quid pro quo) como el acoso sexual resultante de un ambiente de trabajo hostil, y a que proporcione reparaciones y sanciones disuasorias. Pide asimismo al Gobierno que adopte medidas prácticas para prevenir y combatir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, y que comunique información detallada a este respecto. Tomando nota de que el Gobierno afirma su disposición para aprovechar el apoyo técnico de la OIT, la Comisión insta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Bélarus / Belarus / Belarús
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
(Ratification / Ratificación: 1956)

La commission prend note des observations du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), reçues le 31 août 2017.

La commission prend note de la discussion détaillée qui a eu lieu au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence en mai-juin 2016, concernant l'application de la convention par le Bélarus. Dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a instamment prié le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT et de collaborer de manière constructive avec le Bureau aux plus hauts niveaux pour résoudre les questions soulevées avant la prochaine session. La commission prend également note du rapport de la mission consultative technique du BIT au Bélarus qui s'est déroulée du 19 au 23 juin 2017.

Article 1, paragraphe 1, et article 2, paragraphes 1 et 2 c), de la convention. Travail obligatoire imposé par la législation nationale à certaines catégories de travailleurs et de personnes. La commission avait noté antérieurement avec regret l'adoption de plusieurs dispositions législatives nationales dont l'application pourrait conduire à des situations relevant du travail forcé, et qui étaient, par conséquent, incompatibles avec l'obligation de supprimer le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, tel que prévu par la convention. En particulier, la commission avait attiré l'attention du gouvernement sur les nouvelles dispositions législatives nationales suivantes.

1. *Travail obligatoire imposé aux travailleurs dans le secteur de la transformation du bois.* La commission avait pris note de l'adoption du décret présidentiel no 9 du 7 décembre 2012 sur des mesures complémentaires en faveur du développement de l'industrie du bois, et plus particulièrement l'article 1.2, qui prévoit qu'un salarié ne peut mettre fin à son contrat qu'avec le consentement de l'employeur.

La commission note que, dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a pris note avec intérêt de l'explication du gouvernement relative aux mesures prises pour abroger le décret no 9 par la publication du décret présidentiel no 182.

La commission note avec *satisfaction* l'information du gouvernement dans son rapport selon laquelle le décret no 9 a été abrogé par le décret no 182 du 27 mai 2016, dont une copie est jointe au rapport.

2. *Travail obligatoire imposé à des personnes ayant travaillé moins de 183 jours l'année écoulée.* La commission avait pris note de l'adoption du décret présidentiel no 3 du 2 avril 2015 sur la prévention de la dépendance à l'aide sociale, qui prévoit que les citoyens du Bélarus, les ressortissants étrangers et les apatrides résidents permanents du Bélarus n'ayant pas travaillé au moins 183 jours l'année écoulée, et n'ayant par conséquent pas payé d'impôts sur les revenus de leur travail pour la même période, sont tenus de verser un impôt spécial pour le financement des dépenses publiques. Les personnes qui ne payeraient pas cet impôt ou qui n'en payeraient qu'une partie sont passibles d'une sanction administrative sous la forme d'une amende ou d'une détention administrative assortie de travaux d'intérêt général obligatoires (art. 1, 4 et 14 du décret). La commission avait noté que, dans ses observations sur l'application de la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, reçues le 31 août 2015, le BKDP avait fait part de sa préoccupation au sujet du recours aux travaux d'intérêt général obligatoires à cet égard.

La commission note que, dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a instamment prié le gouvernement de fournir de plus amples informations sur la mise en œuvre, en droit et dans la pratique, du décret no 3 et de veiller à ce qu'il soit en totale conformité avec la convention.

La commission prend note que, dans ses observations, le BKDP indique que le décret présidentiel no 1 de 2017 porte modification du décret no 3. Néanmoins, les modifications apportées, telles que la prolongation du délai octroyé pour la participation au financement des dépenses publiques, ne change pas le caractère discriminatoire du décret no 3. Le BKDP indique en outre que le décret no 3 a été suspendu à titre officieux par le gouvernement à la suite de l'intervention de diverses parties prenantes qui réclamaient son abolition, mais qu'il n'a pas été abrogé. Par ailleurs, le gouvernement envisage toujours d'appliquer le principe selon lequel «qui ne travaille pas doit payer pour l'obtention de services» dans la nouvelle version du décret qu'il soumettra.

La commission prend dûment note que le gouvernement indique dans son

The Committee notes the observation of the Belarusian Congress of Democratic Trade Unions (BKDP), received on 31 August 2017.

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 105th Session, May–June 2016)

The Committee notes the detailed discussion which took place in the Conference Committee on the Application of Standards in May–June 2016, concerning the application by Belarus of the Convention. In its conclusions, the Conference Committee urged the Government to accept the technical assistance of the ILO and to constructively engage with the ILO at the highest levels to resolve the issues before its next sitting. The Committee also notes the report of the Technical Advisory Mission of the ILO to Belarus that took place from 19 to 23 June 2017.

Articles 1(1), 2(1) and 2(2)(c) of the Convention. Compulsory labour imposed by the national legislation on certain categories of workers and persons. The Committee previously noted with regret that several new provisions had been introduced into the national legislation, the application of which could lead to situations amounting to forced labour, and were thus incompatible with the obligation to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms, as required by the Convention. In particular, the Committee drew the Government's attention to the new provisions of the national legislation.

1. *Compulsory labour imposed on workers in the wood processing industry.* The Committee noted the adoption of Presidential Decree No. 9 of 7 December 2012 on additional measures for the development of the wood industry, and more particularly section 1.2 which provides that an employee can only terminate his or her contract with the consent of the employer.

The Committee notes that, in its conclusions, the Conference Committee noted with interest the Government's explanation of steps taken to repeal Decree No. 9 by Presidential Edict No. 182.

The Committee notes with *satisfaction* the Government's information in its report that Decree No. 9 has been withdrawn by Edict No. 182 of 27 May 2016, a copy of which is attached to its report.

2. *Compulsory labour imposed on persons who have worked fewer than 183 days the previous year.* The Committee noted the adoption of Presidential Decree No. 3 of 2 April 2015 on the prevention of dependency on social aid, which provides that citizens of Belarus, foreign citizens and stateless persons permanently residing in Belarus who have not worked for at least 183 days in the last year, and thus have not paid labour taxes for the same period, are required to pay a special levy to finance government expenditure. Non-payment or partial payment of such a levy entails administrative liability in the form of a fine or administrative arrest with compulsory community service (sections 1, 4 and 14 of the Decree). The Committee noted that, in its observations on the application of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), received on 31 August 2015, the BKDP expressed concern at the use of compulsory community service in that regard.

The Committee notes that, in its conclusions, the Conference Committee urged the Government to provide additional information on the operation in law and practice of Decree No. 3 and ensure that it is in full conformity with the Convention.

The Committee notes the observation of the BKDP that Presidential Decree No. 1 of 2017 amended Decree No. 3. However, the amendments, such as additional periods for participating in financing public expenditures, do not change the discriminatory nature of Decree No. 3. It further indicates that, Decree No. 3 was unofficially suspended by the Government following the call for its abolition from various stakeholders, but not repealed. Moreover, in the proposal of a new version, the Government again intends to implement the principle "if you do not work then you are to pay for services".

The Committee takes due note of the Government's indication in its report, and to the mission, that Decree No. 3 is suspended following the President's instruction. While 62,700 people have paid the labour taxes in

rapport et à la mission que le décret no 3 est suspendu sur instruction du Président. En 2015, 62 700 personnes ont payé des impôts sur les revenus de leur travail, mais en 2017 les autorités fiscales ont cessé d'envoyer des avis de paiement des impôts. En outre, les dispositions prévoyant des mesures administratives pour non-paiement des impôts n'ont pas été appliquées, et aucune sanction n'a été infligée à ce titre dans les faits. Le gouvernement indique par ailleurs qu'un nouveau cadre conceptuel est en cours d'élaboration en vue de modifier le décret no 3, l'objectif étant de déplacer l'importance accordée aux mesures fiscales pour la reporter sur la stimulation et la promotion de l'emploi et la réduction de l'emploi illégal. Un projet de texte législatif en la matière devrait être finalisé pour le 1er octobre 2017.

La commission note, d'après le rapport de mission, que le gouvernement a assuré à la mission que des consultations publiques, y compris avec les partenaires sociaux, seraient engagées au cours de l'élaboration de la version modifiée du décret no 3. **La commission prie par conséquent le gouvernement de poursuivre ses efforts en vue de la modification prochaine du décret no 3, après consultation de toutes les parties prenantes intéressées, en particulier les partenaires sociaux. Elle le prie également de fournir des informations sur toute avancée en la matière.**

3. *Personnes internées dans des «centres de santé et travail».* La commission avait pris note de l'adoption de la loi no 104-3 du 4 janvier 2010 sur les procédures et modalités de transfert de citoyens dans les centres de santé et travail et les conditions de leur séjour dans ces centres, qui prévoit que les citoyens souffrant d'alcoolisme chronique, de toxicomanie ou de consommation abusive de substances et ayant fait l'objet de procédures administratives à la suite d'infractions commises sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de substances psychotropes, toxiques ou autres substances enivrantes peuvent être envoyés dans des centres de santé et travail à la suite d'une demande déposée auprès d'un tribunal par le chef des affaires internes (art. 4 à 7 de la loi). Ces personnes sont internées dans des centres de santé et travail pendant une période pouvant aller de douze à dix-huit mois et sont soumises à une obligation de travailler.

La commission note que, dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a instamment prié le gouvernement de fournir des informations complémentaires sur le fonctionnement, en droit et dans la pratique, de la loi no 104-3 et de veiller à ce qu'elle soit en totale conformité avec la convention.

La commission prend note des informations fournies par le gouvernement dans son rapport et à la mission selon lesquelles les personnes qui souffrent de ces problèmes ne sont pas toutes envoyées dans les centres en question; ne sont concernées que celles qui, à de multiples reprises (soit trois fois au moins en un an), ont troublé l'ordre public ou été trouvées en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants ou d'autres substances enivrantes. Les personnes concernées doivent par ailleurs avoir fait l'objet d'une mise en garde, après avoir commis ces délits, quant à la possibilité d'être envoyées dans de tels centres, mais se sont néanmoins livrées à d'autres délits administratifs pour des infractions similaires dans l'année qui a suivi la mise en garde. Le gouvernement souligne que, eu égard à la situation particulière de ces personnes, il est impossible, dans la pratique, d'entreprendre un programme de réadaptation médicale et sociale sans prendre de telles mesures restrictives. Selon le ministère de l'Intérieur, 8 081 personnes ont été envoyées dans des centres de santé et travail depuis 2016, dont 4 388 au premier semestre de 2017. Seules 52 personnes ont refusé de travailler.

La commission prend également note de l'indication du gouvernement dans son rapport et à la mission selon laquelle les personnes envoyées dans des centres de santé et travail doivent se soumettre à un examen médical, lequel permet de déterminer leur degré de dépendance, puis bénéficient des services médicaux et de réadaptation sociale, notamment d'un traitement médical et psychologique, d'activités de développement personnel et d'autoéducation, ainsi que d'une aide pour recréer la relation familiale et la maintenir. En outre, l'emploi est considéré comme l'un des outils les plus importants pour réussir la réinsertion sociale. À cette fin, les centres de santé et travail offrent des services d'orientation, de formation et de reconversion professionnelles, ainsi que de développement des compétences. Le gouvernement indique par ailleurs que les personnes concernées sont placées en tenant compte de leur âge, de leur aptitude à travailler, de leur état de santé, de leurs compétences et de leurs qualifications. Elles sont en outre rémunérées et bénéficient des congés annuels et autres prévus par la législation du travail. En 2014 et 2015, 870 personnes ont suivi des programmes officiels de formation technique professionnelle et, en 2015, 387 personnes ont bénéficié d'une formation professionnelle en cours d'emploi

2015, the tax authorities have stopped sending out notices for tax payments in 2017. Moreover, the provisions providing for administrative liability for not paying the tax have not been applied, and no penalties have been imposed on this ground in practice. The Government also indicates that a new conceptual framework is being developed to amend Decree No. 3, which shifts the focus from fiscal measures to the stimulation and promotion of employment and the reduction of illegal employment. A draft legislative text in this regard is expected to be completed by 1 October 2017.

The Committee notes from the mission report that the Government has provided assurances to the mission that public consultation, including with the social partners, would be conducted during the development of the amended version of Decree No. 3. **The Committee therefore requests the Government to pursue its efforts to ensure that Decree No. 3 is amended in the near future, after consultation with all the relevant stakeholders, especially the social partners. It also requests the Government to provide information on any progress made in this regard.**

3. *Persons interned in "medical labour centres".* The Committee noted the adoption of Law No. 104-3 of 4 January 2010 on the procedures and modalities for the transfer of citizens to medical labour centres and the conditions of their stay, which provides that citizens suffering from chronic alcoholism, drug addiction or substance abuse who have faced administrative charges for committing administrative violations under the influence of alcohol, narcotics and psychotropic, toxic or other intoxicating substances may be sent to medical labour centres as a result of a petition filed in a court of law by the head of internal affairs (sections 4–7 of the Law). Such persons are interned in medical labour centres for a period of 12 to 18 months and have an obligation to work.

The Committee notes that, in its conclusions, the Conference Committee urged the Government to provide additional information on the operation in law and practice of Law No. 104-3 and ensure that it is in full conformity with the Convention.

The Committee notes the Government's information in its report, and to the mission, that not everyone who suffers from these problems can be sent to the centres, but only those who repeatedly (three or more times in one year) have disturbed public order and been found in a state of intoxication from alcohol, narcotics or other intoxicating substances. As a further condition, the individuals concerned must have received a warning after committing these offences that he or she might be sent to such a centre but has nevertheless committed administrative offences for similar violations within a year of that warning. The Government emphasizes that in view of the special situation of the individuals concerned, it is impossible in practice to implement a medical and social rehabilitation programme without such restrictive measures. According to the Ministry of Internal Affairs, 8,081 people were sent to medical labour centres since 2016, of which the number was 4,388 for the first half of 2017. Only 52 persons refused to work.

The Committee also notes the Government's indication in its report and to the mission that persons who are sent to medical labour centres have to undergo a medical examination to determine their level of addiction, and then receive medical and social rehabilitation services, including medical and psychological treatment, personal development and self-education, as well as support for the re-establishment and maintenance of the family relationship. Moreover, employment is considered as one of the most important tools for achieving social reintegration. For this purpose, vocational guidance, training and retraining, as well as skills development are provided in the medical labour centres. The Government further states that the concerned persons are placed in employment in consideration of their ages, capacity for work, health status, skills and qualifications. They are also paid and granted annual and other types of leave in accordance with the labour law. In 2014 and 2015, 870 persons attended formal vocational technical education programmes, while in 2015, 387 persons received hands-on vocational training in the workplace. Moreover, as of June 2017, 5,647 persons were holding paid jobs in medical labour centres. The types of work carried out by such individuals include wood processing, agricultural work and public cleaning. **The Committee therefore requests the Government to continue providing information on the implementation of Law No. 103-4 in practice, including the number of persons who are placed in the medical labour centres, specifying whether this placement is the consequence of a judicial conviction or administrative decision.**

sur leur lieu de travail. De plus, en juin 2017, 5 647 personnes avaient un emploi rémunéré dans des centres de santé et travail. Les types de travaux exécutés par ces personnes sont notamment la transformation du bois, les travaux agricoles et le nettoyage des espaces publics. **La commission prie donc le gouvernement de continuer de fournir des informations sur l'application de la loi no 104-3 dans la pratique, notamment le nombre de personnes placées dans les centres de santé et travail, en précisant si leur placement est la conséquence d'une décision de justice ou d'une décision administrative.**

4. *Parents privés de la garde de leurs enfants.* La commission avait noté antérieurement que le décret présidentiel no 18 du 24 novembre 2006 sur les mesures complémentaires relatives à la protection par l'Etat des enfants de «familles dysfonctionnelles» autorise le retrait de la garde d'enfants aux parents ayant «un mode de vie immoral», sont des alcooliques chroniques ou toxicomanes ou sont, d'une façon ou d'une autre, incapables d'élever et de prendre soin de leurs enfants conformément à leurs obligations. Les parents dans cette situation, qui sont sans emploi ou qui travaillent et ne sont pas en mesure de rembourser intégralement à l'Etat les sommes engagées pour la prise en charge de leurs enfants dans des établissements publics, font l'objet d'une décision de justice en matière d'emploi assortie d'une obligation de travailler (art. 9.27 du Code des infractions administratives et art. 18.8 du Code de procédure relatif aux infractions administratives). Cette décision est un motif de licenciement de la personne concernée (art. 44(5) du Code du travail). La responsabilité pénale des parents qui ne se soumettent pas à l'obligation de travailler peut être engagée, conformément à l'article 174(2) et (3) du Code pénal, et ceux-ci sont passibles d'une peine de travail d'intérêt général ou de redressement par le travail pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans, d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans, ainsi que de restrictions ou de privations de liberté; toutes ces peines étant assorties de travail obligatoire.

La commission note que la Commission de la Conférence, dans ses conclusions, a invité instamment le gouvernement à fournir des informations complémentaires sur la mise en œuvre, en droit et dans la pratique, du décret présidentiel no 18 et à s'assurer qu'il soit en totale conformité avec la convention.

La commission prend note de l'indication du gouvernement dans son rapport et à la mission que le décret no 18 vise essentiellement à améliorer la situation des «familles dysfonctionnelles» de sorte que les enfants puissent retourner vivre auprès de leurs parents en toute sécurité. Si l'on veut créer des circonstances permettant aux parents concernés de renoncer à leurs styles de vie antisociaux, souvent immoraux, il importe qu'ils aient un emploi. Or nombre de ces parents sont sans emploi et ont perdu leurs compétences professionnelles depuis longtemps; il leur est par conséquent difficile de trouver un emploi par eux-mêmes dans la mesure où les employeurs ne souhaitent pas embaucher de telles personnes. A cet égard, le décret no 18 institue un mécanisme en vertu duquel un tribunal peut ordonner aux parents concernés de reprendre un emploi. Des dispositions sont prises en matière de placement dans des lieux de travail définis en coordination avec les autorités locales, comme les agences d'emploi et les centres de protection sociale, qui ont une liste de plus de 6 770 entreprises offrant un lieu de travail sûr pour de telles personnes. En outre, une des conditions préalables au choix du poste de travail est que le niveau de rémunération soit suffisamment élevé pour permettre aux parents de faire face aux dépenses liées à la garde de leurs enfants.

La commission note par ailleurs l'information fournie par le gouvernement à cet égard dans son rapport, selon laquelle des ordonnances judiciaires ont été envoyées à 1 833 personnes en 2014, 2 317 en 2015, 2 289 en 2016 et 1 128 au cours du premier semestre de 2017. Au 31 mars 2017, 8 371 placements avaient été effectués par les autorités publiques chargées de l'emploi. En outre, en 2016, 1 200 personnes ont fait l'objet de poursuites au titre de l'article 174 du Code pénal; elles étaient au nombre de 496 au premier semestre 2017. Par ailleurs, de 2007 à 2016, 33 832 enfants au total ont été reconnus comme nécessitant une assistance de l'Etat, dont 21 021 (plus de 58 pour cent) sont retournés vivre dans leur famille et auprès de leurs parents. Toutefois, la commission prend note des informations du BKDP fournies à la mission selon lesquelles, dans un cas, des enfants adoptés avaient été retirés à leur famille en raison des opinions politiques des parents, en dépit du fait que la situation économique et sociale de la famille était saine. **Tout en prenant dûment note de l'objectif de réadaptation poursuivi par le décret no 18 et du taux élevé d'enfants retournant vivre auprès de leur parents, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que, dans la pratique, la mise en application du décret ne va pas au delà de son objectif de réadaptation de familles dysfonctionnelles, et surtout ne soit pas utilisée à des fins**

4. *Parents whose children have been removed.* The Committee previously noted that Presidential Decree No. 18 of 24 November 2006 on supplementary measures for state protection of children from "dysfunctional families" authorizes the removal of children whose parents are leading "an immoral way of life", or are chronic alcoholics or drug addicts, or in some other way unable to properly perform their obligations to raise and maintain children. Such parents who are unemployed or who are working but are unable to pay full compensation to the State for the maintenance of their children in state childcare facilities are subject to a court ruling on employment, with an obligation to work (section 9.27 of the Code on Administrative Offences and section 18.8 of the Procedural Executive Code of Administrative Offences). Such a court ruling is a ground for dismissal of the person concerned from her or his previous place of work (section 44(5) of the Labour Code). Parents who avoid such work may be held criminally responsible, pursuant to section 174(2) and (3) of the Criminal Code, and shall be punishable by community service or corrective labour for a period of up to two years, imprisonment for up to three years, as well as restrictions or deprivation of freedom, all involving compulsory labour.

The Committee notes that, in its conclusions, the Conference Committee urged the Government to provide additional information on the operation in law and practice of Decree No. 18 and ensure that it is in full conformity with the Convention.

The Committee notes the Government's statement in its report and to the mission that the main objective of Decree No. 18 is to improve the situation in "dysfunctional families" so that children can return to live with their parents safely. In order to create circumstances enabling the concerned parents to renounce their antisocial, often immoral lifestyles, it is important for them to have a job. However, many of such parents are unemployed and have lost vocational skills for a long period; it is thus difficult for them to find work on their own as employers are not interested in hiring such persons. In this respect, Decree No. 18 establishes a mechanism whereby a court can order concerned parents to take up employment. Job placements were arranged at workplaces defined in coordination with the local authorities, such as employment and social protection agencies, which have a list of over 6,770 enterprises providing secure workplaces for such individuals. Moreover, one of the conditions in the selection of work is that the wage level is sufficiently high, in order to compensate for the expense of maintaining their children.

The Committee also notes the Government's information in its report that, in this regard, court orders were sent to 1,833 persons in 2014, 2,317 in 2015, 2,289 in 2016 and 1,128 in the first half of 2017. As of 31 March 2017, 8,371 persons had been placed in employment by the State employment authorities. Moreover, in 2016, 1,200 persons were prosecuted under section 174 of the Criminal Code, while the number was 496 for the first half of 2017. Additionally, from 2007 to 2016, a total of 33,832 children were recognized as needing State support, of which 21,021 children (more than 58 per cent) returned to their families and their parents. However, the Committee notes the information of the BKDP provided to the mission that, in one case, adopted children had been removed from a family for certain political views of the parents, even though the economic and social circumstances in the family were good. **While taking due note of the rehabilitation purpose of Decree No. 18 and the high rate of children returning to their parents, the Committee requests the Government to take the necessary measures to ensure that the implementation of the Decree in practice does not go beyond the purpose of rehabilitating dysfunctional families, in particular not for political purposes. The Committee also encourages the Government to consider revising provisions concerning the direct deduction of wages from persons in order to compensate the expenses of maintaining their children in State childcare facilities.**

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

politiques. La commission encourage par ailleurs le gouvernement à envisager de réviser les dispositions concernant les déductions salariales directes imposées à certaines personnes pour couvrir les dépenses afférentes à la garde de leurs enfants dans des établissements publics.

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

La Comisión toma nota de la observación del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) recibidas el 31 de agosto de 2017.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, mayo junio de 2016)

La Comisión toma nota de la detallada discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en mayo junio de 2016, sobre la aplicación del Convenio por Belarús. En sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que acepte la asistencia técnica de la OIT y que colabore de manera constructiva con la OIT en los niveles más elevados para resolver estas cuestiones antes de la próxima reunión de la Comisión. La Comisión también toma nota del informe de la misión consultiva técnica de la OIT a Belarús que tuvo lugar del 19 al 23 de junio de 2017.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 2, 2), c), del Convenio. Trabajo obligatorio impuesto por la legislación nacional a determinadas categorías de trabajadores y de personas. La Comisión lamentó tomar nota anteriormente de que se introdujeron en la legislación nacional varias nuevas disposiciones, cuya aplicación podría conducir a situaciones equivalentes al trabajo forzoso, lo cual es incompatible con la obligación de suprimir el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, como exige el Convenio. En particular, la Comisión señaló a la atención del Gobierno las nuevas disposiciones que se introdujeron en la legislación nacional.

1. *Trabajo obligatorio impuesto a los trabajadores en la industria maderera.* La Comisión tomó nota de la adopción del decreto presidencial núm. 9, de 7 de diciembre de 2012, sobre las medidas adicionales para el desarrollo de la industria maderera, y más especialmente el artículo 1.2, que dispone que un empleado sólo puede terminar su contrato con el consentimiento del empleador.

La Comisión toma nota de que, en sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia tomó nota con interés de la explicación del Gobierno sobre las medidas adoptadas para derogar el decreto presidencial núm. 9 por el decreto presidencial núm. 182.

La Comisión toma nota con *satisfacción* de la información que figura en su memoria en el sentido de que, el decreto presidencial núm. 9 ha sido retirado mediante el decreto presidencial núm. 182, de 27 de mayo de 2016, una copia del cual se adjunta a su memoria.

2. *Trabajo obligatorio impuesto a las personas que han trabajado menos de 183 días el año anterior.* La Comisión tomó nota de la adopción del decreto presidencial núm. 3, de 2 de abril de 2015, sobre la prevención de la dependencia de la ayuda social, por el que se requiere que los ciudadanos de Belarús, los ciudadanos extranjeros y los apátridas que residan de manera permanente en Belarús y no hayan trabajado durante al menos 183 días el año anterior, y que, por tanto, no hayan pagado los impuestos sobre el trabajo por el mismo período, paguen una tasa especial para financiar los gastos del Gobierno. El impago o el pago parcial de tal contribución está sujeto a una sanción administrativa bajo la forma de una multa o de una detención administrativa, que incluye un servicio comunitario obligatorio (artículos 1, 4 y 14 del decreto). La Comisión tomó nota de que en sus observaciones relativas a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), recibidas el 31 de agosto de 2015, el BKDP expresó su preocupación por la utilización de servicios comunitarios obligatorios en ese sentido.

La Comisión toma nota de que, en sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que comunique información adicional sobre la aplicación en la legislación y en la práctica del decreto presidencial núm. 3 y que garantice de que esté de plena conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de la observación del BKDP, según la cual el decreto presidencial núm. 1, de 2017, enmendó el decreto presidencial núm. 3. Sin embargo, las enmiendas, tales como los períodos adicionales para participar en la financiación del gasto público, no modifican la naturaleza discriminatoria del decreto presidencial núm. 3. Indica también que el decreto presidencial núm. 3 fue suspendido oficiosamente por el Gobierno como consecuencia de que diversas partes interesadas pidieran su abolición, pero éste no fue derogado. Además, en la nueva versión propuesta, el Gobierno pretende aplicar el principio según la cual «si alguien no trabaja tiene la obligación de pagar por los servicios».

La Comisión toma debida nota de que el Gobierno indicó en su memoria y a la misión que el decreto presidencial núm. 3 está suspendido siguiendo una instrucción presidencial. Mientras que en 2015, 62 700 personas pagaron impuesto sobre el trabajo, en 2017, las autoridades fiscales dejaron de enviar avisos por el pago de contribuciones. Además las disposiciones que establecen la responsabilidad administrativa por falta de pago de los impuestos no se han aplicado, y, en la práctica, no se impusieron sanciones por este motivo. El Gobierno indica también que se está elaborando un nuevo marco conceptual para enmendar el decreto presidencial núm. 3, en virtud del cual se desplaza el centro de la atención sobre las medidas fiscales para dedicarla al incentivo y promoción del empleo y la reducción del empleo ilegal. Se espera que para el 1.º de octubre de 2017 se haya finalizado un proyecto de texto legislativo al respecto.

La Comisión toma nota del informe de la misión que el Gobierno ha proporcionado seguridades de que durante el proceso de elaboración de la versión enmendada del decreto presidencial núm. 3 se llevarán a cabo consultas públicas, incluidos los interlocutores sociales. *En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que el decreto presidencial núm. 3 sea enmendado en un futuro próximo, tras celebrar consultas con todas las partes interesadas pertinentes, especialmente los*

interlocutores sociales. Además pide al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto.

3. *Personas internadas en «centros médicos de trabajo».* La Comisión tomó nota de la adopción de la ley núm. 104 3, de 4 de enero de 2010, sobre los procedimientos y modalidades del traslado de ciudadanos a los centros médicos de trabajo y las condiciones de su permanencia, que dispone que los ciudadanos que padecen de alcoholismo crónico, drogadicciones o abuso de sustancias, y que enfrentan cargos administrativos por haber cometido violaciones administrativas bajo la influencia de alcohol, estupefacientes y psicotrópicos, tóxicos u otras sustancias intoxicantes, pueden ser derivados a centros médicos de trabajo como consecuencia de una petición de un tribunal de justicia presentada por el jefe de asuntos internos (artículos 4 a 7 de la ley). Esas personas son internadas en centros médicos de trabajo durante un periodo comprendido entre doce y dieciocho meses y tienen la obligación de trabajar.

La Comisión toma nota de que en sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que comunique información adicional sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, de la ley núm. 104 3, y que garantice que esté de plena conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria y a la misión que no todos los que padecen esos problemas pueden ser enviados a los centros, sino únicamente los que reiteradamente (tres o más veces en el curso de un año) han perturbado el orden público y han sido encontrados en un estado de intoxicación causada por alcohol, narcóticos u otras sustancias intoxicantes. Además, existe la condición adicional de que tras la comisión de esas ofensas reciban la advertencia de que se los enviará a los centros antes mencionados en caso de reincidencia pero, no obstante, cometen infracciones administrativas por violaciones similares dentro del año en que se formuló la mencionada advertencia. El Gobierno subraya que, en vista de la situación de los individuos afectados, en la práctica es imposible aplicar un programa de rehabilitación médica y social que no incluya tales medidas restrictivas. Según el Ministro del Interior, en 2016 se enviaron a centros médicos laborales 8 081 personas, de las cuales 4 388 corresponden al primer semestre de 2017. Sólo 52 personas se negaron a trabajar.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica en su memoria y a la misión que las personas enviadas a los centros médicos laborales deben someterse a un examen médico para determinar su nivel de adicción y posteriormente reciben servicios de readaptación médica y social, que incluyen tratamiento médico y psicológico, desarrollo personal autoeducación, así como asistencia para restablecer y mantener sus relaciones familiares. Además, se considera que el empleo es una de las herramientas más importantes para el logro de la reintegración social. A estos efectos, en los centros médicos laborales se proporciona orientación profesional, formación y readaptación profesionales, así como formación para el desarrollo de las competencias profesionales. Asimismo, el Gobierno señala que las personas afectadas son colocadas en el empleo teniendo en consideración su edad, capacidad para el trabajo, estado de salud, competencias y calificaciones. Además, reciben una remuneración, y se les otorga una licencia anual y otros tipos de licencia de conformidad con la legislación laboral. En 2014 y 2015, 870 personas siguieron programas formales de educación profesional técnica, mientras que en 2015, 387 personas recibieron formación profesional práctica en el lugar de trabajo. Además, a junio de 2017, 5 647 personas desempeñaban empleos remunerados en centros médicos laborales. Los tipos de trabajo llevados a cabo por esas personas incluyen labores en la industria maderera, trabajo agrícola y limpieza pública. ***En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 104 3, incluyendo el número de personas colocadas en los centros médicos laborales especificando si esa colocación es consecuencia de una sentencia judicial o de una decisión administrativa.***

4. *Padres privados de la guardia y custodia de sus hijos.* La Comisión tomó nota anteriormente de que el decreto presidencial núm. 18, de 24 de noviembre de 2006, sobre las medidas complementarias para la protección estatal de los hijos de «familias disfuncionales», autoriza la retirada de los hijos cuyos padres llevan una «forma de vida inmoral» o son adictos crónicos al alcohol o a las drogas o de alguna otra manera, no pueden cumplir de manera adecuada las obligaciones de crianza y mantenimiento que les incumbe. Se trata de padres desempleados o que, si trabajan, no pueden reembolsar íntegramente al Estado por el mantenimiento de sus hijos en instituciones estatales de cuidado de los niños, y están sujetos a una decisión judicial relativa al empleo, que incluye la obligación de trabajar (artículo 9.27 del Código de Delitos Administrativos, y artículo 18.8 del Código de Procedimiento Ejecutivo de Delitos Administrativos). La decisión judicial de referencia es un motivo de despido de la persona afectada (artículo 44, 5), del Código del Trabajo). Los padres que no cumplan ese trabajo pueden ser penalmente responsables, en virtud del artículo 174, 2) y 3), del Código Penal, y podrá imponérseles la obligación de prestar un servicio a la comunidad o un trabajo correccional durante un periodo de hasta dos años, una pena de reclusión de hasta tres años, así como restricciones o privación de la libertad, todas acompañadas de trabajo obligatorio.

La Comisión toma nota de que, en sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que comunique información adicional sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del decreto presidencial núm. 18 y que garantice que esté de plena conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria y a la misión que el principal objetivo del decreto presidencial núm. 18 es mejorar la situación de las «familias disfuncionales» de manera que los niños puedan volver a vivir con sus padres en seguridad. Con objeto de crear circunstancias que permitan a los padres afectados abandonar su modo de vida antisocial y, a menudo, inmoral, es importante que tengan un empleo. Sin embargo, muchos de esos padres están desempleados y han perdido durante largos periodos sus competencias profesionales; de ese modo, les es difícil encontrar trabajo sin ayuda debido a que los empleadores no tienen interés en contratar personas de esas características. En este sentido, el decreto presidencial núm. 18 establece un mecanismo, mediante el cual un tribunal puede ordenar a los padres de que se trate que acepten un empleo. En el marco de ese mecanismo, se disponen colocaciones en el empleo en lugares de trabajo determinados en coordinación con las autoridades locales, tales como agencias de empleo y de protección social, las cuales

disponen de una lista de más de 6 770 empresas que proporcionan lugares de trabajo seguros para ese tipo de personas. Además, una de las condiciones en la selección del puesto de trabajo es que el nivel de remuneraciones sea suficientemente elevado, a fin de sufragar los gastos para el mantenimiento de sus hijos.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa a este respecto en su memoria que se comunicaron órdenes judiciales a 1 833 personas en 2014, 2 317 en 2015, 2 289 en 2016 y 1 128 en el primer semestre de 2017. Al 31 de marzo de 2017, las oficinas estatales de empleo colocaron en el empleo a 8 371 personas. Además, en 2016, se enjuiciaron a 1 200 personas en virtud del artículo 174 del Código Penal, y en el primer semestre de 2017 esa cifra fue de 496 personas. Además, de 2007 a 2016 se determinó que un total de 33 832 niños necesitaban asistencia estatal, 21 021 de los cuales (más del 58 por ciento) regresaron a vivir con sus familias y sus padres. No obstante, la Comisión toma nota de la información comunicada por el BKDP a la misión de que, en un caso, los niños adoptados fueron separados de una familia debido a las opiniones políticas de sus padres adoptivos, aun cuando gozaban de buenas condiciones económicas y sociales. *Al tiempo de tomar debida nota del objetivo de rehabilitación del decreto presidencial núm. 18 y de la alta tasa de niños que regresan a vivir con sus padres, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la aplicación del decreto en la práctica no vaya más allá del objetivo de rehabilitar a las familias disfuncionales, sin tratar de imponer finalidades políticas. La Comisión también alienta al Gobierno a que considere revisar las disposiciones relativas a la deducción directa de los salarios de las personas para reembolsar los gastos de mantenimiento de sus hijos en instituciones estatales para el cuidado de los niños.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

**Bolivie, Etat plurinational de / Bolivia, Plurinational State of / Bolivia,
Estado Plurinacional de
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
(Ratification / Ratificación: 1977)**

La commission prend note des observations formulées conjointement par la Confédération des employeurs privés de Bolivie (CEPB) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Articles 3 et 4, paragraphe 2, de la convention. Facteurs pour déterminer le niveau du salaire minimum et pleine consultation des partenaires sociaux. La commission note que, en réponse à ses commentaires précédents, le gouvernement indique dans son rapport ce qui suit: i) le salaire minimum national pour 2017 a été augmenté en vertu du décret suprême no 3161 du 1er mai 2017; ii) les facteurs socio-économiques pris en compte pour fixer le salaire minimum national comprennent l'inflation, la productivité, le produit intérieur brut (PIB), le PIB par habitant, l'indice des prix à la consommation, la croissance économique, les taux de chômage, les fluctuations du marché et le coût de la vie; iii) contrairement à la Centrale ouvrière bolivienne qui a demandé expressément de participer aux décisions relatives à la fixation du salaire minimum, la CEPB n'a pas demandé d'y participer officiellement avant de soulever cette question devant l'OIT; iv) le gouvernement s'est réuni avec des représentants de la CEPB et, à cette occasion, ces derniers ont demandé l'application immédiate de mesures pour pallier l'augmentation du salaire minimum; et v) des groupes de dialogue ont été mis en place pour évaluer la suite appropriée à donner à ces demandes. Par ailleurs, la commission note que la CEPB et l'OIE indiquent dans leurs observations ce qui suit: i) il n'y a pas de méthodes quantitatives pour fixer le salaire minimum national et le gouvernement ne consulte pas les organisations d'employeurs en vue de l'élaboration d'un système permettant des ajustements en fonction de critères mesurables et prévisibles; ii) l'augmentation du salaire minimum national pour 2017 a été arbitraire étant donné qu'elle a dépassé le taux d'inflation annuel et n'a pas pris en compte des variables telles que le développement économique, les niveaux de productivité, la hausse du nombre d'emplois décents et de leur qualité, la viabilité des entreprises et la nécessité d'attirer des investissements; et iii) une fois encore, en 2017, les organisations d'employeurs n'ont pas été incluses dans les consultations sur la fixation du salaire minimum.

Rappelant à nouveau que: i) la convention exige de consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées au sujet de l'établissement, de l'application et de la modification des méthodes permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima (article 4, paragraphe 2); et ii) la participation active de ces organisations est essentielle pour permettre une prise en considération optimale de tous les facteurs pertinents dans le contexte national (voir étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima, 2014, paragr. 285), la commission prie instamment le gouvernement de prendre sans tarder des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour assurer leur participation pleine et effective dans la fixation et l'ajustement du salaire minimum.

[Le gouvernement est prié de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2019.]

The Committee notes the joint observations of the Confederation of Private Employers of Bolivia (CEPB) and the International Organisation of Employers (IOE).

Articles 3 and 4(2) of the Convention. Elements for the determination of the level of minimum wages and full consultation with the social partners. The Committee notes that, in reply to its previous comments, the Government indicates in its report that: (i) the national minimum wage was increased for 2017 by Supreme Decree No. 3161 of 1 May 2017; (ii) the socio-economic factors taken into consideration in determining the national minimum wage include inflation, productivity, gross domestic product (GDP), GDP per capita, the consumer price index, economic growth, unemployment rates, market fluctuations and the cost of living; (iii) in contrast with the Bolivian Central of Workers, which explicitly asked to participate in decision-making in relation to the determination of the minimum wage, the CEPB did not officially ask to be part of the decision-making before raising the matter with the ILO; (iv) the Government held a meeting with representatives of the CEPB, during which they called for the immediate application of measures to address the effects of the increase in the minimum wage; and (v) round-table meetings were established to assess the appropriate follow-up action to those requests. On the other hand, the Committee notes the indication by the CEPB and the IOE in their observations that: (i) there are no quantitative methods for the determination of the national minimum wage and the Government does not consult employers' organizations for the development of a system of adjustment based on measurable and foreseeable criteria; (ii) the increase in the national minimum wage for 2017 was arbitrary, as it exceeded the annual inflation rate and disregarded variables such as economic development, productivity levels, the promotion of higher rates of decent employment of a better quality, the sustainability of enterprises and the need to attract investment; and (iii) once again in 2017, employers' organizations were not included in consultations on the determination of the minimum wage.

Recalling once again: (i) that the Convention requires the full consultation of the representative organizations of employers and workers concerned for the establishment, operation and modification of machinery for the fixing and adjustment from time to time of minimum wages (Article 4(2)); and (ii) the active participation of these organizations is essential to allow optimal consideration of all the relevant factors in the national context (see General Survey on minimum wage systems, 2014, paragraph 285), the Committee urges the Government to take measures without delay, in consultation with the social partners, to ensure their full and effective participation in the fixing and adjustment of the minimum wage.

[The Government is asked to reply in full to the present comments in 2019.]

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas conjuntamente por la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Artículos 3 y 4, 2), del Convenio. Factores para determinar el nivel del salario mínimo y consulta exhaustiva con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica en su memoria que: i) se incrementó el salario mínimo nacional para 2017, mediante el decreto supremo núm. 3161 de 1.º de mayo de 2017; ii) los factores socioeconómicos considerados para la fijación del salario mínimo nacional incluyen la inflación, la productividad, el producto interno bruto (PIB), el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones de mercado, y el costo de vida; iii) a diferencia de la Central Obrera Boliviana (COB) que pidió expresamente participar en las decisiones relativas a la fijación del salario mínimo, la CEPB no solicitó ser parte de dichas decisiones de manera oficial antes de plantear el asunto ante la OIT; iv) el Gobierno ha tenido una reunión con representantes de la CEPB durante la cual pidieron la aplicación inmediata de medidas paliativas al incremento del salario mínimo, y v) se establecieron mesas de diálogo para evaluar el seguimiento adecuado que se puede dar a estos pedidos. Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CEPB y la OIE indican en sus observaciones

que: i) no existen métodos cuantitativos para la fijación del salario mínimo nacional y el Gobierno no consulta con las organizaciones de empleadores para que se elabore un sistema que permita los ajustes sobre la base de criterios mesurables y previsibles; ii) el incremento del salario mínimo nacional para 2017 fue arbitrario, dado que excedió la tasa de inflación anual y desconoció variables tales como el desarrollo económico, los niveles de productividad, el fomento de mayores y mejores tasas de empleo decente, la sostenibilidad de las empresas y la necesidad de atraer inversiones, y iii) se omitió una vez más en 2017 la inclusión de las organizaciones de empleadores en las consultas sobre la fijación del salario mínimo.

Recordando nuevamente: i) que el Convenio requiere que se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas para el establecimiento, aplicación y modificación de los mecanismos a través de los cuales se fijan y ajustan en el tiempo los salarios mínimo (artículo 4, 2)), y ii) que la participación activa de estas organizaciones es esencial para que se tengan en cuenta del mejor modo posible todos los factores pertinentes en el contexto del país (Estudio General de 2014, Sistemas de salarios mínimos, párrafo 285), la Comisión insta firmemente al Gobierno a que sin demora tome medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar su participación plena y efectiva en la fijación y el ajuste del salario mínimo. [Se pide al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2019.]

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
(Ratification / Ratificación: 1997)

La commission prend note des observations conjointes de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération des employeurs privés de Bolivie (CEPB), reçues le 1er septembre 2017.

Article 2, paragraphe 1, de la convention. Age minimum d'admission à l'emploi ou au travail et inspection du travail. Dans ses précédents commentaires, la commission a pris note de l'observation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant l'adoption par le gouvernement du nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence du 17 juillet 2014, qui a modifié l'article 129 du code précédent en abaissant l'âge minimum du travail des enfants de 14 à 10 ans pour les travailleurs indépendants et à 12 ans pour les enfants engagés dans une relation d'emploi, dans des circonstances exceptionnelles. La CSI a fait valoir que ces dérogations à l'âge minimum de 14 ans sont incompatibles avec les exceptions de la convention à l'âge minimum autorisé pour des travaux légers, aux termes de l'article 7, paragraphe 4, qui n'autorise pas le travail des enfants de moins de 12 ans. La commission a pris note également de la déclaration de la CSI selon laquelle le fait d'autoriser des enfants à travailler dès l'âge de 10 ans aura inévitablement des conséquences sur leur scolarité obligatoire, laquelle, dans l'Etat plurinational de Bolivie, a une durée fixée à douze ans, c'est-à-dire au moins jusqu'à l'âge de 16 ans. La commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle les nouvelles dérogations à l'âge minimum de 14 ans, telles que définies à l'article 129 du code, ne peuvent être enregistrées et autorisées qu'à la condition que le travail exercé ne menace pas le droit à l'éducation, la santé, la dignité ou le développement général de l'enfant.

Lors de la 104^e session de la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2015, le représentant du gouvernement a déclaré que les dérogations à l'âge minimum d'admission à l'emploi prévues par le nouveau code étaient provisoires, l'objectif étant de résoudre ce problème d'ici à 2020. Il a indiqué que le gouvernement ne contrevenait pas à la convention, mais cherchait à améliorer la protection des enfants qui travaillent, le code étant une mesure exceptionnelle pour contribuer à l'application de politiques publiques destinées à éliminer le travail des enfants. A cet égard, il a mentionné l'adoption de mesures de protection des enfants travailleurs telles que le droit à un salaire égal, au salaire minimum national et à la sécurité sociale, la promotion du droit à l'éducation et la semaine de travail de trente heures pour les mineurs âgés de 12 à 14 ans travaillant pour le compte d'un tiers, deux heures par jour étant consacrées aux études. Par ailleurs, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévision sociale mettait en pratique la convention à travers les inspections mobiles intégrées et intersectorielles d'office ou sur dénonciation réalisées par les services de défense des enfants et des adolescents pour mettre en évidence les cas de travail des enfants de moins de 14 ans. La commission a noté que la Commission de la Conférence, tout en ayant dûment pris note des résultats positifs des politiques économiques et sociales mises en place par le gouvernement, lui avait demandé instamment d'abroger les dispositions de la législation fixant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et de préparer immédiatement, en consultation avec les partenaires sociaux, une nouvelle loi relevant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail conformément à la convention. Elle avait également demandé au gouvernement de doter l'inspection du travail de plus de ressources humaines et techniques et d'assurer une formation aux inspecteurs du travail afin d'aborder la mise en application de la convention dans une démarche plus efficace et concrète.

La commission prend note des observations conjointes de l'OIE et de la CEPB selon lesquelles le nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence est la conséquence d'une application incorrecte de la convention no 138. Elles précisent que cette modification s'est faite sans consultation antérieure des organisations d'employeurs et de travailleurs et qu'elle va à l'encontre de l'âge minimum d'admission au travail de 14 ans, comme spécifié par le gouvernement en ratifiant la convention. L'OIE et la CEPB mentionnent en outre que le niveau élevé de l'économie informelle dans le pays (70 pour cent) favorise le travail des enfants, n'étant pas soumis à l'inspection du travail. Elles ajoutent qu'il n'y a pas de travail des enfants dans le secteur formel. Elles indiquent enfin qu'il est nécessaire que le gouvernement renforce les services d'inspection du travail dans les secteurs formel et informel.

La commission *déplore vivement* l'indication du gouvernement, dans son

The Committee takes note of the joint observations of the International Organisation of Employers (IOE) and the Confederation of Private Employers of Bolivia (CEPB) received on 1 September 2017.

Article 2(1) of the Convention. Minimum age for admission to employment or work and labour inspection. In its previous comments, the Committee noted the observation made by International Trade Union Confederation (ITUC) concerning the adoption by the Government of the new Code for Children and Young Persons of 17 July 2014, which amends section 129 of the previous Code by reducing the minimum age for admission to work for children from 14 to 10 years for own-account workers, and to 12 years for children engaged in an employment relationship, under exceptional circumstances. The ITUC observed that these exemptions from the minimum age of 14 years are incompatible with the exceptions set out in the Convention to the minimum age authorized for light work under the terms of *Article 7(4)*, which does not authorize work by children under 12 years of age. The Committee also noted the ITUC's statement that authorizing children to work from the age of 10 years would inevitably affect their compulsory schooling which, in the Plurinational State of Bolivia, consists of a fixed period of 12 years, that is at least up to the age of 16. The Committee noted the Government's indication that the new exemptions from the minimum age of 14 years, as set out in section 129 of the Code, can only be registered and authorized on condition that the work undertaken is not a threat to the child's right to education, health, dignity and general development.

At the 104th Session of the Conference Committee on the Application of Standards in June 2015, the Government representative indicated that the exceptions to the minimum age for admission to employment set out in the new Code were provisional, with the aim of resolving the problem by 2020. He indicated that the Government was not in violation of the Convention, but was seeking to improve the protection of children engaged in work, and that the Code was an exceptional measure to contribute to the application of the public policies intended to eradicate child labour. In this respect, he referred to the adoption of protection measures for child workers, such as the right to a wage equal to the national minimum wage and to social security, the promotion of the right to education and a working week of 30 hours for young persons between the ages of 12 and 14 years working for a third party, with two hours a day being dedicated to studying. Further, the Ministry of Labour, Employment and Social Welfare was giving effect to the Convention through integrated and inter-sectoral routine and complaint-based inspections conducted by the services for the protection of children and young persons, to highlight cases involving work by children under 14 years of age. The Committee notes that the Conference Committee, while duly noting the positive results of the economic and social policies implemented by the Government, urged it to repeal the provisions of the legislation setting the minimum age for admission to employment or work and to immediately prepare a new law, in consultation with the social partners, increasing the minimum age for admission to employment or work in accordance with the Convention. It also requested that the Government provide the labour inspectorate with greater human and technical resources and to provide training for labour inspectors with a view to adopting a more efficient and concrete approach to the application of the Convention.

The Committee notes the joint observations of the IOE and the CEPB according to which the new Code for Children and Young Persons is the consequence of an incorrect application of Convention No. 138. They specify that this modification was introduced without prior consultation with employers' and workers' organizations and that it runs counter to the minimum age for admission to work of 14 years, as specified by the Government when ratifying the Convention. The IOE and CEPB also indicate that the high level of the informal economy in the country (70 per cent) favours child labour, as it is not subject to labour inspection. They add that there is no child labour in the formal sector. Finally, they indicate that it is necessary for the Government to reinforce the labour inspection services in the formal and informal sectors.

The Committee *deeply deplores* the Government's indication in its report

rapport, selon laquelle il réitère que les modifications apportées à l'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence, qui autorise l'autorité compétente à approuver le travail d'enfants et d'adolescents âgés de 10 à 14 ans dans des activités indépendantes et le travail d'enfants et d'adolescents âgés de 12 à 14 ans pour une tierce partie, resteront en vigueur en tant que dispositions provisoires. La commission souligne à nouveau que l'objectif de la convention est d'éliminer le travail des enfants et qu'elle encourage le relèvement de l'âge minimum, mais n'autorise pas son abaissement une fois qu'il a été fixé. La commission rappelle que l'Etat plurinational de Bolivie a fixé un âge minimum de 14 ans lorsqu'il a ratifié la convention et que la dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi aux termes de l'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence n'est pas conforme avec cette disposition de la convention. De plus, la commission note avec une *profonde préoccupation* la distinction faite entre l'âge minimum pour les enfants travailleurs indépendants, fixé à 10 ans, et l'âge minimum pour les enfants engagés dans une relation d'emploi, fixé à 12 ans. Comme la commission l'a noté dans son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales (paragr. 550 et 551), elle est fermement convaincue que les enfants travailleurs indépendants devraient se voir garantir au moins la même protection législative, d'autant plus qu'un grand nombre d'entre eux travaillent dans l'économie informelle et dans des conditions dangereuses. La commission observe enfin que le gouvernement indique disposer de 90 inspecteurs du travail (4 de plus qu'en 2012). A cet égard, la commission rappelle encore une fois que, selon l'étude d'ensemble de 2012 (paragr. 345), le nombre restreint d'inspecteurs du travail ne permet pas à ceux-ci de couvrir l'ensemble de l'économie informelle et de l'agriculture. **La commission prie par conséquent instamment et fermement le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour s'assurer que l'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence du 17 juillet 2014 fixant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, y compris le travail pour son propre compte, est amendé afin de mettre cet âge en conformité avec celui spécifié au moment de la ratification et avec les prescriptions de la convention, soit au minimum 14 ans. Elle le prie également d'accentuer ses efforts pour renforcer les capacités des services de l'inspection du travail de manière à garantir que la protection prévue par la convention est également assurée aux enfants travaillant dans le secteur informel.**

Article 7, paragraphes 1 et 4. Travaux légers. La commission a précédemment noté que les articles 132 et 133 du Code de l'enfance et de l'adolescence du 17 juillet 2014 autorisent les enfants de moins de 14 ans à travailler, sous réserve de l'autorisation de l'autorité compétente, dans des conditions qui limitent leurs horaires de travail, ne sont pas dangereuses pour leur vie, leur santé, leur intégrité ou leur image et n'interfèrent pas avec leur accès à l'éducation. La commission a également pris note des conclusions de la Commission de la Conférence selon lesquelles ces modifications permettent à tous les enfants de moins de 14 ans d'effectuer des travaux légers sans fixer un âge minimum d'admission à ces travaux.

La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle les articles 131, 132 et 133 du Code de l'enfance et de l'adolescence autorisent les enfants de 10 à 18 ans à travailler, sous réserve de l'autorisation de l'autorité compétente et des parents ou tuteurs, dans des conditions qui limitent leurs horaires de travail, ne sont pas dangereuses pour leur vie, leur santé, leur intégrité ou leur image et n'interfèrent pas avec leur accès à l'éducation. Si le gouvernement indique que le Code de l'enfance et de l'adolescence fixe un âge minimum pour exécuter des travaux légers, la commission note avec une *profonde préoccupation* que cet âge est fixé à 10 ans. La commission rappelle une fois de plus que, aux termes de la clause de flexibilité figurant à l'article 7, paragraphes 1 et 4, de la convention, les lois ou règles nationales peuvent autoriser l'emploi de personnes de 12 à 14 ans, et non pas à 10 ans, à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement et qui ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue. **La commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour assurer la modification des articles 132 et 133 du Code de l'enfance et de l'adolescence du 17 juillet 2014 afin de fixer un âge minimum de 12 ans pour l'admission aux travaux légers, conformément aux prescriptions de l'article 7, paragraphes 1 et 4, de la convention.**

Article 9, paragraphe 3. Tenue de registres. Dans ses commentaires précédents, la commission a noté que, en vertu de l'article 138 du Code de

reiterating that the modifications made to section 129 of the Code for Children and Young Persons, which authorizes the competent authority to approve work by children and young persons between the ages of 10 and 14 years in own-account work, and work by children and young persons between the ages of 12 and 14 years for a third party, will remain in place as provisional measures. The Committee once again emphasizes that the objective of the Convention is to eliminate child labour and that it encourages the raising of the minimum age, but does not authorize its reduction once the minimum age has been set. The Committee recalls that the Plurinational State of Bolivia set a minimum age of 14 years when ratifying the Convention, and that the exception to the minimum age for admission to employment set out in section 129 of the Code for Children and Young Persons is not in conformity with this provision of the Convention. The Committee also notes with *deep concern* the distinction made between the minimum age for own account child workers, which is set at 10 years, and the minimum age for children engaged in an employment relationship, which is 12 years. The Committee noted in its 2012 General Survey on the fundamental Conventions (paragraphs 550 and 551) that it is of the firm view that self-employed children should benefit from at least the same legal protection, especially as many of them work in the informal economy and under hazardous conditions. The Committee finally observes the Government's indication that there are 90 labour inspectors (four more than in 2012). In this respect, the Committee recalls once again that, according to the 2012 General Survey (paragraph 345), the limited number of labour inspectors makes it difficult for them to cover the whole of the informal economy and agriculture. **The Committee therefore strongly urges the Government to take immediate measures to ensure that section 129 of the Code for Children and Young Persons of 17 July 2014 establishing the minimum age for admission to employment or work, including own-account work, is amended in order to bring this age into conformity with the age specified when ratifying the Convention and with the requirements of the Convention, namely a minimum of 14 years. It also requests that the Government strengthen its efforts to reinforce the capacity of the labour inspection services so as ensure that the protection afforded by the Convention also covers children working in the informal economy.**

Article 7(1) and (4). Light work. The Committee previously noted that sections 132 and 133 of the Code for Children and Young Persons of 17 July 2014 allows children under the age of 14 years to work, subject to authorization by the competent authority, under conditions which limit their hours of work, do not endanger their life, health, safety or image, and do not interfere with their access to education. The Committee also noted the conclusions of the Conference Committee, according to which these amendments allow all children under 14 years of age to carry out light work without fixing a lower minimum age for admission to such work.

The Committee notes the Government's indication that sections 131, 132 and 133 of the Code for Children and Young Persons allows children between 10 and 18 years of age to work, subject to the authorization of the competent authority and of parents or guardians, under conditions which limit their hours of work, do not endanger their life, health, safety or image, and do not interfere with their access to education. Although the Government indicates that the Code for Children and Young Persons set a minimum age for the performance of light work, the Committee notes with *deep concern* that this age is set at 10 years. The Committee once again recalls that, under the terms of the flexibility clause contained in *Article 7(1) and (4)* of the Convention, national laws or regulations may permit the employment of persons between 12 and 14 years of age, and not 10 years, in light work which is not likely to be harmful to their health or development and is not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority, or their capacity to benefit from the instruction received. **The Committee once again urges the Government to take immediate measures to ensure that sections 132 and 133 of the Code for Children and Young Persons of 17 July 2014 are amended in order to establish a minimum age of 12 years for admission to light work, in accordance with the requirements of Article 7(1) and (4) of the Convention.**

Article 9(3). Keeping of registers. In its previous comments, the Committee noted that, under the terms of section 138 of the Code for Children and Young Persons, registers for child workers are required in order

l'enfance et de l'adolescence, des registres des enfants qui travaillent sont obligatoires pour l'obtention des autorisations de travail. La commission a constaté que ces registres incluent l'autorisation de travailler pour des enfants de 10 à 14 ans.

La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle la résolution no 71/2016 crée le Système d'information des enfants et adolescents (SINNA) qui enregistre et contient les informations relatives aux droits des enfants, y compris les informations concernant les enfants qui travaillent à leur propre compte ou pour une tierce personne. La commission note avec *regret* que la résolution no 434/2016 prévoit l'inscription sur un registre des mineurs de moins de 14 ans qui exercent une activité de travail. Elle attire à nouveau l'attention du gouvernement sur ses commentaires concernant l'article 2, paragraphe 1, selon lesquels aucune autorisation de travailler ne devrait être accordée pour des enfants de moins de 14 ans. En outre, elle rappelle au gouvernement que, en vertu de l'article 9, paragraphe 3, de la convention, la législation nationale doit prescrire les registres que l'employeur doit tenir et conserver à disposition et qui doivent indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à 18 ans. *La commission prie, une fois de plus, le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser cette disposition du Code de l'enfance et de l'adolescence avec la convention sur ces deux points, ainsi que de fournir des statistiques récentes sur le travail des enfants, ventilées par âge et par genre, et plus particulièrement concernant les enfants de moins de 10 ans, ceux de 10 à 12 ans, et ceux de 12 à 14 ans.*

La commission rappelle au gouvernement qu'il peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de rendre sa législation et sa pratique conformes à la convention.

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

to obtain authorization for work. The Committee observed that these registers include the authorization for children between the ages of 10 and 14 years to work.

The Committee notes the Government's indication that Resolution No. 71/2016 created the Information System on Children and Young Persons (SINNA), which registers and contains information on the rights of the child, including information relating to children working on their own account or for a third party. The Committee notes with *regret* that Resolution No. 434/2016 provides for the inclusion in a register of minors under 14 years of age who are engaged in work. It once again draws the Government's attention to its comments concerning *Article 2(1)*, under the terms of which no authorization to work may be granted for children under 14 years of age. It also reminds the Government that, under the terms of *Article 9(3)* of the Convention, national laws shall prescribe the registers which shall be kept and made available by the employer containing the names and ages or dates of birth, duly certified, of persons whom he or she employs or who work for the employer and who are under 18 years of age. *The Committee once again requests that the Government take the necessary measures to bring this provision of the Code for Children and Young Persons into conformity with the Convention on these two points, and to provide recent statistics on child labour, disaggregated by age and gender, in particular with regard to children under 10 years of age, as well as children between the ages of 10 and 12 years, and the ages of 12 and 14 years.*

The Committee reminds the Government that it may avail itself of ILO technical assistance in order to bring its law and practice into conformity with the Convention.

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Organización Nacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) recibidas el 1.º de septiembre de 2017.

Artículo 2, 1), del Convenio. Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo e inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la observación presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en relación con la adopción por el Gobierno del nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente de 17 de julio de 2014, por el que se modifica el artículo 129 del Código anterior reduciendo la edad mínima para trabajar de los niños de los 14 a los 10 años para actividades laborales por cuenta propia y a los 12 años para quienes tengan una relación laboral por cuenta ajena, siempre que se den circunstancias excepcionales. La CSI señaló que esas excepciones a la edad mínima establecida en 14 años son incompatibles con las excepciones previstas en el *artículo 7, 4)*, del Convenio sobre la edad mínima autorizada para realizar trabajos ligeros que no autoriza el trabajo de los niños menores de 12 años. La Comisión también tomó nota de la declaración de la CSI, según la cual permitir que los niños trabajen a partir de los 10 años de edad irá en menoscabo del período de escolaridad obligatoria de éstos, que en el Estado Plurinacional de Bolivia tiene una duración de doce años, es decir hasta, por lo menos, los 16 años de edad. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que las nuevas excepciones a la edad mínima de 14 años, establecidas en virtud del artículo 129 del citado Código, se establecen y autorizan únicamente a condición de que estas actividades no atenten contra el derecho a su educación, salud, dignidad o desarrollo integral.

Durante la 104.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, celebrada en junio de 2015, el representante gubernamental manifestó que las excepciones a la edad mínima de admisión al empleo prevista por el nuevo Código son transitorias, con miras a superar ese problema de ahora al año 2020. Afirmó que el Gobierno no contraviene el Convenio, sino que busca ampliar la protección de los niños que trabajan y es una medida excepcional para contribuir a la aplicación de políticas públicas destinadas a eliminar el trabajo infantil. En este sentido, menciona la adopción de medidas de protección de los niños trabajadores, tales como el derecho a un salario igual al salario mínimo nacional y el derecho a la seguridad social, la promoción del derecho a la educación y una semana laboral de treinta horas para el trabajo por cuenta ajena de los menores entre 12 y 14 años, destinándose dos horas de la jornada laboral al estudio. Por otra parte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se encarga de la aplicación del Convenio a través de las inspecciones móviles integradas e intersectoriales realizadas de oficio o a raíz de denuncias formuladas por los servicios de defensa de los niños y adolescentes para señalar los casos de trabajo de niños menores de 14 años. La Comisión tomó nota de que la Comisión de la Conferencia, al tiempo de tomar debida nota de los resultados positivos de las políticas económicas y sociales puestas en práctica por el Gobierno, lo instó a que derogue las disposiciones de la legislación que establecen la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y que elabore sin tardanza una nueva ley, en consulta con los interlocutores sociales, por la que se aumente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de conformidad con el Convenio. Además, pidió al Gobierno que proporcione a la inspección del trabajo mayores recursos humanos y técnicos necesarios, y en materia de formación de la inspección del

trabajo, para así dar un enfoque más eficaz y concreto a la aplicación del Convenio.

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la OIE y de la CEPB según las cuales el nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente es consecuencia de una aplicación incorrecta del Convenio núm. 138. En ellas se indica que esta modificación se ha efectuado sin consultar previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que es incompatible con la edad mínima de admisión al trabajo, de 14 años, especificada por el Gobierno al ratificar el Convenio núm. 138. Además, la OIE y la CEPB señalan que la magnitud del nivel alcanzado por la economía informal en el país (70 por ciento), que no está sometida a la vigilancia de la inspección del trabajo, resulta favorable al trabajo infantil. Se añade que no existe trabajo infantil en el sector del empleo formal. Por último, se indica que es necesario que el Gobierno refuerce los servicios de la inspección del trabajo en los sectores formales e informales.

La Comisión *deplora profundamente* la indicación del Gobierno en su memoria en la que reitera que las enmiendas aportadas al artículo 129 del Código del Niño, Niña y Adolescente, que permiten a la autoridad competente autorizar la actividad laboral por cuenta propia de niños y adolescentes de 10 a 14 años y, por cuenta ajena, de niños y adolescentes de 12 a 14 años, y que estas disposiciones permanecerán en vigor en tanto que disposiciones transitorias. La Comisión subraya nuevamente que el objetivo del Convenio consiste en eliminar el trabajo infantil y alentar la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo, pero no autoriza su reducción una vez establecida. La Comisión recuerda que el Estado Plurinacional de Bolivia había especificado una edad mínima de 14 años al ratificar el Convenio, y que la derogación de ésta en virtud del artículo 129 del Código del Niño, Niña y Adolescente no está en conformidad con esta disposición del Convenio. Además, la Comisión toma nota con *profunda preocupación* de la distinción que se hace entre fijar la edad mínima a los 10 años para los niños que realizan una actividad laboral por cuenta propia, y fijarla a los 12 años para los que la realizan por cuenta ajena. Tal como señaló en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales (párrafos 550 y 551), la Comisión sostiene que los gobiernos deberían tomar medidas para garantizar como mínimo la misma protección legislativa a los niños que trabajan por cuenta propia, dado que muchos de ellos trabajan en la economía informal en condiciones peligrosas. Por último, la Comisión observa que el Gobierno indica que dispone de 90 inspectores del trabajo (cuatro más que en 2012). En este sentido, la Comisión recuerda nuevamente, que según el Estudio General de 2012 (párrafo 345), el número limitado de inspectores del trabajo no les permite cubrir la totalidad de la economía informal y la agricultura. *En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas de carácter inmediato para garantizar la enmienda del artículo 129 del Código del Niño, Niña y Adolescente, de 17 de julio de 2014, que fija la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, incluido el trabajo por cuenta propia, a fin de poner esta edad en conformidad con la edad especificada en el momento de la ratificación del Convenio y de conformidad con las disposiciones de éste, es decir, a los 14 años, como mínimo. La Comisión también pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la Inspección del Trabajo, especialmente el aumento del número de inspectores y su competencia técnica en materia de trabajo infantil, para asegurar que la protección prevista por el Convenio se garantice también a los niños que trabajan en el sector informal.*

Artículo 7, 1) y 4). Trabajos ligeros. La Comisión tomó nota de que los artículos 132 y 133 del Código del Niño, Niña y Adolescente, de 17 de julio de 2014, permiten trabajar a los niños menores de 14 años si cuentan con la debida autorización de la autoridad competente, siempre que las condiciones en que se ejecute limiten su horario laboral y no sean peligrosas para la vida, salud, integridad o imagen del niño, niña y adolescente o no atenten contra su libertad de menor de acceso a la educación. La Comisión también tomó nota de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia en el sentido de que estas enmiendas también permiten a los niños menores de 14 años realizar trabajos ligeros sin establecer una edad mínima para trabajar.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual los artículos 131, 132 y 133 del Código del Niño, Niña y Adolescente permiten trabajar a los niños de 10 a 18 años, con la debida autorización de la autoridad competente y de sus padres y tutores, con sujeción a condiciones que limiten su horario laboral, no sean peligrosas para la vida, salud, integridad o imagen del niño, niña o adolescente o no atenten contra la libertad de acceso a la educación. Si bien el Gobierno indica que el Código mencionado establece una edad mínima para la ejecución de trabajos ligeros, la Comisión toma nota con *profunda preocupación* de que se fija a los 10 años de edad. La Comisión recuerda una vez más que en virtud de la cláusula de flexibilidad prevista en el *artículo 7, 1) y 4)*, del Convenio, las leyes o reglamentos nacionales podrán autorizar el empleo o el trabajo de personas de 12 a 14 años, y no de 10 años de edad para realizar trabajos ligeros que no resulten nocivos para su salud o desarrollo, y que no constituyan un obstáculo para su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente ni para su capacidad de beneficiarse de la instrucción recibida. *En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno una vez más a que adopte medidas de carácter inmediato para garantizar la enmienda de los artículos 132 y 133 del Código del Niño, Niña y Adolescente, de 17 de julio de 2014, a fin de fijar la edad mínima de admisión al empleo para trabajos ligeros a los 12 años, de conformidad con las condiciones previstas en el artículo 7, 1) y 4), del Convenio.*

Artículo 9, 3). Registro de empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que en virtud del artículo 138 del Código del Niño, Niña y Adolescente, es necesario contar con registros de los niños y adolescentes trabajadores con el fin de obtener autorizaciones de trabajo. La Comisión observó que estos registros incluyen la autorización para trabajar de los niños con edades comprendidas entre los 10 y los 14 años.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la resolución ministerial núm. 71/2016 dispone la creación del Sistema de Información de Niñas, Niños y Adolescente (SINNA) que registra y contiene información especializada sobre los derechos de la niña, niño y adolescentes, incluidas las informaciones relativas a los niños que trabajan por cuenta propia o por cuenta ajena. La Comisión *lamentó* tomar nota de que la resolución núm. 434/2016 prevé la inscripción en un registro de los menores de 14 años que realizan una

actividad laboral. En este sentido, señala nuevamente a la atención del Gobierno sus propios comentarios formulados en virtud del *artículo 2, 1)*, según los cuales no debería concederse la autorización para trabajar a los niños con edades inferiores a los 14 años. Además, recuerda al Gobierno que, según el *artículo 9, 3)*, del Convenio, la legislación nacional prescribirá los registros que el empleador deberá llevar y tenerlos a disposición de la autoridad competente, en los cuales se indicarán el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados, de todas las personas menores de *18 años* empleadas por él o que trabajen para él.

En consecuencia, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner esta disposición del Código del Niño, Niña y Adolescente de conformidad con el Convenio sobre estas dos cuestiones y que suministre información estadística reciente sobre el trabajo infantil, desglosada por edad y por género, en particular, sobre los niños de 10 años, el de los de 10 a 12 años y de 12 a 14 años.

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT con objeto de poner su legislación y práctica de conformidad con el Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

Botswana / Botswana / Botswana

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1997)

La commission prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues le 31 août 2017, contenant les déclarations des employeurs lors de la Commission de l'application des normes de la Conférence (ci-après dénommée Commission de la Conférence) de 2017 à propos de l'examen du cas individuel du Botswana. Elle prend également note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI), reçues le 1er septembre 2017, alléguant des licenciements de travailleurs liés à une action de grève, d'un cas de répression policière brutale d'un piquet de grève pacifique en août 2016 et du refus d'autoriser la Fédération des syndicats du secteur public du Botswana (BOFEPUSU) à faire part au Parlement de ses préoccupations par rapport aux propositions d'amendements concernant le secteur public. *La commission prie le gouvernement de communiquer ses commentaires à ce propos. Tout en prenant note des commentaires du gouvernement en réponse aux observations de 2016 de l'Internationale de l'Éducation (IE) et du Syndicat des formateurs et des travailleurs assimilés (TAWU), la commission se voit obligée de prier à nouveau le gouvernement de répondre aux observations restées sans réponse de: i) la CSI de 2016 (alléguant des lock-out de travailleurs dans le secteur minier); ii) de la CSI et de la Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) de 2016 (concernant de nouveaux amendements à la loi sur les conflits du travail); iii) de la BFTU de 2016; iv) de la CSI de 2014 (alléguant des violations des droits syndicaux dans la pratique); v) du TAWU en 2013 (alléguant des actes de favoritisme du gouvernement à l'égard de certains syndicats); et vi) de la CSI de 2013 (alléguant des actes d'intimidation à l'égard de salariés du secteur public).*

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 106e session, juin 2017)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu lors de la Commission de la Conférence en juin 2017 concernant l'application de la convention. La commission note que la Commission de la Conférence a instamment prié le gouvernement: i) de prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que la législation sur le travail et l'emploi reconnaisse aux membres de l'administration pénitentiaire les droits garantis par la convention; ii) de faire en sorte que la loi sur les conflits du travail (TDA) soit en totale conformité avec la convention et entamer un dialogue social, avec l'assistance technique renouvelée du BIT; iii) de modifier la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs (loi TUEO), en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de mettre cette législation en conformité avec la convention; et iv) d'élaborer, avec les partenaires sociaux, un plan d'action assorti de délais afin de mettre en œuvre ces conclusions. La Commission de la Conférence l'a instamment prié de continuer de faire appel à l'assistance technique du Bureau à cet égard et de rendre compte des progrès accomplis à la commission d'experts avant sa prochaine réunion de novembre 2017.

La commission *regrette* que, en dépit de la demande de la Commission de la Conférence ci-dessus, le rapport n'ait pas été reçu.

Article 2 de la convention. Droit des salariés de l'administration pénitentiaire de se syndiquer. Dans ses précédents commentaires, la commission avait à nouveau prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris les amendements législatifs pertinents, pour accorder aux membres du service pénitentiaire tous les droits garantis par la convention. La commission note que, lors de la Commission de la Conférence, le gouvernement a indiqué que, au Botswana, le personnel pénitentiaire est considéré comme faisant partie des forces de l'ordre et veille à la sûreté et à la sécurité publiques, et que la cour d'appel a confirmé la constitutionnalité de l'exclusion du personnel pénitentiaire de la couverture de la TDA et de la loi TUEO. Néanmoins, le personnel d'appui ou personnel administratif est couvert par la législation susmentionnée. Tout en notant que le personnel pénitentiaire est considéré au plan national comme faisant partie des «forces de l'ordre», la commission réitère que la police, les forces armées et les services pénitentiaires sont régis par une législation distincte qui ne confère pas au personnel pénitentiaire le statut de forces armées ou d'agents de police, et souligne que la dérogation prévue à l'article 9 de la convention pour la police et les forces armées doit être interprétée de façon restrictive. *La commission prie donc encore une fois le gouvernement de*

The Committee takes note of the observations of the International Organisation of Employers (IOE) received on 31 August 2017, containing the Employer statements made before the 2017 Conference Committee on the Application of Standards (hereinafter: Conference Committee) with regard to the individual case of Botswana. The Committee also notes the observations from the International Trade Union Confederation (ITUC) received on 1 September 2017, alleging dismissals of workers because of strike action, brutal repression by police of a peaceful picket organized in August 2016, and refusal to allow the Botswana Federation of Public Sector Unions (BOFEPUSU) to raise its concerns before Parliament as regards the proposed amendments affecting the public sector. *The Committee requests the Government to provide its comments in this regard. While noting the Government's comments in reply to the 2016 observations from Education International (EI) and the Trainers and Allied Workers Union (TAWU), the Committee is bound to reiterate its request to the Government to respond to the remaining observations made by: (i) the ITUC in 2016 (alleging lockout of workers in the mining sector); (ii) the ITUC and the Botswana Federation of Trade Unions (BFTU) in 2016 concerning new amendments of the Trade Disputes Act (TDA); (iii) the BFTU in 2016; (iv) the ITUC in 2014 (alleging violations of trade union rights in practice); (v) the TAWU in 2013 (alleging favouritism of certain trade unions by the Government); and (vi) the ITUC in 2013 (alleging acts of intimidation against public workers).*

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes the discussion that took place in the Conference Committee in June 2017 concerning the application of the Convention. The Committee notes that the Conference Committee called upon the Government to: (i) take appropriate measures that ensure that the labour and employment legislation grants members of the prison service the rights guaranteed by the Convention; (ii) ensure that the Trade Disputes Act (TDA) is in full conformity with the Convention, and engage in social dialogue, with the further technical assistance of the ILO; (iii) amend the Trade Unions and Employers Organisations (TUEO) Act, in consultation with employers' and workers' organizations, to bring the law into conformity with the Convention; and (iv) develop a time-bound action plan together with the social partners in order to implement these conclusions. The Conference Committee also urged the Government to continue availing itself of ILO technical assistance in this regard and to report progress to the Committee of Experts before its next meeting in November 2017.

The Committee *regrets* that, despite the above request of the Conference Committee, the Government's report has not been received.

Article 2 of the Convention. Right to organize of prison staff. In its previous comments, the Committee once again requested the Government to take the necessary measures, including the pertinent legislative amendments, to grant members of the prison service all rights guaranteed by the Convention. The Committee notes the Government's indication before the Conference Committee that prison officers in Botswana are classified as members of the disciplined forces and are the custodians of public safety and security, and that the constitutionality of the exclusion of prison officers from the coverage of the TDA and the TUEO Act has been reaffirmed by the Court of Appeal; however, support or administrative staff are covered by the above legislation. While noting the classification at national level of the prison service as "disciplined force", the Committee reiterates that the police, the armed forces and the prison service are governed by separate legislation, which does not provide members of the prison service with the same status as the armed forces or the police and emphasizes that the exception set out in *Article 9* of the Convention for the armed forces and the police is to be interpreted restrictively. *The Committee requests the Government once again to take, within the framework of the ongoing labour law review, the necessary legislative measures to ensure that prison officers enjoy the right to establish and join trade unions. The Committee requests the*

prendre, dans le cadre de la réforme en cours de la loi sur le travail, les mesures législatives nécessaires pour accorder aux membres du service pénitentiaire le droit de constituer des organisations et de s'y affilier. La commission prie le gouvernement de communiquer des informations sur tout fait nouveau à cet égard.

Article 3. Droit des organisations syndicales d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action. Dans ses commentaires précédents, la commission a noté avec préoccupation que l'article 46 du nouveau projet de loi sur les conflits du travail no 21 de 2015 définit une longue liste de services essentiels et que, en vertu de l'article 46(2), le ministre peut déclarer essentiel tout autre service si son interruption durant au moins sept jours met en danger la vie, la sécurité ou la santé de tout ou partie de la population ou nuit à l'économie. La commission a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier le projet de loi sur les conflits du travail afin de limiter en conséquence la liste des services essentiels. La commission note que, d'après la déclaration du gouvernement lors de la Commission de la Conférence, si l'interruption de certains services dans certains pays peut entraîner seulement des difficultés économiques, elle peut être désastreuse dans d'autres et conduire rapidement à des situations susceptibles de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population, ainsi que la stabilité du pays; cette souplesse permet de prendre en compte la situation socio-économique; et la liste initiale des services essentiels dans la TDA a été adoptée il y a vingt-cinq ans et a été modifiée en 2016 pour tenir compte de l'évolution et des circonstances propres au pays. Rappelant que les services essentiels, dans lesquels le droit de grève peut être interdit ou restreint, comme c'est le cas au Botswana, devraient être limités à ceux dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de tout ou partie de la population, la commission souligne que, si les effets économiques d'une action collective et son incidence sur les échanges et le commerce peuvent s'avérer regrettables, de telles conséquences en soi ne rendent pas un service «essentiel». Par conséquent, la commission estime que certains services repris dans la liste de l'article 46, dont la sélection, la taille et la vente des diamants; les services d'enseignement; les services publics de diffusion; la Banque du Botswana; les services opérationnels et de maintenance des chemins de fer; les services publics vétérinaires et les services nécessaires au fonctionnement de ces services, ne constituent pas des services essentiels au sens strict du terme. *Faisant référence à la demande de la Commission de la Conférence d'assurer que la TDA soit en totale conformité avec la convention, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures législatives nécessaires pour veiller à ce que la liste reprise à l'article 46(1) de la TDA soit limitée aux services essentiels au sens strict du terme et, s'agissant des services mentionnés ci-dessus, invite le gouvernement à envisager la négociation ou la fixation d'un service minimum plutôt que l'interdiction catégorique de toute action collective.* La commission note par ailleurs que le gouvernement a indiqué lors de la Commission de la Conférence que des modifications législatives ont également été introduites en vertu de la décision de la cour d'appel sur l'illégalité de dispositions réglementaires qui donnaient au ministre la faculté de modifier la liste des services essentiels, puisqu'il revient au Parlement de déterminer la liste des services essentiels. *La commission prie le gouvernement de fournir une copie de la version la plus à jour de l'article 46(2) de la TDA.*

La commission avait également précédemment prié le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés en ce qui concerne la modification de l'article 48B(1) de la loi TUEO, qui n'accorde certaines facilités (comme l'accès aux locaux, la représentation de membres en cas de plaintes, etc.) qu'aux syndicats représentant au moins un tiers des salariés de l'entreprise considérée, et de l'article 43 de la loi TUEO, habilitant le greffier à inspecter la comptabilité et les livres et documents d'un syndicat «à tout moment raisonnable». La commission prend note que le gouvernement a déclaré lors de la Commission de la Conférence que plusieurs missions du BIT ont eu lieu en avril 2017 à la suite de sa demande d'assistance, qu'il a été convenu que la réforme porterait essentiellement sur la loi sur l'emploi et sur la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs et que, si le dialogue social et la participation des acteurs au cours de la réforme de la législation du travail sont considérés comme essentiels pour son succès, l'occasion ne s'était pas encore présentée pour une discussion ouverte avec les partenaires sociaux sur la législation du travail. *La commission veut croire que, dans le cadre du processus de réforme de la loi sur le travail en cours, les dispositions susmentionnées de la loi TUEO seront modifiées, lors de consultations complètes et franches avec les partenaires sociaux, pour en assurer la pleine conformité avec la*

Government to provide information on any developments in this regard.

Article 3. Right of workers' organizations to organize their activities and formulate their programmes. In its previous comments, the Committee noted with concern that section 46 of the new Trade Disputes Bill No. 21 of 2015 enumerated a broad list of essential services, and that in line with section 46(2), the Minister may declare any other service as essential if its interruption for at least seven days endangers the life, safety or health of the whole or part of the population or harms the economy. The Committee requested the Government to take the necessary measures to amend the Trade Disputes Bill to reduce the list of essential services accordingly. The Committee notes the Government's statement before the Conference Committee that, while the interruption of certain services in some countries may only cause economic hardships, it can prove disastrous in others and rapidly lead to conditions that might endanger the life, personal safety or health of the population and stability of the country; that flexibility is necessary to take into account the socio-economic circumstances of the country; and that the original list of essential services in the TDA was adopted 25 years ago and has been amended in 2016 in response to new developments and the specific circumstances in the country. Recalling that essential services, in which the right to strike may be restricted or even prohibited, as is the case in Botswana, should be limited to those the interruption of which would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population, the Committee highlights that, while the economic impact of industrial action and its effect on trade and commerce may be regrettable, such consequences in and of themselves do not render a service "essential". The Committee therefore considers that certain services enumerated in section 46, including diamond sorting, cutting and selling services; teaching services; government broadcasting services; the Bank of Botswana; railways operation and maintenance services; public veterinary services; and services necessary to the operation of any of these services, do not constitute essential services in the strict sense of the term. *Referring to the Conference Committee's request to ensure that the TDA is in full conformity with the Convention, the Committee requests the Government to take the necessary legislative measures to ensure that the list in section 46(1) of the TDA is limited to essential services in the strict sense of the term, and invites the Government, with regard to the services mentioned above, to give consideration to the negotiation or determination of a minimum service rather than imposing an outright ban on industrial action.* The Committee further notes the Government's indication before the Conference Committee that legislative amendments have been introduced pursuant to the Court of Appeal ruling on the invalidity of statutory provisions, which gave the Minister the power to amend the list of essential services, since it was the role of Parliament to determine the list of essential services. *The Committee requests the Government to provide a copy of the most up-to-date version of section 46(2) of the Trade Disputes Act.*

The Committee had also previously requested the Government to provide information on the progress made in relation to the amendment of section 48B(1) of the TUEO Act, which grants certain facilities (such as access to premises or representation of members in case of complaint, etc.) only to unions representing at least one third of the employees in the enterprise, and section 43 of the TUEO Act which provides for inspection of accounts, books and documents of a trade union by the Registrar at "any reasonable time". The Committee notes the Government's statement before the Conference Committee that several ILO missions had been undertaken in April 2017 following the Government's request for technical assistance, that it was agreed that the main focus of the labour law reform would be the Employment Act and the TUEO Act, and that, while social dialogue and stakeholder involvement during this process are considered central to its success, there has not yet been the opportunity for open discussion thereon with the social partners. *The Committee expects that, in the framework of the ongoing labour law reform, the abovementioned provisions of the TUEO Act will be amended, in full and frank consultation with the social partners, so as to bring these provisions into line with the Convention. The Committee requests the Government to provide information on any progress achieved in this regard and to provide a copy of the amended TUEO Act once adopted.*

The Committee further notes the Government's indication before the Conference Committee that, following considerable consultation with public

convention. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur tous progrès accomplis en ce sens et de transmettre une copie de la loi TUEO amendée une fois qu'elle aura été adoptée.

La commission prend également note de l'indication du gouvernement lors de la Commission de la Conférence selon laquelle des consultations considérables ont été menées avec les syndicats de la fonction publique au sujet du nouveau projet de loi sur la fonction publique qui en est au stade de sa publication au Journal officiel, ce qui permet de poursuivre les consultations et pourrait déboucher sur d'autres amendements avant que le projet ne soit examiné par le Parlement. Compte tenu des observations les plus récentes de la CSI, la commission souhaite souligner la valeur d'une consultation préalable approfondie des partenaires sociaux concernés (y compris la BOFEPUSU) lors de la préparation d'une législation liée à leurs intérêts. *La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir une copie du projet de loi sur la fonction publique sous sa dernière forme ou, le cas échéant, une copie de la loi sur la fonction publique dès qu'elle aura été adoptée.*

La commission rappelle au gouvernement qu'il peut continuer à solliciter l'assistance technique du Bureau à propos de toutes les questions soulevées dans le présent commentaire.

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

service unions, the new Public Service Bill is at the stage of publication in the Official Gazette, which will allow for further consultation and could result in further amendments prior to its consideration in Parliament. In light of the most recent ITUC observations, the Committee wishes to emphasize the value of prior detailed consultation with the relevant social partners (including BOFEPUSU) during the preparation of legislation affecting their interests.

The Committee reiterates its request that the Government provide a copy of the Public Service Bill in its current form or, as the case may be, of the Public Service Act once adopted.

The Committee reminds the Government that it may continue to avail itself of technical assistance from the Office with respect to all issues raised in its present comments.

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 31 de agosto de 2017, en las que figuran las declaraciones realizadas por los empleadores ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (en adelante, Comisión de la Conferencia) de 2017 en relación con el caso individual de Botswana. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, en las que se alegan despidos de trabajadores debido a la realización de una huelga, la represión brutal por parte de la policía de un piquete pacífico organizado en agosto de 2016 y la negativa a permitir que la Federación Botswana de Sindicatos del Sector Público (BOFEPUSU) plantee sus preocupaciones ante el Parlamento en lo que respecta a las enmiendas propuestas que afectan al sector público. *La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto. Si bien toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las observaciones de 2016 de la Internacional de la Educación (IE) y del Sindicato de Formadores y Trabajadores Afines (TAWU), la Comisión se ve obligada a solicitar una vez más al Gobierno que también responda a las observaciones realizadas por: i) la CSI en 2016 (alegando el cierre patronal en el sector minero); ii) la CSI y la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) en 2016 sobre las nuevas enmiendas a la Ley sobre Conflictos Sindicales (TDA); iii) la BFTU en 2016; iv) la CSI en 2014 (alegando violaciones de los derechos sindicales en la práctica); v) el TAWU en 2013 (alegando que el Gobierno favorece a ciertos sindicatos), y vi) la CSI en 2013 (alegando actos de intimidación de trabajadores públicos).*

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2017 en relación con la aplicación del Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) adoptara medidas apropiadas para garantizar que la legislación laboral y en materia de empleo reconozca a los trabajadores del servicio penitenciario los derechos garantizados por el Convenio; ii) asegurara que la TDA esté en plena conformidad con el Convenio, y entablara un diálogo social, con más asistencia técnica de la OIT; iii) modificara la Ley de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores (TUEO), en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a ponerla en conformidad con el Convenio, y iv) elaborara un plan de acción con plazos establecidos con la colaboración de los interlocutores sociales a fin de aplicar estas conclusiones. La Comisión también instó al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto y a informar a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión de noviembre de 2017, sobre los progresos realizados.

La Comisión *lamenta* que pese a la petición formulada por la Comisión de la Conferencia, no se ha recibido la memoria del Gobierno.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación de los empleados del servicio penitenciario. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió una vez más al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, incluidas las enmiendas legislativas pertinentes, a fin de otorgar al personal del servicio penitenciario todos los derechos garantizados por el Convenio. La Comisión toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el Gobierno indicó que en Botswana los funcionarios de prisiones son considerados miembros de las fuerzas del orden y son los guardianes de la seguridad pública, y que el Tribunal de Apelación ha reafirmado la constitucionalidad de la exclusión de los funcionarios de prisiones de la cobertura de la TDA y la TUEO; sin embargo, el personal de apoyo y administrativo está cubierto por las leyes antes mencionadas. Si bien toma nota de que a nivel nacional los funcionarios del servicio penitenciario están considerados como «fuerza del orden», la Comisión reitera que la policía, las fuerzas armadas y el servicio penitenciario se encuentran regidos por una legislación distinta, la cual no parece otorgar a los miembros del personal penitenciario el estado jurídico de las fuerzas armadas o de la policía, y hace hincapié en que la excepción establecida en el artículo 9 del Convenio para las fuerzas armadas y la policía tiene que interpretarse de forma restrictiva. *La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte, en el marco de la revisión en curso de la legislación del trabajo, las medidas*

legislativas necesarias para velar por que los funcionarios de prisiones disfruten del derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos. La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre toda evolución a este respecto.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con preocupación de que el artículo 46 del nuevo proyecto de ley sobre conflictos sindicales núm. 21 de 2015 enumera una amplia lista de servicios esenciales, y de que en conformidad con el artículo 46, 2), el Ministro puede declarar esencial cualquier otro servicio si su interrupción durante al menos siete días puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población o perjudicar la economía. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para modificar el proyecto de ley sobre conflictos sindicales a fin de reducir la lista de servicios esenciales en consecuencia. La Comisión toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el Gobierno señaló que si bien es posible que en algunos países la interrupción de ciertos servicios cause únicamente problemas económicos, esto podría ser desastroso para otros y conducir rápidamente a situaciones que podrían poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población y la estabilidad del país; que la flexibilidad es necesaria para que se tengan en cuenta las circunstancias socioeconómicas del país, y que la lista original de servicios esenciales que figura en la TDA se adoptó hace veinticinco años y se modificó en 2016 en respuesta a los nuevos acontecimientos y a las circunstancias específicas del país. Recordando que los servicios esenciales, en cuyo marco el derecho de huelga puede restringirse, o incluso prohibirse, tal como ocurre en Botswana, deberían ser sólo los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población, la Comisión hace hincapié en que, si bien el impacto económico de las acciones colectivas y su efecto sobre el comercio y los intercambios puede ser lamentable, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial». Por consiguiente, la Comisión considera que ciertos servicios enumerados en el artículo 46, incluidos los servicios de clasificación, tallado y venta de diamantes; los servicios docentes; los servicios de radiodifusión del Gobierno; el Banco de Botswana; los servicios para el funcionamiento y el mantenimiento de los ferrocarriles; los servicios veterinarios del sector público, y los servicios necesarios para el funcionamiento de cualquiera de esos servicios no constituyen servicios esenciales en el estricto sentido del término. *Refiriendo al pedido de la Comisión de la Conferencia de asegurar que la TDA esté en plena conformidad con el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que en la lista que figura en el artículo 46, 1), de la TDA se limite a los servicios esenciales en el estricto sentido del término, y lo invita a que, en lo que respecta a los servicios antes mencionados, examine la posibilidad de negociar o determinar un servicio mínimo en lugar de imponer una prohibición absoluta de las acciones colectivas.* La Comisión también toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el Gobierno señaló que se han realizado enmiendas legislativas de conformidad con la sentencia del Tribunal de Apelación sobre la nulidad de las disposiciones legales que otorgan al Ministro la facultad de modificar la lista de servicios esenciales, ya que dicha sentencia establece que incumbe al Parlamento elaborar la lista de servicios esenciales. *La Comisión pide al Gobierno que transmita copia de la versión más actualizada del artículo 46, 2), de la Ley sobre Conflictos Sindicales.*

La Comisión también había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos realizados en relación con la enmienda del artículo 48B, 1), de la TUEO que otorga ciertas facilidades (como el acceso a las instalaciones o la representación de los miembros en caso de queja, etc.) sólo a los sindicatos que representen al menos a un tercio de los empleados de una empresa, y el artículo 43 de dicha ley que prevé la inspección de las cuentas, los libros y los documentos de un sindicato por parte del Registrador en «un plazo razonable». La Comisión toma nota de la declaración del representante gubernamental ante la Comisión de la Conferencia en la que señaló que: en abril de 2017 se llevaron a cabo varias misiones de la OIT después de que el Gobierno solicitara asistencia técnica; se acordó que la reforma se centrara fundamentalmente en la Ley de Empleo y la TUEO, y que, si bien el diálogo social y la participación de las partes interesadas en este proceso se consideran fundamentales para que tenga éxito, aún no ha surgido la oportunidad de celebrar un debate abierto a este respecto con los interlocutores sociales. *La Comisión espera que en el marco de la reforma en curso de la legislación laboral se enmendarán las disposiciones antes mencionadas de la TUEO, en consulta plena y franca con los interlocutores sociales, a fin de ponerlas en conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto y que transmita copia de la TUEO enmendada una vez que sea adoptada.*

La Comisión también toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el representante gubernamental señaló que tras haberse realizado amplias consultas con los sindicatos de la administración pública, el nuevo proyecto de ley de la administración pública está a punto de publicarse en el *Boletín Oficial*, lo cual propiciará la realización de otras consultas y más aportaciones y podría conducir a la introducción de nuevas enmiendas antes de su examen por el Parlamento. Habida cuenta de las últimas observaciones de la CSI, la Comisión quiere hacer hincapié en la importancia de llevar a cabo consultas previas y detalladas con los interlocutores sociales pertinentes (incluida la BOFEPUSU) durante la preparación de la legislación que afecta a sus intereses. *La Comisión reitera su petición que el Gobierno proporcione copia del proyecto de ley de la administración pública en su forma actual o, según proceda, una vez que se haya adoptado.*

La Comisión alienta al Gobierno a seguir beneficiándose de la asistencia técnica de la OIT con respecto a todos los asuntos planteados en el presente comentario.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Brésil / Brazil / Brasil

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

(Ratification / Ratificación: 1952)

Adoption de la loi no 13.467. La commission prend note des observations conjointes de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Centrale unique des travailleurs (CUT), reçues le 1er septembre 2017, ainsi que des observations de la Confédération nationale des carrières typiques de l'Etat (CONACATE), reçues le 28 août 2017. Elle note que les deux communications font référence à l'adoption, le 13 juillet 2017, de la loi no 13.467 portant réforme de la consolidation des lois du travail (CLT) et à l'impact de la nouvelle loi sur le respect de la convention. La commission note que, dans leurs observations, les différentes organisations syndicales précédemment mentionnées affirment que: i) le nouvel article 611-A de la CLT, qui introduit dans le système juridique brésilien la possibilité générale que, par le biais de la négociation collective, les droits et protections reconnus par la législation du travail en faveur des travailleurs puissent faire l'objet d'une dérogation à la baisse, contrevient aux dispositions et aux objectifs de la présente convention et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; ii) le paragraphe 2 du nouvel article 611-A, en soulignant que l'absence de contrepartie ne constitue pas un motif de nullité des clauses des conventions et accords collectifs, même si ces dernières prévoient une dérogation aux droits reconnus par la loi, démontre que le système établi par la loi no 13.467 n'est pas fondé sur la négociation, mais sur l'abdication des droits; iii) le nouvel article 444 de la CLT viole lui aussi les conventions susmentionnées de l'OIT, en autorisant, pour les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale, une dérogation individuelle aux dispositions de la législation et des conventions collectives; et iv) la création, par le nouvel article 444-B de la CLT, du statut du travailleur autonome exclusif, en permettant à cette disposition d'exclure la qualification de travailleur salarié même si le travailleur indépendant travaille exclusivement et à titre permanent pour une entreprise, supprime pour cette nouvelle catégorie de travailleurs les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective reconnus par la législation du travail. Les organisations syndicales affirment enfin que les modifications législatives introduites sont d'une gravité inédite et sont contraires aux commentaires formulés par la commission dans son observation de 2016.

La commission prend note par ailleurs des observations conjointes de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération nationale de l'industrie (CNI), reçues le 1er septembre 2017, qui portent elles aussi sur la loi no 13.467 à l'égard de laquelle elles déclarent que: i) la loi a été précédée d'un large processus de discussion, avec la possibilité pour les principaux interlocuteurs sociaux du pays d'être entendus par le Parlement; ii) la loi vise à renforcer la négociation collective et l'application des conventions nos 98 et 154 en encourageant la négociation collective libre et volontaire et en apportant une plus grande sécurité juridique par la limitation des interventions de la justice du travail dans ce qui a été convenu par les partenaires sociaux; et iii) il n'est pas exact d'affirmer que la nouvelle loi renforce la négociation collective au détriment de la protection des travailleurs, car le nouvel article 611-A de la CLT prévoit que le contenu des conventions et accords collectifs doit respecter plus de 30 droits relatifs au travail reconnus dans la Constitution brésilienne.

Article 4 de la convention. Promotion de la négociation collective. Articulation entre la négociation collective et la loi. La commission note que la loi no 13.467, adoptée le 13 juillet 2017, révisé de nombreux aspects de la CLT. La commission prend également note de la mesure provisoire no 808 du Président de la République du 14 novembre 2017, qui modifie provisoirement certains aspects de la loi no 13.467. Elle constate que, comme l'indiquent les observations des différents partenaires sociaux, en vertu de la nouvelle loi: i) les conventions et accords collectifs prévalent sur les dispositions légales en ce qui concerne, entre autres, une liste de 14 questions (art. 611-A de la CLT); et ii) les conventions et accords collectifs ne peuvent toutefois pas suspendre ou réduire les droits en ce qui concerne une liste fermée de 30 points (art. 611-B de la CLT). La commission note, d'une part, que cette liste fermée de 30 points se fonde sur les dispositions relatives au travail contenues dans la Constitution brésilienne. Elle note, d'autre part, que la liste des questions au sujet desquelles la négociation collective prévaut sur la loi couvre de nombreux aspects de la relation de travail et que cette liste, contrairement à celle qui figure à l'article 611-B, n'est qu'indicative («entre

Adoption of Act No. 13.467. The Committee notes the joint observations of the International Trade Union Confederation (ITUC) and the Single Confederation of Workers (CUT), received on 1 September 2017, and the observations of the National Confederation of Typical State Carriers (CONACATE), received on 28 August 2017. The Committee notes that the two communications refer to the adoption, on 13 July 2017, of Act No. 13.467 to reform the Consolidation of Labour Laws (CLT) and the impact of the new Act on compliance with the Convention. The Committee notes that, in their observations, the trade unions referred to above state that: (i) new section 611 A of the CLT, which introduces into Brazilian law the general possibility, by means of collective bargaining, of derogations which reduce the rights and protection afforded by the labour legislation for workers is in violation of the provisions and purposes of the present Convention and of the Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154); (ii) subsection 2 of new section 611-A, by providing that the absence of compensatory measures is not a reason for the clauses of collective agreements and accords to be found void, even where they derogate from the rights set out in the law, shows that the new system established by Act No. 13.467 is not based on negotiation, but on the abdication of rights; (iii) new section 444 of the CLT is also in violation of the ILO Conventions referred to above as it permits individual derogations from the provisions of the law and of collective agreements for workers with a higher education diploma and who receive a salary at least two times higher than the ceiling for benefits from the general social security scheme; and (iv) the creation by new section 444-B of the CLT of the status of exclusive autonomous worker, allowing the status of dependent worker to be excluded even when the autonomous worker is engaged exclusively and permanently for an enterprise, denies this new category of worker the rights of freedom of association and collective bargaining recognized by the labour legislation. Finally, the trade unions emphasize that the legislative amendments introduced are unprecedented in their gravity and are contrary to the comments made by the Committee in its 2016 observation.

The Committee also notes the joint observations of the International Organisation of Employers (IOE) and the National Confederation of Industry (CNI), received on 1 September 2017, which also refer to the adoption of Act No. 13.467, in relation to which they indicate that: (i) the Act was preceded by a broad process of discussion, and the principal social partners in the country had the opportunity to be heard by Parliament; (ii) the Act is intended to strengthen collective bargaining and the application of Conventions Nos 98 and 154 by promoting free and voluntary collective bargaining and establishing greater legal security, by limiting the interventions of labour courts in relation to the matters agreed by the social partners; and (iii) it is not correct to state that the new Act strengthens collective bargaining to the detriment of workers' protection, as new section 611-A of the CLT provides that the content of collective agreements and accords must respect the over 30 labour rights recognized in the Brazilian Constitution.

Article 4 of the Convention. Promotion of collective bargaining. Relationship between collective bargaining and the law. The Committee notes that Act No. 13.467, adopted on 13 July 2017, revises many aspects of the CLT. The Committee also notes Provisional Measure No. 808 of the President of the Republic, of 14 November 2017, which provisionally amends certain aspects of Act No. 13.467. The Committee notes that, as indicated in the observations of the various social partners, under the terms of the new Act: (i) collective agreements and accords prevail over the provisions of the law in respect, among others, of a list of 14 subjects (section 611-A of the CLT); and (ii) in contrast, collective agreements and accords cannot suspend or reduce rights in relation to a closed list of 30 points (section 611-B of the CLT). The Committee notes that this closed list of 30 points is based on the labour provisions contained in the Brazilian Constitution. It also notes that the list of subjects in respect of which collective bargaining prevails over the law includes many aspects of the employment relationship and that this list, in contrast with the list set out in section 611-B, is merely illustrative, inter alia, and that derogations by collective bargaining are therefore possible from all

autres») et qu'il est donc possible de déroger par la négociation collective à toutes les dispositions légales, à la seule exception des droits relatifs au travail consacrés par la Constitution nationale.

La commission rappelle qu'elle a souligné dans ses commentaires précédents, en se référant à plusieurs projets de lois présentés au Congrès en 2015 et en avril 2016, que, si des dispositions législatives ponctuelles, relatives à des aspects particuliers des conditions de travail, peuvent prévoir de manière circonscrite et motivée la possibilité d'y déroger par la voie de la négociation collective, une disposition qui instituerait la possibilité générale de déroger à la législation du travail au moyen de la négociation collective serait contraire à l'objectif de promouvoir la négociation collective libre et volontaire prévue par la convention. La commission avait prié le gouvernement de tenir pleinement compte de la portée de l'article 4 de la convention à cet égard. La commission note avec **préoccupation** que le nouvel article 611-A de la CLT pose comme principe général que les conventions et accords collectifs prévalent sur la législation, permettant ainsi, par le biais de la négociation collective, de déroger aux dispositions protectrices de la législation, avec pour seule limite les droits constitutionnels visés à l'article 611-B de la CLT. La commission rappelle de nouveau à cet égard que l'objectif général des conventions nos 98 et 154, ainsi que de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, est la promotion de la négociation collective pour trouver un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation (voir étude d'ensemble sur la négociation collective dans la fonction publique, 2013, paragr. 298) et que la définition de la négociation collective comme processus visant à améliorer la protection des travailleurs prévue par la législation est incluse dans les travaux préparatoires de la convention no 154, instrument dont le but, tel qu'il est défini dans son préambule, est de contribuer à la réalisation des objectifs de la convention no 98. **Sur la base de ce qui précède, tout en le priant de fournir ses commentaires aux observations des partenaires sociaux concernant les articles 611-A et 611-B de la CLT, la commission prie le gouvernement d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, la révision des dispositions susmentionnées afin de les mettre en conformité avec l'article 4 de la convention.**

Articulation entre la négociation collective et les contrats de travail individuels.

La commission note que, en vertu du nouvel article 442 de la CLT, les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale (actuellement autour de 11 000 reals, soit 3 390 dollars des Etats Unis) peuvent déroger, par le biais de leurs contrats de travail individuels, aux dispositions de la législation et des conventions collectives. La commission rappelle que les dispositions législatives permettant aux contrats de travail individuels de contenir des clauses contraires à celles contenues dans les conventions applicables (les contrats de travail individuels pouvant toujours contenir des clauses plus favorables aux travailleurs) sont contraires à l'obligation de promouvoir la négociation collective prescrite par l'article 4 de la convention.

Tout en le priant de transmettre ses commentaires en réponse aux observations des partenaires sociaux concernant l'article 442 de la CLT, la commission prie par conséquent le gouvernement d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, la révision de cette disposition afin de la mettre en conformité avec l'article 4 de la convention.

Champ d'application de la convention. La commission prend note des observations des organisations syndicales alléguant que l'extension de la définition des travailleurs indépendants en vertu du nouvel article 444-B de la CLT aura pour effet d'exclure les travailleurs couverts par cette définition des droits syndicaux reconnus tant par la législation nationale du travail que par la convention. **Rappelant que la convention s'applique à tous les travailleurs, à l'exception possible de la police, des forces armées (article 5) et des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat (article 6), la commission prie le gouvernement de communiquer ses commentaires sur les observations des organisations syndicales concernant l'impact de l'article 444-B de la CLT. La commission prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur les autres aspects de la loi no 13.467 relatifs aux droits reconnus par la convention.**

La commission invite le gouvernement à fournir, dans son prochain rapport, des réponses détaillées aux présents commentaires, ainsi qu'aux autres points contenus dans l'observation de 2016 relative à la convention. [Le gouvernement est prié de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

legal provisions, with the sole exception of the labour rights set out in the Constitution.

The Committee recalls that it emphasized in its previous comments, with reference to various bills that had been submitted to the Congress in 2015 and April 2016 that, although isolated legislative provisions concerning specific aspects of working conditions could, in limited circumstances and for specific reasons, provide that they may be set aside through collective bargaining, a provision establishing that provisions of the labour legislation in general may be replaced through collective bargaining would be contrary to the objective of promoting free and voluntary collective bargaining, as set out in the Convention. The Committee requested the Government to take fully into account the scope and content of Article 4 of the Convention in this regard. The Committee notes with **concern** that new section 611-A of the CLT establishes as a general principle that collective agreements and accords prevail over the legislation, and it is therefore possible through collective bargaining not to give effect to the protective provisions of the legislation, with the sole limit of the constitutional rights referred to in section 611 B of the CLT. The Committee once again recalls in this regard that the general objective of Conventions Nos 98 and 154 and the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), is to promote collective bargaining with a view to agreeing on terms and conditions of employment that are more favourable than those already established by law (see the 2013 General Survey on collective bargaining in the public service, paragraph 298) and that the definition of collective bargaining as a process intended to improve the protection of workers provided for by law is recognized in the preparatory work for Convention No. 154, an instrument which has the objective, as set out in its preambular paragraphs, of contributing to the achievement of the objectives of Convention No. 98. **In light of the above, while asking the Government to provide its comments on the observations of the social partners in relation to sections 611-A and 611-B of the CLT, the Committee requests the Government to examine, following consultation with the social partners, the revision of these provisions in order to bring them into conformity with Article 4 of the Convention.**

Relationship between collective bargaining and individual contracts of employment. The Committee notes that, under the terms of new section 442 of the CLT, workers who have a higher education diploma and receive a wage that is at least two times higher than the ceiling for benefits from the general social security scheme (currently around 11,000 Brazilian reals (BRL), or approximately US\$3,390) will be able to derogate from the provisions of the legislation and collective agreements and accords in their individual contracts of employment. The Committee recalls that legislative provisions which allow individual contracts of employment to contain clauses contrary to those contained in the applicable collective agreements (although it is always possible for individual contracts of employment to contain clauses that are more favourable to the workers) are contrary to the obligation to promote collective bargaining, as set out in Article 4 of the Convention. **While requesting the Government to provide its comments on the observations of the social partners in relation to section 442 of the CLT, the Committee requests the Government to examine, after consulting the social partners, the revision of this provision so as to bring it into compliance with Article 4 of the Convention.**

Scope of application of the Convention. The Committee notes the allegations made in the observations of the trade unions that the extension of the definition of autonomous worker, as a result of new section 444-B of the CLT, will have the effect of excluding workers covered by that definition from the trade union rights recognized in both the legislation and the Convention. **Recalling that the Convention applies to all workers, with the sole possible exception of the police and the armed forces (Article 5) and public servants engaged in the administration of the State (Article 6), the Committee requests the Government to provide its comments on the observations of the trade unions in relation to the impact of section 444-B of the CLT. The Committee also requests the Government to provide information on the other aspects of Act No. 13.467 relating to the rights enshrined in the Convention.**

The Committee invites the Government to provide in its next report a detailed reply to the present comments, as well as to the other points contained in the 2016 observation in relation to the Convention. [The Government is asked to reply in full to the present comments in

2018.]

Adopción de la ley núm. 13467. La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Central Única Dos Trabalhadores (CUT), recibidas el 1.º de septiembre de 2017 y de las observaciones de la Confederación Nacional de Carreras Típicas del Estado (CONACATE), recibidas el 28 de agosto de 2017. La Comisión observa que las dos comunicaciones se refieren a la adopción, el 13 de julio de 2017, de la ley núm. 13467 que reforma la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y al impacto de la nueva ley sobre el cumplimiento del Convenio. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, las organizaciones sindicales antes mencionadas, afirman que: i) el nuevo artículo 611-A de la CLT, que introduce en el ordenamiento jurídico brasileño la posibilidad general de que, por medio de la negociación colectiva, se deroguen a la baja los derechos y protecciones reconocidos por la legislación laboral a favor de los trabajadores contraviene las disposiciones y las finalidades del presente Convenio y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); ii) el párrafo 2 del nuevo artículo 611-A, al señalar que la ausencia de contraparte no constituye una causa de nulidad de las cláusulas de los convenios y acuerdos colectivos, incluso si prevén la derogación a derechos reconocidos por la legislación, demuestra que el nuevo sistema establecido por la ley núm. 13467 no se basa en la negociación sino en la abdicación de derechos; iii) el nuevo artículo 444 de la CLT también viola los mencionados Convenios de la OIT, al permitir, para aquellos trabajadores que dispongan de un diploma de la enseñanza superior y que perciban un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social, la derogación individual a lo dispuesto en la legislación y en los convenios colectivos, y iv) la creación, por medio del nuevo artículo 444-B de la CLT, de la figura del trabajador autónomo exclusivo, permitiendo dicha disposición que se excluya la calificación de trabajador dependiente aun cuando el trabajador autónomo trabaje de forma exclusiva y permanente para una empresa, aparta esta nueva categoría de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva reconocidos por la legislación laboral. Las organizaciones sindicales afirman finalmente que las modificaciones legislativas introducidas son de una gravedad inédita y son contrarias a lo observado por la Comisión en su observación de 2016.

La Comisión toma nota por otra parte de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Nacional de la Industria (CNI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017 que, a su vez, se refieren a la adopción de la ley núm. 13467 y respecto de la cual afirman que: i) la ley fue precedida de un amplio proceso de discusión, teniendo la posibilidad los principales interlocutores sociales del país de ser escuchados por el Parlamento; ii) la ley tiene la finalidad de fortalecer la negociación colectiva y la aplicación de los Convenios núms. 98 y 154 al fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria y al establecer una mayor seguridad jurídica ya que se limitan las intervenciones de la justicia laboral respecto de lo pactado por los interlocutores sociales, y iii) no es correcto afirmar que la nueva ley fortalece la negociación colectiva en detrimento de la protección de los trabajadores ya que el nuevo artículo 611-A de la CLT prevé que el contenido de los convenios y acuerdos colectivos debe respetar los más de 30 derechos en el trabajo reconocidos en la Constitución brasileña.

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. Articulación entre la negociación colectiva y la ley. La Comisión observa que la ley núm. 13467, adoptada el 13 de julio de 2017, revisa numerosos aspectos de la CLT. La Comisión también toma nota de la medida provisional núm. 808 del Presidente de la República, de 14 de noviembre de 2017, que modifica provisionalmente ciertos aspectos de la ley núm. 13467. La Comisión constata que, tal y como señalado por las observaciones de los distintos interlocutores sociales, en virtud de la nueva ley: i) los convenios y acuerdos colectivos prevalecen sobre las disposiciones legales respecto, entre otros, de una lista de 14 temas (artículo 611 A de la CLT), y ii) los convenios y acuerdos colectivos no pueden en cambio suspender o reducir derechos respecto de una lista cerrada de 30 puntos (artículo 611-B de la CLT). La Comisión observa, por una parte, que esta lista cerrada de 30 puntos se basa en las disposiciones laborales contenidas en la Constitución brasileña. La Comisión observa, por otra parte, que la enumeración de los temas respecto de los cuales la negociación colectiva prevalece sobre la ley abarca numerosos aspectos de la relación laboral y que esta lista, a diferencia de la fijada por el artículo 611-B, es meramente ilustrativa («entre otros»), siendo por lo tanto posibles las derogaciones, por medio de la negociación colectiva, de todas las disposiciones legales, con la única excepción de los derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional.

La Comisión recuerda que había subrayado en sus comentarios anteriores, en referencia a varios proyectos de ley que habían sido sometidos al Congreso, en 2015 y en abril de 2016, que, si bien disposiciones legislativas puntuales relativas a aspectos específicos de las condiciones de trabajo podrían prever, de manera circunscrita y motivada, su derogabilidad por vía de la negociación colectiva, una disposición que instituyese la derogabilidad general de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria prevista por el Convenio. La Comisión había pedido al Gobierno que tomara plenamente en cuenta los alcances del artículo 4 del Convenio a este respecto. La Comisión observa con **preocupación** que el nuevo artículo 611-A de la CLT establece como principio general que los convenios y acuerdos colectivos prevalecen sobre la legislación, siendo por lo tanto posible por medio de la negociación colectiva, la inaplicación de las disposiciones protectoras de la legislación, con el único límite de los derechos constitucionales referidos en el artículo 611-B de la CLT. La Comisión vuelve a recordar a este respecto que el objetivo general de los Convenios núms. 98, 154 y Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) es la promoción de la negociación colectiva para encontrar un acuerdo sobre términos y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación (véase Estudio General de 2013 sobre la negociación colectiva en la administración pública, párrafo 298) y que la definición de la negociación colectiva como proceso destinado a mejorar la protección de los trabajadores brindada por la legislación está recogida en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 154, instrumento que tiene la finalidad,

tal como especificado en su Preámbulo, de contribuir a la realización de los objetivos fijados por el Convenio núm. 98. *Con base en lo anterior, al tiempo que le pide que envíe sus comentarios sobre las observaciones de los interlocutores sociales relativas a los artículos 611-A y 611-B de la CLT, la Comisión pide al Gobierno que examine, previa consulta con los interlocutores sociales, la revisión de las mencionadas disposiciones de manera que se adecuen con el artículo 4 del Convenio.*

Articulación entre la negociación colectiva y los contratos individuales de trabajo. La Comisión observa que, en virtud del nuevo artículo 442 de la CLT, los trabajadores que dispongan de un diploma de la enseñanza superior y que perciban un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social (actualmente alrededor de 11 000 reales o sea aproximadamente 3 390 dólares de los Estados Unidos) podrán derogar, por medio de sus contratos individuales de trabajo, lo dispuesto en la legislación y en los convenios y acuerdos colectivos. La Comisión recuerda que las disposiciones legislativas que permiten que los contratos individuales de trabajo contengan cláusulas contrarias a aquellas contenidas en los contratos colectivos aplicables (quedando siempre posible que los contratos individuales de trabajo prevean cláusulas más favorables para los trabajadores) son contrarias a la obligación de promoción de negociación colectiva contenida en el artículo 4 del Convenio. *Al tiempo que le pide que envíe sus comentarios sobre las observaciones de los interlocutores sociales relativas al artículo 442 de la CLT, la Comisión pide al Gobierno que examine, previa consulta con los interlocutores sociales, la revisión de la mencionada disposición de manera que se adecue con el artículo 4 del Convenio.*

Ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de las observaciones de las organizaciones sindicales que alegan que la extensión de la definición del trabajador autónomo que resulta del nuevo artículo 444-B de la CLT tendrá el efecto de excluir de los derechos sindicales reconocidos, tanto en la legislación laboral como en el Convenio, a los trabajadores que queden abarcados por dicha definición. *Recordando que el Convenio se aplica a todos los trabajadores, con tan sólo la posible excepción de la policía, las fuerzas armadas (artículo 5) y los funcionarios que trabajan en la administración del Estado (artículo 6), la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios a las observaciones de las organizaciones sindicales relativas al impacto del artículo 444 B de la CLT. La Comisión pide adicionalmente al Gobierno que proporcione informaciones sobre los demás aspectos de la ley núm. 13467 relacionados con los derechos reconocidos por el Convenio.*

La Comisión invita al Gobierno a que, en su próxima memoria, proporcione respuestas detalladas a los presentes comentarios así como a los demás puntos contenidos en la observación de 2016 relativa al Convenio.

[Se pide al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

Cambodge / Cambodia / Camboya
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
(Ratification / Ratificación: 1999)

Article 1 a) de la convention. Peines comportant une obligation de travail sanctionnant l'expression de certaines opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. La commission a précédemment noté que, en vertu de l'article 41 de la loi sur les partis politiques de 1997, diverses infractions relatives à l'administration ou à la gestion d'un parti politique qui a été dissous, dont les activités ont été suspendues par un tribunal ou dont l'enregistrement a été refusé sont passibles de peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an, peines qui comportent une obligation de travailler en vertu de l'article 68 de la loi sur les prisons de 2011. La commission a également noté que, en vertu du Code pénal de 2009, les délits de diffamation et d'insultes (art. 305-309) ne sont plus passibles que de peines d'amende. Elle a également pris note de l'adoption de la loi de 2009 sur les manifestations pacifiques et de l'arrestation de sept opposants parlementaires en juillet 2014 alors qu'ils manifestaient contre l'interdiction des manifestations imposées par le gouvernement en janvier 2014, suite aux nombreuses manifestations qui s'étaient multipliées à la fin de l'année 2013.

La commission prend note de l'information communiquée par le gouvernement dans son rapport, selon laquelle aucun parti politique n'a été dissous par décision du tribunal en application de la loi de 2007 sur les partis politiques. Le gouvernement indique aussi que les manifestations ne peuvent avoir lieu quand elles mettent en danger ou portent atteinte de quelque manière que ce soit à l'ordre, à la sûreté et à la sécurité publics. De plus, des personnes ayant participé à des émeutes ou ayant dirigé des émeutes ont été arrêtées dans le cadre des délits prévus dans le Code pénal.

La commission note également que la loi de 2007 sur les partis politiques a été modifiée en 2017, mais que l'article 42 de la version amendée conserve les dispositions de l'article 41 de la version précédente. De plus, plusieurs articles du Code pénal de 2009 prévoyant une peine d'emprisonnement peuvent encore être utilisés dans des situations relevant de l'article 1 a) de la convention, notamment les articles 494 et 495 sur l'incitation à troubler la sécurité publique par des discours, des écrits, des images ou toute autre communication audiovisuelle en public ou pour le public; l'article 522 sur la publication de commentaires visant à exercer une coercition illégale sur les autorités judiciaires; et l'article 523 sur le discrédit porté aux décisions de justice. La commission note également l'adoption en 2015 de la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales et, en 2016, de la loi sur les syndicats. En outre, la législation sur le cybercrime est en cours d'élaboration.

La commission note que, selon le rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Cambodge, daté du 5 septembre 2016, pour nombre de lois, le niveau de conformité au droit international des droits de l'homme dépend de l'interprétation et de l'application qui sont faites de la loi par les forces de l'ordre et le corps judiciaire (A/HRC/33/62, paragr. 29). Dans son rapport du 27 juillet 2017, la Rapporteuse spéciale exprime sa préoccupation face aux multiples lois (relatives aux associations et aux ONG, à l'élection des membres de l'Assemblée nationale, aux syndicats, aux manifestations pacifiques) qui peuvent être utilisées pour limiter l'exercice de la liberté de réunion et d'association et de la liberté d'expression (A/HRC/36/61, paragr. 47).

La commission note également qu'il est indiqué, dans le rapport de 2017 de la Rapporteuse spéciale, que plusieurs hauts responsables du Parti du sauvetage national du Cambodge (PSNC), principal parti d'opposition, ont été reconnus coupables et ont été condamnés (paragr. 6). Le sénateur Hong Sok Hour a été condamné à sept ans d'emprisonnement le 9 novembre 2016 pour falsification de documents et incitation à commettre une infraction après un message posté sur Facebook. Le sénateur Thak Lany, actuellement en exil, a été condamné par contumace à dix-huit mois d'emprisonnement pour diffamation et incitation à commettre une infraction en lien avec la diffusion d'un clip vidéo sur Facebook, qui aurait contenu un discours commentant le décès d'un activiste politique, Kem Ley (paragr. 7). De plus le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, dans une déclaration du 4 septembre 2017, s'est déclaré gravement préoccupé par l'arrestation de Kem Sokha, président actuel du PSNC. Kem Sokha est accusé de trahison et risque une peine d'emprisonnement de quinze à trente ans s'il est condamné, pour une vidéo d'un discours qu'il avait prononcé en

Article 1(a) of the Convention. Sanctions involving the obligation to work as a punishment for the expression of political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system. The Committee previously noted that, according to section 41 of the Law on Political Parties of 1997, various offences related to the administration or management of a political party which has been dissolved, or whose activities have been suspended by a court, or whose registration has been refused, are punishable with sanctions of imprisonment for a term of up to one year, which involves compulsory labour pursuant to section 68 of the Law on Prisons of 2011. The Committee also noted that, pursuant to the Penal Code of 2009, the offences of public defamation and insult (sections 305-309) are punishable with fines only. The Committee further noted the adoption of the Law on Peaceful Demonstrations of 2009 and the arrest of seven opposition members of Parliament in July 2014 during protests against the ban on demonstrations imposed by the Government in January 2014 after the number of protests in the country escalated in late 2013.

The Committee notes the Government's information in its report that no political party has been dissolved by a court decision under the Law on Political Parties of 2007. The Government also indicates that a demonstration may not be carried out in the event that it endangers or may adversely affect the public order, safety and security. Moreover, perpetrators of the criminal offence of riots or leading of riots were arrested in accordance with the Penal Code.

The Committee also notes that the Law on Political Parties of 2007 was amended in 2017, pursuant to which section 42 of the amended version retains the provisions of section 41 of the previous version. Moreover, several sections under the Penal Code of 2009 providing for a penalty of imprisonment may still be used in situations covered by *Article 1(a)* of the Convention, including sections 494 and 495 on incitement to disturb public security by speech, writing, picture or any audio-visual communication in public or to the public; section 522 on publication of commentaries intended to unlawfully coerce judicial authorities; and section 523 on discrediting judicial decisions. The Committee further notes the adoption of the Law on Associations and Non-Governmental Organizations in 2015 and the adoption of the Law on Trade Unions in 2016. Additionally, the legislation on cybercrime is currently being drafted.

The Committee notes that, according to the Report of the UN Special Rapporteur on the situation of human rights in Cambodia of 5 September 2016, in the case of many laws, the degree of their compliance with international human rights laws lies in the interpretation and application of the law by law enforcement and judicial officials (A/HRC/33/62, paragraph 29). In her report of 27 July 2017, the Special Rapporteur expressed her concern at the raft of laws (on associations and NGOs, on the election of members of the National Assembly, on trade unions and on peaceful demonstrations) that can be used to restrict freedom of assembly and association and freedom of expression (A/HRC/36/61, paragraph 47).

The Committee also notes that, the report of the Special Rapporteur of 2017 indicates that several senior member of the Cambodia National Rescue Party (CNRP), the largest opposition party, have been the subject of convictions and sentences (paragraph 6). Senator Hong Sok Hour was sentenced to seven years' imprisonment on 9 November 2016 for forgery and incitement in connection with a Facebook post. Senator Thak Lany, who is currently in exile, was convicted in absentia to 18 months' imprisonment on charges of defamation and incitement in connection with a video clip on Facebook purportedly of a speech with comments on the death of a political activist, Kem Ley (paragraph 7). Moreover, the High Commissioner for Human Rights of the United Nations expressed his serious concern in a statement of 4 September 2017 at the arrest of Kem Sokha, the current president of CNRP. Kem Sokha is accused of treason and faces a prison term of between 15 and 30 years if convicted, based on a video of a speech he made in 2013, which has been publicly available since then.

The Committee further notes that, according to the report of the Special Rapporteur of 2017, many NGO representatives, trade union members and

2013, et qui a depuis été rendu public.

La commission note en outre que, selon le rapport de 2017 de la Rapporteuse spéciale, beaucoup de représentants d'ONG, de membres de syndicats et de défenseurs des droits de l'homme sont toujours victimes de menaces et de harcèlement et continuent d'être arrêtés, placés en détention provisoire et poursuivis (paragr. 45). En particulier, en 2016, cinq membres de l'Association pour les droits de l'homme et le développement (ADHOC) ont été arrêtés et placés en détention préventive durant plus d'un an. Ils ont été libérés sous contrôle judiciaire en juin 2017, et la date de leur procès n'est toujours pas connue (paragr. 21 et 22). Qui plus est, plusieurs protestataires liés à la campagne Black Monday contre l'arrestation de ces membres de l'ADHOC ont été arrêtés et poursuivis pour diffamation, insultes publiques et diverses atteintes à l'ordre public, en application du Code pénal. Entre autres, Tep Vanny a fait l'objet de poursuites après avoir participé à la manifestation du Black Monday le 15 août 2016. Elle a ensuite été accusée d'« actes de violence intentionnels avec circonstances aggravantes » en lien avec une autre manifestation qui avait eu lieu en 2013 et a été condamnée à deux ans et demi d'emprisonnement, le 23 février 2017 (paragr. 45). De plus, un analyste politique indépendant, Kim Sok, est en détention provisoire depuis le 17 février 2017 pour des chefs d'accusation de diffamation et d'incitation au désordre, parce qu'il avait exprimé publiquement son opinion selon laquelle le parti au pouvoir était responsable du meurtre de Kem Ley (paragr. 48).

La commission note que, bien que les délits de diffamation publique et d'insultes ne soient passibles que d'amendes en vertu du Code pénal de 2009, ces dispositions ont été appliquées aux différentes personnes susmentionnées qui ont été sanctionnées par des peines d'emprisonnement (qui comportent une obligation de travailler). La commission se voit dans l'obligation d'exprimer sa *profonde préoccupation* face aux mesures de détention et aux poursuites judiciaires dont font l'objet des membres du parti d'opposition, des représentants d'ONG, des membres de syndicats et des défenseurs des droits de l'homme, et elle rappelle que la restriction des droits et libertés fondamentaux, y compris la liberté d'expression, peut avoir une incidence sur l'application de la convention lorsque ces restrictions sont mises en œuvre à travers l'application de sanctions comportant l'obligation de travailler. La commission attire l'attention du gouvernement sur le fait que les garanties juridiques qui entourent l'exercice de la liberté de pensée et d'expression, du droit de réunion pacifique, de la liberté d'association et du droit de ne pas être arrêté pour motif arbitraire constituent une protection importante contre l'imposition de travail obligatoire en tant que sanction de l'expression de certaines opinions politiques ou idéologiques, ou en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique (étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 302). *La commission prie par conséquent instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour s'assurer que, tant en droit qu'en pratique, aucune sanction comportant du travail obligatoire n'est imposée en tant que sanction de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition à l'ordre établi. A cet égard, elle prie le gouvernement de s'assurer que l'article 42 de la loi sur les partis politiques, telle que modifiée en 2017, et les articles 494, 495, 522 et 523 du Code pénal de 2009 sont modifiés, en restreignant clairement le champ d'application de ces dispositions aux situations liées au recours à la violence ou à l'incitation à la violence, ou en supprimant les sanctions comportant du travail obligatoire. Elle prie également le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'application du Code pénal, de la loi sur les syndicats, de la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales et de la loi sur les manifestations pacifiques n'aboutit pas, dans la pratique, à l'imposition de sanctions comportant du travail obligatoire, dans les situations visées à l'article 1 a) de la convention. Enfin, la commission prie le gouvernement de communiquer copie de la législation sur le cybercrime, lorsqu'elle aura été adoptée.*

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

human rights defenders are still subjected to threats, harassment, arrest, pre-trial detention and prosecution (paragraph 45). Notably, in 2016, five members of the Cambodian Human Rights and Development Association (CHRDA) were arrested and kept in pre-trial detention for over a year. They were released under judicial supervision in June 2017, while the trial dates are still pending (paragraphs 21 and 22). Moreover, a number of protesters related to the "black Monday" campaign against the arrest of these staff of the CHRDA were arrested and prosecuted for defamation, public insult and various public order offences under the Penal Code. Among others, Tep Vanny was prosecuted following her participation in a black Monday event on 15 August 2016. She was then charged with "intentional violence with aggravating circumstances" relating to another protest in 2013, and sentenced to two and a half years' imprisonment on 23 February 2017 (paragraph 45). Moreover, an independent political analyst, Kim Sok, has been in pre-trial detention since 17 February 2017 on defamation and incitement charges for publically expressing his opinion that the ruling party was responsible for the killing of Kem Ley (paragraph 48).

The Committee notes that although the offences of public defamation and insult are punishable with fines only under the Penal Code of 2009, those provisions have been applied to the various persons mentioned above to punish them with penalties of imprisonment. The Committee is bound to express its *deep concern* over the detentions of, and prosecutions against members of the opposition party, NGO representatives, trade union members and human rights defenders and recalls that restriction on fundamental rights and liberties, including freedom of expression, may have a bearing on the application of the Convention if such restrictions are enforced by sanctions involving compulsory labour. The Committee draws the Government's attention to the fact that legal guarantees of the rights to freedom of thought and expression, freedom of peaceful assembly, freedom of association, as well as freedom from arbitrary arrest, constitute an important safeguard against the imposition of compulsory labour as a punishment for holding or expressing political or ideological views, or as a means of political coercion or education (see General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraph 302). *The Committee therefore urges the Government to take immediate measures to ensure that no penalties involving compulsory labour may be imposed for the peaceful expression of political views or views opposed to the established system, both in law and in practice. In this regard, the Committee requests the Government to ensure that section 42 of the Law on Political Parties as amended in 2017, as well as sections 494, 495, 522 and 523 of the Penal Code of 2009 are amended, by clearly restricting the scope of these provisions to situations connected with the use of violence or incitement to violence, or by repealing sanctions involving compulsory labour. It also requests the Government to take the necessary measures to ensure that the application of the Penal Code, the Law on Trade Unions, the Law on Associations and Non governmental Organizations and the Law on Peaceful Demonstration in practice does not lead to punishment involving compulsory labour in situations covered by Article 1(a) of the Convention. Lastly, the Committee requests the Government to provide a copy of the legislation on cybercrimes, once adopted.*

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por la expresión de opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión había tomado nota de que, según el artículo 41 de la Ley sobre Partidos Políticos de 1997, varios

delitos relacionados con la administración o la gestión de un partido político que ha sido disuelto, o cuyas actividades han sido suspendidas por un tribunal o cuya inscripción en el registro ha sido denegada, se castigan con penas de prisión de hasta un año que conllevan trabajo forzoso en virtud del artículo 68 de la Ley sobre Prisiones de 2011. La Comisión también tomó nota de que con arreglo al Código Penal de 2009 los delitos de difamación pública e insultos (artículos 305-309) sólo se castigan con multas. Asimismo, la Comisión tomó nota de la adopción de la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas de 2009 y del arresto de siete parlamentarios de la oposición en julio de 2014 durante las protestas contra la prohibición de las manifestaciones impuesta por el Gobierno en enero de 2014 después de que, a finales de 2013, se intensificara el número de manifestaciones llevadas a cabo en el país.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que ningún partido político ha sido disuelto por decisión judicial con arreglo a la Ley sobre Partidos Políticos de 2007. El Gobierno también indica que no puede realizarse ninguna manifestación que ponga en peligro o menoscabe el orden público, la seguridad y la protección. Además, con arreglo al Código Penal fueron detenidos los autores del delito de disturbios o de organizar disturbios.

Asimismo, la Comisión toma nota de que en 2017 se enmendó la Ley sobre Partidos Políticos de 2007 y señala que el artículo 42 de la versión enmendada contiene las mismas disposiciones que el artículo 41 de la versión anterior. Además, diversos artículos del Código Penal de 2009 que prevén penas de prisión aún pueden utilizarse en situaciones cubiertas por el artículo 1, a), del Convenio, incluidos los artículos 494 y 495 sobre la incitación a alterar la seguridad pública por medio de discursos, escritos, imágenes o de cualquier comunicación audiovisual dirigidos al público; el artículo 522 sobre la publicación de comentarios para presionar ilegalmente a las autoridades judiciales, y el artículo 523 en relación con desacreditar las decisiones judiciales. La Comisión también toma nota de la adopción de la Ley sobre Asociaciones y Organizaciones no Gubernamentales en 2015 y de la adopción de la Ley sobre Sindicatos en 2016. Además, actualmente se están redactando textos legislativos en materia de ciberdelincuencia.

La Comisión toma nota de que, según el informe de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Camboya, de 5 de septiembre de 2016, en el caso de muchas leyes, el grado de observancia de la legislación internacional en materia de derechos humanos reside en la interpretación y en la aplicación de la ley por las fuerzas del orden y los funcionarios judiciales (documento A/HRC/33/62, párrafo 29). En su informe de 27 de julio de 2017, la Relatora Especial expresó preocupación por la gran cantidad de leyes (reguladoras de las asociaciones y las ONG, la elección de los miembros de la Asamblea Nacional, los sindicatos y las manifestaciones pacíficas) que pueden utilizarse para restringir las libertades de reunión, de asociación y de expresión (documento A/HRC/36/61, párrafo 47).

La Comisión también toma nota de que en el informe de la Relatora Especial de 2017 se indica que varios miembros destacados del Partido para el rescate nacional de Camboya, el principal partido de la oposición, han sido objeto de imputaciones y han sido condenados (párrafo 6). El senador Hong Sok Hour fue condenado a una pena de siete años de prisión, el 9 de noviembre de 2016, por falsificación e instigación en relación con una publicación en Facebook. El senador Thak Lany, que actualmente está en exilio, fue condenado en rebeldía a dieciocho meses de prisión tras ser acusado de difamación e instigación en relación con un videoclip mostrado en Facebook, que al parecer contenía comentarios sobre la muerte del activista político Kem Ley (párrafo 7). Además, en una declaración de 4 de septiembre de 2017, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su profunda preocupación por el arresto del Sr. Kem Sokha, actual presidente del Partido para el rescate nacional de Camboya. El Sr. Kem Sokha está acusado de traición en base al vídeo de un discurso que realizó en 2013, que se encuentra disponible para el público desde entonces, y si es declarado culpable puede ser condenado a una pena de prisión de entre quince y treinta años.

La Comisión también toma nota de que, según el informe de 2017 de la Relatora Especial, muchos representantes de ONG, sindicalistas y defensores de los derechos humanos todavía se ven sometidos a amenazas, acoso, detención, prisión preventiva y procesos judiciales (párrafo 45). En particular, en 2016, cinco miembros de la Cambodian Human Rights and Development Association (CHRDA) fueron detenidos y mantenidos en prisión preventiva durante más de un año. En junio de 2017 esas personas fueron puestas en libertad bajo supervisión judicial y esperan que se fijen las fechas de los juicios (párrafos 21 y 22). Además, diversos manifestantes relacionados con la campaña «lunes negro» contra el arresto de esos miembros de la CHRDA fueron detenidos y procesados por difamación, injurias públicas y diversos delitos contra el orden público en virtud del Código Penal. Entre otros, la Sra. Tep Vanny fue procesada debido a su participación en un lunes negro el 15 de agosto de 2016, acusada de «violencia deliberada con agravantes» en relación con otra protesta que había tenido lugar en 2013, y condenada a una pena de dos años y medio de prisión el 23 de febrero de 2017 (párrafo 45). Asimismo, un analista político independiente, el Sr. Kim Sok, lleva en prisión preventiva desde el 17 de febrero de 2017 acusado de difamación e incitación por haber expresado públicamente su opinión de que el partido del Gobierno era responsable del asesinato del Sr. Kem Ley (párrafo 48).

La Comisión toma nota de que, si bien con arreglo al Código Penal de 2009 los delitos de difamación e insultos públicos sólo pueden ser castigados con multas, a las diversas personas antes mencionadas se les han impuesto penas de prisión con arreglo a las disposiciones del Código Penal. La Comisión se ve obligada a expresar su *profunda preocupación* por la detención y enjuiciamiento de miembros del partido de la oposición, representantes de ONG, sindicalistas y defensores de los derechos humanos y recuerda que las restricciones de los derechos y libertades fundamentales, incluida la libertad de expresión, pueden tener relación con la aplicación del Convenio si tales restricciones se hacen cumplir por medio de sanciones que conllevan trabajo obligatorio. La Comisión señala a la atención del Gobierno que las garantías jurídicas de la libertad de pensamiento y expresión, la libertad de reunión pacífica, la libertad de asociación y la protección contra las detenciones arbitrarias constituyen una importante salvaguardia contra la imposición de trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicas o como medio de coerción o de educación política (Estudio General de

2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 302). *Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas inmediatas para garantizar que no se puedan imponer sanciones que conlleven trabajo obligatorio por la expresión pacífica de opiniones políticas opuestas al sistema establecido, tanto en la legislación como en la práctica. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que garantice la enmienda del artículo 42 de la Ley sobre Partidos Políticos, en su tenor enmendado en 2017, así como de los artículos 494, 495, 522 y 523 del Código Penal de 2009, restringiendo claramente el alcance de esas disposiciones a situaciones relacionadas con el uso de violencia o la incitación a la violencia, o eliminando las sanciones que conlleven trabajo obligatorio. También pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la aplicación del Código Penal, la Ley sobre los Sindicatos, la Ley sobre Asociaciones y Organizaciones no Gubernamentales y la Ley sobre Manifestaciones Pacíficas no tenga como consecuencia, en la práctica, la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio en situaciones cubiertas por el artículo 1, a), del Convenio. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que transmita copia de la legislación en materia de ciberdelincuencia una vez que se haya adoptado.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

El Salvador / El Salvador / El Salvador

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

(Ratification / Ratificación: 1995)

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (106^e session, juin 2017)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu lors de la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2017 concernant l'application de la convention. A ce propos, la Commission de l'application des normes a prié instamment le gouvernement de: i) relancer sans attendre le Conseil supérieur du travail (CST); ii) veiller à faire évoluer concrètement et positivement la situation au regard de la liberté et de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs de sorte qu'elles puissent désigner leurs représentants conformément aux dispositions de la convention, sans courir le risque d'être intimidées; iii) protéger dûment les locaux des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs contre les actes de violence et de destruction; et iv) rendre compte en détail de l'application de la convention, en droit et dans la pratique, à la prochaine session de la commission d'experts.

De même, la commission prend note de la mission de contacts directs qui a eu lieu en El Salvador du 3 au 7 juillet 2017 au cours de laquelle les mandants tripartites ont été consultés. Elle a émis les recommandations suivantes: i) en recourant au dialogue social, le gouvernement est encouragé à prendre des mesures supplémentaires pour relancer le CST et le rendre pleinement opérationnel; ii) en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, les autorités compétentes sont encouragées à prendre les mesures nécessaires pour veiller au plein respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la désignation de leurs représentants; iii) en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, le gouvernement est invité à envisager des procédures d'accréditation uniformes pour ces organisations; iv) les autorités publiques sont encouragées à prendre toutes les mesures pertinentes pour garantir la protection des locaux de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP) et la sécurité des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs; v) en ce qui concerne l'assassinat du syndicaliste Abel Vega, la commission espère constater des progrès tangibles au niveau de l'établissement des faits, de l'identification des coupables et de l'application de sanctions proportionnées; vi) la prédisposition manifestée par les autorités gouvernementales à aborder les questions posées par la mission au travers du dialogue social est saluée et il est recommandé d'adopter des mesures pour promouvoir une culture du dialogue social, en particulier en renforçant les capacités des partenaires sociaux afin qu'ils participent de façon constructive aux discussions tripartites et en veillant au respect des règles de base nécessaires au développement de pratiques d'un dialogue mûr; et vii) il est suggéré de recourir à l'assistance technique du BIT afin de donner une suite aux présentes recommandations.

La commission prend également note des observations de l'ANEP et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), reçues respectivement les 30 et 31 août 2017, alléguant que le gouvernement ne respecte pas la convention.

Articles 2 et 3, paragraphe 1, de la convention. Procédures adéquates. Elections des représentants des partenaires sociaux au Conseil supérieur du travail (CST). En réponse aux commentaires précédents de la commission, le gouvernement indique que, dans sa décision du 17 mars 2017, la chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice a estimé que la demande de la part du gouvernement de disposer d'une liste définitive de nominés n'impose pas une exigence ou une condition arbitraire qui porte atteinte à l'exercice de la liberté syndicale des organisations mentionnées. Toutefois, la cour a conclu que cela ne dispense pas le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale (MTPS) de son obligation de mettre en œuvre et de soutenir la concertation sociale et la participation tripartite. Elle a donc observé qu'il convenait d'ouvrir des espaces de dialogue entre les organisations syndicales afin qu'elles puissent s'accorder sur des procédures claires et permanentes d'élection de leurs représentants, et les appliquer, pour garantir la désignation et la participation de travailleurs à cet organe consultatif.

D'autre part, en ce qui concerne le fonctionnement du CST, le gouvernement informe que, pour donner suite aux conclusions de la commission, le 1er mai

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes the discussion that took place in the Conference Committee on the Application of Standards in June 2017 concerning the application of the Convention. In this regard, the Conference Committee urged the Government to: (i) reactivate, without delay, the Higher Labour Council (CST); (ii) ensure concrete positive developments with regard to the freedom and autonomy of employers' and workers' organizations to appoint their representatives in compliance with the Convention, without intimidation; (iii) ensure adequate protection for the premises of the representative workers' and employers' organizations from violence and destruction; and (iv) report in detail on the application of the Convention in law and practice to the next session of the Committee of Experts.

The Committee also notes the direct contacts mission undertaken in El Salvador from 3 to 7 July 2017, in which consultations were held with the tripartite constituents and recommendations were made, according to which: (i) the Government is encouraged to ensure that additional measures are adopted through social dialogue to ensure the reactivation and full operation of the CST; (ii) the competent authorities are encouraged to ensure that the necessary measures are taken, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned, to ensure full respect for the autonomy of employers' and workers' organizations to appoint their representatives; (iii) the Government is invited to consider, in consultation with the employers' and workers' organizations, uniform procedures for the accreditation of such organizations; (iv) the public authorities are encouraged to take all relevant measures to ensure the protection of the premises of the National Business Association (ANEP) and the safety of representatives of the employers' and workers' organizations; (v) with regard to the murder of the trade unionist Mr Abel Vega, the Committee hopes to observe tangible progress with regard to clarification of the facts, identification of the perpetrators and imposition of adequate penalties; (vi) the willingness of the government authorities to engage in social dialogue to address the issues raised by the mission is welcomed and it is recommended that measures are taken to promote a culture of social dialogue, in particular by strengthening the capacities of the social partners to participate constructively in tripartite discussions and ensuring compliance with the ground rules needed to conduct a mature dialogue; and (vii) it is suggested that technical assistance be sought from the ILO in order to follow up these recommendations.

The Committee also notes the observations of the ANEP and the International Organisation of Employers (IOE), received on 30 and 31 August 2017, respectively, alleging non-observance of the Convention by the Government.

Articles 2 and 3(1) of the Convention. Adequate procedures. Election of representatives of the social partners to the CST. In reply to the Committee's previous comments, the Government indicates that in its decision of 17 March 2017 the Constitutional Chamber of the Supreme Court of Justice ruled that the Government's request for a definitive list of representatives does not impose an arbitrary requirement or condition that violates the right to freedom of association of the organizations concerned. However, the Court concluded that this does not release the Ministry of Labour and Social Welfare (Ministry of Labour) from its obligation to implement and support processes of social dialogue and tripartite participation. The Court observed that dialogue forums should be promoted between the trade unions so that they can agree on and apply clear and permanent procedures for the election of their representatives, in order to ensure the appointment of representatives of the workers to the CST and their participation therein.

Furthermore, as regards the functioning of the CST, the Government indicates that as follow-up to the Conference Committee's conclusions, a request was made on 1 May 2017 to the legally registered trade union federations and confederations to present their proposals for representatives to the CST. The Committee notes that between 12 and 17 May 2017 three

2017, il a demandé aux fédérations et confédérations syndicales légalement enregistrées qu'elles présentent leur proposition de représentants au CST. La commission prend note que, entre le 12 et 17 mai 2017, les travailleurs ont envoyé trois propositions de nomination qui ont permis de créer une liste de représentants et de suppléants pour le CST. À ce propos, le gouvernement indique que les syndicats qui ont envoyé leur proposition sont tous inscrits au registre du Département national des organisations sociales du MTPS, représentant 56 pour cent des syndicats actifs, 51 pour cent des personnes affiliées à des organisations syndicales et 82 pour cent des conventions collectives enregistrées. En outre, le gouvernement signale que les organisations d'employeurs établies dans le règlement ont présenté leur liste de représentants entre le 6 juin et le 14 juillet et que les représentants du gouvernement ont été nommés par la décision exécutoire no 288 du 29 mai 2017. Il ajoute que, le 29 juin 2017, les représentants des trois secteurs ont été convoqués pour la première session d'installation du CST. Toutefois, les employeurs ne se sont présentés ni à la réunion préparatoire ni à la session d'installation du CST, ce qui a motivé la convocation d'une nouvelle réunion pour installer le CST dont la date coïncidait avec celle de la réunion avec les membres de la mission de contacts directs. Les employeurs ont une fois de plus refusé de participer à la réunion du CST, affirmant un manque de conformité du mécanisme de représentation des travailleurs. Le gouvernement réitère, dans ses observations, sa volonté de mener à bien les mesures indiquées et convenues dans le cadre de la mission de contacts directs pour continuer de promouvoir le dialogue social et les accords entre secteurs, participant ainsi à la relance du CST. Le gouvernement souligne que le processus de désignation des représentants des travailleurs et des employeurs était public et a compté sur la participation des représentants des travailleurs et des employeurs précédents, du secrétaire de la participation citoyenne, de la transparence et de la lutte contre la corruption, du tribunal de l'éthique gouvernementale et de tous les médias du pays. Toutefois, le gouvernement signale que les employeurs représentés par l'ANEP, bien que démocratiquement élus, ont refusé de participer aux sessions ordinaires et extraordinaires organisées de décembre 2016 à juillet 2017. Enfin, le gouvernement souligne que, outre le CST, le pays compte cinq organes tripartites et 17 institutions autonomes tripartites qui fonctionnent intégralement et qui comprennent, notamment, l'Institut salvadorien de sécurité sociale, le Fonds social pour le logement d'El Salvador, l'Institut salvadorien de formation professionnelle et le Conseil national du salaire minimum.

La commission prend également note des observations de l'ANEP selon lesquelles le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'a pas suivi les recommandations de la commission à propos de la relance du CST. L'ANEP estime que, en supprimant la fonction de l'organe électoral, le ministère s'est attribué le pouvoir d'émettre une directive pour l'élection des représentants des travailleurs et de déterminer les critères de désignation des représentants des travailleurs au CST, commettant ainsi un acte d'ingérence. D'autre part, la commission prend note des observations de plusieurs groupes de travailleurs dans le cadre de la mission de contacts directs, selon lesquelles deux groupes d'organisations de travailleurs imputent la paralysie du CST à l'ingérence du gouvernement, puisque, dans un premier temps, ce dernier aurait exigé que les groupes parviennent à une seule nomination par consensus. De la même façon, elle note que l'un des groupes syndicaux mentionnés plus haut a décidé de ne pas reconnaître la composition du CST, alors que l'autre groupe, qui avait pourtant émis des critiques et des réserves quant au processus de désignation, a décidé de participer au CST. Enfin, la commission note qu'un troisième groupe d'organisations de travailleurs a souligné que, depuis des années, un groupe de travailleurs monopolise illégalement la représentation des travailleurs au sein des instances tripartites et a critiqué la position des employeurs de ne pas avoir assisté à l'installation du CST. Enfin, la commission note que, dans le cadre de la mission de contacts directs, tous les groupes d'organisations de travailleurs ont indiqué ne pas connaître les critères de représentativité appliqués par le gouvernement.

La commission prend note que, en réponse à ses demandes précédentes, le gouvernement exprime sa volonté de prendre les mesures nécessaires pour encourager le dialogue social et relancer le Conseil supérieur du travail (CST). *La commission s'attend fermement à ce que le gouvernement adopte les mesures nécessaires pour promouvoir et renforcer le tripartisme et le dialogue social de façon à garantir le fonctionnement du CST. Elle prie instamment le gouvernement d'établir, sans délai et en concertation avec les partenaires sociaux, des règles claires et transparentes pour la désignation des travailleurs au CST qui respectent le critère de*

nomination proposals were received from the workers, which made it possible to compose the list of representatives and their respective substitute members in the CST. In this regard, the Government indicates that the unions which submitted their proposals all feature in the register of the National Department of Labour Organizations at the Ministry of Labour, accounting for 56 per cent of active unions, 51 per cent of trade union members, and 82 per cent of registered collective agreements. The Government also indicates that the employers' established in the relevant regulations submitted their list of representatives between 6 June and 4 July, and that by Executive Decision No. 288 of 29 May 2017, the Government members were nominated. The Government adds that on 29 June 2017 the representatives of the three sectors were invited to attend the inaugural meeting of the CST. However, the employers did not attend either the preparatory meeting or the inaugural meeting of the CST, as a result of which it was agreed to convene a new inaugural meeting, which coincided with the meeting with the direct contacts mission. The employers once again declined to participate in the meeting of the CST, alleging non-conformity of the workers' representation mechanism. The Government reiterates in its observations its willingness to implement the procedures indicated and agreed upon in the context of the direct contacts mission to continue promoting social dialogue and agreements between the sectors, thereby contributing to the activation of the CST. The Government emphasizes that the process for the nomination of workers' and employers' representatives was undertaken publicly, with the participation of the previous workers' and employers' representatives, the Secretariat for Civic Participation, Transparency and Anti-Corruption, the Government Ethics Tribunal and the media. However, the Government indicates that the employers represented by the ANEP, despite having been democratically elected, refused to participate in the ordinary and extraordinary meetings held between December 2016 and July 2017. Lastly, the Government indicates that, in addition to the CST, the State has five tripartite entities and 17 tripartite autonomous institutions, which are fully operational and include, among others, the Salvadorian Social Security Institute, the Housing Social Fund, the Salvadorian Vocational Training Institute and the National Minimum Wage Council.

The Committee also notes the observations made by the ANEP to the effect that the Ministry of Labour distanced herself from the Committee's recommendations regarding the reactivation of the CST. In this respect, the ANEP indicates that, in abolishing the function of the electoral body, the Ministry assumed the power to issue instructions for the election of workers' representatives and appropriated the competence for determining criteria for the nomination of workers' representatives to the CST, thereby committing acts of interference. The Committee also notes that the observations made by various worker groups in the context of the direct contacts mission, according to which two groups of workers' organizations attributed the standstill in the CST to interference by the Government, since the latter reportedly called for a single list adopted by consensus. Moreover, the Committee notes that one of the two abovementioned groups of workers decided not to accept the composition of the CST, while the other group, despite expressing criticism and reservations regarding the nomination process, opted to participate in the CST. The Committee notes that a group bloc of workers' organizations emphasized that one group of workers has been unlawfully monopolizing worker representation in the tripartite institutions for years and criticized the stance of the employers in not attending the inauguration of the CST. Lastly, the Committee notes that in the context of the direct contacts mission all groups of workers' organizations indicated that they did not accept the representativeness criteria applied by the Government.

The Committee notes that, in reply to its previous comments, the Government expresses its willingness to take the necessary steps to promote social dialogue and reactivate the Higher Labour Council (CST). *The Committee expresses the firm hope that the Government will take the necessary steps to promote and strengthen tripartism and social dialogue in such a way as to ensure the functioning of the CST. The Committee urges the Government to establish without delay, in consultation with the social partners, clear and transparent rules for the nomination of workers' representatives to the CST that comply with representativeness criteria. With regard to the allegations of interference, the Committee hopes that the Government will take the*

représentativité. En ce qui concerne les allégations d'ingérence, la commission s'attend à ce que le gouvernement adopte les mesures nécessaires pour enquêter à leur propos et y remédier. La commission prie le gouvernement de l'informer de toute évolution de la situation.

Article 5, paragraphe 1. Consultations tripartites efficaces. Le gouvernement indique qu'il n'y a toujours pas eu de consultations tripartites sur les documents adoptés par la Conférence entre 1976 et 2015. La commission prend note de la réponse du gouvernement indiquant que les résultats des consultations seront portés à la connaissance de la commission aussitôt qu'elles auront été menées et que, actuellement, vu qu'il n'y a pas de critère défini en ce qui concerne les implications d'un processus de soumission des conventions du travail et compte tenu de l'ambiguïté des avis à propos des répercussions d'un non-respect des engagements à l'échelle internationale, le gouvernement mène des consultations et valide les procédures avec les responsables des instances gouvernementales et leurs services juridiques respectifs. La commission prend également note des observations de l'ANEP dans lesquelles elle signale que, nonobstant les démarches appropriées effectuées auprès de la Direction des relations internationales du MTPS, elle n'a pu obtenir les rapports qui devaient être envoyés à l'OIT. *La commission prie le gouvernement de continuer de l'informer des résultats des consultations tripartites effectuées au sujet des propositions qui seront présentées à l'Assemblée législative en ce qui concerne la présentation des 58 instruments adoptés par la Conférence entre 1976 et 2015.*

Assistance technique. La commission prend note que, en octobre 2017, le gouvernement a sollicité l'assistance technique du BIT. *La commission s'attend à ce que l'assistance technique soit prochainement fournie et prie le gouvernement de l'informer de toutes activités menées dans ce contexte.*

necessary steps to investigate and resolve them. The Committee requests the Government to keep it informed of any developments in this respect.

Article 5(1). Effective tripartite consultations. The Government indicates that it has still not held tripartite consultations in relation to the documents adopted during the International Labour Conference between 1976 and 2015. The Committee notes the Government's reply indicating that the results of the consultations will be brought to the Committee's attention as soon as the consultations have been held, and that at present, since no defined basis exists for assessing the implications of the submission of labour Conventions and there are conflicting opinions on the repercussions of failure to meet international commitments, the Government is holding consultations and validating procedures with the heads of government authorities and their respective legal departments. The Committee also notes the indication in the observations of the ANEP that, despite the fact that it completed the relevant procedures with the Directorate for International Relations at the Ministry of Labour, it has been unable to obtain copies of the reports to be sent to the ILO. *The Committee requests the Government to provide information on the results of the tripartite consultations held on the proposals to be submitted to the Legislative Assembly with regard to the submission of the 58 instruments adopted by the International Labour Conference between 1976 and 2015.*

Technical assistance. The Committee notes that in October 2017 the Government requested technical assistance from the Office. *The Committee hopes that the requested technical assistance will be provided soon and requests the Government to provide information on any activity undertaken in this context.*

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en junio de 2017 en relación con la aplicación del Convenio. Al respecto, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que: i) reactive sin demora el Consejo Superior del Trabajo (CST); ii) vele por que se realicen avances concretos en lo que respecta a la libertad y autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para designar a sus representantes de conformidad con el Convenio, sin ser objeto de intimidación; iii) asegure la protección adecuada de los locales de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores contra actos de violencia y de destrucción, y iv) informe con detalle sobre la aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, a la siguiente reunión de la Comisión de Expertos.

Asimismo, la Comisión toma nota de la misión de contactos directos realizada en El Salvador del 3 al 7 de julio de 2017, en que se consultó a los mandantes tripartitos y que llevó a las siguientes recomendaciones: i) se alienta al Gobierno a que, mediante el diálogo social, se tomen medidas adicionales para asegurar la reactivación y el pleno funcionamiento del CST, ii) se alienta a las autoridades competentes, a que en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas, se tomen las medidas necesarias para asegurar el pleno respecto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la designación de sus representantes; iii) se invita al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, se consideren procedimientos uniformes de acreditación de dichas organizaciones; iv) se alienta a las autoridades públicas a que tomen todas las medidas pertinentes para asegurar la protección de los locales de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y la seguridad de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; v) respecto del asesinato del sindicalista Abel Vega, la Comisión espera constatar progresos tangibles en cuanto al esclarecimiento de los hechos, la identificación de los culpables y la aplicación de las sanciones proporcionadas; vi) se saluda la predisposición indicada por las autoridades gubernamentales de tratar mediante el diálogo social las cuestiones planteadas por la misión y se recomienda que se tomen medidas para promover una cultura de diálogo social, en particular reforzando las capacidades de los interlocutores sociales para participar de forma constructiva en discusiones tripartitas y asegurando el cumplimiento de las reglas de base necesarias para el desarrollo de prácticas de diálogo maduro, y vii) se sugiere de recurrir a la asistencia técnica de la OIT en aras de dar seguimiento a estas recomendaciones.

La Comisión también toma nota de las observaciones de la ANEP y de la Organización internacional de los Empleadores (OIE) recibidas el 30 y el 31 de agosto de 2017 respectivamente, alegando incumplimiento por parte del Gobierno del Convenio.

Artículos 2 y 3, 1), del Convenio. Procedimientos adecuados. Elección de los representantes de los interlocutores sociales en el CST. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que, en su decisión de 17 de marzo de 2017, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia determinó que la solicitud por parte del Gobierno de un listado definitivo de designados no impone un requisito o condición arbitraria que vulnera a las referidas organizaciones su derecho de libertad sindical. La Corte concluyó, no obstante, que esto no exime al Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS) de su obligación de implementar y sustentar los procesos de concertación social y participación tripartita. Por ello, la Corte observó que se deben

propiciar espacios de diálogo entre las organizaciones sindicales para que puedan acordar y aplicar procedimientos claros y permanentes de elección de sus representantes, a fin de garantizar la designación y participación del sector trabajador en el aludido órgano consultativo.

Por otra parte, respecto al funcionamiento del CST, el Gobierno informa que en seguimiento a las conclusiones emitidas por la Comisión, el 1.º de mayo de 2017 se solicitó a las federaciones y confederaciones sindicales legalmente inscritas que presentaran sus propuestas de representantes ante el CST. La Comisión toma nota de que entre el 12 y el 17 de mayo de 2017 se recibieron tres propuestas de designación por parte del sector trabajador, las cuales permitieron conformar la lista de representantes con sus suplencias respectivas ante el CST. Al respecto, el Gobierno indica que los sindicatos que sometieron sus propuestas se encuentran en su totalidad inscritos en el registro del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del MTPS, lo que representa el 56 por ciento de los sindicatos activos, el 51 por ciento de las personas afiliadas a organizaciones sindicales y el 82 por ciento de los contratos colectivos inscritos. Adicionalmente, el Gobierno señala que las gremiales empresariales establecidas en el reglamento presentaron su lista de representantes entre el 6 de junio y el 4 de julio, y que mediante acuerdo ejecutivo núm. 288 de 29 de mayo de 2017, fueron nombrados los miembros del sector gubernamental. El Gobierno añade que el 29 de junio de 2017 se convocó a los representantes de tres sectores a la primera sesión de instalación del CST. Sin embargo, el sector empleador no se presentó a la reunión de preparación ni a la primera sesión de instalación del CST, por lo que se acordó convocar a una nueva reunión de instalación, la cual coincidía de la reunión con la misión de contactos directos. El sector empleador se negó una vez más a participar en la reunión del CST, alegando inconformidad respecto al mecanismo de representación del sector trabajador. El Gobierno reitera en sus observaciones su voluntad de realizar las gestiones indicadas y acordadas en el marco de la misión de contactos directos a fin de continuar fomentando el diálogo social y los acuerdos entre los sectores, contribuyendo de esta manera a la activación del CST. El Gobierno destaca que el proceso de designación de representantes del sector trabajador y empleador se realizó públicamente, con la participación de los anteriores representantes del sector trabajador y empleador, de la Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción, el Tribunal de Ética Gubernamental y de todos los medios de comunicación del país. Sin embargo, el Gobierno señala que el sector empleador representado por la ANEP, pese a haber sido electo de manera democrática, se negó a participar en las sesiones ordinarias y extraordinarias llevadas a cabo de diciembre de 2016 a julio de 2017. Por último, el Gobierno resalta que, además del CST, el Estado cuenta con cinco entes tripartitos y 17 instituciones autónomas tripartitas, las cuales se encuentran en pleno funcionamiento y que incluyen, entre otros, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Fondo Social de la Vivienda, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y el Consejo Nacional del Salario Mínimo.

La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la ANEP al efecto que el MTPS se alejó de las recomendaciones de la Comisión en lo referente a la reactivación del CST. Al respecto, manifiestan que el Ministerio, al abrogar la función del órgano elector, se atribuyó la facultad de emitir un instructivo para la elección de representantes del sector trabajador y se apropió la competencia para determinar los criterios de designación de los representantes de los trabajadores ante el CST, incurriendo así en actos de injerencia. Por otra parte, la Comisión toma nota de las observaciones proporcionadas por varios bloques de trabajadores en el marco de la misión de contactos, según las cuales dos bloques de organizaciones de trabajadores atribuyeron la paralización del CST a la injerencia del Gobierno, ya que en una primera instancia éste habría exigido que los mismos llegaran a una nómina única por consenso. Asimismo, toma nota de que uno de los bloques de trabajadores antes mencionado decidió desconocer la composición del CST, mientras que el otro bloque, pese a expresar críticas y reservas en cuanto al proceso de designación, optó por participar en el CST. La Comisión nota que un tercer bloque de organizaciones de trabajadores destacó que un grupo de trabajadores ha venido monopolizado ilegítimamente desde hace años la representación de los trabajadores en las instituciones tripartitas y criticó la postura del sector empleador de no asistir a la instauración del CST. Por último, la Comisión nota que en el marco de la misión de contactos directos, todos los bloques de organizaciones de trabajadores indicaron desconocer los criterios de representatividad aplicados por el Gobierno.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus solicitudes anteriores, el Gobierno expresa su voluntad de tomar las medidas necesarias para fomentar el diálogo social y reactivar el CST. ***La Comisión espera firmemente que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para promover y reforzar el tripartismo y el diálogo social de manera a asegurar el funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo. La Comisión urge al Gobierno que establezca sin demora, y en consultación con los interlocutores sociales, reglas claras y transparentes para la designación del sector trabajador en el CST que respeten el criterio de representatividad. Con respecto a los alegatos de injerencia, la Comisión espera que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para investigar y resolver los mismos. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución al respecto.***

Artículo 5, 1). Consultas tripartitas efectivas. El Gobierno indica que todavía no se han realizado las consultas tripartitas en relación con los documentos adoptados durante la Conferencia entre 1976 y 2015. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno indicando que los resultados de las consultas serán comunicados a la Comisión tan pronto se lleven a cabo las mismas y que en este momento, debido a que no existe un criterio definido en cuanto a las implicaciones de un proceso de sumisión de convenios en materia laboral, y debido a la ambigüedad de opiniones en relación con las repercusiones que acarrea el incumplimiento de compromisos a nivel internacional, el Gobierno se encuentra realizando consultas y validando los procedimientos con titulares de instancias gubernamentales y sus respectivas unidades jurídicas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la ANEP en las cuales manifiesta que, pese a que realizaron las gestiones adecuadas ante la Dirección de Relaciones Internacionales del MTPS, no les ha sido posible obtener las memorias que serían enviadas a la OIT. ***La Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada sobre los resultados de las consultas tripartitas sobre las propuestas que hayan de presentarse a la Asamblea Legislativa en relación***

con la sumisión de los 58 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1976 y 2015.

Asistencia técnica. La Comisión toma nota de que en octubre de 2017 el Gobierno solicitó asistencia técnica a la Oficina. ***La Comisión espera que la asistencia técnica solicitada será prestada próximamente y pide al Gobierno que informe sobre cualquier actividad emprendida en este contexto.***

Erythrée / Eritrea / Eritrea
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
(Ratification / Ratificación: 2000)

La commission prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) reçues le 30 août 2017, ainsi que de la réponse du gouvernement à ces observations, reçue le 26 octobre 2017.

Article 1, paragraphe 1, et article 2, paragraphe 1, de la convention. Service national obligatoire. Dans le cadre de leurs précédents examens de l'application de la convention, tant la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail que cette commission ont instamment demandé au gouvernement de modifier ou d'abroger la Proclamation relative au service national (no 82 de 1995) et la déclaration de 2002 concernant la Campagne de développement Warsai Yakaalo afin de mettre un terme à la pratique généralisée et systématique d'imposition de travail obligatoire à la population dans le cadre des programmes liés à l'obligation de service national.

La commission a noté que, sur le plan législatif, la Constitution prévoit l'obligation pour les citoyens d'accomplir leur devoir de service national (art. 25(3)), et la Proclamation relative au service national précise que cette obligation concerne tous les citoyens âgés de 18 à 50 ans (art. 6). Cette obligation englobe le service national actif et le service dans la réserve. Le service national actif, qui concerne tous les citoyens âgés de 18 à 40 ans, est divisé en deux périodes: six mois de service national actif dans le Centre d'entraînement du service national; et douze mois de service militaire actif et de tâches liées au développement dans les forces militaires (art. 8). Le service national vise à établir une force de défense forte, basée sur la population, en vue de garantir une Erythrée libre et souveraine. Il a également pour objectifs de créer une nouvelle génération, caractérisée par l'amour du travail et de la discipline, et prête à servir et à participer à la reconstruction de la nation, ainsi que de développer et de renforcer l'économie de la nation en «investissant dans le développement du travail de la population en tant que richesse potentielle» (art. 5). Par ailleurs, la commission a noté que, dans la pratique, la conscription de tous les citoyens âgés de 18 à 40 ans pour une période indéterminée a été institutionnalisée avec la Campagne de développement Warsai Yakaalo, qui a été approuvée par l'Assemblée nationale en 2002. A cet égard, le gouvernement a confirmé que, dans le cadre de leur service national, les conscrits peuvent être appelés à s'acquitter d'autres tâches et que, dans la pratique, ils ont participé à de nombreux programmes, notamment de construction de routes et de ponts, de reforestation, de préservation des sols et de l'eau, de reconstruction, ainsi qu'à des activités visant à améliorer la sécurité alimentaire.

Tant cette commission que la Commission de la Conférence ont souligné que les travaux imposés à la population dans le cadre de l'obligation de service national, en incluant une large gamme d'activités relevant pour certaines d'entre elles du développement national, ne revêtent pas un caractère purement militaire. Ces travaux vont par conséquent au-delà de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, aux termes de laquelle les travaux ou services exigés en vertu des lois sur le service militaire obligatoire ne sont exclus du champ d'application de la convention qu'à la condition qu'ils revêtent un caractère purement militaire. Cette condition vise expressément à empêcher la réquisition de conscrits pour la réalisation de travaux publics, et a son corollaire à l'article 1 b) de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui interdit le recours au travail obligatoire «en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique». La commission a également conclu, à la lumière des informations sur la durée et l'étendue du travail imposé dans le cadre de l'obligation de service national et sur les fins auxquelles les autorités y recourent, que cette obligation va au-delà du pouvoir de mobiliser de la main-d'œuvre prévue à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, dans la mesure où ce pouvoir doit se limiter aux véritables situations d'urgence ou de force majeure, c'est-à-dire un événement soudain et imprévisible appelant des contre-mesures immédiates.

La commission note que le gouvernement réitère que la durée du service national a été prolongée en raison des menaces incessantes qui pèsent sur le pays et l'état de belligérance avec l'Éthiopie. La campagne Warsai Yakaalo constitue une stratégie nationale pour l'éradication de la pauvreté et la protection du bien-être des citoyens et vise à atteindre une politique d'autosuffisance qui s'appuie sur le dévouement de la population. Le gouvernement se réfère à cet égard aux objectifs qui ont été assignés au service national, tels que prévus à

The Committee notes the observations of the International Organisation of Employers (IOE), received on 30 August 2017, as well as the Government's reply to these observations, received on 26 October 2017.

Articles 1(1) and 2(1) of the Convention. Compulsory national service. In the context of their previous examinations of the application of the Convention, both the Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference and the Committee of Experts have urged the Government to amend or repeal the Proclamation on National Service (No. 82 of 1995) and the 2002 statement concerning the Warsai Yakaalo Development Campaign in order to bring an end to the generalized and systematic practice of the exaction of compulsory labour from the population in the context of programmes related to the obligation of national service.

The Committee noted that, at the legislative level, the Constitution establishes the obligation for citizens to perform their duty of national service (article 25(3)) and that the Proclamation on National Service specifies that this obligation concerns all citizens aged between 18 and 50 years (article 6). This obligation includes active national service and service in the reserve army. Active national service, which concerns all citizens aged between 18 and 40 years, is divided into two periods: six months of active national service in the National Service Training Centre; and 12 months of active military service and development tasks in the military forces (article 8). The objectives of national service include the establishment of a strong defence force based on the people to ensure a free and sovereign Eritrea. The objectives also include creating a new generation characterized by love of work and discipline, ready to participate and serve in the reconstruction of the nation, and to develop and reinforce the economy of the nation by "investing in development work of our people as a potential wealth" (article 5). The Committee also noted that, in practice, the conscription of all citizens between the ages of 18 and 40 years for an indeterminate period had been institutionalized through the Warsai Yakaalo Development Campaign, approved by the National Assembly in 2002. In this respect, the Government confirmed that, in the context of their national service, conscripts could be called upon to perform other types of work and that in practice they participated in many programmes, including the construction of roads and bridges, reforestation, soil and water preservation, reconstruction and activities intended to improve food security.

Both the Committee of Experts and the Conference Committee have emphasized that work exacted from the population as part of compulsory national service, including a broad range of activities, some of which relate to national development, is not of a purely military character. Such work therefore goes beyond the exception set out in *Article 2(2)(a)* of the Convention, under the terms of which any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws is only excluded from the scope of application of the Convention on condition that it consists of work of a purely military character. This condition is explicitly intended to prevent the requisitioning of conscripts for the performance of public works, and has its corollary in *Article 1(b)* of the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), which prohibits the exaction of forced labour "as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development". The Committee has also concluded, in light of the information on the duration and extent of the work exacted in the context of compulsory national service and the purposes for which the authorities have recourse to such labour, that this obligation goes beyond the power to mobilize labour envisaged in *Article 2(2)(a)* of the Convention, which shall be limited to genuine cases of emergency, or force majeure, that is a sudden, unforeseen happening calling for instant counter-measures.

The Committee notes that the Government reiterates that the duration of national service has been prolonged due to unrelenting threats and the state of belligerency of Ethiopia. The Warsai Yakaalo Development Campaign is a national strategy for the eradication of poverty and to safeguard the well-being of citizens, and is intended to achieve a policy of self-reliance based on the dedication of the people. The Government refers in this respect to the objectives of national service, as set out in Article 5 of the

l'article 5 de la Proclamation relative au service national, à savoir la participation à la reconstruction de la nation et le renforcement de l'économie nationale. Le gouvernement indique également que, malgré les menaces de guerre, il a pris plusieurs mesures pour démobiliser les conscrits et pour les réintégrer dans la fonction publique. Une échelle de salaire appropriée a été établie pour les membres du service national ayant mené à bien leurs tâches. Leur statut de membre de la fonction publique démontre qu'ils ne font plus partie du service national. Alors que le processus de démobilisation a été initialement mis en œuvre avec succès, les phases ultérieures ont été interrompues en raison de l'état de belligérance avec l'Éthiopie. Le gouvernement réitère qu'il n'a pas d'autres options que de prendre les mesures nécessaires d'autodéfense proportionnelles aux menaces auxquelles l'Erythrée fait face. Compte tenu de cette situation factuelle, le gouvernement considère que le pouvoir de mobiliser la main-d'œuvre est lié à une véritable situation de force majeure dans la mesure où ce pouvoir est conçu pour un futur événement soudain et imprévu, conformément à l'article 2, paragraphe 2 d), de la convention.

La commission note que, dans ses observations, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) indique qu'elle est profondément préoccupée par la situation décrite par la commission depuis un certain nombre d'années ainsi que par les constats de la Commission d'enquête sur les droits de l'homme en Erythrée établie par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et par un nombre considérable d'organisations non gouvernementales qui font état d'une pratique répandue et systématique d'imposition de travail obligatoire à la population pour une durée indéterminée dans le cadre du service national obligatoire. L'OIE souligne qu'il doit être mis fin de toute urgence à cette situation qui a été critiquée au sein de plusieurs forums internationaux. Réitérant les préoccupations exprimées par les membres employeurs au sein de la Commission de la Conférence en ce qui concerne l'application de la convention par l'Erythrée, l'OIE observe que, bien qu'il se soit engagé à travailler en vue de l'élimination du travail forcé, le gouvernement n'a pas recherché l'assistance technique du Bureau ni démontré la volonté de coopérer avec l'OIT.

En réponse aux observations de l'OIE, le gouvernement réitère les explications fournies dans son rapport sur les raisons pour lesquelles le processus de démobilisation a été interrompu et le service national a été prolongé. Il souligne également que le travail exigé de la population dans le cadre des programmes de la Campagne Warsai Yakaalo n'est réalisé que dans l'intérêt de la communauté et non au profit d'entreprises privées ou d'individus. Dans l'ensemble, les objectifs poursuivis par ces programmes se limitent à ce qui est strictement nécessaire pour répondre aux exigences de la situation en Erythrée. Ainsi, selon le gouvernement, il est donc loin de la vérité de prétendre que la réalité en Erythrée relève d'une pratique systématique d'imposition de travail obligatoire à la population.

Enfin, la commission constate que, dans leurs derniers rapports, tant la Commission d'enquête sur les droits de l'homme en Erythrée que la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme en Erythrée, nommées par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, ont constaté l'absence d'amélioration s'agissant de la réforme des programmes du service national militaire/civil (respectivement documents A/HRC/32/47 et A/HRC/32/CRP.1 des 9 mai et 8 juin 2016 et A/HRC/35/39 du 7 juin 2017). La commission observe que ces deux rapports continuent à se référer à la durée indéterminée et arbitraire de la conscription, qui dépasse les dix-huit mois prévus dans la proclamation de 1995, se prolongeant bien souvent de plusieurs années; à l'utilisation de conscrits pour accomplir du travail obligatoire dans tout un éventail d'activités économiques, y compris dans la fonction publique ou pour le compte d'entreprises privées; au caractère non volontaire du service militaire accompli au-delà de la durée légale de dix-huit mois. La commission d'enquête souligne entre autres que «les programmes actuels servent principalement à renforcer le développement économique, à augmenter les bénéfices des entreprises soutenues par l'Etat et à maintenir le contrôle sur la population érythréenne, en violation du droit international». Par ailleurs, la commission observe que la rapporteuse spéciale reconnaît que l'absence de mise en œuvre de la décision de 2002 de la Commission du tracé de la frontière entre l'Erythrée et l'Éthiopie constitue une source de préoccupation toute particulière, mais considère néanmoins que le défaut d'application de la décision de cette commission ne peut servir de justification à la durée indéterminée et au caractère arbitraire des programmes du service national militaire/civil.

La commission rappelle que, si la convention a expressément prévu un nombre limité de cas dans lesquels les Etats l'ayant ratifiée peuvent imposer du travail obligatoire à leur population – notamment dans le cadre des obligations

Proclamation on National Service, namely participation in the reconstruction of the nation and the strengthening of the national economy. The Government adds that, despite the threat of war, the Government has taken several measures to demobilize conscripts and to rehabilitate them within the civil service. An adequate salary scale has been introduced for members of the national service who have completed their duties successfully. Their status as civil servants demonstrates that they are no longer members of the national service. While the demobilization process was initially implemented successfully, the subsequent phases were terminated with the state of belligerency of Ethiopia. The Government reiterates that it has no option but to take the necessary measures of self-defence that are proportionate to the threat faced by Eritrea. In respect of this situation in practice, the Government views that the power to mobilize labour is related to a genuine situation of force majeure as it is designed for a certain or unforeseen happening in the future, and is therefore compatible with *Article 2(2)(d)* of the Convention.

The Committee notes that the IOE, in its observations, indicates that it is highly concerned by the situation described by the Committee for a number of years, and by the findings of the Commission of Inquiry on human rights in Eritrea, established by the United Nations Human Rights Council, and of a considerable number of NGOs, which report a large-scale and systematic practice of imposing compulsory labour on the population for an indefinite period of time within the framework of compulsory national service. The IOE emphasizes the urgency of bringing an end to this situation, which has been criticized in several international forums. Reiterating the concerns expressed by the Employer members in the Conference Committee with regard to the application of the Convention by Eritrea, the IOE observes that, although the Government indicated its commitment to work towards the abolition of forced labour, it has not sought ILO technical assistance or demonstrated any will to cooperate with the ILO.

In reply to the IOE's observations, the Government reiterates the explanations provided in its report on the reasons why the process of demobilization has been interrupted and the national service has been prolonged. It also emphasizes that the work exacted from the population in the framework of the programmes of the Warsai Yakaalo Development Campaign is afforded only to the interest of the community and not for the benefit of private companies or individuals. Overall, the purposes for which these programmes are used are limited to what is strictly required for the exigencies of the situation in Eritrea. Therefore, according to the Government, it is far from the truth to contend that the reality in Eritrea amounts to the systematic practice of imposing compulsory labour on the population.

Finally, the Committee notes that, in their latest reports, the Commission of Inquiry on human rights in Eritrea and the Special Rapporteur on the situation of human rights in Eritrea, both appointed by the United Nations Human Rights Council, have noted the absence of improvements in terms of reforming military/national service programmes (A/HRC/32/47 and A/HRC/32/CRP.1, of 9 May and 8 June 2016, and A/HRC/35/39 of 7 June 2017, respectively). The Committee observes that these two reports continue to refer to: the indefinite and arbitrary duration of conscription, which goes beyond the 18 months envisaged in the 1995 Proclamation, often being extended for several years; the use of conscripts to perform compulsory labour in a whole range of economic activities, including the public service and for private enterprises; and the non-voluntary nature of military service beyond the statutory 18-month duration. The Commission of Inquiry emphasizes that "current programmes serve primarily to boost economic development, to profit state-endorsed enterprises and to maintain control over the Eritrean population in a manner inconsistent with international law". The Committee also notes that the Special Rapporteur recognizes that the non-implementation of the decision of 2002 of the Eritrea–Ethiopia Boundary Commission (EEBC) is of particular concern, but nevertheless considers that the failure to implement this decision cannot serve as justification for the open-ended and arbitrary nature of Eritrea's military/national service programmes.

The Committee recalls that, although the Convention explicitly provides for a limited number of cases in which ratifying States may exact compulsory labour from the population, particularly in the context of normal civic obligations, compulsory military service and situations of emergency, the conditions under which compulsory labour is exacted are strictly defined and

civiques normales, du service militaire obligatoire ou dans des situations de force majeure –, les conditions dans lesquelles le travail obligatoire est imposé sont strictement encadrées et ce travail doit répondre à des exigences précises pour qu'une telle imposition ne relève pas du travail forcé. A la lumière des considérations qui précèdent et de l'ensemble des informations dont elle dispose, la commission réaffirme que, par sa durée, son ampleur, ses objectifs (reconstruction, lutte contre la pauvreté et renforcement de l'économie nationale), et le large éventail d'activités réalisées, le travail exigé de la population dans le cadre de l'obligation de service national va au-delà des exceptions autorisées par la convention no 29 et constitue du travail forcé. Il est également contraire à l'article 1 b) de la convention no 105 qui interdit le recours au travail obligatoire «en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique». La commission constate avec *profonde préoccupation* qu'aucun progrès n'a été réalisé, tant sur le plan législatif que dans la pratique, pour limiter strictement le recours au travail obligatoire aux exceptions autorisées par la convention. *Par conséquent, la commission prie instamment le gouvernement de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour modifier ou abroger la Proclamation no 82 de 1995 relative au service national et la déclaration de 2002 concernant la Campagne de développement Warsai Yakaalo, afin de: a) limiter le travail imposé à la population dans le cadre de l'obligation de service national à la formation militaire et aux tâches revêtant un caractère purement militaire; et b) limiter l'imposition de travail ou de services obligatoires à la population aux véritables cas d'urgence ou de force majeure (à savoir, un événement imprévisible et soudain), en s'assurant que la durée et l'étendue de ce travail ou de ces services sont limitées à ce qui est strictement nécessaire eu égard à la situation.*

La commission rappelle que le gouvernement peut se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour aider à traiter les questions soulevées.

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

the work involved must respond to precise requirements to be excluded from the definition of forced labour. In light of the above and the information available to it, the Committee reaffirms that, in view of its duration, scope, objectives (reconstruction, action to combat poverty and reinforcement of the national economy), and the broad range of work performed, labour exacted from the population in the framework of compulsory national service goes beyond the exceptions authorized by Convention No. 29 and constitutes forced labour. It is also in violation of *Article 1(b)* of Convention No. 105, which prohibits the use of compulsory labour "as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development". The Committee notes with *deep concern* that no progress has been achieved in law or practice to strictly limit the use of compulsory labour to the exceptions authorized by the Convention. *The Committee therefore urges the Government to take the necessary measures as soon as possible to amend or repeal Proclamation No. 82 of 1995 on National Service and the 2002 Declaration on the Warsai Yakaalo Development Campaign with a view to: (a) limiting the work exacted from the population within the framework of compulsory national service to military training and work of a purely military character; and (b) limiting the exaction of compulsory work or services from the population to genuine cases of emergency, or force majeure (that is, a sudden and unforeseen happening), by ensuring that the duration and extent of such compulsory work or services are limited to what is strictly required by the exigencies of the situation.*

The Committee recalls that the Government can avail itself of the technical assistance of the ILO to help address the situation noted.

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 30 de agosto de 2017, así como de la respuesta del Gobierno al respecto, recibida el 26 de octubre de 2017.

Artículos 1, 1), y 2, 1), del Convenio. Servicio nacional obligatorio. En el marco de sus exámenes anteriores de aplicación de los convenios, tanto la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo como esta Comisión instaron firmemente al Gobierno a que modificara o derogara la Proclamación sobre el Servicio Nacional (núm. 82, de 1995) y la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», de 2002, a efectos de poner fin a la práctica generalizada y sistemática de imposición de trabajo obligatorio a la población, en el marco de los programas vinculados con la obligación de servicio nacional.

La Comisión tomó nota de que, en el plano legislativo, la Constitución prevé la obligación de los ciudadanos de cumplir con su deber de servicio nacional (artículo 25, 3)), precisando la Proclamación sobre el Servicio Nacional que esta obligación concierne a todos los ciudadanos de edades comprendidas entre los 18 y los 50 años (artículo 6). Esta obligación comprende el servicio nacional activo y el servicio en la reserva. El servicio nacional activo, que afecta a todos los ciudadanos de 18 a 40 años de edad, comprende dos períodos: seis meses de servicio nacional activo en el centro de entrenamiento del servicio nacional, y doce meses de servicio militar activo y tareas vinculadas con el desarrollo en las fuerzas militares (artículo 8). El servicio nacional se dirige a establecer unas fuerzas armadas fuertes, basadas en la población, con miras a garantizar una Eritrea libre y soberana. Tiene también los objetivos de crear una nueva generación que se caracterice por el amor al trabajo y la disciplina y que esté dispuesta a servir y participar en la reconstrucción de la nación, así como a desarrollar y reforzar la economía de la nación, «invirtiendo en el desarrollo del trabajo de la población como riqueza potencial» (artículo 5). Además, la Comisión tomó nota de que, en la práctica, la conscripción de todos los ciudadanos de 18 a 40 años de edad para un período indeterminado, quedó institucionalizado con la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», que fue aprobada por la Asamblea Nacional en 2002. Al respecto, el Gobierno confirmó que, en el marco de su servicio nacional, los conscriptos pueden ser llamados a abandonar otras tareas y que, en la práctica, participaron en muchos programas, especialmente de construcción de carreteras y de puentes, de reforestación, de preservación del suelo y del agua, y de reconstrucción, así como en actividades encaminadas a mejorar la seguridad alimentaria.

Tanto esta Comisión, como la Comisión de la Conferencia, señalaron que los trabajos impuestos a la población en el marco de la obligación de servicio nacional, incluyendo una amplia gama de actividades, algunas de las cuales se relacionan con el desarrollo nacional, no revisten un carácter puramente militar. En consecuencia, esos trabajos van más allá de la excepción prevista en el *artículo 2, 2), a)*, del Convenio, en virtud de la cual los trabajos o servicios exigidos en virtud de las leyes relativas al servicio militar obligatorio, sólo están excluidos del campo de aplicación del Convenio con la condición de que revistan un carácter puramente militar.

Esta condición se dirige expresamente a impedir la movilización de conscriptos para la realización de obras públicas, y a su corolario al artículo 1, b), del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que prohíbe el recurso al trabajo obligatorio «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico». La Comisión concluyó asimismo que, a la luz de las informaciones sobre la duración y la extensión del trabajo impuesto en el marco de la obligación de servicio nacional y sobre los fines a los que recurren para el mismo las autoridades, esta obligación va más allá del poder de movilizar la mano de obra prevista en el artículo 2, 2), d), del Convenio, en la medida en que ese poder debe limitarse a las verdaderas situaciones de urgencia o de fuerza mayor, es decir, un acontecimiento repentino e imprevisible que requiera contramedidas inmediatas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la duración del servicio nacional se prolongó en razón de las incesantes amenazas que pesan en el país y del estado de beligerancia con Etiopía. La Campaña Warsai Yakaalo constituye una estrategia nacional para la erradicación de la pobreza y la protección del bienestar de los ciudadanos y se dirige a lograr una política de autosuficiencia que se apoye en la dedicación de la población. Al respecto, el Gobierno se refiere a los objetivos que se establecieron para el servicio nacional, como los previstos en el artículo 5 de la Proclamación sobre el Servicio Nacional, a saber, la participación en la reconstrucción de la nación y el fortalecimiento de la economía nacional. El Gobierno indica asimismo que, a pesar de las amenazas de guerra, el Gobierno ha adoptado varias medidas para desmovilizar a los conscriptos y para reintegrarlos en la administración pública. Se estableció una escala salarial adecuada para los miembros del servicio nacional que hayan llevado a buen término sus tareas. Su estatuto de funcionario público viene a demostrar que ya no forman parte del servicio nacional, mientras el proceso de desmovilización ha sido implementado inicialmente con éxito, las fases posteriores se suspendieron debido al estado de beligerancia con Etiopía. El Gobierno reitera que no hay más opciones que la adopción de las medidas necesarias de autodefensa proporcionales a las medidas a las que hace frente Eritrea. Habida cuenta de esta situación fáctica, el Gobierno considera que el poder de movilizar la mano de obra está vinculado con una verdadera situación de fuerza mayor, en medida en que este poder está concebido para un futuro acontecimiento repentino e imprevisible, de conformidad con el artículo 2, 2), d), del Convenio.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la OIE, indica que, desde hace algunos años viene manifestando su profunda preocupación por la situación descrita por la Comisión, así como por las conclusiones de la Comisión de Investigación sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, establecida por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por un número considerable de ONG, que dan cuenta de una práctica extendida y sistemática de imposición de trabajo obligatorio a la población, por una duración indeterminada, en el marco del servicio nacional obligatorio. La OIE subraya que debe ponerse fin, con carácter de urgencia, a esta situación, que fue criticada en algunos foros internacionales. Reiterando las preocupaciones expresadas por los miembros empleadores en la Comisión de la Conferencia en lo que atañe a la aplicación del Convenio por Eritrea, la OIE observa que, si bien se comprometió a trabajar con miras a la eliminación del trabajo forzoso, el Gobierno no ha recurrido a la asistencia técnica de la Oficina, ni ha demostrado una voluntad de cooperar con la OIT.

En respuesta a las observaciones de la OIE, el Gobierno reitera las explicaciones proporcionadas en su memoria sobre las razones por las cuales se interrumpió el proceso de desmovilización y se prolongó el servicio nacional. También enfatiza que el trabajo exigido a la población en el marco de los programas de la Campaña Warsai Yakaalo se realiza únicamente en el interés de la comunidad y no para el beneficio de empresas o individuos privados. En general, los fines perseguidos por estos programas se limitan a lo que es estrictamente necesario para responder a las exigencias de la situación en Eritrea. Por lo tanto, según el Gobierno está lejos de la verdad afirmar que la realidad en Eritrea configura una práctica sistemática de imposición de trabajo obligatorio a la población.

Por último, la Comisión comprueba que, en sus últimas memorias, tanto la comisión de investigación sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea como la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, establecidas por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, comprobaron la ausencia de mejoras en cuanto a la reforma de los programas de servicio militar/nacional (respectivamente, documentos A/HRC/32/47 y A/HRC/32/CRP.1, de 9 de mayo y 8 de junio de 2016, y A/HRC/35/39, de 7 de junio de 2017). La Comisión observa que estos dos informes siguen refiriéndose a la duración indeterminada y arbitraria de la conscripción, que supera los dieciocho meses previstos en la Proclamación de 1995, prolongándose con mucha frecuencia en varios años; a la utilización de conscriptos para cumplir con un trabajo obligatorio en una amplia gama de actividades económicas, incluso en la función pública o para empresas privadas, y al carácter involuntario del servicio militar cumplido más allá de la duración legal de dieciocho meses. La Comisión de investigación subraya, entre otras cosas, que «los programas actuales sirven principalmente para reforzar el desarrollo económico, para aumentar los beneficios de las empresas sostenidas por el Estado y para mantener el control de la población de Eritrea, en violación del derecho internacional». Además, la Comisión observa que la Relatora Especial reconoce que la ausencia de aplicación de la decisión de 2002 de la Comisión de Límites entre Eritrea y Etiopía, constituye un motivo de especial preocupación, pero considera no obstante que la falta de aplicación de la decisión de dicha comisión, no puede servir de justificación para la duración indeterminada y de carácter arbitrario de los programas de servicio nacional militar/civil.

La Comisión recuerda que, si el Convenio prevé expresamente un número limitado de casos en los cuales los Estados que lo han ratificado pueden imponer un trabajo obligatorio a su población — especialmente en el marco de las obligaciones cívicas normales, del servicio militar obligatorio o en situaciones de fuerza mayor —, las condiciones en las que se impone un trabajo obligatorio son muy estrictas y ese trabajo debe responder a exigencias precisas para que tal imposición no constituya un trabajo forzoso. A la luz de las consideraciones anteriores y de todas las informaciones de que dispone, la Comisión reafirma que, por su duración, su magnitud, sus objetivos (reconstrucción, lucha contra la pobreza y fortalecimiento de la economía nacional) y la amplia

gama de actividades realizadas, el trabajo exigido a la población, en el marco de la obligación de servicio nacional, va más allá de las excepciones autorizadas por el Convenio núm. 29 y constituye un trabajo forzoso. Está asimismo en contradicción con el artículo 1, *b*), del Convenio núm. 105, que prohíbe el recurso al trabajo obligatorio «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico». La Comisión comprueba con *profunda preocupación* que no se ha realizado ningún progreso, ni en el plano legislativo, ni en la práctica, para limitar estrictamente el recurso al trabajo obligatorio a las excepciones autorizadas por el Convenio. ***En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tenga a bien adoptar, en los más breves plazos, las medidas necesarias para modificar o derogar la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82, de 1995, y la declaración sobre la «Campaña de Desarrollo Warsai Yakaalo», de 2002, con el fin de: a) limitar el trabajo impuesto a la población en el marco de la obligación de servicio nacional a la formación militar y a las tareas que revisten un carácter puramente militar, y b) limitar la imposición de trabajo o de servicios obligatorios a la población a los verdaderos casos de urgencia o de fuerza mayor (a saber, un acontecimiento repentino e imprevisible), garantizando que la duración y la extensión de este trabajo o de estos servicios, se limiten a lo estrictamente necesario con respecto a la situación.***

La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT para contribuir a resolver las cuestiones planteadas.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

Géorgie / Georgia / Georgia
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
(Ratification / Ratificación: 1993)

La commission prend note des observations de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) en date des 26 septembre 2014, 2 mars 2015 et 3 octobre 2016, qui traitent de questions similaires liées à l'application de la convention, ainsi que des réponses du gouvernement en date des 20 novembre 2015 et 16 décembre 2016.

Articles 1 et 2 de la convention. Législation. Depuis 2002, la commission se dit préoccupée par l'absence dans la législation de dispositions donnant pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle rappelle que l'article 2(3) du Code du travail de 2006 ne comporte qu'une interdiction générale de la discrimination dans le cadre des relations professionnelles et que la loi de 2010 sur l'égalité de genre interdit la discrimination (art. 6) et prévoit que «l'évaluation de la qualité du travail exécuté par des femmes et des hommes doit se faire sur un pied d'égalité, sans discrimination» (art. 4(2)(i)). La commission note avec *regret* que le gouvernement continue de renvoyer aux dispositions existantes de la Constitution, du Code du travail et de la loi sur l'égalité de genre, qui traitent de l'égalité de genre et n'indique pas s'il est envisagé, en collaboration avec les partenaires sociaux, de réviser ces dispositions en vue de donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale. La commission note en outre que la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, adoptée le 2 mai 2014, bien que contenant une interdiction générale de la discrimination fondée sur le sexe, ne mentionne pas le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, la commission note que l'article 57(1) de la loi sur la fonction publique, adoptée le 27 octobre 2015, prévoit que le système de rémunération des fonctionnaires est fondé sur les «principes de transparence et d'équité, donc sur la mise en œuvre du concept à travail égal, salaire égal», dont la portée est plus limitée que le principe de la convention. La commission rappelle que la notion de «travail de valeur égale» est au cœur même du droit fondamental des hommes et des femmes à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la promotion de l'égalité. Elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail «égal», le «même» travail et le travail «similaire», mais va au-delà en englobant le travail de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale (voir étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 672 à 679). La commission note que le gouvernement indique que la Stratégie nationale de «formation du marché du travail» et son plan d'action (2015-2018) prévoient notamment de modifier le Code du travail pour mettre ses dispositions en conformité avec les normes internationales du travail, et que la GTUC réaffirme la nécessité de donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans la législation. **La commission prie instamment le gouvernement de prendre sans tarder des mesures concrètes, en collaboration avec les partenaires sociaux et le Conseil pour l'égalité de genre, pour donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en vue de mettre en œuvre pleinement et de manière effective la convention. Elle prie en outre instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 57(1) de la loi de 2015 sur la fonction publique afin qu'il soit tenu compte de la notion de «travail de valeur égale» de façon à ce que les fonctionnaires visés par la loi puissent bénéficier non seulement de l'égalité de rémunération pour un travail égal, mais également pour un travail entièrement différent, mais de valeur égale, et de fournir des informations sur les progrès accomplis en la matière.**

Article 2. Mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes et à promouvoir l'égalité de rémunération. La commission rappelle que les différences importantes enregistrées entre les salaires nominaux moyens des hommes et des femmes représentent un écart salarial de 37,7 pour cent (premier trimestre de 2013). Elle prend note des statistiques communiquées par le gouvernement dans son rapport sur les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes en 2014, d'où il ressort que l'écart salarial persiste, puisqu'il est de 36,9 pour cent (soit une légère diminution par rapport à 2013). Les statistiques mettent en avant un important écart salarial mensuel nominal en faveur des hommes, avec un écart salarial supérieur à 40 pour cent dans le secteur de la médiation financière et un écart salarial variant de 30 à plus de

The Committee notes the observations, dated 26 September 2014, 2 March 2015 and 3 October 2016, from the Georgian Trade Unions Confederation (GTUC) which address similar issues related to the application of the Convention, as well as the response from the Government, dated 20 November 2015 and 16 December 2016.

Articles 1 and 2 of the Convention. Legislation. Since 2002, the Committee has been raising concerns regarding the absence of legislation giving full expression to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value. The Committee recalls that section 2(3) of the Labour Code of 2006, only contains a general prohibition of discrimination in labour relations and that the Law on Gender Equality of 2010 prohibits discrimination (section 6) and provides that "equality in evaluating the quality of work performed by women and men shall be maintained without discrimination" (section 4(2)(i)). The Committee notes with *regret* that the Government continues to refer to the existing equality provisions in the Constitution, the Labour Code and the Law on Gender Equality, and does not indicate whether any consideration is being given, in consultation with the social partners, to reviewing these provisions with a view to giving full legal expression to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value. The Committee further notes that the Law on the Elimination of All Forms of Discrimination, adopted on 2 May 2014, while including a general prohibition of discrimination based on sex, does not refer to the principle of equal remuneration for work of equal value. Furthermore, the Committee notes that section 57(1) of the Law on the Public Service adopted on 27 October 2015 provides that the system of remuneration for public officials is based on the "principles of transparency and fairness, which means the implementation of equal pay for equal work", which is narrower than the principle of the Convention. The Committee recalls that the concept of "work of equal value" lies at the heart of the fundamental right of equal remuneration for men and women for work of equal value, and the promotion of equality. It permits a broad scope of comparison, including, but going beyond equal remuneration for "equal", "the same" or "similar" work, and also encompasses work that is of an entirely different nature, which is nevertheless of equal value (see the General Survey on the fundamental Conventions, 2012, paragraphs 672–679). The Committee notes the Government's indication that the "State Strategy of Labour Market Formation and its Implementation Action Plan 2015–18" includes amending the Labour Code to bring its provisions into compliance with international labour standards, and that the GTUC reaffirms the need to give full expression to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value in the legislation. **The Committee urges the Government to take without delay concrete steps, in cooperation with the social partners and the Council for Gender Equality, to give full legislative expression to the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value, with a view to ensuring the full and effective implementation of the Convention. It also urges the Government to take the necessary steps to amend section 57(1) of the Law on the Public Service 2015 to capture the concept of "work of equal value" so as to ensure that public officials covered by the Law are entitled not only to equal remuneration for equal work, but also for work that is entirely different but nonetheless of equal value, and to report on the progress made in this regard.**

Article 2. Measures to address the gender pay gap and promote equal remuneration. The Committee recalls the significant differences in average monthly nominal wages of men and women indicating a gender wage gap of 37.7 per cent (first quarter of 2013). The Committee notes the statistics provided by the Government in its report on the average monthly salaries of men and women in 2014 indicating a persistent overall gender wage gap of 36.9 per cent (which is a slight decrease compared to 2013). The statistics point to substantial nominal monthly wage differences in favour of men, with a very high gender wage gap of over 40 per cent in the finance sector, and a gender wage gap amounting to close to 30 per cent or over 35 per cent in a number of sectors including fishing, mining and quarrying, manufacturing,

35 pour cent dans un certain nombre de secteurs, notamment la pêche, l'extraction minière, l'exploitation de carrières, le secteur manufacturier, le commerce de gros et de détail, l'hôtellerie et la restauration, et dans celui de la santé et du travail social et des activités autres en rapport avec les services communautaires, sociaux et les services à la personne. La commission note que, dans sa communication, la GTUC mentionne de nouveau l'important écart salarial qui existe en matière de salaires nominaux mensuels moyens dans chaque secteur du marché du travail, notamment dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, tels que l'éducation et les soins de santé. Se référant à une étude du Bureau de la statistique, la GTUC indique également qu'en moyenne l'inégalité salariale existe entre hommes et femmes même lorsqu'ils ont le même niveau d'instruction. Selon la GTUC, de tels écarts de rémunération sont peut-être dus à une ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, ainsi qu'au fait que la plupart des hommes travaillent dans le secteur privé alors que les femmes sont représentées de manière plus égale tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La GTUC indique de surcroît que l'étude du Bureau de la statistique a constaté de forts écarts entre hommes et femmes en ce qui concerne les indemnités et autres composantes du salaire, indiquant que certains de ces écarts pouvaient être en partie expliqués par la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, mais également par la discrimination fondée sur le sexe. Il est ressorti de l'étude que 66 pour cent des hommes interrogés (qui étaient en droit de bénéficier de cette prestation) ont perçu des gratifications contre seulement 34 pour cent des femmes interrogées; 60 pour cent des hommes ont reçu des primes contre 41 pour cent des femmes. Par ailleurs, 67 pour cent des hommes et seulement 33 pour cent des femmes ont déclaré avoir une assurance santé fournie par l'employeur. Pour ce qui est des mesures prises pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes, la commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le Plan d'action national pour l'égalité de genre (2014-2016), adopté en janvier 2014, vise notamment à promouvoir l'égalité de genre sur le plan économique. Le gouvernement fait également savoir qu'il a renforcé ses mécanismes institutionnels d'égalité entre hommes et femmes au niveau de l'exécutif, en créant notamment une Commission interministérielle pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, en septembre 2015. Par ailleurs, en 2014, un Conseil de coordination interinstitutions pour le Plan d'action du gouvernement sur la protection des droits de l'homme (2014-15) a été établi pour une période indéterminée. La commission note que le plan d'action porte sur l'égalité entre hommes et femmes, l'autonomisation des femmes et la défense de leurs droits (chap. 14) et la protection des droits des travailleurs conformément aux normes internationales (chap. 21). **Notant toutefois qu'aucune information supplémentaire n'a été fournie sur les mesures prises, notamment dans le cadre de ces mécanismes et du Plan d'action national pour l'égalité de genre, en vue de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et lutter contre ses causes profondes, la commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures sans tarder pour déterminer les causes profondes des inégalités en matière de rémunération et y remédier, notamment la discrimination fondée sur le sexe, les stéréotypes sexistes et la ségrégation professionnelle, et pour donner aux femmes accès à de plus vastes opportunités d'emploi à tous les niveaux, y compris aux postes de direction et aux postes bien rémunérés. La commission demande en outre au gouvernement de communiquer des informations sur les activités de sensibilisation entreprises en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, y compris pour ce qui est des gratifications, des primes et autres indemnités salariales supplémentaires. Le gouvernement est en outre prié de continuer de fournir des données statistiques sur les salaires mensuels, les salaires horaire et les indemnités complémentaires des hommes et des femmes, en fonction du secteur d'activité économique, ainsi que sur le nombre d'hommes et de femmes employés dans les secteurs en question.**

Contrôle de l'application. La commission avait noté précédemment avec préoccupation l'indication du gouvernement selon laquelle, après la suppression du service de l'inspection du travail en 2006, il n'existait plus d'organe de contrôle dans le domaine du travail. La commission prend note de la réponse du gouvernement selon laquelle un programme national de contrôle des conditions du travail a été approuvé en vertu de l'ordonnance no 38 du 5 février 2015, et un Département de l'inspection des conditions de travail créé au sein du ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales en vertu de l'ordonnance no 81 du 2 mars 2015. Le département a pour tâche d'élaborer le cadre juridique correspondant à l'inspection des conditions de sécurité, d'examiner les plaintes

wholesale and retail and hotel and restaurant sectors, as well as in health and social work and other community, social and personal service activities. The Committee notes that in its communication, the GTUC reiterates that a substantial gender gap in average monthly nominal wages exists in every sector of the labour market, including in female-dominated sectors such as education and health care. Referring to a study of the Bureau of Statistics, the GTUC also indicates that inequality exists with respect to the average salary distribution among men and women even with similar levels of education. According to the GTUC, such pay differences may be due to occupational gender segregation, as well as to the fact that men are primarily employed in the private sector whereas women are more evenly distributed across both private and public sectors. The GTUC further indicates that the study of the Bureau of Statistics found substantial gender disparities with regard to benefits and other wage components, and states that some of these could be partly explained by occupational gender segregation but may also be due to gender discrimination. The study found that 66 per cent of the male respondents (who were eligible) received bonuses, compared to only 34 per cent of the female respondents; 60 per cent of the men received premiums compared to 41 per cent of the women. Furthermore, 67 per cent of the men and only 33 per cent of the women claimed to have health insurance provided by the employer. With regard to measures taken to address the gender pay gap, the Committee notes the Government's indication that the 2014–16 National Action Plan on Gender Equality, adopted in January 2014, aims, inter alia, to promote gender equality in the economic sphere. The Government also reports that it has strengthened its institutional mechanisms on gender equality at the executive level, including through the setting up of an Inter-Ministerial Commission on Gender Equality and Women's Empowerment in September 2015. In addition, in 2014, an Interagency Coordinating Council for the Government's Action Plan on the Protection of Human Rights (2014–15) was set up for an indefinite period. The Committee notes that the Action Plan refers to gender equality, women's empowerment and their rights (Chapter 14) and to the protection of labour rights in accordance with international standards (Chapter 21). **Noting however that no further information has been provided on the specific measures taken, including in the context of these mechanisms and the National Action Plan on Gender Equality, to reduce the gender pay gap and address its underlying causes, the Committee urges the Government to take measures without delay to identify and address the underlying causes of inequalities in remuneration, such as gender discrimination, gender stereotypes, and occupational segregation and to promote women's access to a wider range of job opportunities at all levels, including top management positions and higher paying jobs. The Committee also asks the Government to provide information on any awareness-raising activities undertaken in cooperation with the employers' and workers' organizations to promote equal remuneration for work of equal value, including with respect to additional bonuses, premiums and other additional wage allowances. The Government is also asked to continue to provide statistical data on men's and women's monthly and hourly wages and additional allowances, according to economic sector, as well as data on the number of men and women employed in these sectors.**

Enforcement. The Committee previously noted with concern the Government's indication that further to the abolition of the Labour Inspection Service in 2006, there was no longer a labour supervisory body. The Committee notes the Government's reply that a National Programme for Monitoring Labour Conditions was approved by Ordinance No. 38 of 5 February 2015 and that by Ordinance No. 81 of 2 March 2015 a Department of Inspection of Labour Conditions was set up within the Ministry of Labour, Health and Social Affairs. The Department aims to develop the relevant legal framework to inspect safety conditions and review safety-related complaints, and propose recommendations. While noting the Government's indication that the Department of Inspection of Labour Conditions can also develop appropriate recommendations to prevent cases of discrimination and raise awareness, the Committee notes that the National Programme and the responsibilities of the Department of Inspection of Labour Conditions primarily focus on promoting and ensuring a safe and healthy work environment. The Committee notes the observations by the GTUC about the lack of an adequate and effective enforcement mechanism to ensure the practical application of the principle of equal remuneration for men and

sur ce sujet et de proposer des recommandations. Tout en prenant note de l'indication du gouvernement selon laquelle le Département de l'inspection des conditions de travail peut également élaborer des recommandations appropriées pour prévenir les cas de discrimination et mener des activités de sensibilisation, la commission note que le programme national et le mandat du Département de l'inspection des conditions de travail tendent essentiellement à promouvoir et à garantir un environnement de travail sûr et salubre. La commission prend note des observations de la GTUC sur l'absence de mécanisme de contrôle approprié et efficace qui permettrait l'application pratique des principes de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La commission note en outre que le Bureau du Défenseur public a indiqué que le Code du travail devait être modifié pour pallier le fait que les recommandations des services de l'inspection sont à caractère non obligatoire. La commission souligne de nouveau la nécessité de mettre en place des mécanismes de contrôle de l'application appropriés et efficaces pour faire en sorte que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit appliqué dans la pratique et pour permettre aux travailleurs de se prévaloir de leurs droits. **La commission demande au gouvernement de communiquer des informations sur la façon dont il veille à l'application effective du principe de la convention, y compris dans les activités du Département de l'inspection des conditions de travail à cet égard. Elle demande en outre au gouvernement de prendre des mesures pour sensibiliser les travailleurs, les employeurs et leurs organisations aux lois et aux procédures disponibles et pour renforcer la capacité des juges, des fonctionnaires de l'administration du travail et des autres autorités compétentes de détecter les inégalités de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et d'y remédier. Le gouvernement est en outre prié de fournir des informations sur les décisions rendues par les tribunaux et autres instances compétentes sur la question, ainsi que sur les cas concernant l'inégalité de rémunération dont a été saisi le Bureau du défenseur public, qui a notamment pour mission d'examiner les plaintes de discrimination fondée sur le sexe et de faire des recommandations à cet égard.**

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

women for work of equal value. The Committee further notes that the Office of the Public Defender has indicated that the Labour Code should be amended to address the non-binding character of recommendations made by the inspection services. The Committee once again stresses the need to put in place adequate and effective enforcement mechanisms to ensure that the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value is applied in practice, and to allow workers to avail themselves of their rights.

The Committee asks the Government to provide information on the manner in which it ensures the effective enforcement of the principle of the Convention, including on any activities of the Department of Inspection of Labour Conditions in this regard. The Committee also asks the Government to take steps to raise awareness among workers, employers and their organizations of the laws and procedures available, and to strengthen the capacity of judges, labour officials or other competent authorities to detect and address pay inequalities between men and women for work of equal value. The Government is also asked to continue to provide any information on decisions handed down by the courts or other competent bodies with regard to this issue, as well as any cases regarding unequal remuneration handled by the Office of the Public Defender, which is mandated to examine complaints of sex discrimination and make recommendations.

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC) de 26 de septiembre de 2014, 2 de marzo de 2015 y 3 de octubre de 2016, en las que se abordan cuestiones de carácter similar relacionadas con la aplicación del Convenio, así como de las respuestas del Gobierno de 20 de noviembre de 2015 y 16 de diciembre de 2016.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. Desde 2002, la Comisión ha estado planteando su preocupación en relación con la falta de legislación que dé plena expresión al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión recuerda que el artículo 2, 3), del Código del Trabajo de 2006 sólo contiene una prohibición general de la discriminación en las relaciones laborales y que la Ley sobre Igualdad de Género, de 2010, prohíbe la discriminación (artículo 6) y prevé que «la calidad del trabajo realizado por hombres y mujeres deberá evaluarse con criterios de igualdad y sin discriminación alguna» (artículo 4, 2), i)). La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno continúa refiriéndose a las disposiciones en materia de igualdad de la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley sobre Igualdad de Género y no indica si se examina la posibilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de revisar estas disposiciones a fin de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión también toma nota de que si bien la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, adoptada el 2 de mayo de 2014, incluye una prohibición general de la discriminación basada en el sexo, no se refiere al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión toma nota de que el artículo 57, 1), de la Ley sobre el Servicio Público, adoptada el 27 de octubre de 2015, prevé que el sistema de remuneración de los funcionarios públicos se basa en «los principios de transparencia y equidad, lo que significa la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor», más restrictivos que el principio del Convenio. La Comisión recuerda que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 672-679). Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la «Estrategia estatal sobre la formación para el mercado laboral y su Plan de acción 2015-2018» incluye la enmienda del Código del Trabajo para poner sus disposiciones de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y de que la GTUC reafirma la necesidad de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar sin demora, en cooperación con los interlocutores sociales y el Consejo de Igualdad de Género, medidas concretas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor**

con miras a garantizar la aplicación plena y efectiva del Convenio. También insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para enmendar el artículo 57, 1), de la Ley sobre el Servicio Público, de 2015, a fin de reflejar el concepto de «trabajo de igual valor» con miras a garantizar que los funcionarios públicos cubiertos por la ley tienen derecho no sólo a la igualdad de remuneración por un trabajo igual sino también por un trabajo que es de naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo tiene el mismo valor, y le pide que informe sobre los progresos alcanzados a este respecto.

Artículo 2. Medidas para abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y promover la igualdad de remuneración. La Comisión recuerda las diferencias significativas que existen entre los salarios nominales mensuales promedio de hombres y mujeres e indica que en el primer trimestre de 2013 la brecha salarial por motivos de género era del 37,7 por ciento. La Comisión toma nota de las estadísticas que contiene la memoria del Gobierno sobre los salarios mensuales promedio de hombres y mujeres en 2014, que ponen de relieve que existe una persistente brecha salarial general del 36,9 por ciento (lo que representa un ligero descenso en comparación con 2013). Además, las estadísticas indican que en los salarios nominales mensuales existen diferencias sustantivas a favor de los hombres, con una brecha salarial entre hombres y mujeres muy grande, a saber, de más del 40 por ciento en el sector financiero, y una brecha salarial entre hombres y mujeres de cerca del 30 por ciento o de más del 35 por ciento en una serie de sectores, incluida la pesca, la minería y las canteras, la manufactura, el comercio mayorista y minorista y el sector de los hoteles y restaurantes, así como en la salud y el trabajo social y otras actividades comunitarias, de servicios sociales y atención personalizada. La Comisión toma nota de que en su comunicación la GTUC reitera que existe una importante brecha en materia de salarios nominales mensuales promedio entre hombres y mujeres en todos los sectores del mercado de trabajo, incluidos los sectores en los que predominan las mujeres tales como la educación y la atención sanitaria. En relación con un estudio de la Oficina de Estadística, la GTUC también indica que existen desigualdades en la distribución de salarios medios entre hombres y mujeres, incluso entre los que tienen niveles similares de educación. Según la GTUC estas diferencias salariales pueden ser debidas a la segregación ocupacional por motivos de género, así como al hecho de que los hombres trabajan principalmente en el sector privado mientras que las mujeres están distribuidas más uniformemente en los sectores privado y público. Además, la GTUC indica que en el estudio de la Oficina de Estadística se detectaron importantes diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a las prestaciones y otros componentes salariales, y añade que algunas de estas diferencias pueden ser debidas en parte a la segregación ocupacional por motivos de género pero también pueden deberse a la discriminación de género. El estudio puso de manifiesto que recibieron bonificaciones el 66 por ciento de los hombres encuestados (que eran beneficiarios potenciales) en comparación con sólo el 34 por ciento de las mujeres encuestadas, y recibieron primas el 60 por ciento de los hombres frente al 41 por ciento de las mujeres. Además, el 67 por ciento de los hombres y sólo el 33 por ciento de las mujeres señalaron que tenían un seguro de salud cubierto por el empleador. En relación con las medidas adoptadas para hacer frente a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Plan de acción nacional sobre la igualdad de género 2014-2016, adoptado en enero de 2014, tiene por objetivo, entre otras cosas, promover la igualdad de género en el ámbito económico. El Gobierno también informa de que a nivel ejecutivo ha reforzado sus mecanismos institucionales en materia de igualdad de género, por ejemplo estableciendo una comisión interministerial sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en septiembre de 2015. Además, en 2014 se estableció por un período indefinido un consejo de coordinación interinstitucional para el Plan de acción gubernamental sobre la protección de los derechos humanos (2014-2015). La Comisión toma nota de que el Plan de acción aborda la igualdad de género, el empoderamiento y los derechos de las mujeres (capítulo 14) y la protección de los derechos de los trabajadores con arreglo a las normas internacionales (capítulo 21). *Sin embargo, tomando nota de que no se ha proporcionado más información sobre las medidas específicas adoptadas, incluso en el contexto de esos mecanismos y del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género, para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y abordar sus causas subyacentes, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar, sin demora, medidas para identificar y abordar las causas subyacentes a las desigualdades en materia de remuneración, tales como la discriminación basada en el género, los estereotipos de género, la segregación ocupacional, y para promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades laborales a todos los niveles, incluidos los puestos de alta dirección y los puestos de trabajo mejor remunerados. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las actividades de sensibilización llevadas a cabo en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incluso en lo que respecta a las bonificaciones y primas adicionales así como a otras asignaciones salariales suplementarias. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre los salarios mensuales, la remuneración por horas y las asignaciones adicionales, por sector económico, así como datos relativos al número de hombres y mujeres empleados en esos sectores.*

Aplicación. La Comisión había tomado nota con preocupación de que el Gobierno indicaba que después de la eliminación del servicio de inspección del trabajo en 2006 ya no existe ningún órgano de control en materia laboral. La Comisión toma nota de que el Gobierno responde que a través de la ordenanza núm. 38, de 5 de febrero de 2015, se aprobó el Programa nacional para la supervisión de las condiciones de trabajo y que a través de la ordenanza núm. 81, de 2 de marzo de 2015, se estableció el Departamento de Inspección de las Condiciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales. El objetivo del Departamento es desarrollar el marco jurídico pertinente para inspeccionar las condiciones de seguridad y examinar las quejas en materia de seguridad, así como proponer recomendaciones. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que el Departamento de Inspección de las Condiciones de Trabajo también puede elaborar las recomendaciones adecuadas para prevenir los casos de discriminación y sensibilizar a este respecto, la Comisión observa que el Programa nacional y el Departamento de Inspección de las Condiciones de Trabajo se centran principalmente en

promover y garantizar un entorno laboral seguro y saludable. La Comisión toma nota de las observaciones de la GTUC acerca de que no existe un mecanismo de aplicación adecuado y eficaz que permita aplicar en la práctica el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión también toma nota de que la Oficina del Defensor Público ha indicado que debería enmendarse el Código del Trabajo a fin de abordar el carácter no vinculante de las recomendaciones realizadas por los servicios de inspección. La Comisión hace de nuevo hincapié en la necesidad de establecer mecanismos de aplicación adecuados y eficaces para garantizar la aplicación en la práctica del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor así como para garantizar que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos. *La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en la que garantiza la aplicación efectiva del principio del Convenio, incluidas todas las actividades a este respecto llevadas a cabo por el Departamento de Inspección de las Condiciones de Trabajo. La Comisión también pide al Gobierno que adopte medidas para sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones sobre las leyes y procedimientos existentes, y para reforzar la capacidad de jueces, funcionarios encargados de las cuestiones laborales y otras autoridades competentes para detectar y abordar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando toda la información disponible sobre las decisiones adoptadas por los tribunales y otros órganos competentes en relación con esta cuestión, así como sobre todos los casos de desigualdad de remuneración tramitados por la Oficina del Defensor Público, que tiene el mandato de examinar quejas en materia de discriminación entre hombres y mujeres y realizar recomendaciones.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Grèce / Greece / Grecia

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

(Ratification / Ratificación: 1962)

La commission note que le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Elle se voit donc obligée de renouveler ses précédents commentaires initialement formulés en 2014. La commission note également que le gouvernement a été prié de fournir des informations à la Commission de l'application des normes de la Conférence, lors de la 106e session de la Conférence internationale du Travail, en raison du manquement à l'envoi de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées.

La commission note en outre les observations détaillées communiquées par la Confédération générale grecque du travail (GSEE), datées du 31 août 2016 et du 31 août 2017, se référant, de manière générale, à l'état des droits et des normes du travail en Grèce, pour la période 2010-2017, à l'impact des mesures prises dans le cadre du programme de stabilité du pays et du memorandum d'entente sur la conditionnalité ainsi qu'à des informations spécifiques relatives à l'application de la convention. **La commission exprime le ferme espoir que le gouvernement fournira des informations détaillées aux observations de la GSEE ainsi que sur tous les points soulevés dans ses précédents commentaires afin qu'elle puisse les prendre en considération lors de sa prochaine réunion.**

La commission prend note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) reçues le 1er septembre 2014 et de la réponse du gouvernement aux observations de 2013 de la CSI. Elle prend note aussi des observations formulées par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) dans une communication reçue le 1er septembre 2014, ainsi que de la réponse du gouvernement aux observations de 2013 de l'OIE et de la Fédération grecque des entreprises et des industries (SEV). Enfin, la commission prend note des observations de la SEV reçues le 25 septembre 2014.

Dans ses précédents commentaires, la commission avait pris note de l'organisation de plusieurs ateliers et séminaires sur la promotion de bonnes relations professionnelles et du dialogue social en temps de crise, et du fait qu'un accord de coopération, dont l'un des domaines thématiques est le dialogue social, était en cours de négociation entre le BIT et le gouvernement. La commission note avec **intérêt** la signature de l'accord de coopération avec le BIT ainsi que les activités en cours dans ce cadre, en relation avec la convention.

Article 4 de la convention. Promotion de la négociation collective. La commission note avec **intérêt** que la Confédération générale grecque du travail (GSEE), la Confédération générale des professionnels, des artisans et des commerçants (GSEVEE), la Confédération nationale grecque du commerce (ESEE) et l'Association grecque des entreprises du tourisme (SETE) ont conclu une autre convention collective générale sur le travail pour l'année 2014. La commission prend note également de l'indication du gouvernement relative à l'implication des partenaires sociaux dans la préparation et l'élaboration d'un certain nombre de politiques, au nombre desquelles le Plan d'action national de garanties pour les jeunes, et à l'élaboration d'un système intégré d'identification des besoins du marché du travail. Le gouvernement se réfère aussi à la création, en avril 2014, du Conseil gouvernemental pour l'emploi chargé de promouvoir de nouvelles initiatives ayant pour but de soutenir l'emploi, dont le fonctionnement se fera également avec la participation des partenaires sociaux, y compris leur participation à un dispositif de consultation permanent, à la planification et à l'évaluation des politiques et programmes pour l'emploi.

Conventions collectives au niveau de l'entreprise et association de personnes. La commission rappelle ses précédents commentaires concernant la loi no 3845/2010 qui dispose que: «Les clauses des conventions collectives conclues au niveau de la profession et de l'entreprise pourront (désormais) s'écarter des termes des conventions sectorielles et des conventions collectives générales nationales, de même que les termes des conventions collectives sectorielles pourront s'écarter de ceux des conventions collectives générales nationales. L'ensemble des modalités d'application de cette disposition peut être défini par décision ministérielle.» S'agissant de la question de l'association de personnes, la commission avait noté que la loi no 4024/2011 prévoit que, lorsqu'une entreprise n'a pas de syndicat, une association de personnes est habilitée à conclure une convention collective pour cette entreprise. La commission avait précédemment exprimé sa préoccupation quant au fait que, étant donné que les petites entreprises sont majoritaires sur le marché du travail

The Committee notes that the Government's report has not been received. It is therefore bound to repeat its previous comments initially made in 2014. The Committee also notes that the Government has been requested to provide information to the Committee on the Application of Standards at the 106th Session of the International Labour Conference for failure to supply reports and information on the application of ratified Conventions.

The Committee further notes the detailed observations provided by the Greek General Confederation of Labour (GSEE) dated 31 August 2016 and 31 August 2017 generally concerning the state of play of labour norms and rights in Greece, 2010–17, the impact of the measures in the framework of the country's stability programme and memorandum of understanding conditionality, and specific observations in relation to the application of the Convention. **The Committee expresses its firm expectation that the Government will provide detailed information in reply to the GSEE observations and on all the matters raised in its previous comments for its consideration at its next meeting.**

The Committee notes the observations by the International Trade Union Confederation (ITUC) received on 1 September 2014 and the Government's reply to the ITUC's 2013 observations. The Committee further takes note of the observations provided by the International Organisation of Employers (IOE) in a communication received on 1 September 2014, and the Government's reply to the 2013 observations from the IOE and the Hellenic Federation of Enterprises and Industries (SEV). Finally, the Committee notes the observations of the SEV received on 25 September 2014.

In its previous comments, the Committee noted a number of workshops and seminars that had been held relating to the promotion of sound industrial relations and social dialogue in times of crisis and that a cooperation agreement, including social dialogue as one of the thematic areas, was being negotiated between the ILO and the Government. The Committee notes with **interest** the signing of the cooperation agreement with the ILO and the ongoing work carried out in relation to this Convention within that framework.

Article 4 of the Convention. Promotion of collective bargaining. The Committee notes with **interest** that the Greek General Confederation of Labour (GSEE), the General Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants (GSEVEE), the National Confederation of Greek Commerce (ESEE) and the Association of Greek Tourism Enterprises (SETE) have signed another National General Labour Collective Agreement for the year 2014. The Committee further notes the Government's indication relating to the involvement of the social partners in the development and elaboration of a number of policies, including the National Action Plan on Youth Guarantee, and in the development of an integrated system for the identification of labour market needs. The Government also refers to the establishment in April 2014 of the Government Employment Council charged with promoting new initiatives aimed at fostering employment, which is also to engage with the social partners, including through their participation in a permanent mechanism for consultation, planning and evaluation of employment policies and programmes.

Enterprise-level collective agreements and association of persons. The Committee recalls its previous comments concerning Act No. 3845/2010 which provided that: "Professional and enterprise collective agreements' clauses can (from now on) deviate from the relevant clauses of sectoral and general national agreements, as well as sectoral collective agreements' clauses can deviate from the relevant clauses of national general collective agreements. All relevant details for the application of this provision can be defined by Ministerial Decision." As regards the matter of the association of persons, the Committee had noted that Act No. 4024/2011 provided that, where there is no trade union in the company, an association of persons is competent to conclude a firm-level collective agreement. The Committee had previously expressed concern that, given the prevalence of small enterprises in the Greek labour market, the facilitation of association of persons, combined with the abolition of the favourability principle set out first in Act No. 3845/2010 and given concrete application in Act No. 4024/2011, would have a severely detrimental impact upon the foundation of collective bargaining in

grec, les avantages donnés aux associations de personnes confirmés avec l'abolition du principe de faveur, énoncés tout d'abord dans la loi no 3845/2010 et appliqués de manière concrète par la loi no 4024/2011, ont des effets préjudiciables graves pour tout le fondement de la négociation collective dans le pays.

La commission relève à présent, d'après les dernières statistiques fournies par le gouvernement, que, en 2013, 409 conventions collectives d'entreprise ont été conclues, dont 218 par des associations de personnes et 191 par des syndicats. Au 30 juin 2014, 188 conventions collectives au niveau de l'entreprise avaient été signées, dont 96 entre les employeurs et des associations de personnes et 92 avec des syndicats. De plus, 86 accords sectoriels, deux accords professionnels nationaux et trois accords professionnels locaux ont été soumis au département compétent du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et du Bien-être, mais à ce jour aucune décision arbitrale n'a été rendue.

La commission prend note également de l'observation de la CSI sur ce point selon laquelle, en 2013, 313 conventions collectives d'entreprise ont été signées, 178 desquelles par des associations de personnes (dont 156 prévoient des baisses de salaire) et seulement 135 par des syndicats (dont 42 prévoient des baisses de salaire).

Rappelant l'importance de la promotion de la négociation collective avec les organisations de travailleurs et par conséquent de l'amélioration de la couverture de la négociation collective, la commission prie de nouveau le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour promouvoir la négociation collective avec les syndicats à tous les niveaux, y compris en envisageant, en consultation avec les partenaires sociaux, la possibilité de former des sections syndicales dans les petites entreprises.

La commission prend note des observations de la SEV selon lesquelles le Conseil d'Etat a décidé que la disposition de la loi no 4046 du 14 février 2012, prévoyant la suppression du recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, est inconstitutionnelle. La SEV critique ce jugement comme étant contraire à la convention et elle exprime en outre sa profonde préoccupation que de nouveaux recours unilatéraux à l'arbitrage obligatoire n'en viennent à étouffer la négociation collective, comme cela a toujours été le cas en Grèce. La commission note que dans son rapport le gouvernement se borne à se référer à la décision du Conseil d'Etat mais ne répond pas aux préoccupations exprimées par la SEV.

La commission rappelle que, dans ses commentaires précédents relatifs au régime d'arbitrage avant la suppression du recours unilatéral, elle avait considéré que ce régime n'était pas contraire à la convention dans la mesure où le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire se limitait à la fixation du salaire de base à l'échelle nationale, sectorielle ou professionnelle, dans un contexte où les mécanismes de fixation du salaire minimum devaient encore être développés. La commission souligne cependant que, en règle générale, les dispositions législatives autorisant l'une quelconque des parties à recourir unilatéralement à l'arbitrage obligatoire pour le règlement d'un différend n'ont pas pour effet de promouvoir la négociation collective volontaire et sont donc contraires à la convention. **La commission espère que les décisions prises par le gouvernement pour répondre à la décision du Conseil d'Etat prendront pleinement en compte les différents éléments susmentionnés, et prie le gouvernement de répondre pleinement aux préoccupations exprimées par la SEV.**

Articles 1 et 3. Protection contre le licenciement antisyndical. Dans ses précédents commentaires, la commission avait prié le gouvernement de communiquer ses observations au sujet des commentaires formulés par la GSEE quant à la vulnérabilité des travailleurs au licenciement antisyndical dans le cadre de la mise en place de modalités souples de travail. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement indique qu'il n'y a pas eu de changements législatifs susceptibles de diminuer le niveau de protection des dirigeants syndicaux. La commission rappelle cependant que les commentaires de la GSEE se rapportent d'une manière plus générale à l'impact que pourraient avoir la situation actuelle du pays et les mesures facilitant des modalités souples de travail, en risquant d'affaiblir l'application pratique des protections légales. **La commission prie par conséquent de nouveau le gouvernement de communiquer avec son prochain rapport des informations et des statistiques sur les plaintes pour discrimination antisyndicale et sur les mesures de réparation prises.**

La commission espère que le gouvernement fera tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un très proche avenir.

the country.

The Committee now observes from the latest statistics provided by the Government that, in 2013, 409 enterprise collective agreements had been signed, 218 of which by associations of persons and 191 by trade unions. Up to 30 June 2014, 188 enterprise-level collective agreements were signed, 96 of which were signed between employers and associations of persons, and 92 with trade unions. In addition, 86 sectoral agreements, two national occupational and three local occupational agreements have been submitted to the competent department of the Ministry of Labour, Social Security and Welfare, yet no arbitration award has been submitted.

The Committee also notes the ITUC's observation on this point that, in 2013, 313 enterprise-level agreements were signed, 178 of which were signed with associations of persons (156 providing for wage cuts), and only 135 by trade unions (42 providing for wage cuts).

Recalling the importance of promoting collective bargaining with workers' organizations and thus improving collective bargaining coverage, the Committee once again requests the Government to indicate the steps taken to promote collective bargaining with trade unions at all levels, including by considering, in consultation with the social partners, the possibility of trade union sections being formed in small enterprises.

The Committee notes the observations of the SEV that the Council of State rendered a decision finding that the provision in Act No. 4046 of 14 February 2012, which provided for the suppression of unilateral recourse to compulsory arbitration, was unconstitutional. The SEV criticizes this judgment as contrary to the Convention and moreover expresses its deep concern that renewed unilateral recourse to compulsory arbitration will suffocate collective bargaining, as it has always done in Greece. The Committee notes that the Government merely refers to the Council of State decision in its report but does not reply to the concerns raised by the SEV.

The Committee recalls its earlier consideration of the arbitration regime prior to the suppression of unilateral recourse in which it found it not to be contrary to the Convention in so far as it addressed only the basic wage at national or sectoral/occupational level in a context where machinery for minimum wage fixing was yet to be developed. The Committee must nevertheless emphasize that, as a general rule, legislative provisions which permit either party unilaterally to request compulsory arbitration for the settlement of a dispute does not promote voluntary collective bargaining and is thus contrary to the Convention. **The Committee therefore trusts that the measures taken by the Government to respond to the Council of State decision will fully take into account the above considerations and requests it to provide detailed information in this regard and to reply fully to the concerns raised by the SEV.**

Articles 1 and 3. Protection against anti-union dismissal. In its previous comments, the Committee had requested the Government to provide its observations on the comments made by the GSEE relating to the vulnerability of workers to anti-union dismissal within the framework of the introduction of flexible forms of work. The Committee notes the indication in the Government's report to the effect that no legislative change has been made that would diminish the protection level of trade union officials. The Committee recalls, however, that the comments made by the GSEE referred more broadly to the impact that the current context in the country and measures facilitating flexible forms of work might have in weakening the practical application of legal protections. **The Committee therefore once again requests the Government to provide information and statistics relating to complaints of anti-union discrimination and any remedial action taken with its next report.**

The Committee hopes that the Government will make every effort to take the necessary action in the near future.

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores inicialmente comunicados en 2014. La Comisión toma nota además que se ha solicitado al Gobierno durante la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que comunique información a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia sobre sus omisiones de envío de memorias e información sobre la aplicación de convenios ratificados.

La Comisión toma nota además de las observaciones detalladas formuladas por la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), de fecha 31 de agosto de 2016 y 31 de agosto de 2017, mayormente relativas a la situación actual de los derechos y normas del trabajo en Grecia, 2010-2017, al impacto de las medidas tomadas en el marco del programa de estabilidad del país y del memorándum de entendimiento de condicionalidad así como a observaciones específicas en relación con la aplicación del Convenio. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno comunique informaciones detalladas relativas a las observaciones de la GSEE y a todas las cuestiones planteadas en sus comentarios anteriores para consideración en su próxima reunión.**

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2014, y de la respuesta del Gobierno a las observaciones del CSI de 2013. La Comisión toma nota además de las observaciones suministradas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en una comunicación recibida el 1.º de septiembre de 2014, y de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la OIE y la Federación Griega de Empresas (SEV), de 2013. Por último, la Comisión toma nota de las observaciones de la SEV que se recibieron el 25 de septiembre de 2014.

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la celebración de una serie de talleres y seminarios sobre la promoción de relaciones laborales sólidas y de un diálogo social en época de crisis, así como del hecho de que se esté negociando, entre la OIT y el Gobierno, un acuerdo de cooperación, una de cuyas áreas temáticas es el diálogo social. La Comisión toma nota con *interés* de la firma de un acuerdo de cooperación con la OIT y de los trabajos que están teniendo lugar en relación con el presente Convenio dentro de ese marco.

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota con interés de que la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), la Confederación Griega de Profesionales, Artesanos y Comerciantes (GSEVEE), la Confederación Nacional Griega de Comercio (ESEE) y la Asociación Griega de Empresas de Turismo (SETE) han suscrito otro convenio colectivo general de ámbito nacional para el año 2014. La Comisión toma nota además de la información del Gobierno en relación con la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo y la elaboración de una serie de políticas, en particular, del Plan nacional de acción sobre garantías para los jóvenes, y en la elaboración de un sistema integrado para determinar las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno se refiere también al establecimiento, en abril de 2014, del Consejo Gubernamental del Empleo, encargado de promover nuevas iniciativas destinadas a favorecer el empleo, entre otras, cooperando con los interlocutores sociales, en particular propiciando la participación de éstos en un mecanismo permanente de consultas, planificación y evaluación de las políticas y programas sobre empleo.

Convenios colectivos a nivel de empresa y asociación de personas. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores sobre la ley núm. 3845/2010, en la cual se establece lo siguiente: «Las cláusulas de los convenios colectivos profesionales y empresariales podrán (de ahora en adelante) apartarse de los términos pertinentes de los convenios de carácter sectorial y general. Del mismo modo, las cláusulas de los convenios colectivos sectoriales podrán apartarse de los términos correspondientes a los convenios colectivos de carácter general. Todos los detalles pertinentes para la aplicación de esta disposición podrán definirse mediante orden ministerial». En lo que se refiere a la asociación de personas, la Comisión tomó nota de que la ley núm. 4024/2011 establece que, cuando no haya ningún sindicato en la empresa, una asociación de personas estará facultada para concertar un convenio colectivo a nivel de empresa. La Comisión expresó anteriormente su preocupación sobre el hecho de que, en vista del predominio de las pequeñas empresas en el mercado de trabajo griego, la facilitación de la negociación para las asociaciones de personas, combinado con la supresión de principio del trato más favorable establecido en la ley núm. 3845/2010 y al cual se da cumplimiento en la ley núm. 4024/2011, podría menoscabar gravemente el fundamento de la negociación colectiva en el país.

La Comisión observa que, según las últimas estadísticas facilitadas por el Gobierno, en 2013 se han suscrito 409 convenios colectivos a nivel de empresa, 218 de los cuales han sido firmados por asociaciones de personas y 191 por sindicatos. Hasta el 30 de junio de 2014, se firmaron 188 convenios colectivos a nivel de empresa, 96 de los cuales fueron concertados entre empleadores y asociaciones de personas, y 92 con sindicatos. Además, 86 convenios sectoriales, dos convenios profesionales de carácter nacional y tres de carácter local han sido sometidos al arbitraje del departamento competente del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Bienestar, aunque no se ha presentado ningún laudo arbitral al respecto.

La Comisión toma nota de la observación de la CSI sobre esta cuestión, según la cual, en 2013 se suscribieron 313 convenios colectivos a nivel de empresa, 178 de los cuales fueron concertados con asociaciones de personas (156 establecían recortes salariales), y solamente 135 con sindicatos (de los cuales 42 establecían recortes salariales).

Reiterando la importancia de promover la negociación colectiva con las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, de mejorar el alcance de la negociación colectiva, la Comisión pide una vez más al Gobierno que señale las medidas adoptadas en aras de la promoción de la negociación colectiva con los sindicatos a todos los niveles, en particular, teniendo en cuenta la posibilidad, en consulta con los interlocutores sociales, de constituir secciones sindicales en las pequeñas empresas.

La Comisión toma nota de las observaciones de la SEV de que el Consejo de Estado pronunció una decisión por la que se declaraba inconstitucional la supresión del recurso unilateral al procedimiento de arbitraje obligatorio establecido en la ley núm. 4046, de 14 de febrero de 2012. La SEV critica esta sentencia al considerar que contraviene lo dispuesto en el Convenio y, además, expresa su profunda preocupación de que reinstaurar

nuevamente el recurso unilateral al procedimiento de arbitraje obligatorio podría ahogar la negociación colectiva, tal como ha ocurrido siempre en Grecia. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere simplemente, en su memoria, a la decisión del Consejo de Estado pero no responde a las preocupaciones planteadas por la SEV.

La Comisión reitera sus anteriores comentarios sobre el régimen de arbitraje obligatorio antes de la supresión del recurso unilateral a este mecanismo, en los cuales consideró que no era contrario al Convenio en la medida en que se limitaba a la fijación del salario básico a escala nacional, sectorial o profesional, en un contexto en el cual los mecanismos de fijación del salario mínimo quedaban pendientes de desarrollo. No obstante, la Comisión se ve obligada a destacar que, en términos generales, las disposiciones legislativas que autorizan a cualquiera de las partes a solicitar unilateralmente el recurso al arbitraje obligatorio para resolver una controversia no promueven la negociación colectiva de carácter voluntario y, por lo tanto, contravienen el Convenio. ***La Comisión, confía, por tanto, en que las decisiones tomadas por el Gobierno para dar respuesta a la decisión del Consejo de Estado tomen plenamente en cuenta las preocupaciones anteriores y pide al Gobierno que responda de manera exhaustiva a las preocupaciones planteadas por la SEV.***

Artículos 1 y 3. Protección contra el despido antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara sus observaciones sobre los comentarios formulados por la GSEE en relación con la vulnerabilidad de los trabajadores ante los despidos antisindicales en el marco de la introducción de modalidades flexibles de trabajo. La Comisión toma nota de la información que incluye el Gobierno en su memoria respecto a que no se ha introducido ninguna modificación legislativa que vaya en detrimento del nivel de protección de los dirigentes sindicales. No obstante, la Comisión recuerda que los comentarios formulados por la GSEE se refieren, en general, al impacto que el contexto actual del país y las medidas que facilitan las formas flexibles de trabajo podrían tener a efectos de socavar la aplicación práctica de las protecciones legales. ***La Comisión pide, por tanto, una vez más al Gobierno que comunique en su próxima memoria información y estadísticas relativas a las quejas por discriminación antisindical, así como sobre las medidas de reparación aplicadas.***

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

La commission prend note des observations de la Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP), reçues le 30 août 2017, concernant l'application des conventions ratifiées relatives au temps de travail. Elle note que ces observations réitérent les points déjà soulevés par la CTSP en 2015 et en 2016, notamment le non-respect dans la pratique des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire et l'absence de moyens de l'inspection du travail pour agir efficacement contre les infractions, y inclus dans le secteur informel.

Par ailleurs, la commission note l'adoption de la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de vingt-quatre heures répartie en trois tranches de huit heures (ci-après la loi sur le temps de travail) qui a été publiée dans le *Moniteur haïtien* le 21 septembre 2017. Dès lors que cette nouvelle loi a un impact sur l'application de toutes les conventions ratifiées par Haïti en matière de temps de travail, soit les conventions nos 1 et 30 (durée du travail) et 14 et 106 (repos hebdomadaire), la commission estime qu'il convient de les examiner dans un même commentaire.

La commission note que la nouvelle loi abroge la plupart des dispositions du Code du travail qui donnaient effet aux conventions ratifiées en matière de temps de travail, et notamment:

- l'article 96 qui, tout en établissant le principe de huit heures de travail par jour et 48 heures par semaine, autorisait la répartition variable de la durée du travail sur une semaine dans la limite de neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux; ces limites correspondaient à celles prévues à l'article 2 b) de la convention no 1 (industrie) et à l'article 4 de la convention no 30 (commerce et bureaux);

- les articles 97, 98 et 101 à 104 qui prévoyaient les possibles dérogations à la durée normale du travail (régime et limites des heures supplémentaires); ces dérogations se conformaient dans leur ensemble aux articles 3 à 6 de la convention no 1 et aux articles 5 à 7 de la convention no 30; et

- l'article 107 qui consacrait le repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives devant être accordé de préférence le dimanche et en même temps à tout le personnel d'un même établissement, conformément à l'article 2 de la convention no 14 (industrie) et à l'article 6 de la convention no 106 (commerce et bureaux).

La commission constate que, avec l'adoption de la loi sur le temps de travail, le nouveau dispositif législatif national sur la durée du travail et le repos hebdomadaire se trouve réduit au bref contenu des articles suivants de la loi:

- l'article 2 qui, tout en prévoyant que la durée normale du travail reste 8 heures par jour et 48 heures par semaine, prévoit que «l'employeur et l'employé peuvent décider et accepter, dépendamment du besoin et de l'entente entre les parties en conformité aux normes nationales et internationales régissant le travail, d'excéder la tranche normale de huit heures de travail par jour sans que le total des heures fournies ne dépasse 48 heures par semaine»;

- l'article 3 qui prévoit un repos intercalaire rémunéré d'au moins une demi heure;

- l'article 4 qui concerne la rémunération des heures supplémentaires et leur enregistrement aux fins de contrôle; et

- l'article 5 qui affirme que les travailleurs et les travailleuses négocient librement l'horaire qui leur convient.

A cet égard, la commission note avec *préoccupation* que la nouvelle loi ne donne pas effet à plusieurs dispositions importantes des conventions ratifiées en matière de temps de travail, notamment:

- le nombre maximal d'heures de travail par jour n'est plus défini dans la nouvelle loi, alors que l'article 2 b) de la convention no 1 et l'article 4 de la convention no 30 prévoient une limite de neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux;

- les possibles dérogations à la durée normale du travail ne sont plus

The Committee notes the observations of the Confederation of Public and Private Sector Workers (CTSP), received on 30 August 2017, regarding the application of the ratified Conventions on working time. It notes that these observations reiterate the points already raised by the CTSP in 2015 and 2016, particularly regarding the non-observance in practice of the provisions of the Labour Code respecting hours of work and weekly rest and the absence of resources of the labour inspection services to take effective action to combat violations, including in the informal sector.

The Committee also notes the adoption of the Act organizing and regulating work over a 24-hour period divided into three segments of eight hours (the Act on working time) which was published in the official journal *Le Moniteur* on 21 September 2017. As this new Act has an effect on the application of all the Conventions ratified by Haiti on working time, namely Conventions Nos 1 and 30 (hours of work) and 14 and 106 (weekly rest), the Committee considers it appropriate to examine them in a single comment.

The Committee notes that the new Act repeals most of the provisions of the Labour Code which were giving effect to the ratified Conventions on working time, and particularly:

- section 96 which, while establishing the principle of eight hours of work a day and 48 per week, authorized the variable distribution of hours of work over a week, within the limit of nine hours a day in industrial establishments and ten hours a day in commercial establishments and offices; these limits were in conformity with those provided for in Article 2(b) of Convention No. 1 (industry) and Article 4 of Convention No. 30 (commerce and offices);

- sections 97, 98 and 101–104 which provided for possible exceptions to normal hours of work (regulation and limits for overtime); these exceptions were generally in conformity with Articles 3–6 of Convention No. 1 and Articles 5–7 of Convention No. 30; and

- section 107, which established a minimum weekly rest period of 24 consecutive hours to be granted preferably on Sunday and simultaneously to the whole staff of an establishment, in conformity with Article 2 of Convention No. 14 (industry) and Article 6 of Convention No. 106 (commerce and offices).

The Committee notes that, with the adoption of the Act on working time, the new national legislative framework on hours of work and weekly rest is reduced to the brief content of the following sections of the Act:

- section 2 which, while providing that the normal duration of work remains eight hours a day and 48 hours a week, provides that "the employer and the employee may decide and agree, depending on the needs and on agreement between the parties in conformity with national and international labour standards, to exceed the normal limit of eight hours of work a day, without exceeding 48 hours of work a week";

- section 3, which provides for a paid break from work of at least half an hour;

- section 4 respecting the remuneration of overtime hours and their recording for monitoring and inspection purposes; and

- section 5, which establishes that workers shall freely negotiate the work schedule which suits them.

In this respect, the Committee notes with *concern* that the new Act does not give effect to a number of important matters covered by the ratified Conventions on working time, in particular:

- the maximum number of hours of work per day is no longer defined in the new Act, while Article 2(b) of Convention No. 1 and Article 4 of Convention No. 30 provide for a limit of nine hours a day in industrial establishments and ten hours a day in commercial establishments and offices;

- the possible exceptions from normal hours of work are no longer regulated, while Articles 3–6 of Convention No. 1 and Articles 5–7 of Convention No. 30 provide for specific regulation and limits for overtime; and

- the principle of weekly rest is no longer explicitly recognized, while Article

réglementées, alors que les *articles 3 à 6* de la convention no 1 et les *articles 5 à 7* de la convention no 30 prévoient un régime spécifique et des limites aux heures supplémentaires; et

--le principe du repos hebdomadaire n'est plus reconnu de manière expresse, alors que l'article 2 de la convention no 14 et l'article 6 de la convention no 106 établissent le repos hebdomadaire minimum de vingt-quatre heures consécutives.

De plus, au vu de la formulation de l'article 5 de la nouvelle loi, la commission estime qu'il est nécessaire de rappeler qu'il est important que la législation et la pratique nationales ne permettent de dérogations à la double limite cumulative posée par les conventions, à savoir huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, que dans des circonstances limitées et bien définies, notamment en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage (voir étude d'ensemble sur les instruments relatifs au temps de travail, 2018, paragr. 119).

En outre, la commission note avec *regret* que cette nouvelle loi de travail a été adoptée alors que, dans le même temps, le processus de réforme du Code du travail dans son ensemble qui est en cours depuis de nombreuses années et pour lequel le pays bénéficie de l'assistance technique du BIT n'a pas été finalisé.

La commission note enfin avec une *profonde préoccupation* que les rapports du gouvernement n'ont pas été reçus.

La commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates afin de garantir que les travailleurs bénéficient de la protection prévue dans les conventions ratifiées en matière de temps de travail. Elle le prie également instamment de prendre des mesures pour que des inspections soient effectuées afin d'assurer que, dans la pratique, cette protection est effective. Elle s'attend à ce que le gouvernement renouvelle ses efforts pour mener à son terme la révision du Code du travail et que celle-ci garantisse la pleine conformité avec les conventions ratifiées par le pays, notamment en matière de temps de travail. Enfin, elle s'attend à ce que les prochains rapports fournissent des informations complètes à cet égard.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

2 of Convention No. 14 and *Article 6* of Convention No. 106 provide for a minimum of 24 consecutive hours in every period of seven days.

Moreover, given the formulation of section 5 of the new Law, the Committee considers it necessary to recall the importance of national legislation and practice restricting recourse to exceptions to the double cumulative limit established in the Conventions, namely eight hours in the day and 48 hours in the week, to cases of clear, well-defined and limited circumstances such as accident, real or threatened, force majeure or urgent work to be done to plant or machinery (see General Survey of 2018 on working time instruments, paragraph 119).

Furthermore, the Committee notes with *regret* that the new Act has been adopted while, at the same time, the comprehensive reform of the Labour Code which has been under discussion for several years and for which ILO technical assistance has been received, has not been finalized.

The Committee notes with *deep concern* that the Government's reports have not been received.

The Committee urges the Government to take immediate measures to ensure that workers benefit from the protection afforded by the ratified Conventions on working time. It further urges the Government to take measures to carry out inspections to ensure that this protection is effective in practice. It expects that the Government will renew its efforts to complete the reform of the Labour Code and that it will be in full conformity with the Conventions ratified by the country, particularly on working time. Lastly, the Committee expects that the next reports will contain full particulars on the subject.

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 30 de agosto de 2017, en relación con la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo. La Comisión toma nota de que estas observaciones reiteran los puntos ya suscitados por la CTSP en 2015 y 2016, en particular, la no observancia en la práctica de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la duración del trabajo y al descanso semanal y la falta de recursos de la inspección del trabajo para actuar eficazmente contra las infracciones, incluido en el sector informal.

Además, la Comisión toma nota de la adopción de la Ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas (en adelante, Ley sobre el Tiempo de Trabajo) que fue promulgada en el Monitor Haitiano, el 21 de septiembre de 2017. En la medida en que esta nueva ley tiene un impacto sobre la aplicación de todos los convenios ratificados por Haití en materia de tiempo de trabajo, ya sean los Convenios núms. 1 y 30 (horas de trabajo) y 14 y 106 (descanso semanal), la Comisión estima que conviene examinarlos en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de que la nueva ley deroga la mayor parte de las disposiciones del Código del Trabajo que daban efecto a los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo, y en particular:

--el artículo 96, que al tiempo que establecía el principio de una duración de ocho horas de trabajo por día y de 48 horas a la semana, autorizaba la distribución variable de la duración del trabajo en una semana con un límite de nueve horas por día para los establecimientos industriales y de diez horas por día para los establecimientos comerciales y las oficinas; estos límites correspondían a los previstos en el *artículo 2, b)*, del Convenio núm. 1 (industria) y en el *artículo 4* del Convenio núm. 30 (comercio y oficinas);

--los artículos 97, 98 y 101 a 104, que preveían las posibles excepciones a la duración normal del trabajo (régimen de horas suplementarias y límites); estas excepciones cumplían en su conjunto con los *artículos 3 a 6* del Convenio núm. 1 y los *artículos 5 a 7* del Convenio núm. 30, y

--el artículo 107, que establecía un descanso semanal que comprendía como mínimo veinticuatro horas consecutivas y que debía ser concedido preferentemente en día domingo, y a todo el personal de un mismo establecimiento a la vez, de conformidad con el *artículo 2* del Convenio núm. 14 (industria) y el *artículo 6* del Convenio núm. 106 (comercio y oficinas).

La Comisión constata que con la adopción de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, el nuevo dispositivo legislativo nacional sobre la duración del trabajo y el descanso semanal se ha visto reducido al escaso contenido de los artículos siguientes de la ley:

- el artículo 2, que al tiempo que prevé que la duración normal del trabajo sigue siendo de ocho horas por día y de 48 horas por semana, establece que «el empleador y el empleado pueden decidir y aceptar, en función de la necesidad y del acuerdo entre las partes en conformidad con las normas nacionales e internacionales que rigen a este respecto, exceder el segmento normal de ocho horas de trabajo por día sin que el total de horas trabajadas exceda las 48 horas por semana»;
- el artículo 3, que establece un intervalo de descanso remunerado de al menos media hora;
- el artículo 4, relativo a la remuneración de las horas suplementarias y al registro de las mismas a efectos de control, y
- el artículo 5, que afirma que los trabajadores y las trabajadoras negocien libremente el horario que les conviene.

En este sentido, la Comisión toma nota con *preocupación* de que la nueva ley no da efecto a varias disposiciones importantes de los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo, en particular:

- el número máximo de horas de trabajo por día ya no se define en la nueva ley, mientras que el *artículo 2, b)*, del Convenio núm. 1 y el *artículo 4* del Convenio núm. 30 prevén un límite de nueve horas por día para los establecimientos industriales y de diez horas por día para los establecimientos comerciales y las oficinas;
- las posibles derogaciones de la duración normal del trabajo ya no están reglamentadas, mientras que los *artículos 3 a 6* del Convenio núm. 1 y los *artículos 5 a 7* del Convenio núm. 30, prevén un régimen específico y el límite de las horas suplementarias, y
- ya no se reconoce de forma expresa el principio de descanso semanal, mientras que el *artículo 2* del Convenio núm. 14 y el *artículo 6* del Convenio núm. 106 prevén un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas en el curso de cada período de siete días.

Asimismo, en vista de la formulación del artículo 5 de la nueva ley, la Comisión considera que es necesario recordar la importancia de que la legislación y la práctica nacionales limiten el recurso a excepciones al límite acumulativo doble establecido por los Convenios, a saber, ocho horas de trabajo diarias y 48 horas de trabajo semanales, a los casos bien definidos y limitados, tales como accidentes reales o amenazas de accidentes, fuerza mayor, trabajo urgente en instalaciones y maquinarias (Estudio General de 2018, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, párrafo 119).

Además, la Comisión *lamenta* tomar nota de que haya sido adoptada esta nueva ley, aunque al mismo tiempo el proceso de reforma del Código del Trabajo en su conjunto que está en curso desde hace muchos años, y para el cual el país se beneficia de la asistencia técnica de la OIT, no ha sido finalizado.

La Comisión toma nota por último con una *profunda preocupación* que no se hayan recibido memorias del Gobierno.

La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas a fin de garantizar que los trabajadores se beneficien de la protección prevista en los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo. La Comisión le insta firmemente asimismo a que adopte medidas para que se efectúen inspecciones con objeto de garantizar que esta protección sea efectiva en la práctica. La Comisión espera firmemente que el Gobierno renueve sus esfuerzos para concluir la revisión del Código del Trabajo y que ésta garantice la plena conformidad con los convenios ratificados por el país, en particular, en materia de tiempo de trabajo. Por último, la Comisión espera firmemente que las próximas memorias del Gobierno proporcionarán informaciones completas a este respecto.

[Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

Honduras / Honduras / Honduras

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1956)

La commission prend note des observations de la Centrale générale des travailleurs (CGT) et de la Confédération des travailleurs du Honduras (CTH) transmises avec le rapport du gouvernement et qui traitent de questions examinées par la commission dans la présente observation. Elle prend note également des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI), reçues le 1er septembre 2017, qui se rapportent à des questions examinées par la commission dans la présente observation et qui contiennent en particulier de nouvelles allégations d'assassinats et de violences antisyndicales. La commission prend note des commentaires du gouvernement à cet égard. La commission prend note en outre des observations du Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP), reçues le 22 août 2017, portant sur des questions examinées par la commission dans la présente observation, ainsi que de la réponse du gouvernement à cet égard.

Droits syndicaux et libertés publiques. Dans ses précédents commentaires, la commission se disait profondément préoccupée par les nombreux crimes antisyndicaux, des assassinats et menaces de mort notamment, commis entre 2010 et 2014. Elle avait demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'état d'avancement des enquêtes et des procédures pénales afférentes. A cet égard, la commission note que le gouvernement indique que: i) les homicides de Mme Sonia Landaverde Miranda et de MM. Alfredo Misael Ávila Castellanos et Evelio Posadas Velásquez font l'objet d'enquêtes; ii) la procédure pénale ouverte sur l'homicide de Mme Juana Suyapa Bustillo est en phase probatoire; et iii) le 6 mai 2014, le ministère public a demandé aux autorités compétentes de délivrer un mandat d'amener à l'encontre du suspect des homicides de Mmes Alma Yaneth Díaz Ortega et Uva Erlinda Castellanos Vigil. *La commission prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur le résultat des enquêtes précitées concernant des cas d'homicide, ainsi que sur toute décision judiciaire relative aux homicides de Mmes Alma Yaneth Díaz Ortega et Uva Erlinda Castellanos Vigil.*

La commission note avec *préoccupation* que le gouvernement n'a pas fourni d'informations ni sur les enquêtes ni sur les condamnations prononcées concernant les assassinats des syndicalistes Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez et Claudia Larissa Brizuela, tous survenus entre 2010 et 2014. *La commission prie instamment le gouvernement de fournir les informations demandées dans les plus brefs délais.*

S'agissant des décès de quatre enseignants dénoncés par l'Internationale de l'éducation en 2014, la commission note que le gouvernement indique que: i) dans le cas de M. Roger Abraham Vallejo, l'enquête est en cours; ii) il n'y a pas de traces dans les registres des cas de MM. Martín Florencio et Félix Murillo López; et iii) dans le cas de Mme Ilse Ivania Velásquez Rodríguez (examiné par le Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas no 3032), il s'agit d'un accident et une personne a été condamnée pour homicide involontaire. S'agissant de la plainte pour menaces déposée par M. Víctor Crespo, le gouvernement indique qu'il n'a pas été possible d'établir la véracité des faits incriminés. S'agissant du décès de M. Manuel Crespo, le père de Víctor Crespo, le gouvernement indique qu'il s'agit d'un homicide involontaire et qu'il est établi qu'il est sans lien avec les menaces alléguées. La commission note en outre que le gouvernement indique ne pas avoir connaissance de plaintes ou de dossiers dans les registres du ministère public qui seraient en rapport avec les menaces de mort contre les dirigeants du Syndicat des dockers (SGTM) évoquées dans les observations de la CSI de 2014. La commission prend note des informations communiquées par le gouvernement et transmet au Comité de la liberté syndicale les éléments relatifs au décès de Mme Ilse Ivania Velásquez Rodríguez. *La commission prie instamment le gouvernement de fournir des informations sur le résultat des enquêtes concernant les assassinats de MM. Roger Abraham Vallejo, Martín Florencio et Félix Murillo López.*

La commission prend note avec *regret* des nouvelles allégations de la CSI dans lesquelles elle fait état des assassinats, survenus le 18 octobre 2016, de MM. José Ángel Flores et Silmer Dionisios George, respectivement président et membre du Mouvement unifié paysan (MUCA), affilié à la CUTH. La commission note que la CSI indique en outre que ces deux personnes étaient sous protection policière et que la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) avait octroyé des mesures de protection à M. José Ángel Flores en mai 2014. La

The Committee notes the observations of the General Confederation of Workers (CGT) and the Confederation of Workers of Honduras (CTH), transmitted with the Government's report, which deal with issues examined by the Committee in this observation. It also notes the observations of the International Trade Union Confederation (ITUC), received on 1 September 2017, which relate to issues examined by the Committee in this observation and contain, in particular, new allegations of anti-union murders and violence, as well as the Government's comments thereon. The Committee also notes the observations of the Honduran National Business Council (COHEP), received on 22 August 2017, on issues examined by the Committee in this observation, as well as the Government's reply thereon.

Trade union rights and civil liberties. In its previous comments, the Committee expressed deep concern at the large number of anti-union crimes, including murders and death threats, committed between 2010 and 2014. It asked the Government to provide information on the status of the relevant investigations and criminal proceedings. In this respect, the Committee notes the Government's indication that: (i) the murders of Ms Sonia Landaverde Miranda and Messrs Alfredo Misael Ávila Castellanos and Evelio Posadas Velásquez are under investigation; (ii) the criminal proceedings regarding the murder of Juana Suyapa Bustillo are in the evidence-gathering phase; and (iii) the public prosecutor requested the competent authorities on 6 May 2014 to issue an arrest warrant for the person suspected of murdering Ms Alma Yaneth Díaz Ortega and Ms Uva Erlinda Castellanos Vigil. *The Committee urges the Government to provide information on the outcome of the investigations in the abovementioned cases of murder, as well as on any judgment handed down in the case of murder of Alma Yaneth Díaz Ortega and Uva Erlinda Castellanos Vigil.*

The Committee notes with *concern* that the Government has not provided any information on either the investigations carried out or the judgments handed down in relation to the murders of trade unionists Messrs Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez and Claudia Larissa Brizuela, all of which occurred between 2010 and 2014. *The Committee urges the Government to provide this information as soon as possible.*

With regard to the death of four teachers reported by Education International (EI) in 2014, the Committee notes the Government's indication that: (i) in the case of Mr Roger Abraham Vallejo, the investigation is ongoing; (ii) there is no new information regarding the case of Martín Florencio and Félix Murillo López; and (iii) in the case of Ilse Ivania Velásquez Rodríguez (examined by the Committee on Freedom of Association in the context of Case No. 3032), her death was accidental and a person has been convicted of manslaughter. With respect to the threats reported by Mr Víctor Crespo, the Government reports that it has not been able to verify the alleged crime. In relation to the death of Mr Manuel Crespo, father of Mr Víctor Crespo, the Government indicates that it is a case of manslaughter and that it has been established that there is no link to the alleged threats. The Committee also notes the Government's indication that the Public Prosecutor's Office has not received any complaints or opened any cases relating to the death threats against the leaders of the Trade Union Association of Dockworkers (SGTM), referred to in the 2014 observations of the ITUC. The Committee notes the information provided by the Government and is forwarding the information relating to the death of Ilse Ivania Velásquez Rodríguez to the Committee on Freedom of Association. *It urges the Government to provide information on the outcome of the investigations in the cases of murder of Roger Abraham Vallejo, Martín Florencio and Félix Murillo López.*

The Committee notes with *regret* the new allegations made by the ITUC, indicating that Messrs José Ángel Flores and Silmer Dionisios George, the President and a member, respectively, of the Unified Campesino Movement (MUCA), affiliated with the CUTH, were murdered on 18 October 2016. The Committee notes that the ITUC adds that both persons were under police protection and that the Inter American Commission on Human Rights (IACHR) had granted protection measures to José Ángel Flores in May 2014. The Committee notes that the ITUC also reports: (i) the kidnapping, on 15

commission note que la CSI dénonce par ailleurs: i) l'enlèvement, le 15 avril 2017, de M. Moisés Sánchez, un dirigeant du Syndicat des travailleurs de l'agroalimentaire et des secteurs connexes; ii) des menaces de mort, en 2016, contre M. Miguel López, dirigeant syndical à la compagnie publique d'électricité; et iii) en 2016 et au début de 2017, des menaces de mort contre M. Nelson Núñez et Mme Patricia Riera, dirigeants syndicaux dans une multinationale de l'agroalimentaire. La commission prend note de la réponse du gouvernement indiquant que deux personnes sont accusées des assassinats de MM. José Ángel Flores et Silmer Dionisios George et que la plainte concernant M. Moisés Sánchez et son frère Hermes Misael Sánchez a été transmise à l'organe en charge des enquêtes de la police. La commission **déplore profondément** les allégations de nouveaux homicides, enlèvements et menaces de mort contre des membres du mouvement syndical. **La commission prie le gouvernement de fournir sans délai des informations détaillées sur les cas de Miguel López, Nelson Núñez et Patricia Riera. La commission prie également le gouvernement de continuer de fournir des informations sur tout fait nouveau concernant les cas de José Ángel Flores, Silmer Dionisios George, Moisés Sanchez et Hermes Misael Sánchez.** La commission observe que le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a exprimé, dans ses conclusions finales relatives au Honduras adoptées le 24 juillet 2017 (voir CCPR/C/SR.3378 et 3379), son extrême préoccupation devant les actes de violence dont sont victimes, entre autres, les syndicalistes du pays dans un contexte d'impunité. La commission exprime sa **profonde préoccupation** devant ces crimes et se voit contrainte d'attirer une fois encore l'attention du gouvernement sur le principe selon lequel les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces, dans lequel les droits humains sont pleinement respectés, et qu'il incombe au gouvernement de garantir le respect de ces principes. **Rappelant que l'absence de condamnation pénale contre les coupables de crimes de dirigeants syndicaux et de syndicalistes entraîne une impunité de fait qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc gravement dommageable pour l'exercice des activités syndicales, la commission prie instamment et avec fermeté le gouvernement de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour assurer que les enquêtes relatives aux homicides soient diligentées rapidement afin de déterminer les responsabilités et de sanctionner les coupables de ces crimes. En outre, la commission prie instamment et avec fermeté le gouvernement d'adopter toutes les mesures nécessaires afin d'assurer rapidement une protection efficace à tous les dirigeants syndicaux et syndicalistes en situation de risque et d'augmenter, à cette fin, toutes les ressources matérielles et humaines nécessaires, de manière telle que soient effectivement garanties la vie et l'intégrité physique des personnes et afin que des cas de meurtres et de violences syndicales ne puissent se reproduire. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises à cet égard.**

Articles 2 et suivants de la convention relatifs à la constitution, à l'autonomie et aux activités des organisations syndicales. La commission rappelle que, depuis de nombreuses années, elle souligne la nécessité de modifier certains articles du Code du travail afin de les rendre conformes à la convention, à savoir :

- a) l'exclusion du bénéfice des droits et garanties prévus par la convention des travailleurs des exploitations agricoles ou d'élevage qui n'emploient pas de manière permanente plus de dix travailleurs (art. 2, paragr. 1);
- b) l'interdiction d'avoir plus d'un syndicat dans une même entreprise (art. 472);
- c) l'obligation de réunir 30 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat (art. 475);
- d) les conditions imposées pour être membre des instances dirigeantes d'un syndicat: avoir la nationalité hondurienne (art. 510 a) et 541 a)); appartenir à l'activité correspondante (art. 510 c) et 541 c)); et savoir lire et écrire (art. 510 d) et 541 d));
- e) l'interdiction pour les fédérations et les confédérations de déclarer la grève (art. 537);
- f) l'obligation de recueillir une majorité des deux tiers de tous les membres de l'organisation syndicale pour déclarer la grève (art. 495 et 563);
- g) la faculté pour le ministre compétent de mettre fin à un conflit dans les services de l'industrie pétrolière (art. 555, paragr. 2);
- h) l'autorisation du gouvernement ou un préavis de six mois pour tout arrêt ou suspension du travail dans les services publics qui ne dépendent pas directement ou indirectement de l'Etat (art. 558);
- i) la soumission à l'arbitrage obligatoire, sans possibilité de déclarer la grève

April 2017, of Mr Moisés Sánchez, a leader of the Union of Agro-Food and Allied Industry Workers; (ii) death threats, made in 2016, against Mr Miguel López, a trade union leader in the public electricity enterprise; and (iii) in 2016 and early 2017, death threats against Mr Nelson Núñez and Ms Patricia Riera, trade union leaders in a multinational enterprise in the agro industrial sector. The Committee notes the Government's reply indicating that two persons have been charged with the murders of Messrs José Ángel Flores and Silmer Dionisios George and that the complaint concerning Mr Moisés Sánchez and his brother, Mr Hermes Misael Sánchez, has been forwarded to the body responsible for police investigations. The Committee **deeply deplores** the allegations of new murders, kidnappings and death threats against members of the trade union movement. **The Committee requests the Government to provide, without delay, detailed information on the cases of Messrs Miguel López, Nelson Núñez and Ms Patricia Riera. The Committee also requests the Government to continue providing information on any new developments in relation to the cases of Messrs José Ángel Flores, Silmer Dionisios George, Moisés Sánchez and Hermes Misael Sánchez.** The Committee notes that the United Nations Human Rights Committee, in its concluding observations on Honduras adopted on 24 July 2017 (see CCPR/C/SR.3378 and 3379), expressed its extreme concern at the acts of violence committed against, inter alia, the country's trade unionists in a context of impunity. The Committee expresses its **deep concern** at these crimes and is bound once again to draw the Government's attention to the principle that the rights of workers' and employers' organizations can only be exercised in a climate that is free from violence, pressure and threats, in which human rights are fully respected, and that it is the responsibility of the Government to ensure that these principles are respected. **Recalling that the absence of convictions against those guilty of crimes against trade union officers and members creates, in practice, a situation of impunity, which reinforces the climate of violence and insecurity, and which is extremely damaging to the exercise of trade union rights, the Committee firmly urges the Government to take without delay all the necessary measures to ensure that the investigations into the murders are carried out promptly in order to determine the persons responsible and to punish those guilty of these crimes. Moreover, the Committee firmly urges the Government to take the necessary measures to provide prompt and effective protection to all trade union leaders and members who are at risk and therefore to increase all the necessary material and human resources to ensure that the lives and physical integrity of persons are effectively guaranteed and to prevent further cases of trade union murders and violence. The Committee requests the Government to provide information on all the measures taken in this respect.**

Articles 2 et seq. of the Convention relating to the establishment, autonomy and activities of trade unions. The Committee recalls that it has been emphasizing for many years the need to amend certain sections of the Labour Code to bring them into conformity with the Convention, namely:

- (a) the exclusion from the rights and guarantees of the Convention of workers in agricultural and stock-raising enterprises which do not permanently employ more than ten workers (section 2(1));
- (b) the prohibition of more than one trade union in a single enterprise (section 472);
- (c) the requirement of more than 30 workers to establish a trade union (section 475);
- (d) the requirement that the officers of a trade union must be of Honduran nationality (sections 510(a) and 541(a)), be engaged in the corresponding activity (sections 510(c) and 541(c)) and be able to read and write (sections 510(d) and 541(d));
- (e) the prohibition on strikes called by federations and confederations (section 537);
- (f) the requirement of a two-thirds majority of the votes of the total membership of the trade union organization in order to call a strike (sections 495 and 563);
- (g) the authority of the competent ministry to end disputes in oil industry services (section 555(2));
- (h) government authorization or a six-month period of notice for any suspension of work in public services that do not depend directly or indirectly on the State (section 558); and
- (i) the referral to compulsory arbitration, without the possibility of calling a

tant que la sentence arbitrale reste applicable (deux ans), des conflits collectifs dans les services publics qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme (art. 554, paragr. 2 et 7, 820 et 826).

Dans ses précédents commentaires, la commission avait accueilli favorablement: i) l'élaboration, par la Commission technique du Secrétariat du travail et de la sécurité sociale, d'un projet de réforme de 13 articles du Code du travail préparé avec l'aide du Bureau en vue de mettre le code en conformité avec la convention; et ii) la présentation de ce projet au Conseil économique et social (CES) pour examen et approbation. Par ailleurs, elle avait pris note de la feuille de route rédigée par le même conseil en 2014, et qui prévoyait la présentation et l'approbation, en septembre de cette année, dudit projet de réforme par le Congrès national. Finalement, la commission avait exprimé l'espoir que le gouvernement soumettrait rapidement ledit projet de loi au Congrès national pour assurer la pleine conformité de la législation nationale à la convention.

La commission note que le COHEP signale que les employeurs et les travailleurs n'ont pas été convoqués pour un dialogue tripartite au CES ni dans toute autre instance. De même, elle prend note de la réponse du gouvernement aux observations du COHEP dans laquelle, tout en reconnaissant que, depuis le dépôt du projet de loi au CES, en mai 2014, aucune autre avancée n'a été constatée, il indique que, dans un communiqué du mois d'avril 2014, la CGT, la CUTH et la CTH ont exprimé leurs réserves quant à l'examen par le pouvoir législatif d'éventuelles réformes du Code du travail, compte tenu d'antécédents similaires et de la crainte que ces réformes impliquent d'importantes régressions en matière de droits au travail au profit du grand capital. La commission note avec *regret* que les progrès constatés en 2014 n'ont pas été suivis d'effet s'agissant de la discussion et de l'adoption d'un projet de loi afin de rendre le Code du travail conforme à la convention. *En conséquence, la commission prie à nouveau le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin de soumettre dès que possible au Congrès national, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, un projet de loi qui prenne en compte les divers commentaires formulés par la commission depuis de nombreuses années. La commission espère fermement pouvoir constater des progrès tangibles dans un très proche avenir.*

Application de la convention dans la pratique. La commission prend dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle 23 organisations de travailleurs se sont vu reconnaître la personnalité juridique entre 2014 et 2016. *La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur les nouveaux enregistrements d'organisations syndicales. [Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]*

strike for as long as the arbitration award is in force (two years), of collective disputes in public services that are not essential in the strict sense of the term (sections 554(2) and (7), 820 and 826).

In its previous comments, the Committee welcomed: (i) the preparation by the technical commission of the Ministry of Labour and Social Security of a draft reform of 13 sections of the Labour Code, prepared with ILO support, to bring the Labour Code into conformity with the Convention; and (ii) the submission of this draft to the Economic and Social Council (CES) for discussion and approval. It also noted the roadmap prepared by the Council in 2014, which envisaged the submission and adoption, in September of that year, of the draft reform by the National Congress. Lastly, the Committee expressed the hope that the Government would promptly submit the draft reform to the National Congress so as to bring the national legislation fully into conformity with the Convention.

The Committee notes that COHEP indicates that employers and workers have not been invited to a tripartite discussion in the CES or in any other forum. The Committee also notes the Government's reply to the observations of COHEP indicating that, while it recognizes that further progress has not been made since the draft reform was submitted to the CES in May 2014, in a communication dated April 2014, the CGT, CUTH and CTH expressed their reservations about the legislature examining possible reforms to the Labour Code, based on previous experiences and out of fear that such reforms would significantly prejudice labour rights in favour of big business. The Committee notes with *regret* that the progress made in 2014 has not been given effect in practice in relation to the discussion and adoption of a draft reform to bring the Labour Code into conformity with the Convention. *The Committee therefore once again requests the Government to take all the necessary measures, after consulting the representative employers' and workers' organizations, to submit as soon as possible to the National Congress a bill that takes into account the various comments made by the Committee for many years. The Committee firmly hopes that it will be able to observe tangible progress in the very near future.*

Application of the Convention in practice. The Committee takes due note of the Government's indication that legal personalities of 23 trade unions were recognized between 2014 and 2016. *The Committee requests the Government to continue providing information on new registrations of trade unions.*

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central General de Trabajadores (CGT) y de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) comunicadas con la memoria del Gobierno y que tratan de cuestiones examinadas por la Comisión en la presente observación. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2017 relativas a cuestiones examinadas por la Comisión en la presente observación y que contienen en particular nuevos alegatos de asesinatos y violencias antisindicales, y toma nota asimismo de los comentarios correspondientes del Gobierno. La Comisión toma nota además de las observaciones del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) recibidas en fecha 22 de agosto de 2017 sobre cuestiones examinadas por la Comisión en la presente observación así como de la respuesta del Gobierno al respecto.

Derechos sindicales y libertades públicas. En sus comentarios anteriores la Comisión había tomado nota con profunda preocupación de numerosos crímenes antisindicales, incluyendo varios homicidios y amenazas de muerte, ocurridos entre 2010 y 2014. La Comisión había pedido al Gobierno que suministrara información de la evolución de las investigaciones y los procesos penales correspondientes. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) los homicidios de la Sra. Sonia Landaverde Miranda y los Sres. Alfredo Misael Ávila Castellanos y Evelio Posadas Velásquez se encuentran en fase de investigación; ii) el proceso penal relativo al homicidio de la Sra. Juana Suyapa Bustillo se encuentra en fase de pruebas, y iii) el fiscal solicitó a las autoridades competentes, en fecha 6 de mayo de 2014, que se librara orden de captura contra el sospechoso de los homicidios de las Sras. Alma Yaneth Díaz Ortega y Uva Erlinda Castellanos Vigil. *La Comisión insta al Gobierno a que proporcione informaciones relativas al resultado de las investigaciones previamente mencionadas sobre casos de homicidios, así como toda decisión judicial emitida en relación a los asesinatos de las Sras. Alma Yaneth Díaz Ortega y Uva Erlinda Castellanos Vigil.*

La Comisión observa con *preocupación* que el Gobierno no ha proporcionado informaciones ni de las investigaciones ni de las sentencias proferidas, en los asesinatos de los sindicalistas Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez y Claudia Larissa Brizuela, todos ocurridos entre 2010 y 2014. *La Comisión insta al Gobierno*

a que proporcione dichas informaciones a la mayor brevedad.

Respecto de la muerte de cuatro maestros denunciada por la Internacional de la Educación (IE) en 2014, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) en el caso de Roger Abraham Vallejo la investigación continúa; ii) en el caso de Martín Florencio y Félix Murillo López, no se tiene registro alguno, y iii) en el caso de Ilse Ivania Velásquez Rodríguez (caso examinado por el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 3032) se trata de un accidente y se halla sentenciada una persona por homicidio culposo. Respecto de la denuncia interpuesta por Víctor Crespo por el delito de amenazas, el Gobierno informa que no se ha logrado establecer la veracidad del hecho denunciado. Con relación a la muerte de Manuel Crespo, padre de Víctor Crespo, el Gobierno informa que se trata de un homicidio culposo y que se logró establecer que no guarda relación con las alegadas amenazas. La Comisión toma nota además de que el Gobierno informa no haber encontrado ni denuncias ni expedientes en el Ministerio Público con relación a las amenazas de muerte contra los dirigentes del Sindicato Gremial de Trabajadores del Muelle (SGTM) referidas en las observaciones de 2014 de la CSI. La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno y remite al Comité de Libertad Sindical los elementos relativos a la muerte de Ilse Ivania Velásquez Rodríguez. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información en relación al resultado de las investigaciones en los casos de homicidio de los Sres. Roger Abraham Vallejo, Martín Florencio y Félix Murillo López.**

La Comisión *lamenta* tomar nota de las nuevas alegaciones formuladas por la CSI por medio de las cuales manifiesta que el 18 de octubre de 2016 fueron asesinados los Sres. José Ángel Flores y Silmer Dionisios George, respectivamente, presidente y miembro del Movimiento Unificado Campesino (MUCA) organización afiliada a la CUTH. La Comisión toma nota de que la CSI manifiesta además que se había asignado protección policial a ambas personas y que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) había otorgado medidas cautelares al Sr. José Ángel Flores en mayo de 2014. La Comisión toma nota de que la CSI denuncia adicionalmente: i) el secuestro, el 15 de abril de 2017, del Sr. Moisés Sánchez, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares; ii) amenazas de muerte, ocurridas en 2016, al Sr. Miguel López, dirigente sindical de la empresa pública de electricidad, y iii) durante 2016 y principios de 2017, amenazas de muerte al Sr. Nelson Núñez y a la Sra. Patricia Riera, dirigentes sindicales en un empresa multinacional del sector agroindustrial. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno informando de que existen dos personas imputadas por los asesinatos de los Sres. José Ángel Flores y Silmer Dionisios George, y de que se remitió la denuncia de Moisés Sánchez y su hermano, Hermes Misael Sánchez, al órgano de investigación policial. La Comisión *deplora profundamente* las denuncias de nuevos homicidios, secuestros y amenazas de muerte contra miembros del movimiento sindical. **La Comisión pide al Gobierno que sin demora alguna remita información detallada sobre los casos de Miguel López, Nelson Núñez y Patricia Riera. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga informando de la evolución de los casos de José Ángel Flores, Silmer Dionisios George, Moisés Sánchez y Hermes Misael Sánchez.** La Comisión observa que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó en sus conclusiones finales relativas a Honduras adoptadas el 24 de julio de 2017 (documentos CCPR/C/SR.3378 y 3379) su extrema preocupación por los actos de violencia de los cuales son víctimas, entre otros, los sindicalistas del país en un contexto de impunidad. La Comisión expresa su *profunda preocupación* por estos crímenes, y se ve obligada a llamar otra vez la atención del Gobierno sobre el principio de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima exento de violencia, presiones o amenazas y en el que se respeten plenamente los derechos humanos y que incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de estos principios. **Recordando que la ausencia de sentencias condenatorias contra los culpables de crímenes de dirigentes sindicales y sindicalistas comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome sin demora todas las medidas necesarias para asegurar la rapidez de las investigaciones relativas a los homicidios procediendo a determinar las responsabilidades y sancionar a los culpables de esos crímenes. Adicionalmente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias dirigidas a brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo, y que para tal fin aumente todos los recursos materiales y humanos necesarios, de manera tal que efectivamente quede garantizada la vida y la integridad de las personas y no sigan ocurriendo casos de muertes y violencia sindical. La Comisión pide al Gobierno que informe de todas las medidas tomadas a este respecto.**

Artículos 2 y siguientes del Convenio relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de reformar algunos artículos del Código del Trabajo para ponerlos en conformidad con el Convenio, a saber:

- a) la exclusión de los derechos y garantías del Convenio para los trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores (artículo 2, párrafo 1);
- b) la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa (artículo 472);
- c) el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato (artículo 475);
- d) los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical relativos a: tener nacionalidad hondureña (artículos 510, a), y 541, a)), pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, c), y 541, c)), y saber leer y escribir (artículos 510, d), y 541, d));
- e) la prohibición de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga (artículo 537);
- f) el requisito de mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563);
- g) la facultad del ministro competente de poner fin a un litigio en los servicios de la industria del petróleo (artículo 555, párrafo 2);
- h) la autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (artículo 558), e

·/·) el sometimiento a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años) de los conflictos colectivos en los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término (artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826).

En sus comentarios anteriores la Comisión había saludado: i) la elaboración de un proyecto de reforma de 13 artículos del Código del Trabajo por parte de la comisión técnica de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, preparado con el apoyo de la Oficina, para poner el Código en conformidad con el Convenio; ii) la remisión de dicho proyecto al Consejo Económico y Social (CES) para su discusión y aprobación. Además había tomado nota de la hoja de ruta establecida en el 2014 por dicho consejo, que preveía la presentación y aprobación en septiembre de ese año del citado proyecto de reforma, ante el Congreso Nacional. Por último, la Comisión había expresado la esperanza de que el Gobierno sometiese rápidamente el mencionado proyecto de ley ante el Congreso Nacional para que se lograra la plena conformidad de la legislación nacional con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el COHEP manifiesta que no se ha convocado a los sectores empleador y trabajador para llevar a cabo un diálogo tripartito en el CES, ni tampoco ante otra instancia. La Comisión toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a las observaciones del COHEP en la que, al tiempo que reconoce que después de la remisión del proyecto de ley al CES en mayo de 2014 no se han registrado otros avances al respecto, manifiesta que, por medio de un comunicado de abril de 2014, la CGT, la CUTH y la CTH expusieron sus reservas respecto a la consideración por el Poder Legislativo de eventuales reformas al Código del Trabajo, habida cuenta de antecedentes existentes, y del temor que dichas reformas implicaran mayores retrocesos en materia de derechos laborales y beneficios para el gran capital. La Comisión *lamenta* tomar nota de que no se han concretado los avances registrados en 2014, con respecto a la discusión y adopción de un proyecto de ley para poner el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio. ***La Comisión pide por lo tanto nuevamente al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que, después de haberse consultado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, proceda a someter al Congreso Nacional, lo más pronto posible, un proyecto de ley que atienda los distintos comentarios expresados por la Comisión desde hace numerosos años. La Comisión espera firmemente poder constatar progresos concretos en un futuro muy próximo.***

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma debida nota de que el Gobierno informa sobre el reconocimiento de la personalidad jurídica de 23 organizaciones sindicales entre 2014 y 2016. ***La Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre las nuevas inscripciones sindicales que se vayan registrando. [Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]***

Japon / Japan / Japón

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1965)

La commission prend note des observations de la Confédération des syndicats japonais (JTUC RENGO), datées du 24 juillet 2017 et transmises avec le rapport du gouvernement, ainsi que de la réponse du gouvernement à celles-ci, et des observations de la Fédération des entreprises du Japon (NIPPON KEIDANREN), datées du 3 août 2017 et qui étaient également jointes au rapport du gouvernement. La commission prend note des observations reçues le 1er septembre 2017 de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) qui souscrit à celles de la NIPPON KEIDANREN. La commission prend également note des observations de la Confédération nationale des syndicats (ZENROREN), datées du 21 septembre 2017, sur les violations des droits syndicaux dans le service public et de la réponse du gouvernement à celles-ci. La commission observe que le rapport du gouvernement et ses commentaires répondent également aux observations reçues en 2014 de la ZENROREN et de la Fédération japonaise des syndicats de travailleurs préfectoraux et municipaux (JICHIROREN).

Article 2 de la convention. Droit d'organisation des sapeurs-pompiers et du personnel pénitentiaire. La commission rappelle ses précédents commentaires sur la nécessité de reconnaître le droit d'organisation des sapeurs-pompiers et du personnel pénitentiaire. S'agissant des sapeurs-pompiers, elle avait pris note qu'un Comité sur le droit d'organisation du corps des sapeurs-pompiers, constitué au ministère des Affaires internes et des Communications afin d'examiner le droit d'organisation de ce corps, en tenant compte aussi bien du respect des droits fondamentaux au travail que de la nécessité d'assurer la fiabilité du service et la sécurité de la population, avait publié, en décembre 2010, un rapport qui ne constatait aucun obstacle pratique à l'octroi du droit d'organisation aux sapeurs-pompiers. La commission avait aussi pris note des informations communiquées par le gouvernement à propos des efforts déployés depuis une quinzaine d'années pour mettre en place le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers afin que ceux-ci puissent participer à la détermination de leurs conditions de travail. Le gouvernement a toutefois fait savoir que le Parlement n'a pas donné suite au projet de loi sur les relations de travail des agents du service public local, qui octroyait le droit d'organisation au corps des sapeurs-pompiers, et que le ministre chargé de la réforme de la fonction publique a organisé des réunions pour permettre aux parties intéressées de continuer à échanger leurs vues.

La commission rappelle que, dans ses observations de 2014, la JICHIROREN indiquait que le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers fonctionnait depuis 1995 avec des imperfections n'ont pas été remédiées et ne peut prétendre être une compensation au droit des sapeurs-pompiers de se syndiquer, comme le prétend le gouvernement. La commission prend également note des préoccupations répétées de la JTUC-RENGO devant le maintien du déni du droit des sapeurs-pompiers de se syndiquer et de son appréhension que le déni de ce droit fondamental devienne chose acquise. La JTUC-RENGO dénonce aussi, chez les sapeurs-pompiers, une multiplication des cas de harcèlement au travail qui, selon elle, est la conséquence du déni du droit d'organisation. Les mesures contre le harcèlement prises en juillet 2017 par l'Agence de gestion des incendies et des catastrophes du ministère des Affaires internes et des Communications sont jugées être des expédients insuffisants. La commission prend note des informations figurant dans le dernier rapport en date du gouvernement à propos des préoccupations qui se sont exprimées. Elle note que l'Agence de gestion des incendies et des catastrophes a conseillé à tous les services d'incendie de prendre des mesures en rapport avec les propositions de juillet 2017 d'un groupe de travail sur les contre-mesures contre le harcèlement. La commission note en outre que le gouvernement étudie une nouvelle initiative comportant des enquêtes sur la manière dont est administré le système de la Commission du corps des sapeurs pompiers, qui permettra aux directions comme à l'ensemble des personnels d'exprimer leur avis par voie de questionnaire. Le gouvernement indique que de nouvelles mesures seront prises sur base des résultats de cette initiative. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'organisation des enquêtes, sur leurs résultats et sur les mesures prises ou envisagées à la suite de ceux-ci. La commission s'attend à ce que ce nouvel engagement du gouvernement contribue à de nouvelles avancées sur la voie de la concrétisation du droit des*

The Committee notes the observations made by the Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO) dated 24 July 2017 and communicated with the Government's report, as well as the Government's reply thereto, and the observations by the Japan Business Federation (NIPPON KEIDANREN) dated 3 August 2017 which were also forwarded with the Government's report. The Committee takes note of the observations received on 1 September 2017 from the International Organisation of Employers (IOE) endorsing the observations of NIPPON KEIDANREN. The Committee further notes the observations by the National Confederation of Trade Unions (ZENROREN) dated 21 September 2017 on violations of trade union rights in the public service and the Government's reply thereto. The Committee observes that the Government's report and comments also provide replies to the observations received in 2014 from ZENROREN and the Federation of Prefectural and Municipal Workers' Unions (JICHIROREN).

Article 2 of the Convention. Right to organize of firefighting personnel and prison officers. The Committee recalls its previous comments concerning the need to recognize the right to organize for firefighting personnel and prison officers. With regard to firefighting personnel, the Committee had previously noted that a committee on the right to organize of fire defence personnel, established within the Ministry of Internal Affairs and Communications to study the right to organize of firefighting personnel in view of both respect for basic labour rights and assurance of reliability and safety for the people, issued a report in December 2010 which found no practical obstacles to granting the right to organize to firefighters. The Committee had also noted the information provided by the Government on efforts made over the past decade and a half to introduce the Fire Defence Personnel Committee System to guarantee fire defence personnel participation in determining working conditions. The Government, however, informed that the Bill on Labour Relations of Local Public Service Employees which would have granted the right to organize for fire defence personnel was dropped by the Parliament and further meetings to exchange views were conducted by the Minister in charge of civil service reform.

The Committee recalls that in its 2014 observations, JICHIROREN indicated that the Fire Defence Personnel Committee System functioned since 1995 with defects that remained uncorrected and cannot stand as the compensatory scheme for the right to organize of firefighters as contended by the Government. The Committee also notes the renewed concern by the JTUC-RENGO in relation to the ongoing denial of the right to organize to firefighters and its apprehension that the denial of this fundamental right will become permanently enshrined. The JTUC-RENGO also denounces an increasing number of incidents of harassment at the firefighters' workplace, which it regards as the result of the denial of the right to organize. Measures against harassment taken in July 2017 by the Fire and Disaster Management Agency of the Ministry of Internal Affairs and Communications in this regard are considered as insufficient stopgap measures. The Committee takes note of the information provided in the Government's latest report in relation to the concerns raised. It notes the indication that the Fire and Disaster Management Agency advised all fire departments to take measures in relation to the proposals made in July 2017 by a working group on countermeasures against harassment. The Committee further notes that the Government is considering a new initiative comprising fact-finding surveys on how the Fire Defence Personnel Committee System is being administered which will allow both the management and the staff nationwide to express their opinions through a questionnaire. The Government indicates that further measures will be taken based on the results of the initiative. *The Committee requests the Government to provide information on the conduct of the surveys, their outcome and the measures taken or contemplated as a result. The Committee expects that this new engagement of the Government will contribute to further progress towards ensuring the right to organize for firefighting personnel.*

In respect of prison officers, the Committee notes the Government's reiteration, supported by NIPPON KEIDANREN, that it considers prison officers by the nature of their duties to be included in the category of police;

sapeurs-pompiers de se syndiquer.

S'agissant du personnel pénitentiaire, la commission note que le gouvernement réitère, avec le soutien de la NIPPON KEIDANREN, que compte tenu de la nature de ses missions il considère qu'il doit être assimilé à la catégorie dont fait partie la police, ce qui veut dire qu'il n'a pas le droit de se syndiquer conformément à l'article 9 de la convention. Le gouvernement fournit des détails sur le nombre des agents pénitentiaires (17 600 en 2017) et sur la distinction qui est faite au sein des institutions pénales: i) les agents pénitentiaires qui ont un devoir d'intervention totale dans les institutions pénales, y compris celui d'assurer des services de sécurité en recourant à la force physique, qui sont autorisés à porter des armes de poing et des armes légères; ii) le personnel des institutions pénales autre que les agents pénitentiaires, qui participent directement à la gestion des institutions pénales ou au traitement des détenus; et iii) le personnel des institutions pénales chargé, en application du Code de procédure pénale, de remplir des missions de police judiciaire dans le cas de crimes perpétrés dans des institutions pénales et qui est habilité à pratiquer des arrestations, des fouilles et des saisies. La commission note également que, selon la JTUC-RENGO, le gouvernement n'a pas bien réfléchi à la question du droit d'organisation des agents pénitentiaires, malgré la demande du gouvernement. La commission considère que, même si la loi autorise certains de ces agents à porter une arme dans l'exercice de leurs fonctions, cela ne veut pas dire qu'ils font partie de la police ou des forces armées. **Prenant note des éclaircissements apportés par le gouvernement quant à la distinction qui est faite parmi le personnel des institutions pénales, la commission prie le gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux nationaux et d'autres parties concernées, les mesures nécessaires pour faire en sorte que les agents pénitentiaires autres que ceux remplissant des missions spécifiques de police judiciaire puissent créer des organisations de leur choix et y adhérer afin de défendre leurs intérêts professionnels. La commission prie le gouvernement de communiquer des informations sur les progrès accomplis à cet égard.**

Article 3. Droit de grève des employés du secteur public. La commission rappelle les commentaires qu'elle exprime depuis longtemps quant à la nécessité de faire en sorte que les employés du secteur public puissent bénéficier du droit de grève, avec comme possibles exceptions les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat et les travailleurs employés dans les services essentiels au sens strict du terme. A cet égard, la commission avait observé précédemment que les projets de loi instituant le nouveau système de relations du travail n'avaient pas été adoptés par la Diète et que la loi de modification qui avait été adoptée en avril 2014 prévoyait que le Bureau du cabinet chargé du personnel «s'efforcera de parvenir à des accords sur les mesures axées sur le système autonome de relations professionnelles, conformément à l'article 12 de la loi sur la réforme de la fonction publique, en obtenant le soutien de la population et en entendant les vues des organisations de travailleurs». Dans son rapport, le gouvernement indique que le Bureau du cabinet chargé du personnel a entre temps eu des échanges suivis avec des organisations de travailleurs sur diverses questions. Cependant, ces échanges ont conduit le gouvernement à observer qu'un éventail varié de questions est encore à étudier, en plus des conditions changeantes des relations de travail. En conséquence, le gouvernement a l'intention de continuer à consulter les organisations de salariés sur le système autonome de relations professionnelles. La commission prend note des observations de la JTUC-RENGO regrettant l'absence de progrès dans la reconnaissance du droit de grève des employés du service public. **Notant l'absence de progrès tangible malgré la poursuite du dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les mesures que requiert le système autonome de relations professionnelles, la commission s'attend à ce que le gouvernement ne ménage aucun effort pour accélérer ses consultations avec les partenaires sociaux concernés et qu'il assortira le système autonome de relations professionnelles de mesures qui garantiront les droits fondamentaux au travail des employés du service public. La commission prie le gouvernement de signaler tout progrès accompli à cet égard, et en particulier toute mesure prise ou envisagée pour faire en sorte que les employés du service public qui n'exercent pas des fonctions d'autorité au nom de l'Etat et qui ne travaillent pas dans les services essentiels au sens strict du terme puissent bénéficier du droit de grève et recourir à l'action collective sans risque de sanction.**

S'agissant des garanties compensatoires pour les travailleurs privés du droit de mener des actions collectives, la commission avait pris connaissance de l'existence de l'Autorité nationale du personnel (ANP). La commission prend note

they are therefore denied the right to organize in accordance with *Article 9* of the Convention. The Government provides details on the number of prison officers (17,600 in 2017) and on the distinction among staff in penal institutions: (i) prison officers with a duty of total operation in penal institutions, including conducting security services with the use of physical force, who are allowed to use small arms and light weapons; (ii) penal institution staff other than prison officers, who are engaged directly in the management of penal institutions or the treatment of inmates; and (iii) penal institution staff designated, by virtue of the Code of Criminal Procedure, to carry out duties of the judicial police officials with regard to crimes which occur in penal institutions and who have the authority to arrest, search and seize. The Committee also notes that, according to the JTUC-RENGO, the Government has not given concrete consideration to the issue of the right to organize of prison officers despite the Committee's request. The Committee considers that even though some of these officers are authorized by virtue of the law to carry a weapon in the course of their duties, this does not mean that they are members of the police or armed forces. **Noting the clarification from the Government on the distinction among staff in penal institutions, the Committee requests the Government, in consultation with the national social partners and other concerned stakeholders, to take the necessary measures to ensure that prison officers other than those with the specific duties of the judicial police may form and join the organization of their own choosing to defend their occupational interests. The Committee requests the Government to provide information on progress made in this regard.**

Article 3. Right to strike of public sector employees. The Committee recalls its long-standing comments on the need to ensure that public service employees could enjoy the right to strike without risk of sanctions, with the possible exceptions of public servants exercising authority in the name of the State and workers employed in essential services in the strict sense of the term. In that connection, the Committee had previously observed that the bills establishing the new labour relations system had not been adopted by the Diet and that the Amendment Act which was adopted in April 2014 provided that the Cabinet Bureau of Personnel Affairs would "make efforts to reach agreements on measures for the autonomous labour-employer relations system, based on section 12 of the Civil Service Reform Law, gaining the understanding of the people, hearing from employees' organizations". In its report, the Government indicates that the Cabinet Bureau of Personnel Affairs has since been exchanging continuously with employees' organizations on various topics. These exchanges, however, led the Government to observe that there are still various issues to be considered in addition to the changing environment in labour relations. The Government therefore intends to continue to consult employees' organizations on the measures for the autonomous labour-employer relations system. The Committee notes the JTUC-RENGO's observations regretting the absence of progress in the recognition of the right to strike of public service employees. **Noting that there is no meaningful progress despite the continuous dialogue between the Government and the social partners on measures for the autonomous labour-employer relations system, the Committee expects that the Government will make every effort to expedite its consultation with the social partners concerned, and that it will adopt measures for the autonomous labour-employer relations system that will ensure basic labour rights for public service employees. The Committee requests the Government to report any progress made in this regard, and in particular any measure taken or envisaged to ensure that public service employees who are not exercising authority in the name of the State and who are not working in essential services in the strict sense of the term can enjoy the right to strike and to exercise industrial action without risk of sanction.**

In respect of the compensatory guarantees for workers who are deprived of the right to carry out industrial action, the Committee had previously noted the authority of the National Personnel Authority (NPA). The Committee notes the observations made by the JTUC-RENGO reiterating that the NPA recommendation system is defective as a compensatory measure. In particular, the JTUC-RENGO is of the view that the NPA is subordinated to the Government and its recommendations are left to political decision. The Committee notes the Government's indication that in order to perform its compensatory functions properly, the NPA has established a Deputy Director-General for Employees' Organizations' Affairs and a Counsellor to

des observations de la JTUC-RENGO qui répète que le système de recommandation de l'ANP est défaillant en tant que mesure compensatoire. La JTUC-RENGO estime que l'ANP est dans un rapport de subordination vis-à-vis du gouvernement et que ses recommandations relèvent de la décision politique. La commission note que le gouvernement indique que, pour s'acquitter comme il se doit de ses fonctions de compensation, l'ANP a créé un poste de directeur général adjoint chargé des affaires des organisations d'employés et un autre de conseiller pour recevoir les avis de ces mêmes organisations. En 2016, l'ANP a organisé 217 réunions officielles avec des organisations d'employés et a formulé des recommandations. Le gouvernement conclut que l'ANP est totalement opérationnelle en tant que mesure de compensation pour les entraves aux droits fondamentaux au travail des employés du service public. *Compte tenu des divergences de vues persistantes quant à la nature de l'ANP en tant que mesure compensatoire pour les restrictions imposées aux droits fondamentaux au travail des employés du service public, la commission encourage le gouvernement à consulter les partenaires sociaux concernés en quête des mécanismes les plus appropriés qui garantiraient des procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides, qui aient la confiance des parties qui pourraient participer à toutes leurs étapes, et dont les sentences, une fois prononcées, seraient contraignantes et intégralement et promptement mises en application. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès accompli à cet égard et de continuer entre temps à fournir des informations sur le fonctionnement du système de recommandation de l'ANP.*

hear opinions from the employees' organizations. In 2016, the NPA held 217 official meetings with employees' organizations and made recommendations. The Government concludes that the NPA is fully functional as a compensatory measure for the restrictions on basic labour rights of public service employees. *In view of the persistent divergent views on the adequate nature of the NPA as a compensatory measure for restrictions placed on basic labour rights of public service employees, the Committee encourages the Government to consult the social partners concerned in search of the most appropriate mechanisms which would ensure impartial and speedy conciliation and arbitration procedures, in which the parties have confidence and can participate at all stages, and in which the awards, once made, are binding and fully and promptly implemented. The Committee requests the Government to provide information on any progress made in this regard and, in the meantime, to continue to provide information on the functioning of the NPA recommendation system.*

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC RENGU), de 24 de julio de 2017, que fueron comunicadas junto con la memoria del Gobierno, así como de la respuesta del Gobierno a estas observaciones, y de las observaciones de la Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN), de 3 de agosto de 2017, que fueron también transmitidas junto con la memoria del Gobierno. La Comisión toma nota de las observaciones transmitidas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), respaldando las observaciones de la NIPPON KEIDANREN. La Comisión toma nota además de las observaciones formuladas por la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), de 21 de septiembre de 2017, sobre violaciones de los derechos sindicales en la administración pública y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión observa que la memoria del Gobierno y sus comentarios proporcionan también respuestas a las observaciones formuladas por ZENROREN y por la Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores de Prefecturas y Municipios (JICHIREN).

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores en relación con la necesidad de reconocer el derecho de sindicación del personal de extinción de incendios y de los funcionarios de prisiones. Con respecto al personal de extinción de incendios, la Comisión tomó nota de que un comité sobre el derecho de sindicación del personal de extinción de incendios en el Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones, creado con el fin de examinar el reconocimiento del derecho de sindicación de este personal en aras del respeto a los derechos laborales fundamentales y las garantías de ofrecer fiabilidad y seguridad a las personas, había publicado un informe en diciembre de 2010 en el que concluía que no existían obstáculos prácticos para otorgar el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios. La Comisión tomó nota también de la información comunicada por el Gobierno sobre los esfuerzos realizados a lo largo de la última década y media para introducir un comité del personal de extinción de incendios para garantizar la participación de sus miembros en la definición de sus condiciones de trabajo. No obstante, el Gobierno informó que se había retirado del Parlamento el proyecto de ley sobre relaciones laborales de los empleados de la administración pública, que habría concedido el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios, y que se están realizando más reuniones de intercambio de opiniones por el Ministerio a cargo de la reforma de la administración pública.

La Comisión recuerda que, en sus observaciones de 2014, la JICHIREN señaló que el comité del personal de extinción de incendios opera desde 1995 con defectos que siguen sin corregirse, pero que el comité no puede considerarse como una medida de compensación a cambio del derecho de sindicación del personal de extinción de incendios, según pretende el Gobierno. La Comisión toma nota también de las reiteradas preocupaciones por la JTUC RENGU en relación con el hecho de que siga denegando el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios y su temor a que la denegación de este derecho fundamental tenga efectos permanentes. La JTUC RENGU denuncia también un aumento del número de incidentes de acoso al personal de extinción de incendios en el lugar de trabajo, que según la confederación es la consecuencia de la denegación del derecho de sindicación. Las medidas contra el acoso, adoptadas en julio de 2017, por la Agencia de gestión de lucha contra incendios y otras catástrofes, del Ministerio de Asuntos Internos y Comunicaciones se consideran insuficientes como medidas provisionales. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su última memoria en relación con las preocupaciones planteadas. Señala que la Agencia de gestión de lucha contra incendios y otras catástrofes aconsejó a los departamentos de extinción de incendios que adoptaran medidas en relación con las propuestas formuladas en julio de 2017 por parte de un grupo de trabajo sobre medidas contra el acoso. La Comisión toma nota además de que el Gobierno está estudiando una nueva iniciativa, que comprende estudios de investigación sobre el modo de administración del comité del personal de lucha contra incendios, lo que permitirá tanto a la dirección como al personal del comité a nivel nacional expresar sus opiniones mediante

un cuestionario. El Gobierno señala que se adoptarán otras medidas basadas en los resultados de esta iniciativa. ***La Comisión pide al Gobierno que comuniqué información sobre la realización de estos estudios, sus resultados y las medidas adoptadas o contempladas en consecuencia. La Comisión espera que este nuevo compromiso del Gobierno contribuirá a un mayor progreso para garantizar el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios.***

En lo que se refiere a los funcionarios de prisiones, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera, y la NIPPON KEIDANREN respalda, que por la naturaleza de sus funciones, estos funcionarios deben incluirse dentro de la categoría de fuerzas del orden y, por consiguiente, no gozan del derecho de sindicación, con arreglo al artículo 9 del Convenio. El Gobierno proporciona detalles sobre el número oficial de funcionarios de prisiones (17 600 en 2017) y sobre la distinción entre los miembros del personal de instituciones penitenciarias:

i) funcionarios de prisión con plenos poderes para ejercer sus funciones en las instituciones penitenciarias, entre otras, realizar servicios de seguridad con uso de la fuerza física, autorización para utilizar armas ligeras y de pequeño calibre; ii) personal de las instituciones penitenciarias sin el rango de funcionarios de prisiones, que participan directamente en la gestión de las instituciones o en el tratamiento de los reclusos, y iii) personal de las instituciones penitenciarias que tienen la facultad, en virtud del Código de Procedimiento Penal, de llevar a cabo funciones de funcionarios de policía judicial en relación con delitos cometidos dentro de las instituciones penales y con autoridad para practicar arrestos, registros e incautaciones. La Comisión toma nota de que según JTUC RENGO, el Gobierno no ha estudiado atentamente la cuestión del derecho de sindicación de los funcionarios de prisiones a pesar de la petición de la Comisión. La Comisión considera que, pese a que algunos de estos funcionarios están facultados por la ley para portar armas en el ejercicio de sus funciones, esto no significa que sean miembros de la policía ni de las fuerzas armadas. ***Al tiempo que toma nota de la explicación del Gobierno sobre la distinción de los diversos miembros del personal de las instituciones penitenciarias, la Comisión pide al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, que adopte las medidas necesarias para garantizar a los funcionarios de prisiones sin las obligaciones específicas de la policía judicial que puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas a fin de defender sus intereses profesionales. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.***

Artículo 3. Derecho de huelga de los trabajadores del sector público. La Comisión recuerda sus comentarios que viene formulando desde hace tiempo sobre la necesidad de garantizar a los trabajadores de la administración pública el ejercicio del derecho de huelga, con la posible excepción de los funcionarios públicos que ejercen la autoridad en nombre del Estado y de los trabajadores empleados en los servicios esenciales en el sentido estricto del término. Al respecto, la Comisión ha señalado anteriormente que los proyectos de ley que instauraban el nuevo sistema de relaciones laborales no fueron adoptados por la Dieta y que la Ley de Enmienda, que fue adoptada en abril de 2014, establecía que la Oficina de Asuntos de Personal, adscrita al Gabinete «realizaría esfuerzos para alcanzar acuerdos sobre las medidas en relación con el sistema autónomo de relaciones entre empleadores y trabajadores, sobre la base del artículo 12 de la Ley de Reforma de la Función Pública, y para lograr que estas medidas se entiendan y escuchar a las organizaciones de empleados». En su memoria, el Gobierno señala que la Oficina de Asuntos de Personal adscrita al Gabinete ha estado intercambiando opiniones constantemente desde entonces con las organizaciones de empleados sobre diversos asuntos. No obstante, estos intercambios han llevado al Gobierno a observar que, además del entorno cambiante en las relaciones laborales, sigue existiendo un abanico variado de cuestiones que deben considerarse. El Gobierno pretende, por tanto, seguir consultando con las organizaciones de empleados sobre las medidas que deben adoptarse para un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores. La Comisión toma nota de las observaciones de JTUC RENGO en las que lamenta la ausencia de progresos en el reconocimiento del derecho de huelga de los empleados de la administración pública. ***Al tiempo que toma nota de que no se ha registrado ningún progreso significativo sobre las medidas para un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores, a pesar del diálogo constante entre el Gobierno y los interlocutores sociales. La Comisión espera que el Gobierno realizará esfuerzos para acelerar las consultaciones con los interlocutores sociales interesados y que adoptará medidas para un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores que garantizará los derechos fundamentales de los trabajadores de la administración pública. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todos los progresos realizados a este respecto y, en particular, sobre cualquier medida adoptada o prevista para garantizar que los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores que no trabajan en los servicios esenciales en el sentido estricto del término puedan ejercer el derecho de huelga y llevar a cabo acciones colectivas sin exponerse a sanciones.***

En lo que se refiere a garantías compensatorias para los trabajadores que están privados del derecho a llevar a cabo acciones laborales, la Comisión tomó nota anteriormente de que las competencias en esta materia corresponden a la Autoridad Nacional del Personal (NPA). La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la JTUC RENGO, en las que reitera que el sistema de recomendación de la NPA no funciona eficazmente como medida de compensación. En particular, la JTUC RENGO considera que la NPA está subordinada al Gobierno y que sus recomendaciones dependen de decisiones políticas. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, con el fin de que la NPA pueda realizar su función compensatoria de forma idónea, ha creado el puesto de director general adjunto para asuntos de organizaciones de empleados y de un consejero para oír las opiniones de estas organizaciones. En 2016, la NPA mantuvo 217 reuniones oficiales con organizaciones de empleados y formuló las recomendaciones correspondientes. El Gobierno concluye que la NPA funciona perfectamente como medida de compensación por las restricciones a los derechos laborales básicos de los trabajadores de la administración pública. ***Teniendo en cuenta la persistente discrepancia de opiniones sobre la naturaleza adecuada de la NPA como medida de compensación por las restricciones impuestas a los derechos laborales básicos de los trabajadores de la administración pública, la Comisión***

alienta al Gobierno a que consulte con los interlocutores sociales interesados en la búsqueda de mecanismos más adecuados que garantizarían procedimientos de conciliación y de arbitraje adecuados imparciales y rápidos en los que las partes tengan confianza y puedan participar en todas las fases, y en los que los laudos, una vez dictados, sean vinculantes y se apliquen plenamente y sin demora. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto y, entre tanto, que siga transmitiendo información sobre el funcionamiento del sistema de recomendación de la NPA.

Libye / Libya / Libia

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

(Ratification / Ratificación: 1971)

Articles 1, 2 et 3 de la convention. Mise en œuvre d'une politique active de l'emploi. Consultations avec les partenaires sociaux. Depuis un certain nombre d'années, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur la manière dont les objectifs de l'emploi sont réalisés, ainsi que sur la situation et les tendances de l'emploi. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, depuis l'adoption et la mise en œuvre de la politique de l'emploi, en 2004, par le Conseil de la planification, plusieurs modifications ont été apportées à cette politique pour tenir compte des faits nouveaux survenus dans le pays ces dernières années, afin de placer la politique en conformité avec la réalité du terrain et de parvenir au plein emploi. Le gouvernement indique qu'un comité a été chargé en 2012 de modifier la stratégie du marché du travail. Il ajoute que la stratégie proposée est axée sur plusieurs volets, au nombre desquels: des mesures pour lutter contre le chômage dû à l'arrêt des projets de développement en raison de la guerre; des mesures d'éducation et de formation pour répondre aux besoins du marché du travail; et des mesures orientées vers l'économie informelle et la participation des migrants à des activités nécessitant une main-d'œuvre abondante. Le gouvernement fait remarquer que, du fait de la guerre, des entreprises ont quitté le pays et que le nombre des jeunes handicapés a augmenté. Il explique en outre que l'immigration clandestine a augmenté de manière spectaculaire, d'où une concurrence croissante avec la main-d'œuvre nationale et des effets négatifs sur le marché du travail. La commission note que les statistiques communiquées par le gouvernement sont de 2012 et que, par exemple, le nombre de demandeurs d'emploi qualifiés est passé de 39 880 en 2007 à 149 808 en 2012, avec une augmentation particulière chez les femmes (de 26 009 à 94 379). Le gouvernement indique que, dès l'adoption de la stratégie du marché du travail, il informera la commission des politiques adoptées en vue du plein emploi. *Tout en reconnaissant la complexité de la situation sur le terrain, la commission exprime l'espoir que le gouvernement sera bientôt en mesure de communiquer des informations actualisées et détaillées sur la stratégie du marché du travail envisagée et sur la façon dont les objectifs de l'emploi sont réalisés, ainsi que des statistiques à jour sur la situation, le niveau et les tendances de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, ventilées par âge et par sexe. Elle le prie également de fournir des informations sur l'implication des partenaires sociaux, conformément à l'article 3 de la convention qui exige que leurs opinions et expériences soient pleinement prises en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi.*

Article 2. Données sur le marché de l'emploi. La commission rappelle ses précédents commentaires dans lesquels elle avait souligné l'importance de la mise en place d'un système de collecte de données relatives au marché du travail afin de pouvoir déterminer et revoir régulièrement les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs de la convention. *La commission réitère par conséquent sa demande au gouvernement de fournir des informations sur tout progrès réalisé à cet égard, et elle invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance du Bureau, s'il le souhaite.*

Promotion des petites et moyennes entreprises. *La commission réitère sa demande au gouvernement pour que celui-ci fournisse des informations, dans son prochain rapport, sur les mesures adoptées afin de promouvoir la création et le développement des petites et moyennes entreprises, en tenant compte des orientations fournies au paragraphe 5 de la recommandation (no 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.*

Travailleurs vulnérables au déficit de travail décent. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations, y compris des statistiques ventilées par âge et par sexe, sur les effets des mesures, au nombre desquelles les mesures d'enseignement et de formation professionnelle, visant à accroître le taux de participation au marché du travail des personnes vulnérables au déficit de travail décent, y compris les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les travailleurs des zones rurales et les personnes employées dans l'économie informelle.*

Articles 1, 2 and 3 of the Convention. Implementation of an active employment policy. Consultations with the social partners. For a number of years, the Committee has been requesting the Government to provide information on the manner in which employment objectives are achieved, as well as on the situation and trends of the labour market. The Committee notes the Government's indication that, since the adoption and application of the employment policy in 2004 by the Planning Council, several amendments had to be made to the policy in view of developments in the country in recent years, with the aim of bringing the policy into conformity with the reality on the ground and achieve full employment. The Government indicates that a committee was commissioned in 2012 to modify the labour market strategy. It adds that the proposed strategy focuses on several pillars, which include: measures to combat unemployment resulting from the halting of development projects due to the war; education and training measures to meet the needs of the labour market; and measures focusing on the informal economy and the participation of migrants in labour-intensive activities. The Government points out that, due to the war, companies have left the country and the number of young persons with disabilities has increased. In addition, the Government reports that irregular migration has increased dramatically, leading to growing competition with the national labour force and impinging negatively on the labour market. The Committee notes that the most recent statistics provided by the Government are from 2012. For example, the Government indicates that the number of qualified jobseekers increased from 39,880 in 2007 to 149,808 in 2012, especially among women (from 26,009 to 94,379). The Government indicates that upon the adoption of the labour market strategy, it would inform the Committee of the policies adopted targeting full employment. *While acknowledging the complexity of the situation prevailing on the ground, the Committee hopes that the Government will soon be in a position to provide updated and detailed information on the envisaged labour market strategy and the manner in which employment objectives are achieved, as well as up-to-date statistical data on the situation, level and trends in employment, unemployment and underemployment, disaggregated by sex and age. It also requests the Government to provide information on the involvement of the social partners, in accordance with Article 3 of the Convention, which requires that their views and experiences be fully taken into account when designing and implementing an active employment policy.*

Article 2. Labour market information. The Committee recalls its previous comments stressing the importance of establishing a system for the collection and analysis of labour market data to enable an assessment and review of measures taken to attain the objectives of the Convention. *The Committee therefore reiterates its request that the Government provide information on any progress achieved in this regard, and invites the Government to avail itself of the assistance of the Office, should it wish to do so.*

Promotion of small and medium-sized enterprises. *The Committee reiterates its request that the Government provide information in its next report on the measures adopted to promote the establishment and development of small and medium-sized enterprises, taking into account the guidance set out in paragraph 5 of the Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189).*

Workers vulnerable to decent work deficits. *The Committee requests the Government to provide information, including statistical data disaggregated by age and sex, on the impact of measures, including vocational education and training measures, to increase the labour market participation rate of persons vulnerable to decent work deficits, including women, young persons, persons with disabilities, migrant workers, workers in rural areas and those in the informal economy.*

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Aplicación de una política activa de empleo. Consultas con los interlocutores sociales. Desde hace años, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que comunicara información sobre la manera en que se alcanzan los objetivos del empleo, así como sobre la situación y las tendencias del mercado laboral. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, desde la adopción y la aplicación de la política de empleo en 2004 por el consejo de planificación, tuvieron que introducirse varias enmiendas a la política, habida cuenta de la evolución del país en los últimos años, con el objetivo de armonizar la política con la realidad en el terreno y lograr el pleno empleo. El Gobierno indica que en 2012, se encargó a una comisión la modificación de la estrategia del mercado laboral. Añade que la estrategia propuesta se centra en varios pilares, que incluyen: medidas para combatir el desempleo derivado de la paralización de los proyectos de desarrollo, debido a la guerra; medidas educativas y de formación para responder a las necesidades del mercado laboral, y medidas centradas en la economía informal y en la participación de los migrantes en actividades intensivas en mano de obra. El Gobierno destaca que, debido a la guerra, las empresas abandonaron el país y aumentó el número de jóvenes con discapacidad. Además, el Gobierno informa que aumentó drásticamente la inmigración irregular, lo que dio lugar a una creciente competencia con la mano de obra nacional e incidió negativamente en el mercado de trabajo. La Comisión toma nota de que las estadísticas más recientes comunicadas por el Gobierno son de 2012. Por ejemplo, el Gobierno indica que el número de solicitantes de empleo calificados se elevó de 39 880 en 2007 a 149 808 en 2012, especialmente entre las mujeres (de 26 009 a 94 379 en 2012). El Gobierno indica que, tras la adopción de la estrategia de mercado laboral, informará a la Comisión de las políticas adoptadas que promueven el pleno empleo. ***Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno, la Comisión espera que el Gobierno se encuentre pronto en condiciones de comunicar información actualizada y detallada sobre la estrategia de mercado de trabajo prevista y la manera en que se logran los objetivos del empleo, así como datos estadísticos actualizados sobre la situación, el nivel y las tendencias en el empleo, el desempleo y el subempleo, desglosados por sexo y edad. También solicita al Gobierno que comunique información sobre la implicación de los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, que requiere que se tengan plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones cuando se diseñe y aplique una política activa de empleo.***

Artículo 2. Información del mercado de trabajo. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores en los que destacaba la importancia de establecer un sistema de compilación y análisis de los datos del mercado laboral para permitir una evaluación y una revisión de las medidas adoptadas para lograr los objetivos del Convenio. ***En consecuencia, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto, e invita al Gobierno a que recurra a la asistencia de la Oficina, si así lo desea.***

Promoción de las pequeñas y medianas empresas. ***La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique, en su próxima memoria, información sobre las medidas adoptadas para promover el establecimiento y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta las orientaciones establecidas en el párrafo 5 de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).***

Trabajadores vulnerables al déficit de trabajo decente. ***La Comisión solicita al Gobierno que comunique información, incluidos los datos estadísticos desglosados por edad y sexo, sobre el impacto de las medidas, que incluya medidas de educación y formación profesional, para elevar la tasa de participación en el mercado de trabajo de las personas vulnerables a los déficits de trabajo decente, incluidas las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, los trabajadores de las zonas rurales y los de la economía informal.***

Malaisie - Péninsulaire / Malaysia - Peninsular / Malasia - Peninsular

Malaisie - Sarawak / Malaysia - Sarawak / Malasia - Sarawak

Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (106e session, juin 2017)

La commission note avec *préoccupation* que le rapport détaillé du gouvernement n'a pas été transmis, en dépit de la demande expresse à cet effet et de la discussion sur l'application de la convention en Malaisie péninsulaire et à Sarawak par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (ci après «la Commission de la Conférence») en juin 2017. La commission rappelle que la discussion qui s'est déroulée au sein de la Commission de la Conférence s'est fondée sur les commentaires de longue date formulés par la commission d'experts pour que le gouvernement prenne instamment les mesures nécessaires en vue de réinstaurer, en droit et dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs étrangers et nationaux en cas d'accident du travail. Dans ses commentaires successifs, la commission a continuellement rappelé que, depuis le 1er avril 1993, en vertu de la législation nationale, les travailleurs étrangers employés en Malaisie pour une période maximale de cinq ans ont été transférés du régime de la sécurité sociale des travailleurs, qui prévoyait des paiements périodiques aux victimes d'accidents du travail, au régime de la réparation des accidents du travail, qui garantit uniquement le versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est moins élevé. La commission rappelle également que, en juin 2011, la Commission de la Conférence avait déjà prié instamment le gouvernement de prendre des mesures sans plus tarder afin de mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec l'article 1 de la convention, pour respecter le système de réciprocité automatique institué par la convention entre les Etats qui ont ratifié la convention, et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour résoudre les difficultés administratives par la conclusion d'arrangements particuliers avec les pays fournisseurs de main d'œuvre, conformément à l'article 1, paragraphe 2, et l'article 4 de la convention. En réponse, le gouvernement avait indiqué qu'une commission technique du ministère des Ressources humaines constituée de l'ensemble des parties prenantes examinait diverses options en vue de mettre la législation nationale en conformité avec les prescriptions de la convention.

La commission note que, à la session de la Conférence de juin 2017, la Commission de la Conférence a de nouveau appelé le gouvernement à prendre des mesures immédiates, pragmatiques et efficaces en vue de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, comme requis par la convention, et de faire diligence en la matière, dans la mesure où le besoin de réel progrès devenait urgent. En particulier, la Commission de la Conférence a demandé au gouvernement de prendre, sans tarder, les mesures suivantes: i) faire le nécessaire pour élaborer et communiquer sa politique en matière de recrutement et de traitement des travailleurs migrants; ii) prendre des mesures immédiates pour conclure ses travaux sur les moyens de rétablir l'égalité de traitement des travailleurs migrants, en particulier en étendant la couverture du régime de sécurité sociale des employés aux travailleurs migrants sous une forme qui soit efficace; iii) collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre au point une législation qui garantisse l'abandon de pratiques discriminatoires entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, en particulier en matière d'accident du travail; iv) adopter des accords spéciaux avec d'autres Etats Membres ayant ratifié la convention afin de résoudre les difficultés administratives que pose le contrôle du paiement des indemnités à l'étranger; v) prendre des mesures juridiques et pratiques pour faire en sorte que les travailleurs migrants aient accès aux soins médicaux en cas d'accident du travail, sans crainte d'une arrestation ou de représailles; et vi) faire appel à l'assistance technique du BIT dans le cadre de l'application de ces recommandations et mettre au point des mécanismes qui permettent de résoudre les questions pratiques que pose l'application pour les travailleurs migrants du système national de sécurité sociale.

Compte tenu de l'urgence de la situation due à la persistance du fait que des étrangers employés en Malaisie pour une durée maximale de cinq ans et victimes d'accidents du travail se voient refuser le droit fondamental à l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux et sont de ce fait privés, notamment, de pension en cas d'incapacité permanente, la commission souscrit pleinement aux conclusions de la Commission de la

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes with *concern* that the Government's detailed report has not been received in spite of an express request to this effect and the discussion on the application of the Convention in Peninsular Malaysia and Sarawak by the Committee on the Application of Standards (CAS) of the International Labour Conference (ILC) in June 2017. The Committee recalls that the CAS discussion was based on the long-standing comments made by the Committee of Experts urging the Government to take the necessary measures with a view to re-establishing, both in law and in practice, the principle of equal treatment between foreign and national workers in case of employment injury. In these successive comments, the Committee has continuously recalled that, since 1 April 1993, the national legislation provided for foreign workers, employed in Malaysia for up to five years, to be transferred from the Employees' Social Security Scheme (ESS), which provided for periodical payments to victims of industrial accidents, to the Workmen's Compensation Scheme (WCS), which guaranteed only a lump-sum payment of a significantly lower amount. The Committee also recalls that, in June 2011, the CAS had already urged the Government to take immediate steps in order to bring national law and practice into conformity with *Article 1 of the Convention*, to respect the system of automatic reciprocity instituted by the Convention between the ratifying countries, and to avail itself of the technical assistance of the ILO to resolve administrative difficulties by concluding special arrangements with labour-supplying countries in accordance with *Articles 1(2) and 4* of the Convention. In reply, the Government had indicated that a technical committee within the Ministry of Human Resources, including all stakeholders, was considering the various options with a view to bringing the national legislation in line with the requirements of the Convention.

The Committee notes that, at the 2017 session of the ILC, the CAS once again called upon the Government to take immediate, pragmatic and effective steps to ensure that the Convention's requirement for equal treatment of migrant workers and national workers was met and to expedite its efforts to this effect, as the need for real progress is becoming increasingly urgent. Specifically, the CAS called upon the Government to, without delay: (i) take steps to develop and communicate its policy for governing the recruitment and treatment of migrant workers; (ii) take immediate steps to conclude its work on the means of reinstating the equality of treatment of migrant workers, in particular by extending the coverage of the ESS to migrant workers in a form that is effective; (iii) work with employers' and workers' organizations to develop laws and regulations that ensure the removal of discriminatory practices between migrant and national workers, in particular in relation to workplace injury; (iv) adopt special arrangements with other ratifying member States to overcome the administrative difficulties of monitoring the payment of compensation abroad; (v) take necessary legal and practical measures to ensure that migrant workers have access to medical care in the case of workplace injury without fear of arrest and retaliation; and (vi) avail itself of the technical assistance of the ILO with a view to implementing these recommendations and to develop mechanisms for overcoming the practical issues affecting implementation of the domestic social security scheme to migrant workers.

In view of the urgency of the persistent situation where foreign workers employed in Malaysia for up to five years, who become victims of industrial injuries, are denied their fundamental right to equality of treatment with national workers and thus deprived of, inter alia, lifelong pensions in case of permanent disability, the Committee fully endorses the CAS conclusions and urges the Government to conform with its international obligations by taking the required measures in an effective and expeditious manner.

Conférence et prie instamment le gouvernement de se conformer à ses obligations internationales en adoptant, de manière effective et sans délai, les mesures requises.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota con *preocupación* de que no se ha recibido la memoria detallada del Gobierno a pesar de una solicitud expresa a este efecto y de la discusión sobre la aplicación del Convenio en Malasia Peninsular y Sarawak que se realizó en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2017. La Comisión recuerda que la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas se basó en los comentarios de larga data realizados por la Comisión de Expertos instando al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de restablecer, tanto en la legislación como en la práctica, el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros en caso de accidentes del trabajo. En comentarios posteriores, la Comisión ha recordado continuamente que, en abril de 1993, la legislación nacional estableció que los trabajadores extranjeros empleados en Malasia por un período de hasta cinco años, sean transferidos del régimen de la seguridad social de los empleados (ESS), que prevé pagos periódicos a las víctimas de accidentes laborales, al régimen de indemnización de accidentes del trabajo (VCS), que sólo garantiza el pago de una suma global única de una cuantía notablemente inferior. La Comisión también recuerda que ya en junio de 2011 la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a adoptar medidas inmediatas a fin de poner la legislación y la práctica nacionales de conformidad con el *artículo 1 del Convenio*, a respetar el mecanismo de reciprocidad automática entre los Estados ratificantes instituido por el Convenio y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para resolver las dificultades administrativas concluyendo acuerdos especiales con los países que suministran mano de obra con arreglo a los *artículos 1, 2), y 4 del Convenio*. En su respuesta, el Gobierno indica que un comité técnico del Ministerio de Recursos Humanos, en el que participan todas las partes interesadas, está considerando las diversas opciones con miras a poner la legislación nacional de conformidad con los requisitos del Convenio.

La Comisión toma nota de que en la reunión de 2017 de la Conferencia, la Comisión de Aplicación de Normas pidió de nuevo al Gobierno que tome medidas inmediatas, prácticas y efectivas para asegurar que se cumpla el requisito de la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales previsto en el Convenio, y que acelere sus esfuerzos a este efecto, habida cuenta de que la necesidad de progresos reales es cada vez más urgente. En concreto, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que, sin demora: i) tome medidas para formular y comunicar su política encaminada a regular la contratación y el trato de los trabajadores migrantes; ii) adopte de inmediato medidas para finalizar su labor en lo que respecta a los medios para restablecer la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, en particular extendiendo de manera que sea efectiva la cobertura del régimen de seguridad social de los empleados a los trabajadores migrantes; iii) colabore con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a elaborar una legislación que garantice la eliminación de la discriminación entre los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales, especialmente en relación con los accidentes del trabajo; iv) concluya acuerdos especiales con otros Estados Miembros que han ratificado el Convenio con el fin de superar las dificultades administrativas que conlleva controlar el pago de las indemnizaciones en el extranjero; v) adopte las medidas legales y prácticas necesarias para velar por que los trabajadores migrantes tengan acceso a atención médica en caso de accidentes del trabajo, sin temor a ser detenidos o a ser objeto de represalias, y vi) recurra a la asistencia técnica de la OIT con miras a aplicar estas recomendaciones y a establecer mecanismos para gestionar las cuestiones prácticas que afectan a la aplicación del régimen de seguridad social nacional a los trabajadores migrantes.

Habida cuenta de la urgencia de esta situación persistente en la que se deniega a los trabajadores extranjeros empleados en Malasia durante un período de hasta cinco años, víctimas de accidentes del trabajo, su derecho fundamental a recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales y de esta forma, entre otras cosas, no reciben pensiones vitalicias en caso de discapacidad permanente, la Comisión respalda integralmente las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas e insta firmemente al Gobierno a que se ciña a sus obligaciones internacionales tomando las medidas necesarias, de manera efectiva y con rapidez.

Mexique / Mexico / México

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1950)

La commission prend note des observations de la Confédération des chambres industrielles des Etats-Unis du Mexique (CONCAMIN) et de la Confédération patronale de la République mexicaine (COPARMEX), jointes au rapport du gouvernement.

La commission prend note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI), reçues le 1er septembre 2017. *La commission prie le gouvernement de faire part de ses commentaires à leur sujet.*

La commission prend note des informations du gouvernement à propos des observations de la CSI et d'IndustriALL Global Union (IndustriALL) des années précédentes, indiquant qu'il fournira des informations complémentaires sur certaines questions en suspens et précisant que, pour d'autres points soulevés, en particulier la supposée restriction du droit de grève de la part du Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage, les observations ne contiennent pas suffisamment de détails pour qu'il puisse enquêter. Enfin, la commission observe que, comme l'indique le gouvernement, certaines allégations émises dans ces observations font l'objet d'un examen devant le Comité de la liberté syndicale, en particulier le cas no 2694, et qu'elle s'en remet à ses recommandations.

Libertés publiques et droits syndicaux. En ce qui concerne les allégations de la CSI et d'IndustriALL de 2015 et de 2016, dénonçant des actes de violence à l'encontre de syndicalistes, la commission a prié ces organisations de fournir les informations les plus détaillées possible sur leurs allégations de décès de quatre membres du Syndicat national des travailleurs des secteurs minier, métallurgique, sidérurgique et similaires; de détention de 14 travailleurs agricoles en mars 2015; et d'autres allégations faisant état de plusieurs décès, de nombreux blessés et de l'arrestation de syndicalistes dans le cadre d'un conflit collectif dans le secteur de l'éducation à Oaxaca, de même que d'autres allégations de violence à l'encontre de syndicalistes. La commission prend note que le gouvernement indique toujours attendre des précisions de la part de ces organisations. La commission observe que, dans ses observations de 2017, la CSI fournit plus de détails sur les faits supposés dans le cadre du conflit de juin 2016 avec des syndicalistes du secteur de l'éducation à Oaxaca, y compris des informations sur le déroulement des événements et l'identité des personnes décédées. *La commission prie le gouvernement de faire part de ses commentaires à cet égard. En outre, en ce qui concerne les autres allégations d'atteintes aux libertés publiques et aux droits syndicaux, observant que le gouvernement indique dans son rapport ne pas disposer d'information de la part de la CSI et d'IndustriALL, la commission prie le gouvernement, sur la base des informations disponibles et de tout élément complémentaire apportés par ces organisations, de faire part de ses commentaires à cet égard.*

Article 2 de la convention. Conseils de conciliation et d'arbitrage. Réforme constitutionnelle de la justice du travail. Renvoyant à ses commentaires précédents, relatifs aux observations des organisations de travailleurs alléguant que le fonctionnement des conseils de conciliation et d'arbitrage entrave l'exercice de la liberté syndicale, la commission prend note avec *satisfaction* de l'adoption et de l'entrée en vigueur, en février 2017, de la réforme de la Constitution politique des Etats-Unis du Mexique dans le cadre du processus de réforme de la justice du travail que la commission a déjà examinée dans son commentaire précédent et dont les principaux changements prévoient: que la justice du travail soit rendue par des organes du pouvoir judiciaire fédéral ou local (qui seraient investis des fonctions qu'exercent actuellement les conseils); que les processus de conciliation (étape préalable à la saisie des tribunaux du travail) soient plus souples et efficaces (notamment par la création de centres de conciliation spécialisés et impartiaux dans chaque entité fédérale); et que l'instance fédérale de conciliation soit un organisme décentralisé se chargeant de l'enregistrement de toutes les conventions collectives du travail et des organisations syndicales. Le gouvernement indique qu'il coordonne le processus de transition au cours duquel des réformes législatives doivent être menées et que l'élaboration du cadre normatif nécessaire est en cours – y compris un nouveau droit procédural unifié en la matière (un code national de procédures liées au travail est en cours de rédaction) et une nouvelle loi pour l'organisme décentralisé responsable du service de conciliation et de l'enregistrement des organisations syndicales et des conventions collectives. De plus, le gouvernement signale que le temps que les tribunaux du travail, les centres de conciliation et

The Committee notes the observations of the Confederation of the Industrial Chambers of the United States of Mexico (CONCAMIN) and the Confederation of Employers of the Mexican Republic (COPARMEX) transmitted with the Government's report.

The Committee notes the observations of the International Trade Union Confederation (ITUC), received on 1 September 2017. *The Committee requests the Government to provide its comments in this respect.*

The Committee notes the Government's information relating to the observations from previous years of the ITUC and IndustriALL Global Union (IndustriALL), indicating that it will send further information on some pending issues and specifying that, for certain other issues, in particular the alleged restrictions to the right to strike by the Federal Conciliation and Arbitration Board, the observations do not provide sufficient details to enable the Government to investigate them. Lastly, the Committee notes that, as indicated by the Government, some of the allegations raised in these observations are the subject of cases before the Committee on Freedom of Association, particularly Case No. 2694, the recommendations of which the Committee refers to.

Civil liberties and trade union rights. With respect to the allegations of the ITUC and IndustriALL of 2015 and 2016 relating to acts of violence against trade unionists, the Committee requested these organizations to provide the most detailed information possible on the allegations of the deaths of four members of the National Union of Mining, Metallurgy, Steel and Allied Workers; the detention of 14 agricultural workers in March 2015; and several deaths and many persons injured, and the arrest of trade unionists, in the context of a collective dispute in the education sector in Oaxaca; as well as other allegations of acts of violence against trade unionists. The Committee notes the Government's indication that it is still waiting for these organizations to provide further details. The Committee notes that, in its 2017 observations, the ITUC has sent greater details on the allegations in the context of the trade union dispute in the education sector in Oaxaca in June 2016, including information on the development of the events and the identities of the persons who died. *The Committee requests the Government to send its comments in this respect. In addition, as regards the other allegations of attacks on civil liberties and trade union rights, observing that the Government indicates that it has insufficient information from the ITUC and IndustriALL, the Committee requests the Government, on the basis of the information available and any additional details provided by these organizations, to also send its comments in this respect.*

Article 2 of the Convention. Conciliation and arbitration boards. Constitutional reform of the labour justice system. With respect to its previous comments regarding observations of workers' organizations alleging that the operation of conciliation and arbitration boards impedes the exercise of freedom of association, the Committee notes with *satisfaction* the adoption and entry into force in February 2017 of the reform of the Political Constitution of Mexico, as a part of the process to reform the labour justice system that the Committee examined in its previous comments, introducing, as the main changes: that labour justice is vested with federal or local bodies of the judicial authority (to which the functions of the boards in this respect would be transferred); that conciliation procedures (a stage that in general precedes referral to the labour courts) are more flexible and effective (with the establishment of specialized and impartial conciliation centres in each federative entity); and that the federal conciliation body is a decentralized agency with responsibility for the registration of all collective labour agreements and trade unions. The Government indicates that it is coordinating a transition process which will entail harmonization of the legislation, and that the necessary development of the regulatory framework is under way – including a new unified procedural law in the area (a national code of labour procedures is under preparation) and a new Act on the decentralized body responsible for conciliation in relation to the national register of trade unions and collective labour contracts. The Government also states that, while the operations of the labour courts, the conciliation centres

l'organisme décentralisé se mettent en place et fonctionnent, les conseils de conciliation et d'arbitrage et les autres autorités du travail continueront à traiter les différends ou les conflits qui surgissent, y compris à propos de l'enregistrement des organisations syndicales et des conventions collectives. *La commission encourage le gouvernement à soumettre à la consultation tripartite les développements législatifs prévus pour donner effet à la réforme constitutionnelle et le prie de fournir des informations concernant toute évolution à cet égard, tout en rappelant que l'assistance technique du BIT reste à sa disposition.*

Représentativité syndicale et contrats de protection. Dans son observation précédente, la commission a prié le gouvernement de continuer de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, les mesures législatives et pratiques nécessaires pour trouver des solutions efficaces aux problèmes posés par le phénomène des syndicats de protection et des contrats de protection, notamment en lien avec l'enregistrement des syndicats. La commission prend note que le gouvernement répète que: i) la réforme de la Constitution politique en matière de justice du travail combat tous les procédés artificieux ou actes d'extorsion, grâce à la création de l'organisme décentralisé qui sera chargé d'enregistrer toutes les organisations syndicales du pays et les conventions collectives; ii) lors de la Conférence nationale des conseils de conciliation et d'arbitrage, les conseils de conciliation et d'arbitrage, fédéral et locaux, se sont engagés à entamer des processus de discussion internes en vue d'adopter des critères généraux pour le conseil fédéral afin d'uniformiser les critères juridiques; et iii) les réformes de la loi fédérale du travail (LFT) de 2012 ont introduit des mécanismes pour promouvoir le vote libre, direct et secret lors de l'élection des directions des syndicats, ainsi que leur responsabilisation et des dispositions prévoyant la publication des informations relatives à l'enregistrement des organisations syndicales, des conventions collectives et des règlements intérieurs du travail. D'autre part, la commission observe que le gouvernement ne fournit pas d'informations supplémentaires sur les propositions de modification de la LFT dont elle avait pris note avec intérêt, le gouvernement ayant indiqué dans son rapport précédent qu'elles seraient présentées en même temps que les propositions de réforme constitutionnelle, afin de revoir les procédures de signature, de dépôt et d'enregistrement des conventions collectives en vue de garantir le respect de l'autonomie syndicale et du droit d'association. La commission prend également note avec *préoccupation* des observations de la CSI alléguant que les contrats de protection continuent d'être une pratique habituelle et que les efforts des syndicats démocratiques pour lutter contre ce phénomène, en organisant des scrutins, rencontrent des oppositions et des irrégularités de procédures.

Rappelant que la commission a exprimé sa préoccupation concernant cette question pendant un certain nombre d'années et qu'elle était soulignée dans les conclusions de la Commission de l'application des normes en juin 2015, la commission prie à nouveau le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre les mesures législatives et pratiques nécessaires pour trouver des solutions aux problèmes soulevés par le phénomène des syndicats et des contrats de protection, y compris en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. Réitérant la disponibilité de l'assistance technique du Bureau et s'attendant à ce que la mise en œuvre de la réforme constitutionnelle offre l'occasion d'aborder ces problèmes, la commission prie le gouvernement de la tenir informée de toute évolution en la matière, y compris en ce qui concerne la proposition de réforme de la LFT.

Publication de l'enregistrement des organisations syndicales. La commission prend note de l'information du gouvernement selon laquelle il a noté une progression de 85 pour cent au niveau de l'obligation légale pour les conseils de conciliation et d'arbitrage de publier l'enregistrement des organisations syndicales et leurs statuts. Il précise que 24 entités fédérales, comprenant 49 des 57 conseils locaux des Etats, ont publié 23 628 enregistrements de syndicats représentant 1 431 100 affiliés. Le gouvernement ajoute que, en application de la réforme constitutionnelle, il reviendra à l'organisme décentralisé de conciliation d'enregistrer toutes les conventions collectives et les organisations syndicales, ainsi que toutes les procédures administratives connexes. *Prenant dûment note des progrès indiqués, la commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur l'application de l'obligation légale de publier l'enregistrement des syndicats et de leurs statuts, ainsi que sur toute incidence que la nouvelle réforme constitutionnelle, et en particulier la création de l'organisme décentralisé, pourrait avoir sur la procédure d'enregistrement syndical, y compris la publication susmentionnée de l'enregistrement des syndicats et de leurs statuts.*

and the decentralized body are being initiated and institutionalized, the conciliation and arbitration boards, and other labour authorities, will continue to address disagreements and disputes that arise, including on the registration of trade unions and collective labour contracts. *The Committee encourages the Government to refer the envisaged legislative developments for the implementation of the constitutional reform for tripartite consultation, and requests it to provide information on any developments in that respect, while reiterating that technical assistance of the office remains available.*

Representativity of trade unions and protection contracts. In its previous observation, the Committee requested the Government, in consultation with the social partners, to continue adopting the necessary legislative and practical measures to find solutions to the problems arising out of the issue of protection trade unions and protection contracts, including in relation to the registration of unions. The Committee notes that the Government reiterates that: (i) the reform of the political Constitution as it applies to labour justice will combat all acts of deception or extortion, through the establishment of a decentralized body responsible for the registration of all trade unions in the country and collective contracts; (ii) the federal and local conciliation and arbitration boards, within the framework of the National Conference of Conciliation and Arbitration Boards, have undertaken to launch an internal dialogue process to decide whether to adopt the criteria of the plenary of the federal board for the harmonization of legal criteria; and (iii) the 2012 reforms to the Federal Labour Act (LFT) introduced mechanisms to promote free, direct and secret voting for the elections of trade union officers, as well as accountability of those leaders and provisions making public the information on the registration of trade unions, collective agreements and internal labour regulations. The Committee also notes that the Government has not provided further information on the proposed amendments to the LFT, which the Committee noted with interest, as the Government indicated in its previous report, that these had been presented, along with the proposals for constitutional reform, for the revision of the procedures for the signing, deposit and registration of collective contracts in the interests of securing full respect for trade union independence and the right to organize. The Committee therefore notes with *concern* the observations of the ITUC alleging that protection contracts will continue to be a regular practice and that the action taken by democratic trade unions to combat them through recount procedures has met with opposition and procedural irregularities. *Recalling that the Committee has expressed concern on this matter for a number of years, and that it was highlighted in the conclusions of the Committee on the Application of Standards in June 2015, the Committee once again requests the Government, in consultation with the social partners, to take the necessary practical and legislative measures to find solutions to the problems arising out of the issue of protection unions and protection contracts, including in relation to the registration of trade unions. Reiterating that ILO technical assistance remains available and expecting that the implementation of the constitutional reform will provide an opportunity to address these problems, the Committee requests the Government to provide information on any developments in this respect, as well as in relation to the proposed reform of the LFT.*

Publication of the registration of trade unions. The Committee notes the Government's indication of a compliance rate of 85 per cent with regard to the legal requirement for conciliation and arbitration boards to publish the registration and statutes of trade unions. The Government specifies that this amounts to 24 federative entities, comprising 49 of the 57 local boards of the states having published 23,628 trade union registrations, involving 1,431,100 union members. The Government adds that the constitutional reform will place the responsibility for the registration of all collective labour contracts and trade unions, as well as all relevant administrative processes, with the decentralized conciliation body. *While duly noting the progress referred to, the Committee requests the Government to continue providing information on compliance with the legal requirement to publish the registration and statutes of trade unions, and on any impact that the new constitutional reform and, in particular, the establishment of the decentralized body may have on the procedure for the registration of trade unions, including the publication of the registration of trade unions and their statutes.*

Articles 2 and 3. Possibility of trade union pluralism in state bodies and

Articles 2 et 3. Possibilité de pluralisme syndical dans les administrations publiques et de réélection de dirigeants syndicaux. La commission rappelle que, depuis des années, elle formule des commentaires au sujet des dispositions suivantes: i) l'interdiction de la coexistence de plusieurs syndicats au sein d'une même administration publique (art. 68, 71, 72 et 73 de la loi fédérale sur les travailleurs au service de l'Etat (LFTSE)); ii) l'interdiction faite aux membres d'un syndicat de cesser de faire partie de ce syndicat (art. 69 de la LFTSE); iii) l'interdiction, pour les syndicats de fonctionnaires, de s'affilier à des organisations syndicales ouvrières ou agricoles (art. 79 de la LFTSE); iv) l'allusion à la Fédération des syndicats de travailleurs au service de l'Etat (FSTSE) en tant qu'unique centrale reconnue par l'Etat (art. 84 de la LFTSE); v) l'imposition par voie législative du monopole syndical de la Fédération nationale des syndicats des établissements bancaires (FENASIB) (article 23 de la loi portant réglementation du titre XIIIbis, paragraphe B, de l'article 123 de la Constitution); et vi) l'interdiction de réélection au sein des syndicats (art. 75 de la LFTSE). Dans ses commentaires précédents, la commission a pris note des informations du gouvernement selon lesquelles, en vertu de la jurisprudence de la Cour suprême de justice ainsi que des us et coutumes, les restrictions législatives susmentionnées à la liberté syndicale des fonctionnaires ne s'appliquent pas, les dispositions en question ne sont pas opérationnelles et le pouvoir législatif fait des efforts pour actualiser la LFTSE, au moyen d'initiatives législatives visant à modifier certains des articles concernés. La commission note que le gouvernement fait savoir dans son dernier rapport qu'une initiative législative en vue de réformer la LFTSE a été lancée en 2013 pour modifier certaines des dispositions susmentionnées (dont les articles 69 et 72 de la LFTSE) et que les commissions législatives concernées doivent encore rendre leurs avis. Le gouvernement rappelle également que l'esprit de la convention est intégralement respecté et ajoute que cinq fédérations représentant les fonctionnaires de l'Etat sont enregistrées et qu'il y a eu 148 enregistrements de syndicats. **Rappelant la nécessité de veiller à la conformité des dispositions législatives avec la convention, y compris lorsque celles-ci sont sans effet ou qu'elles ne s'appliquent pas dans la pratique, la commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier les dispositions restrictives mentionnées afin de les mettre en conformité avec la jurisprudence nationale et la convention, et de fournir des informations sur toute évolution en ce sens.**

Article 3. Droit d'élire librement les représentants syndicaux. Interdiction faite aux étrangers d'accéder aux fonctions de dirigeant syndical (art. 372 II de la LFT). Dans son observation précédente, la commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle: i) l'article 372 II de la LFT, disposant que les étrangers ne peuvent accéder aux fonctions de dirigeant syndical, a été tacitement abrogé par la modification de l'article 2 de cette loi, qui interdit toute discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale; ii) les autorités chargées de l'enregistrement ne font pas de la nationalité mexicaine un préalable à la candidature aux fonctions de dirigeant syndical, cette interdiction n'étant pas appliquée dans la pratique; et iii) comme indiqué en ce qui concerne le processus d'examen des modifications législatives additionnelles à la réforme du travail de 2012, depuis octobre 2015, le gouvernement attend de recevoir les avis des partenaires sociaux pour pouvoir analyser cette question. La commission note que, dans son dernier rapport, le gouvernement répète que les restrictions législatives ne sont pas appliquées et précise qu'il n'y a eu aucun cas concret ni aucune plainte à ce propos, et que certains statuts syndicaux reconnaissent explicitement que les étrangers peuvent occuper des postes de direction au sein des organisations syndicales. **Rappelant à nouveau qu'il est nécessaire de garantir la conformité des dispositions législatives avec la convention, même si ces dispositions sont désormais sans effet ou ne s'appliquent pas dans la pratique, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 372 II de la LFT afin que la restriction en question qui fait l'objet d'une abrogation tacite soit abrogée de manière expresse. Elle prie en outre le gouvernement de fournir toute information à sa disposition concernant le nombre et les positions des étrangers occupant des postes de direction au sein des organisations syndicales.**

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

the possibility to re-elect trade union leaders. The Committee recalls that for years it has been commenting on the following provisions: (i) the prohibition of the coexistence of two or more unions in the same state body (sections 68, 71, 72 and 73 of the Federal Act on State Employees (LFTSE)); (ii) the prohibition on trade unionists from leaving the union of which they have become members (section 69 of the LFTSE); (iii) the prohibition on unions of public servants from joining trade union organizations of workers or rural workers (section 79 of the LFTSE); (iv) the reference to the Federation of Unions of Workers in the Service of the State (FSTSE) as the single central trade union federation recognized by the State (section 84 of the LFTSE); (v) the legislative declaration establishing the trade union monopoly of the National Federation of Banking Unions (FENASIB) (section 23 of the Act issued under Article 123B(XIIIbis) of the Constitution); and (vi) the prohibition of officer re-election in trade unions (section 75 of the LFTSE). In its previous comment, the Committee noted the Government's indication that, in accordance with the case law of the Supreme Court of Justice, and with practice and custom, these legislative restrictions on the freedom of association of public servants are not applied, that the provisions in question are not operative and that the legislative authorities were making efforts to update the LFTSE through legislative initiatives to amend several of the provisions concerned. The Committee notes the Government's indication in its latest report that a legislative initiative to reform the LFTSE was presented in 2013 to amend certain of these provisions (including sections 69 and 72 of the LFTSE) and that this initiative is pending decision in the relevant legislative committees. The Government reiterates that the terms of the Convention are fully respected and indicates that five federations grouping state employees have been registered and that 148 acknowledgements of trade unions have been made. **Recalling the need to ensure conformity of the legislative provisions with the Convention, even if they are in abeyance or are not applied in practice, the Committee once again requests the Government to take the necessary measures to amend the restrictive provisions referred to above in order to bring them into conformity with national case law and the Convention, and to provide information on any developments in this regard.**

Article 3. Right to elect trade union representatives in full freedom. Prohibition on foreign nationals becoming members of trade union executive bodies (section 372(II) of the LFT). In its previous comment, the Committee noted the Government's indications that: (i) section 372(II) of the LFT, which prohibits foreign nationals from becoming members of trade union executive bodies, was tacitly repealed by the amendment to section 2 of the Act, which prohibits all discrimination based on ethnic or national origin; (ii) the registration authorities do not require trade union leaders to have Mexican nationality, and this prohibition is not applied in practice; and (iii) as indicated in relation with the process of considering further legislative amendments to the 2012 labour reform, since October 2015 the Government has been awaiting the opinions of the social partners, in the context of which this matter can be assessed. The Committee notes that in its last report the Government reiterates that the legislative restriction does not apply. The Government adds that no specific case nor any complaint in this respect has been assessed and that some trade union statutes expressly recognize that foreign nationals may participate in trade union executive bodies. **Recalling once again the need to ensure the conformity of the legislative provisions with the Convention, even if they are in abeyance or are not applied in practice, the Committee requests the Government to take the necessary measures to amend section 372(II) of the LFT with a view to making explicit the tacit repeal of this restriction. It further requests the Government to provide any available information on the number and position of foreign nationals who are participating in the various trade union executive bodies.**

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno en relación a las observaciones de años precedentes de la CSI y de IndustriALL Global Union (IndustriALL), indicando que remitirá informaciones adicionales en algunos temas pendientes y precisando que en ciertas otras cuestiones planteadas, en particular la supuesta limitación al derecho de huelga por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las observaciones no proporcionaron detalles suficientes para que el Gobierno pudiera investigarlas. Finalmente la Comisión observa que, como indica el Gobierno, algunos de los alegatos planteados en estas observaciones son objeto de casos en instancia ante el Comité de Libertad Sindical, en particular el caso núm. 2694, a cuyas recomendaciones se remite la Comisión.

Libertades públicas y derechos sindicales. En relación a los alegatos de la CSI e IndustriALL de 2015 y de 2016, relativos a actos de violencia contra sindicalistas, la Comisión había pedido a estas organizaciones que aportaran informaciones lo más detalladas posibles sobre los alegatos de muerte de cuatro miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares; de detenciones de 14 trabajadores agrícolas en marzo de 2015; y de varios muertos y numerosos heridos y del arresto de sindicalistas, en el contexto de un conflicto colectivo en el sector de la educación en Oaxaca, así como de otros alegatos de violencia en contra de sindicalistas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica quedar a la espera de las precisiones que puedan aportar estas organizaciones. La Comisión observa que, en sus observaciones de 2017, la CSI remite mayores detalles sobre los sucesos alegados en el marco del conflicto con sindicalistas del sector de la educación en Oaxaca en junio de 2016, incluidas informaciones sobre el desarrollo de los acontecimientos y la identidad de los fallecidos. **La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios al respecto.**

Asimismo, respecto de los demás alegatos de atentados a las libertades públicas y derechos sindicales, observando que el Gobierno indica que no dispone de suficientes informaciones de parte de la CSI y de IndustriALL, la Comisión pide al Gobierno que, con base en las informaciones disponibles y de los elementos adicionales que puedan brindar estas organizaciones, remita sus comentarios al respecto.

Artículo 2 del Convenio. Juntas de conciliación y arbitraje. Reforma constitucional de la justicia laboral. En relación a sus comentarios precedentes, relativos a observaciones de organizaciones de trabajadores alegando que el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje obstaculizaba el ejercicio de la libertad sindical, la Comisión toma nota con **satisfacción** de la aprobación y entrada en vigor en febrero de 2017 de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como parte del proceso de reforma de la justicia laboral que la Comisión ya había examinado en su anterior comentario y que introduce, como principales cambios: que la justicia laboral sea impartida por órganos del Poder Judicial federal o local (a los que se transfieren las funciones que en este sentido tenían reconocidas las juntas), que los procesos de conciliación (etapa que se establece de manera general antes de acudir a los tribunales laborales) sean más ágiles y eficaces (con la creación de centros de conciliación especializados e imparciales en cada una de las entidades federativas) y que la instancia federal de conciliación sea un organismo descentralizado que conozca el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales. El Gobierno indica estar coordinando el proceso de transición, en el que deben hacerse adecuaciones legislativas, estando en curso el diseño del marco normativo necesario — incluida una nueva legislación procesal unificada en la materia (se está preparando un código nacional de procedimientos laborales) y una nueva ley del órgano descentralizado responsable del servicio de conciliación del registro nacional de organizaciones sindicales y de contratos colectivos de trabajo. Asimismo, el Gobierno informa que en tanto se instituyan e inicien operaciones, los tribunales laborales, los centros de conciliación y el organismo descentralizado, las juntas de conciliación y arbitraje y otras autoridades laborales continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten, incluido sobre el registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo. **La Comisión alienta al Gobierno a que someta a la consulta tripartita los desarrollos legislativos previstos para dar aplicación a la reforma constitucional y le pide que informe de toda evolución al respecto, reiterándole que la asistencia técnica de la OIT permanece a su disposición.**

Representatividad sindical y contratos de protección. En su observación precedente la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, siguiera tomando las medidas legislativas y prácticas que sean necesarias para encontrar soluciones a los problemas planteados por el fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección, incluido en relación al registro de sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que: i) con la reforma a la Constitución Política en materia de justicia laboral se combaten todos aquellos actos de simulación o extorsión, a través de la creación del organismo descentralizado que estará encargado de registrar todas las organizaciones gremiales del país y los contratos colectivos; ii) las juntas de conciliación y arbitraje, federal y locales, en el marco de la Conferencia Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje se comprometieron a iniciar procesos de discusión internos para decidir si adoptar los criterios del pleno de la junta federal para la unificación de criterios jurídicos, y iii) las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2012 introdujeron mecanismos para promover el voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales, así como la rendición de cuentas por parte de dichas directivas y disposiciones que prevén que la información relativa a los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo sean públicas. La Comisión observa, por otra parte, que el Gobierno no brinda informaciones adicionales sobre las propuestas de enmienda de la LFT de las que la Comisión había tomado nota con interés, habiendo indicado el Gobierno en su memoria precedente que se habrían presentado, junto a las propuestas de reforma constitucional, para la revisión de los procedimientos de firma, depósito y registro de contratos colectivos en aras de asegurar el pleno respeto a la autonomía sindical y al derecho de asociación. Asimismo, la Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la CSI alegando que los contratos de protección seguirían siendo una práctica habitual y que su combate por parte de los sindicatos democráticos mediante la realización de recuentos choca con oposición e irregularidades de procedimiento. **Recordando que durante años la**

Comisión ha expresado preocupación al respecto y que además esta cuestión fue destacada en las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en junio de 2015, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas legislativas y prácticas que sean necesarias para encontrar soluciones a los problemas planteados por el fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección, incluido en relación al registro de sindicatos. Reiterando que la asistencia técnica de la Oficina permanece a su disposición y esperando firmemente que la implementación de la reforma constitucional brinde una oportunidad para tratar estos problemas, la Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución al respecto, también en relación a la propuesta de reforma de la LFT.

Publicación del registro de las organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de un avance del 85 por ciento respecto a la obligación legal de publicar los registros y estatutos sindicales por parte de las juntas de conciliación y arbitraje. El Gobierno precisa que ello implica que 24 entidades federativas, que comprenden 49 de las 57 juntas locales de los estados han publicado 23 628 registros sindicales que involucran a 1 431 100 agremiados. El Gobierno añade que con la reforma constitucional le corresponderá al organismo descentralizado de conciliación el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. *Tomando debida nota de los avances indicados, la Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre la aplicación de la obligación legal de publicar los registros y estatutos sindicales, así como del impacto de la reforma constitucional y, en particular, de la creación del órgano descentralizado, sobre el procedimiento de registro sindical, incluida la referida publicación de registros y estatutos sindicales.*

Artículos 2 y 3. Posibilidad de pluralismo sindical en las dependencias del Estado y posibilidad de reelección de los dirigentes sindicales. La Comisión recuerda que desde hace años viene formulando comentarios relativos a las siguientes disposiciones: i) la prohibición de que coexistan dos o más sindicatos en el seno de una misma dependencia del Estado (artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)); ii) la prohibición de los afiliados de dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado (artículo 69 de la LFTSE); iii) la prohibición de que los sindicatos de funcionarios se adhieran a organizaciones sindicales obreras o campesinas (artículo 79 de la LFTSE); iv) la alusión a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como única central sindical reconocida por el Estado (artículo 84 de la LFTSE); v) la declaración legislativa de monopolio sindical a favor de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB) (artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII *bis* del apartado B, del artículo 123 de la Constitución), y vi) la prohibición de reelección dentro de los sindicatos (artículo 75 de la LFTSE). En sus comentarios precedentes la Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que en virtud de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, así como de los usos y costumbres, las mencionadas restricciones legislativas a la libertad sindical de los funcionarios públicos no se aplican, que las disposiciones en cuestión no son operativas y que el Poder Legislativo estaba haciendo esfuerzos para actualizar la LFTSE, a través de iniciativas legislativas para modificar algunos de los artículos concernidos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su última memoria que existe una iniciativa legislativa de reforma de la LFTSE presentada en 2013 para modificar algunas de las disposiciones antes mencionadas (incluidos los artículos 69 y 72 de la LFTSE) y que la misma se encuentra pendiente de dictamen en las comisiones legislativas pertinentes. El Gobierno reitera asimismo que se respeta íntegramente lo consagrado en el Convenio e indica que se encuentran registradas cinco federaciones que agrupan a los trabajadores del Estado y que se han efectuado 148 tomas de nota de registros sindicales. *Recordando la necesidad de asegurar la conformidad de las disposiciones legislativas con el Convenio, aun cuando éstas hayan sido dejadas sin efecto o no se apliquen en la práctica, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar las disposiciones restrictivas mencionadas a efectos de ponerlas en conformidad con la jurisprudencia nacional y el Convenio y que le proporcione información de toda evolución al respecto.*

Artículo 3. Derecho de elegir libremente a los representantes sindicales. Prohibición de que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II, de la LFT). En su anterior observación la Comisión tomó nota de las indicaciones del Gobierno de que: i) la fracción II del artículo 372 de la LFT, cuyo tenor no permite a los extranjeros formar parte de la directiva de los sindicatos, quedó tácitamente derogada con la modificación del artículo 2 de la misma ley, que prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional; ii) las autoridades registrales no exigen como requisito la acreditación de la nacionalidad mexicana de los dirigentes y que esta prohibición no se aplica en la práctica, y iii) como señaló en relación al proceso de consideración de modificaciones legislativas adicionales a la reforma laboral de 2012, desde octubre de 2015 el Gobierno espera la recepción de las opiniones de los interlocutores sociales, en cuyo marco se podrá analizar esta cuestión. La Comisión toma nota de que en su última memoria el Gobierno reitera que la restricción legislativa no se aplica. El Gobierno precisa que no se ha verificado ningún caso concreto ni queja alguna al respecto y que algunos estatutos sindicales reconocen expresamente que los extranjeros puedan participar en la directiva de sindicatos. *Recordando nuevamente la necesidad de asegurar la conformidad de las disposiciones legislativas con el Convenio, aun cuando éstas hayan sido dejadas sin efecto o no se apliquen en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar la fracción II del artículo 372 de la LFT, en aras de hacer explícita la derogación tácita de la restricción en cuestión. Pide además al Gobierno que proporcione informaciones disponibles acerca del número y cargos de extranjeros que participan de las directivas de sindicatos.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Moldova, République de / Moldova, Republic of / Moldova, República de

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

(Ratification / Ratificación: 1996)

Afin de fournir une vue d'ensemble des questions relatives à l'application des conventions ratifiées en matière d'inspection du travail, la commission estime qu'il convient d'examiner les conventions nos 81 et 129 dans un même commentaire.

La commission prend note des observations de la Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM) dans sa communication reçue le 21 août 2017.

Article 4 de la convention no 81, et article 7 de la convention no 129.

Surveillance et contrôle d'une autorité centrale. Sécurité et santé au travail. La commission note l'indication du gouvernement contenue dans son rapport, selon laquelle la loi no 131 de 2012 sur le contrôle de l'Etat des activités des entreprises retire certaines compétences et fonctions de surveillance dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail de l'Inspection du travail de l'Etat pour les transférer à dix organes de surveillance, dont l'Agence nationale pour la sécurité alimentaire, l'Agence pour la protection des consommateurs et la surveillance des marchés, l'Agence nationale pour la santé publique, l'Inspection de la protection de l'environnement, l'Agence nationale pour les transports motorisés, l'Agence nationale pour la réglementation énergétique et l'Agence nationale pour les communications électroniques et les techniques d'information. Ces agences contrôleront les questions se rapportant à la sécurité et à la santé au travail des entreprises régies par la législation relevant de leurs compétences. En ce qui concerne les autres domaines d'activité, l'Agence pour la surveillance technique est chargée de la surveillance dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. La commission note également l'information fournie par le gouvernement indiquant que les inspecteurs du travail chargés de vérifier les questions de la sécurité et de la santé au travail seront désignés au sein d'agences sectorielles. Ces inspecteurs rendront compte de leur travail à leurs agences respectives ainsi qu'à l'Inspection du travail de l'Etat. Le gouvernement indique en outre que l'Inspection du travail de l'Etat mettra au point des directives et des listes de contrôle à l'intention des inspecteurs, ainsi qu'une plate-forme destinée à leur formation.

A cet égard, la commission prend note des observations de la CNSM selon lesquelles le fractionnement des fonctions de contrôle en matière de sécurité et de santé au travail a pour conséquence l'absence d'un cadre institutionnel permettant l'inspection sur ces points.

La commission rappelle que l'article 4 de la convention no 81 et l'article 7 de la convention no 129 prévoient de placer le système de l'inspection du travail sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale, sous réserve que cela soit compatible avec la pratique administrative du Membre. Elle rappelle à cet égard que, dans son étude d'ensemble de 2006, *Inspection du travail*, elle indique que, si certaines responsabilités concernant l'inspection du travail devaient être attribuées à différents départements, l'autorité compétente doit prendre des mesures afin de veiller à ce que des ressources budgétaires adéquates soient mises à disposition, et d'encourager la coopération entre ces différents départements (paragr. 140, 141 et 152). *Rappelant l'importance qui s'attache à ce que tous changements dans l'organisation de l'inspection du travail s'effectuent dans le respect des conventions nos 81 et 129, en particulier des articles 4, 6, 9, 10, 11 et 16 de la convention no 81 et des articles 7, 8, 11, 14, 15 et 21 de la convention no 129 (s'agissant de la surveillance et du contrôle de l'inspection du travail par une autorité centrale; de la stabilité du personnel de l'inspection dans son emploi et de l'indépendance de ce personnel; de la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris en médecine; du nombre suffisant d'inspecteurs pour permettre l'exercice efficace des fonctions d'inspection, de la mise à disposition des moyens nécessaires en bureaux et facilités de transport; et, enfin, de la conduite aussi fréquente et aussi soignée que nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales existantes), la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires à cet égard. En ce qui concerne ses commentaires sur la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la commission prie le gouvernement de communiquer plus d'informations sur les mesures prises afin d'assurer la coordination entre les diverses autorités sectorielles, pour ce qui est des inspections concernant les questions de la sécurité et de la santé au travail, ainsi qu'entre ces autorités et l'Inspection du travail de l'Etat. Elle sollicite des informations*

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

(Ratification / Ratificación: 1997)

In order to provide a comprehensive view of the issues relating to the application of the ratified Conventions on labour inspection, the Committee considers it appropriate to examine Conventions Nos 81 and 129 together.

The Committee notes the observations made by the National Confederation of Trade Unions of Moldova (CNSM) in its communication received on 21 August 2017.

Article 4 of Convention No. 81 and Article 7 of Convention No. 129.

Supervision and control of a central authority. Occupational safety and health. The Committee notes that the Government indicates in its report that Law No. 131 on state control of entrepreneurial activities of 2012 withdraws some competencies and supervisory duties in the area of occupational safety and health from the State Labour Inspectorate and transfers them to ten supervision entities, including the National Agency for Food Safety, the Agency for Consumer Protection and Market Supervision, the National Agency for Public Health, the Environmental Protection Inspectorate, the National Agency for Motor Transportation, the National Agency for Energy Regulation, and the National Agency for Electronic Communications and Information Technology. These agencies will monitor occupational safety and health issues for those enterprises regulated by legislation under their purview. With respect to other areas of activity, the Agency for Technical Supervision is responsible for supervising occupational safety and health issues. The Committee also notes the information provided by the Government indicating that labour inspectors responsible for checking occupational safety and health will be appointed in sectoral agencies. These inspectors will report to their respective agencies as well as to the State Labour Inspectorate. The Government further indicates that the State Labour Inspectorate will develop procedural guidelines and checklists for inspectors as well as a platform for their training.

In this respect, the Committee notes the observations of the CNSM that the scattering of control duties in the field of occupational safety and health results in a lack of an institutional framework for the inspection of such issues.

The Committee recalls that *Article 4* of Convention No. 81 and *Article 7* of Convention No. 129 provides for the placing of the labour inspection system under the supervision and control of a central authority in so far as is compatible with the administrative practice of the Member. It recalls in this respect, that it indicated in its General Survey of 2006 on labour inspection that should certain labour inspection responsibilities be attributed to different departments, the competent authority must take steps to ensure adequate budgetary resources and to encourage cooperation between these different departments (paragraphs 140, 141 and 152). *Recalling the importance of ensuring that organizational changes are carried out in conformity with the provisions of Conventions Nos 81 and 129, including Articles 4, 6, 9, 10, 11 and 16 of Convention No. 81 and Articles 7, 8, 11, 14, 15 and 21 of Convention No. 129 (concerning supervision and control by a central authority; stability of employment and independence; the association of duly qualified technical occupational safety and health experts and specialists; ensuring a sufficient number of inspectors to secure the effective discharge of their duties; the provision of suitably equipped local offices and transport facilities; and the undertaking of inspections as often and as thoroughly as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions), the Committee urges the Government to take all necessary measures in that respect.*

With reference to its comments on the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Committee accordingly requests the Government to provide further information on the measures taken to ensure coordination among the various sectoral authorities with respect to inspections related to occupational safety and health issues, as well as between these authorities and the State Labour Inspectorate. It requests additional information on the monitoring of enterprises not covered by the respective sectoral agencies and, in particular, of coverage of the agricultural sector. It requests the Government to provide information on: (1) the measures taken or envisaged to ensure

supplémentaires sur le contrôle des entreprises qui ne sont pas couvertes par les agences sectorielles respectives et, en particulier, pour ce qui est du secteur agricole. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur les points suivants: 1) les mesures prises ou envisagées pour garantir l'attribution de ressources budgétaires et humaines suffisantes afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à la sécurité et à la santé au travail; et 2) le nombre d'inspecteurs nommés dans les organes sectoriels, ainsi que le nombre des inspections qu'ils ont effectuées (articles 10 et 16 de la convention no 81 et articles 14 et 21 de la convention no 129). Elle prie le gouvernement d'indiquer la façon dont l'indépendance et l'impartialité des inspecteurs du travail nommés dans les organes sectoriels est assurée pour ce qui est des rapports d'inspection qu'ils adressent aux services de direction des organes sectoriels (article 6 de la convention no 81 et article 8 de la convention no 129). La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures assurant la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris de techniciens en médecine (article 9 de la convention no 81 et article 11 de la convention no 129); sur les mesures assurant aux inspecteurs du travail des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins et les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions (article 11 de la convention no 81 et article 15 de la convention no 129); sur les mesures assurant que les activités des inspecteurs sont reflétées dans le rapport annuel sur les travaux des services d'inspection (articles 20 et 21 de la convention no 81 et articles 25 à 27 de la convention no 129).

Articles 5 a), 17 et 18 de la convention no 81, et articles 12, paragraphe 1, 23 et 24 de la convention no 129. Coopération avec le système juridique et sanctions adéquates pour violations des dispositions légales applicables par les inspecteurs du travail. La commission avait noté précédemment l'information contenue dans les rapports annuels de l'inspection du travail selon laquelle l'Inspection du travail de l'Etat a établi en 2012 891 rapports d'infractions devant être présentés à la cour, 514 rapports de ce type en 2013 et 434 en 2014. Elle note à cet égard l'information contenue dans le rapport du gouvernement selon laquelle, en 2016, les inspecteurs du travail ont élaboré et présenté 165 rapports d'infractions. *Notant la baisse considérable du nombre de rapports d'infractions soumis aux tribunaux entre 2012 et 2016, la commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les raisons de cette tendance. Elle demande également au gouvernement de fournir des informations sur les résultats spécifiques des rapports d'infractions présentés aux tribunaux, en indiquant la décision prise à leur sujet et en précisant si une amende ou une autre peine a été appliquée.*

Article 12 de la convention no 81, et article 16 de la convention no 129. Visites d'inspection sans avertissement préalable. La commission avait noté précédemment que le rapport de la commission tripartite créée en vue d'examiner la réclamation alléguant le non-respect par la République de Moldova de la convention no 81, formulée au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, adopté par le Conseil d'administration en mars 2015 (document GB.323/INS/11/6), avait constaté que l'application de la loi no 131 à l'Inspection du travail de l'Etat (conformément à l'article 27 de son annexe) posait des problèmes de compatibilité avec l'article 12 de la convention no 81, en ce qu'elle restreint le libre accès des inspecteurs du travail afin de procéder à leurs inspections. Le rapport de la commission tripartite notait en particulier que l'article 18(1) de la loi no 131 prévoit qu'une notice concernant la décision d'effectuer un contrôle doit être envoyée à l'entité devant être soumise au contrôle au moins cinq jours ouvrables avant que le contrôle ne débute. L'article 18(2) prévoit que cette notice n'est pas requise dans le cas d'un contrôle sans préavis et l'article 19 précise les circonstances spécifiques limitées dans lesquelles un contrôle peut être entrepris sans avertissement préalable, sans qu'il soit tenu compte du calendrier établi pour le contrôle. A cet égard, le rapport de la commission tripartite précise que les restrictions concernant l'organisation d'inspections inopinées contenues aux articles 18 et 19 de la loi no 131 sont incompatibles avec les prescriptions de l'article 12, paragraphe 1 a) et b), de la convention no 81. Ces restrictions sont également incompatibles avec les prescriptions de l'article 16, paragraphe 1 a) et b), de la convention no 129.

La commission prend note des observations de la CNSM selon lesquelles, bien que le gouvernement ait pris certaines mesures afin d'adapter la législation nationale aux dispositions de l'article 12 de la convention no 81, ladite législation contient toujours de sérieuses limites à l'activité d'inspection du travail. Elle prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle, pour ce qui est des contrôles planifiés, il est conscient de la contradiction qui existe entre les règles

the allocation of sufficient budgetary and human resources with a view to securing the enforcement of the legal provisions relating to occupational safety and health; and (2) the number of inspectors appointed in the sectoral bodies as well as the number of inspections undertaken by them (Articles 10 and 16 of Convention No. 81 and Articles 14 and 21 of Convention No. 129). It requests the Government to indicate how the independence and impartiality of labour inspectors appointed in the sectoral bodies is ensured in light of their reporting to the management of the sectoral bodies (Article 6 of Convention No. 81 and Article 8 of Convention No. 129). It requests the Government to provide information on the manner in which technical occupational safety and health experts and specialists are associated in the work of inspection (Article 9 of Convention No. 81 and Article 11 of Convention No. 129), the measures taken to provide such inspectors with suitably equipped local offices as well as the transport facilities necessary for the performance of their duties (Article 11 of Convention No. 81 and Article 15 of Convention No. 129), and on the manner in which it ensures that the activities undertaken by these inspectors are reflected in the annual report on labour inspection (Articles 20 and 21 of Convention No. 81 and Articles 25–27 of Convention No. 129).

Articles 5(a), 17 and 18 of Convention No. 81 and Articles 12(1), 23 and 24 of Convention No. 129. Cooperation with the justice system and adequate penalties for violations of the legal provisions enforceable by labour inspectors. The Committee previously noted the information in the Government's annual labour inspection reports that the State Labour Inspectorate drew up 891 infringement reports in 2012 for submission to court, 514 such reports in 2013 and 434 in 2014. It notes in this respect the information in the Government's report that, in 2016, labour inspectors drew up and filed 165 infringement reports. *Noting the significant decline between 2012 and 2016 in the number of infringement reports submitted to courts, the Committee once again requests the Government to provide information on the reasons for this trend. It also requests the Government to provide information on the specific outcome of the infringement reports submitted to the courts, indicating the decision rendered and if any fine or other penalty was applied.*

Article 12 of Convention No. 81 and Article 16 of Convention No. 129. Unannounced inspection visits. The Committee previously noted that the report of the tripartite committee set up to examine the representation alleging non observance by the Republic of Moldova of Convention No. 81 submitted under article 24 of the ILO Constitution, adopted by the Governing Body in March 2015 (GB.323/INS/11/6), found that the application of Law No. 131 to the State Labour Inspectorate (pursuant to paragraph 27 of its annex) raised issues of compatibility with Article 12 of Convention No. 81, in restricting the free access of labour inspectors to undertake inspections. In particular, the report of the tripartite committee noted that section 18(1) of Law No. 131 provides that notice of the decision to carry out a control shall be sent to the entity subject to control at least five working days prior to the carrying out of the control. Section 18(2) provides that this notice is not provided in the case of an unannounced control, and section 19 outlines the specific limited circumstances under which an unannounced control can be undertaken irrespective of the established schedule of control. In this regard, the tripartite committee's report stated that the restrictions on the undertaking of unannounced inspections contained in sections 18 and 19 of Law No. 131 were incompatible with the requirements in Article 12(1)(a) and (b) of Convention No. 81. These restrictions are similarly incompatible with the requirements of Article 16(1)(a) and (b) of Convention No. 129.

The Committee notes the observations of the CNSM that although the Government has taken some measures to adapt the national legislation to the provisions of Article 12 of Convention No. 81, it still contains serious limitations on labour inspection activity. It notes the statement of the Government that with respect to planned controls, there is an awareness of the existing contradiction between the general rules for initiating an inspection (sections 14 and 20–23 of Law No. 131) and the provisions of Article 12. The Government indicates that this inconsistency will be removed as part of a legislative package to be adopted by Parliament, as a second phase in the reform of inspections. In particular, it indicates that it plans to provide for certain exemptions in respect of the obligation to provide prior notification five days before an inspection. *Recalling the importance of fully empowering labour inspectors to make visits without previous*

générales liées à la conduite d'une inspection (art. 14 et 20 à 23 de la loi no 131) et les dispositions de l'article 12. Le gouvernement indique que cette contradiction sera supprimée dans le cadre de l'ensemble de documents législatifs que le Parlement devra adopter et constitue la deuxième phase de la réforme des inspections. Il indique, en particulier, qu'il prévoit certaines dérogations à l'obligation de présenter un préavis de cinq jours avant une inspection. **Rappelant l'importance qu'il y a à autoriser les inspecteurs du travail à pouvoir effectuer des visites sans avertissement préalable afin de garantir l'efficacité de la surveillance, la commission prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts en vue de modifier la loi no 131 afin de garantir que les inspecteurs du travail seront autorisés à procéder à des visites sans avertissement préalable, conformément à l'article 12, paragraphe 1 a) et b), de la convention no 81 et à l'article 16, paragraphe 1 a) et b), de la convention no 129. Elle demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises et de fournir tous textes législatifs adoptés à cet égard.**

Articles 15 c) et 16 de la convention no 81, et articles 20 c) et 21 de la convention no 129. Confidentialité concernant le fait qu'une visite d'inspection a été effectuée comme suite à une plainte. La commission prend note de l'information contenue dans le rapport du gouvernement concernant le nombre d'inspections non programmées effectuées en 2015 et en 2016, qui indiquent que ces inspections ont eu lieu suite à une plainte ou dans le but de mener une enquête à la suite d'un accident. La commission rappelle que, conformément à la loi no 131, les entreprises reçoivent, cinq jours à l'avance, un avertissement annonçant l'inspection, pour toutes les inspections, à l'exception des inspections non programmées. A cet égard, la commission rappelle que, afin de mieux garantir la confidentialité concernant toute connexion entre une plainte et une visite d'inspection, il est important de veiller à ce qu'un nombre suffisant de visites d'inspection non programmées soient effectuées indépendamment des plaintes ou des accidents. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées afin de garantir qu'un nombre suffisant d'inspections non programmées sont menées afin de s'assurer que, lorsque les inspections ont lieu suite à une plainte, l'objet de la plainte de même que l'identité des plaignants restent confidentiels.**

Article 16 de la convention no 81, et article 21 de la convention no 129. Inspections aussi fréquentes qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes. La commission avait noté précédemment que le rapport du comité tripartite révélait que certaines dispositions de la loi no 131 n'étaient pas compatibles avec le principe établi à l'article 16 de la convention no 81. En particulier, l'article 14 de la loi no 131 dispose que les services de contrôle ne sont pas habilités à effectuer le contrôle d'un même établissement plus d'une fois dans une année civile, exception faite des contrôles sans préavis. L'article 15 de la loi no 131 dispose que chaque autorité exerçant des fonctions de surveillance élabore un plan annuel des inspections, qui ne peut être modifié et qui spécifie les inspections prévues par trimestre, étant exclu d'effectuer une inspection qui ne serait pas inscrite au calendrier. La commission a noté que l'organisation des visites d'inspection selon un calendrier n'est pas incompatible avec la convention dans la mesure où ce calendrier n'exclut pas de procéder à un nombre suffisant de visites non programmées. En revanche, les limitations particulières des inspections non programmées stipulées à l'article 19 de la loi no 131 empêchent que des inspections soient effectuées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes. Elle a en outre noté que les restrictions énoncées à l'article 3(g) de la loi no 131, selon lesquelles les inspections doivent être effectuées uniquement si les autres moyens permettant de s'assurer du respect de la législation ont été épuisés, ne sont pas compatibles avec l'article 16 de la convention no 81. La commission avait noté par la suite les observations de la CNSM selon lesquelles la loi no 18 adoptée le 4 mars 2016 établissait un moratoire sur un certain nombre de choses, dont l'inspection du travail, pour la période du 1er avril au 31 juillet 2016.

La commission note que le gouvernement indique que le cadre légal en vigueur ne limite pas expressément ou implicitement le nombre des inspections pouvant être effectuées à l'égard d'une entreprise. L'article 14 de la loi no 131 prévoit que l'organe d'inspection doit planifier un maximum d'une inspection par an sauf si la méthodologie fondée sur le risque exige une fréquence plus élevée et, pour ce qui concerne les inspections non programmées, il n'y a aucune limite. En outre, tout contrôle de suivi portant sur des infractions n'est pas comptabilisé comme une visite d'inspection distincte. La commission note à cet égard que le

notice in order to guarantee effective supervision, the Committee urges the Government to pursue its efforts to amend Law No. 131 to ensure that labour inspectors are empowered in line with Article 12(1)(a) and (b) of Convention No. 81 and Article 16(1)(a) and (b) of Convention No. 129 to make visits without previous notice. It requests the Government to provide detailed information on the measures taken and to provide a copy of any legislative texts adopted in this regard.

Articles 15(c) and 16 of Convention No. 81 and Articles 20(c) and 21 of Convention No. 129. Confidentiality concerning the fact that an inspection visit was made in response to the receipt of a complaint. The Committee notes the information in the Government's report concerning the number of unscheduled inspections undertaken in 2015 and 2016, which indicates that such inspections were undertaken as a result of a complaint or to conduct an investigation following an accident. The Committee recalls that pursuant to Law No. 131, enterprises receive notice of inspections five days in advance for all inspections except unscheduled inspections. In this respect, the Committee recalls that in order to better guarantee confidentiality regarding any connection between a complaint and an inspection visit, it is important to ensure that a sufficient number of unannounced inspection visits are conducted independent of complaints or accidents. **The Committee requests the Government to provide information on the measures taken or envisaged to ensure that a sufficient number of unscheduled inspections are undertaken to ensure that when inspections are conducted as a result of a complaint, the fact of the complaint as well as the identity of the complainant(s) is kept confidential.**

Article 16 of Convention No. 81 and Article 21 of Convention No. 129. Undertaking of inspections as often as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions. The Committee previously noted, in light of the report of the tripartite committee, that certain provisions of Law No. 131 were not compatible with the principle contained in Article 16 of Convention No. 81. In particular, pursuant to section 14 of Law No. 131, control bodies are not entitled to perform a control of the same entity more than once in a calendar year, with the exception of unannounced inspections. Section 15 provides that each authority with supervisory functions shall develop a yearly plan for inspections which cannot be altered that indicates by quarter when an inspection is foreseen, and that it is not possible to perform an inspection not foreseen in the schedule. The Committee noted that the undertaking of inspection visits according to a schedule is not incompatible with Convention No. 81 to the extent that this schedule does not preclude the undertaking of a sufficient number of unscheduled visits, but that the particular limitations on the carrying out of unscheduled inspections contained in section 19 of Law No. 131 constituted an impediment to the carrying out of inspections as often and as thoroughly as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions. It further noted that the limitations contained in section 3(g) of Law No. 131, that inspections can only be carried out when other means to verify compliance with the law have been exhausted, was not in conformity with Article 16 of Convention No. 81. The Committee subsequently noted the observations of the CNSM that Law No. 18, adopted on 4 March 2016, introduced a moratorium on, among other things, labour inspection for the period 1 April to 31 July 2016.

The Committee notes the Government's indication that the existing framework does not expressly or implicitly limit the number of inspections which can be carried out in respect of an economic agent. Section 14 of Law No. 131 states that the inspection body must plan a maximum of one inspection per year unless the applied risk-based methodology requires a higher frequency, and for unscheduled inspections there is no limit at all. In addition, any follow-up inspection concerning violations will not be considered as a separate inspection. The Committee notes in this respect the information provided by the Government that, in 2015, 4,883 scheduled inspections were undertaken and 1,317 unscheduled inspections (arising from the investigation of complaints or accidents), as well as 117 follow up inspections. In 2016, this fell to 3,665 scheduled inspections, 610 unscheduled inspections and 42 follow-up inspections.

The Committee takes due note of the Government's explanations concerning the use of a risk-based methodology as well as the number of unscheduled inspections undertaken. However, it notes that Law No. 131 permits unscheduled inspections only under certain specific conditions: they are subject to a delegation of control signed by the head authority vested with

gouvernement indique qu'en 2015 il y a eu 4 883 inspections programmées et 1 317 inspections non programmées (motivées par des plaintes ou par des accidents), ainsi que 117 visites de suivi. En 2016, il y a eu 3 665 inspections programmées, 610 inspections non programmées et 42 visites de suivi.

La commission prend dûment note des explications du gouvernement concernant l'application d'une méthodologie fondée sur les risques et le nombre des inspections non programmées. Toutefois, elle note que la loi no 131 n'autorise des inspections non programmées que sous certaines conditions spécifiques: elles sont soumises à une délégation de contrôle signée par l'instance dirigeante de l'autorité de contrôle; elles ne peuvent être menées que sur la base d'informations non vérifiées ou d'informations provenant de sources anonymes; elles ne peuvent avoir lieu lorsqu'il existe d'autres moyens, directs ou indirects, d'obtenir les informations recherchées (art. 7 et 19). En outre, la loi no 230 modifiant et complétant certains instruments législatifs de 2016 a modifié à nouveau la loi no 141 sur l'inspection du travail en supprimant la possibilité de procéder à des inspections aussi souvent que nécessaire pour assurer l'application des dispositions législatives touchant à la sécurité et la santé au travail. **Rappelant avec regret que depuis 2015 elle a prié le gouvernement de prendre des mesures à cet égard, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que la législation nationale sera modifiée dans un proche avenir afin de permettre que des inspections seront effectuées aussi souvent et soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes, conformément à l'article 16 de la convention no 81 et l'article 21 de la convention no 129. De plus, rappelant qu'un moratoire sur l'inspection du travail constitue une violation grave de ces conventions, la commission demande que le gouvernement veille à ce qu'aucune restriction de cette nature ne soit plus placée sur l'inspection du travail.**

Article 17 de la convention no 81, et article 22 de la convention no 129.

Poursuites judiciaires ou administratives immédiates. La commission note que l'article 4(1) de la loi no 131 prévoit que les inspections au cours des trois premières années d'exploitation d'une entreprise auront un caractère consultatif. La commission note avec **préoccupation** que l'article 5(4) prévoit que, en cas d'infraction mineure, les sanctions prévues par la loi sur les infractions administratives ou d'autres lois peuvent ne pas être appliquées et que l'article 5(5) dispose que les **mesures restrictives** peuvent ne pas être appliquées en cas de violation grave. A cet égard, la commission rappelle que l'article 17 de la convention no 81 et l'article 22 de la convention no 129 prévoient que, sous réserve de certaines exceptions, les infractions aux dispositions légales que les inspecteurs du travail sont chargés de faire respecter seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, et qu'il doit être laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils plutôt que d'engager ou recommander des poursuites. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour assurer que les inspecteurs du travail sont habilités à engager ou recommander des poursuites légales immédiates. Elle le prie également de fournir des informations sur le sens des termes «mesures restrictives» que la loi no 131 interdit d'imposer, le nombre et la nature des infractions graves découvertes par des inspecteurs, les sanctions proposées par les inspecteurs et les sanctions finalement imposées.**

Questions concernant spécifiquement l'inspection du travail dans l'agriculture

Article 9, paragraphe 3, de la convention no 129. Formation adéquate des inspecteurs du travail dans l'agriculture. La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur la formation dispensée aux inspecteurs du travail qui porte spécifiquement sur l'accomplissement de leurs fonctions dans l'agriculture, notamment sur le nombre des programmes de formation organisés et le nombre des inspecteurs ayant participé à de tels programmes.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 107e session et de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

control functions; they cannot be carried out on the basis of unverified information and information received from anonymous sources; and they cannot be conducted when there are any other direct or indirect ways to obtain the information needed (sections 7 and 19). The Committee also notes that Law No. 230 amending and supplementing certain legislative acts of 2016 further amended Law No. 141 on labour inspection to remove the possibility of undertaking inspections as often as necessary to ensure compliance with the legislative provisions concerning occupational safety and health. **Recalling with regret that it has been requesting action in this respect since 2015, the Committee urges the Government to take the necessary measures to ensure that the national legislation is amended in the near future to allow for the undertaking of labour inspections as often and as thoroughly as is necessary to ensure the effective application of the relevant legal provisions, in conformity with Article 16 of Convention No. 81 and Article 21 of Convention No. 129. Further, recalling that any moratorium placed on labour inspection is a serious violation of these Conventions, the Committee requests the Government to ensure that no further restrictions of this nature are placed on labour inspection in the future.**

Article 17 of Convention No. 81 and Article 22 of Convention No. 129.

Prompt legal or administrative proceedings The Committee notes that section 4(1) of Law No. 131 provides that inspections during the first three years of the operation of a company/employer shall be of a consultative nature. The Committee notes with **concern** that section 5(4) provides that in the event of minor violations, the sanctions provided for in the Administrative Offence Law or other laws may not be applied and, moreover, that section 5(5) provides that restrictive measures may not be applied in the event of severe violations. In this regard, the Committee recalls that *Article 17* of Convention No. 81 and *Article 22* of Convention No. 129 provides that, with certain exceptions, legal provisions enforceable by labour inspectors shall be liable to prompt legal proceedings without previous warning, and that it must be left to the discretion of labour inspectors to give a warning or advice instead of instituting or recommending proceedings. **The Committee requests the Government to provide information on the measures taken or envisaged to ensure that labour inspectors are able to initiate or recommend immediate legal proceedings. The Committee also requests the Government to provide information on the meaning of "restrictive measures" that are prohibited from being imposed under Law No. 131, the number and nature of severe violations detected by inspectors, the sanctions proposed by inspectors, and the penalties ultimately applied.**

Issues specifically concerning labour inspection in agriculture

Article 9(3) of Convention No. 129. Adequate training for labour inspectors in agriculture. The Committee once again requests the Government to provide information on the training provided to labour inspectors that relates specifically to their duties in the agricultural sector, including the number of training programmes organized and the number of inspectors who participated in these programmes.

[The Government is asked to supply full particulars to the Conference at its 107th Session and to reply in full to the present comments in 2018.]

Con el fin de aportar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 y 129 en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Nacional de Sindicatos de

Moldova (CNSM), en su comunicación recibida el 21 de agosto de 2017.

Artículo 4 del Convenio núm. 81 y artículo 7 del Convenio núm. 129. Vigilancia y control de una autoridad central. Seguridad y salud en el trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que la Ley núm. 131 sobre el Control de Estado de las Actividades Empresariales, de 2012, retira algunas competencias y funciones de vigilancia en el área de la salud y la seguridad en el trabajo de la inspección del trabajo del Estado y las transfiere a diez entidades de vigilancia, incluida la Agencia Nacional de Seguridad Alimentaria, la Agencia para la Protección del Consumidor y la Vigilancia del Mercado, la Agencia Nacional de Salud Pública, la Inspección de la Protección del Medio Ambiente, la Agencia Nacional de Transporte Motorizado, la Agencia Nacional de Regulación de la Energía y la Agencia Nacional de Comunicaciones Electrónicas y Tecnología de la Información. Estos organismos supervisarán los asuntos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo para las empresas reguladas por la legislación dentro de su competencia. Con respecto a otras áreas de actividades, la Agencia de Supervisión Técnica tiene la competencia de supervisión de los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. La Comisión también toma nota de la información comunicada por el Gobierno, en la que se indica que los inspectores del trabajo encargados del control de la seguridad y la salud en el trabajo, serán nombrados para los organismos sectoriales. Esos inspectores informarán a sus organismos respectivos, así como a la Inspección del Trabajo del Estado. La Comisión indica asimismo que la Inspección del Trabajo del Estado desarrollará directrices procedimentales y listas de verificación para los inspectores, así como una plataforma para su formación.

A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la CNSM, según las cuales la dispersión de las funciones de control en el terreno de la seguridad y la salud en el trabajo, redundan en una falta de marco institucional para la inspección de esas cuestiones.

La Comisión recuerda que el *artículo 4* del Convenio núm. 81 y el *artículo 7* del Convenio núm. 129, prevén la instauración de un sistema de inspección del trabajo bajo la supervisión y el control de una autoridad central, en la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del miembro. A este respecto, recuerda que indicó, en su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, que deberían atribuirse algunas responsabilidades de inspección del trabajo a diferentes departamentos, debiendo la autoridad competente adoptar medidas para garantizar recursos presupuestarios suficientes y alentar la cooperación entre estos diferentes departamentos (párrafos 140, 141 y 152). *Recordando asimismo la importancia de garantizar que se lleven a cabo cambios organizativos, de conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129, incluidos los artículos 4, 6, 9, 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y los artículos 7, 8, 11, 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129 (sobre la supervisión y el control por una autoridad central, la estabilidad del empleo y la independencia, así como la colaboración de expertos y técnicos debidamente calificados en seguridad y salud de los trabajadores, garantizando un número suficiente de inspectores para asegurar el cumplimiento efectivo de sus funciones, la cesión de oficinas locales adecuadamente equipadas y medios de transporte, realizándose las inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes), la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias a este respecto.*

En relación con sus comentarios relativos al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Comisión solicita al Gobierno que comunique más información sobre las medidas adoptadas para garantizar una coordinación entre las diversas autoridades sectoriales respecto de las inspecciones vinculadas con los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, así como entre estas autoridades y la Inspección del Trabajo del Estado. Solicita información adicional sobre la vigilancia de las empresas no comprendidas en los respectivos organismos sectoriales, y, en particular, sobre la cobertura del sector agrícola. Solicita al Gobierno que comunique información sobre: i) las medidas adoptadas o previstas para garantizar la asignación de recursos presupuestarios y humanos suficientes, con miras a asegurar la aplicación de las disposiciones legales relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, y ii) el número de inspectores nombrado en los organismos sectoriales, así como el número de inspecciones que éstos llevaron a cabo (artículos 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14 y 21 del Convenio núm. 129). Solicita al Gobierno que indique de qué manera se garantiza la independencia y la imparcialidad de los inspectores del trabajo nombrados en los organismos sectoriales, a la luz de su notificación a la administración de los organismos sectoriales (artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129). Solicita al Gobierno que comunique información sobre la manera en que colaboran los expertos y técnicos en seguridad y salud de los trabajadores en el servicio de inspección (artículo 9 del Convenio núm. 81 y artículo 11 del Convenio núm. 129), sobre las medidas adoptadas para proporcionar a esos inspectores oficinas locales adecuadamente equipadas, así como sobre los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones (artículo 11 del Convenio núm. 81 y artículo 15 del Convenio núm. 129), y sobre la manera en que asegura que las actividades realizadas por estos inspectores queden reflejadas en el informe anual sobre la inspección del trabajo (artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81 y artículos 25 a 27 del Convenio núm. 129).

Artículos 5, a), 17 y 28 del Convenio núm. 81 y artículos 12, 1), 23 y 24 del Convenio núm. 129. Cooperación con el sistema judicial y sanciones adecuadas por violaciones de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo. La Comisión tomó nota con anterioridad de la información que figura en los informes anuales de inspección del trabajo del Gobierno, según la cual la Inspección del Trabajo del Estado emitió 891 actas de infracción, en 2012, para su presentación a los tribunales, 514 de esas actas en 2013 y 434 en 2014. A este respecto, toma nota de la información que figura en la memoria del Gobierno, según la cual, en 2016, los inspectores del trabajo prepararon y presentaron 165 actas de infracción. *Tomando nota del descenso significativo entre el 2012 y 2016 en el número de actas de infracción presentadas a los tribunales, la Comisión solicitó una vez más al Gobierno que comunique información sobre las razones de esta tendencia. También solicita al Gobierno que comunique información sobre los resultados específicos de*

las actas de infracción presentadas a los tribunales, indicando la decisión dictada y si se impone una multa u otra sanción.

Artículo 12 del Convenio núm. 81 y artículo 16 del Convenio núm. 129. Visitas de inspección sin aviso previo. La Comisión tomó nota con anterioridad de que la comisión tripartita establecida para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de la República de Moldova del Convenio núm. 81, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2015 (documento GB.323/INS/11/6), constató que la aplicación de la Ley núm. 131 de la Inspección del Trabajo del Estado (de conformidad con el párrafo 27 de su anexo), planteó las cuestiones de compatibilidad con el *artículo 12* del Convenio núm. 81, en la restricción del libre acceso de los inspectores del trabajo para proceder a las inspecciones. En particular, el informe de la comisión tripartita señaló que el artículo 18, 1), de la ley núm. 131, dispone que se enviará un aviso de la decisión de llevar a cabo un control a la entidad que es objeto de control al menos cinco días laborables anteriores a la realización del control. El artículo 18, 2), dispone que este aviso no será aplicable en caso de control sin previo aviso, y el artículo 19 establece las circunstancias limitadas y específicas en las que pueden efectuarse controles sin previo aviso, independientemente del horario de control establecido. En ese sentido, el informe de la comisión tripartita afirmó que las restricciones a la realización de inspecciones sin previo aviso, contenidas en los artículos 18 y 19 de la ley núm. 131, son incompatibles con los requisitos del *artículo 12, 1), a) y b)*, del Convenio núm. 81. Estas restricciones son de igual modo incompatibles con los requisitos del *artículo 16, 1), a) y b)*, del Convenio núm. 129.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CNSM, según las cuales, si bien el Gobierno adoptó algunas medidas para adaptar la legislación nacional a las disposiciones del *artículo 12* del Convenio núm. 81, aún contiene serias limitaciones a la actividad de la inspección del trabajo. Toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual, con respecto a los controles previstos, se tiene conciencia de las contradicciones que existen entre las normas generales para dar inicio a una inspección (artículos 14 y 20 a 23 de la ley núm. 131) y las disposiciones del *artículo 12*. El Gobierno indica que esta incoherencia será eliminada como parte de unas medidas legislativas que ha de adoptar el Parlamento como segunda fase de la reforma de las inspecciones. En particular, indica que tiene proyectado que se prevean ciertas excepciones a la obligación de proceder a una notificación anterior cinco días antes de una inspección. ***Recordando la importancia de autorizar plenamente a los inspectores del trabajo para la realización de visitas sin previo aviso, a efectos de garantizar una vigilancia efectiva, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para enmendar la ley núm. 131, con el fin de garantizar que los inspectores del trabajo estén autorizados a efectuar visitas sin previo aviso, en consonancia con el artículo 12, 1), a) y b), del Convenio núm. 81 y con el artículo 16, 1), a) y b), del Convenio núm. 129. Solicita al Gobierno que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas y que transmita una copia de todo texto legislativo adoptado en este sentido.***

Artículos 15, c), y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 20, c), y 21 del Convenio núm. 129. Confidencialidad sobre el hecho de que una visita de inspección se efectúe en respuesta a la recepción de una queja. La Comisión toma nota de la información que figura en la memoria del Gobierno sobre el número de inspecciones no programadas, efectuadas en 2015 y 2016, que indica que esas inspecciones se realizaron como consecuencia de una queja o para realizar una investigación tras un accidente. La Comisión recuerda que, en virtud de la ley núm. 131, las empresas reciben un aviso de inspección con una antelación de cinco días en el caso de todas las inspecciones, salvo las inspecciones no programadas. A este respecto, la Comisión recuerda que, a efectos de garantizar mejor la confidencialidad relativa a toda conexión entre una queja y una visita de inspección, es importante garantizar que un número suficiente de visitas de inspección sin previo aviso sean realizadas con independencia de las quejas o de los accidentes. ***La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que se realice un número suficiente de inspecciones no programadas para garantizar que, cuando las visitas de inspección sean realizadas como consecuencia de una queja, se mantenga la confidencialidad del hecho de la queja y de la identidad del o de los querellantes.***

Artículo 16 del Convenio núm. 81 y artículo 21 del Convenio núm. 129. Realización de inspecciones con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión tomó nota con anterioridad de que, a la luz del informe de la comisión tripartita, algunas disposiciones de la ley núm. 131, no son compatibles con el principio contenido en el *artículo 16* del Convenio núm. 81. En particular, en virtud del artículo 14 de la ley núm. 131, los organismos de control no tienen derecho a realizar un control de la misma entidad más de una vez en un año civil, con la excepción de las inspecciones sin previo aviso. El artículo 15 dispone que cada autoridad con funciones de supervisión desarrollará un plan anual de inspecciones, que no puede verse alterado, por trimestre, cuando se prevea la inspección, no siendo posible efectuar una inspección no prevista en el programa. La Comisión tomó nota de que la realización de las visitas de inspección con arreglo a un programa, no es incompatible con el Convenio núm. 81, en la medida en que este programa no impida la realización de un número suficiente de visitas no programadas, pero que limitaciones concretas a la realización de las inspecciones no programadas contenidas en el artículo 19, de la ley núm. 131, constituyen un impedimento para la realización de inspecciones con la frecuencia y el esmero que son necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Tomó nota asimismo de que las limitaciones contenidas en el artículo 3, g), de la ley núm. 131, en el sentido de que las inspecciones sólo pueden llevarse a cabo cuando se agotaron otros medios de verificación del cumplimiento de la ley, no está de conformidad con el *artículo 16* del Convenio núm. 81. Posteriormente, la Comisión tomó nota de las observaciones de la CNSM, según las cuales la ley núm. 18, adoptada el 4 de marzo de 2016, introduce una moratoria sobre, entre otras cosas, la inspección del trabajo para el período comprendido entre el 1.º de abril y el 31 de julio de 2016.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el marco existente no limita expresamente

o implícitamente el número de inspecciones que pueden llevarse a cabo respecto de un agente económico. El artículo 14 de la ley núm. 131 establece que el órgano de inspección debe planificar un máximo de una inspección al año, salvo que la metodología aplicada basada en el riesgo exija una frecuencia mayor y que no exista ningún límite a las inspecciones no programadas. Además, toda inspección de seguimiento relativa a las violaciones, no se considerará como una inspección por separado. A este respecto, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno, según la cual, en 2015, se realizaron 4 883 inspecciones programadas y 1 317 inspecciones no programadas (que surgen de la investigación, de las quejas o de los accidentes), así como 117 inspecciones de seguimiento. En 2016 esto descendió a 3 665 inspecciones programadas, 610 inspecciones no programadas y 42 inspecciones de seguimiento.

La Comisión toma debida nota de las explicaciones del Gobierno sobre la utilización de una metodología basada en el riesgo, así como el número de inspecciones no programadas realizadas. Sin embargo, toma nota de que la ley núm. 131 permite inspecciones no programadas sólo bajo determinadas condiciones específicas: las que están sujetas a una delegación de control firmada por la instancia dirigente con funciones de control; no pueden ser llevadas a cabo en base a una información sin verificar y a la información recibida de fuentes anónimas; y no pueden ser realizadas cuando existe cualquier otra manera directa o indirecta de obtener la información necesaria (artículos 7 y 19). La Comisión toma nota asimismo de que la ley núm. 230, que enmienda y complementa algunos actos legislativos, de 2016, que enmendó la Ley núm. 141 sobre la Inspección del trabajo para eliminar la posibilidad de que se realizaran inspecciones con la frecuencia necesaria para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. **La Comisión lamenta observar que ha pedido al Gobierno que tomara medidas al respecto desde 2015, e insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se enmiende, en un futuro próximo, la legislación nacional para permitir la realización de inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con el artículo 16 del Convenio núm. 81 y el artículo 21 del Convenio núm. 129. Además, recordando que toda moratoria sobre la inspección del trabajo constituye una grave violación de estos Convenios, la Comisión solicita al Gobierno que garantice que no se impongan en el futuro más restricciones de esta naturaleza a la inspección del trabajo.**

Artículo 17 del Convenio núm. 81 y artículo 22 del Convenio núm. 129. Procedimientos judiciales o administrativos inmediatos. La Comisión toma nota de que el artículo 4, 1), de la ley núm. 131, dispone que las inspecciones durante los tres primeros años de funcionamiento de una empresa o de un empleador, serán de naturaleza consultiva. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el artículo 5, 4), dispone que, en caso de infracciones menores, no podrán aplicarse las sanciones previstas en la Ley de Delitos Administrativos o de otras leyes y, que el artículo 5, 5), dispone que no podrán aplicarse medidas restrictivas, en caso de infracciones graves. A este respecto, la Comisión recuerda que el *artículo 17* del Convenio núm. 81 y el *artículo 22* del Convenio núm. 129, dispone que, con algunas excepciones, las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial, y no deberá dejarse a los inspectores del trabajo la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en lugar de iniciar o recomendar un procedimiento. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los inspectores del trabajo puedan iniciar o recomendar los procedimientos legales inmediatos. La Comisión también solicita al Gobierno que comunique información sobre el significado de las «medidas restrictivas» que se prohíbe se impongan, en virtud de la ley núm. 131, el número y la naturaleza de las graves infracciones detectadas por los inspectores, las sanciones propuestas por los inspectores y las sanciones finalmente impuestas.**

Cuestiones específicas relativas a la inspección del trabajo en la agricultura

Artículo 9, 3) del Convenio núm. 129. Formación adecuada de los inspectores del trabajo en la agricultura. La Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre la formación impartida a los inspectores del trabajo relacionada específicamente con sus funciones en el sector agrícola, incluyendo el número de programas de formación organizados y el número de inspectores que participaron en esos programas.

[Se pide al Gobierno que transmita información completa en la 107.^a reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]

Myanmar / Myanmar / Myanmar

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

(Ratification / Ratificación: 1955)

La commission prend note des observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans une communication reçue le 1er septembre 2017, qui portent sur l'application de la convention, ainsi que de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, que le Myanmar n'a pas ratifiée. En particulier, la commission note que la CSI se dit préoccupée par les nombreux obstacles à l'élaboration d'un mouvement syndical solide, et en fournit plusieurs exemples. La commission note en outre la réponse détaillée du gouvernement en relation avec les cas soulevés.

Libertés publiques. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement de fournir des informations sur l'état d'avancement du processus de révision de la législation ayant trait aux rassemblements pacifiques. La commission prend note de l'indication suivante du gouvernement: une nouvelle loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques a été adoptée le 4 octobre 2016 et est pleinement conforme aux normes concernant les droits des citoyens et aux normes démocratiques. Elle prévoit seulement un préavis de 24 heures et porte abrogation de dispositions prévoyant des sanctions. La commission note néanmoins que le chapitre sur les règles et le chapitre correspondant sur les infractions et les sanctions pourraient encore donner lieu à de graves restrictions au droit des organisations de mener leurs activités sans ingérence. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur la manière dont la loi est appliquée et les sanctions imposées.**

Processus de réforme de la législation du travail. La commission rappelle que, dans ses commentaires précédents, elle avait prié le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés dans la réforme de la loi du travail. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement dans son dernier rapport selon lesquelles un projet de loi visant à modifier la loi sur le règlement des conflits du travail a été examiné avec les partenaires sociaux au sein du groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail qui s'est réuni le 22 juillet 2017. Le gouvernement ajoute que les sanctions prévues dans la loi sont en cours d'examen et que des projets d'amendement sont en cours d'élaboration. Des activités de renforcement des capacités ont également été réalisées. Toutefois, la commission prend note des observations de la CSI qui, tout en reconnaissant les premières mesures prises par le gouvernement pour engager une réforme de la législation du travail sur la base de la consultation tripartite, se dit préoccupée par ce processus et indique que le gouvernement a refusé de communiquer pleinement les textes proposés et s'est montré réticent à traiter les principales carences. La CSI craint que des amendements proposés par le gouvernement aggravent en fait le cadre législatif actuel et se réfère en particulier au fait que le gouvernement a estimé que les travailleurs du secteur informel ne devraient pas bénéficier du droit d'association alors que, dans les faits, des dizaines de milliers de travailleurs ont déjà constitué des syndicats en vertu de la loi de 2011 sur les organisations syndicales. **En l'absence d'informations complémentaires du gouvernement sur les dispositions de la loi sur les organisations syndicales ou de la loi sur le règlement des conflits du travail qu'il se propose de modifier, et dont il n'a pas communiqué les projets de textes correspondants, la commission s'attend à ce que le gouvernement prenne en compte ses commentaires précédents, qu'elle rappelle ci-dessus, au sujet du processus de réforme. La commission prie le gouvernement de communiquer dans son prochain rapport des informations détaillées sur les progrès accomplis à cet égard.**

Article 2 de la convention. Droit des travailleurs de constituer des organisations. Dans ses commentaires précédents, la commission avait observé qu'un nombre minimum de travailleurs est requis pour pouvoir constituer un syndicat et, au surplus, qu'il est nécessaire de parvenir à affilier 10 pour cent des travailleurs de la branche ou du secteur considérés pour pouvoir constituer une simple organisation de base. **La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre des mesures pour revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, la règle imposant de parvenir à affilier 10 pour cent des travailleurs afin de modifier l'article 4 de la loi sur les organisations syndicales, afin que les travailleurs puissent constituer des organisations de leur choix, et s'affilier à ces organisations sans entrave. De plus, la commission prie à nouveau le gouvernement d'indiquer les résultats de l'examen de l'impact qu'a la structure pyramidale prévue à l'article 4 de la loi sur les**

The Committee notes the observations made by the International Trade Union Confederation (ITUC) in a communication received on 1 September 2017, concerning the application of the Convention, as well as that of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) (not ratified by Myanmar). In particular, the Committee notes that the ITUC raises concerns about the numerous obstacles to the development of a robust trade union movement and provides a number of examples. The Committee further notes the Government's detailed reply in relation to the cases raised.

Civil liberties. In its previous comments, the Committee requested the Government to provide information on developments in the legislative review relating to peaceful assemblies. The Committee notes the Government's indication that a new Law on the Right to Peaceful Assembly and Peaceful Procession was adopted on 4 October 2016 and is in full conformity with citizens' rights and democratic standards, requiring only 24-hour advance notification and repealing sanction provisions. The Committee observes, however, that the Chapter on Rules and the corresponding Chapter on Offences and Penalties might still give rise to serious restrictions of the right of organizations to carry out their activities without interference. **The Committee requests the Government to provide information on the manner in which this law is applied and any sanctions issued.**

Labour law reform process. The Committee recalls that in its previous comments it had requested the Government to provide information on the progress made in labour law reform. The Committee notes the information provided in the Government's latest report that a draft law to amend the Settlement of Labour Disputes Law was discussed with the tripartite partners at the Labour Law Reform Technical Working Group held on 22 July 2017. The Government adds that the penalties in the law are being reviewed and amendments drafted. Capacity-building activities have also been held. The Committee notes, however, the ITUC's observations which, while acknowledging the initial steps taken by the Government to embark upon labour law reform on the basis of tripartite consultation, express concerns about this process, citing the Government's refusal to fully share proposed texts and resistance to addressing major flaws. The ITUC further fears the possibility that amendments proposed by the Government may actually worsen the current legislative framework, referring in particular to views expressed by the Government that informal workers should not have the right to organize, while in fact tens of thousands of workers have already formed unions under the 2011 Labour Organization Law (LOL). **Given that the Government has not provided any further details on which provisions of the LOL or the Settlement of Labour Disputes Law it is intending to amend nor has it provided any draft texts, the Committee expects that the Government will take into account the Committee's previous comments as recalled below in the reform process, and requests the Government to provide detailed information on the progress made in this regard in its next report.**

Article 2 of the Convention. Right of workers to establish organizations. In its previous comments, the Committee had observed that while a minimum number of workers was necessary to form a trade union, it was additionally necessary to show affiliation of 10 per cent of the workers in the trade or activity in order to establish a basic labour organization. **The Committee once again requests the Government to take steps to review the 10 per cent membership requirement with the social partners concerned, with a view to amending section 4 of the LOL so that workers may form and join organizations of their own choosing without hindrance. It further requests the Government once again to indicate the outcome of any review of the impact of the pyramidal structure set out in this section and any measures taken to ensure that the right of workers to form and join organizations of their own choosing is not hindered in practice.**

Article 3. Right of workers' organizations to elect their officers freely. The Committee recalls its previous comments concerning certain restrictions for eligibility to trade union office set out in the Rules to the LOL, including the obligation to have been working in the same trade or activity for at least six months and the obligation for foreign workers to have met a residency

organisations syndicales, et les mesures prises pour garantir dans la pratique que le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier s'exerce sans entrave.

Article 3. Droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants. La commission rappelle ses commentaires précédents concernant certaines restrictions prévues par la réglementation d'application de la loi sur les organisations syndicales qui affectent l'éligibilité à des responsabilités syndicales, notamment l'obligation d'avoir travaillé dans la branche ou le secteur d'activité considérés depuis au moins six mois ainsi que l'obligation faite aux travailleurs étrangers de satisfaire à la condition d'être résidents dans le pays depuis au moins cinq ans. *La commission veut croire que ces conditions seront revues dans le cadre du processus de réforme législative, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir le droit des travailleurs d'élire librement leurs dirigeants. La commission prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour modifier la règle 5.*

Zones économiques spéciales (ZES). La commission prend note de la réponse du gouvernement aux observations de la CSI concernant la loi de 2014 sur les ZES. La commission rappelle que la CSI a indiqué que les procédures de règlement des conflits dans ces zones ont été rendues beaucoup plus complexes qu'à l'extérieur de celles-ci, et que les pouvoirs des inspecteurs du travail y ont été délégués aux organismes gestionnaires des ZES. La commission prend note de l'indication suivante du gouvernement: l'inspection du travail peut agir en coordination et coopérer avec les comités de gestion de la zone économique spéciale concernée afin d'exercer ses compétences conformément à la législation du travail; la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail peuvent être appliquées dans les ZES. *La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir pleinement les droits reconnus par la convention aux travailleurs des ZES, y compris en veillant à ce que la loi sur les ZES n'aille pas à l'encontre de l'application dans les ZES de la loi sur les organisations syndicales et de la loi sur le règlement des conflits du travail. La commission prie également le gouvernement de fournir des informations pratiques détaillées sur la manière dont les conflits dans les ZES sont réglés, ainsi que les statistiques pertinentes sur l'inspection du travail dans les ZES, y compris le nombre de contrôles menés par des inspecteurs du travail dans les ZES, toute infraction constatée et la nature des sanctions imposées ainsi que leur nombre.*

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

requirement of five years. *The Committee trusts that these requirements will be reviewed within the framework of the legislative reform process in consultation with the social partners so as to ensure the right of workers to elect their officers freely, and requests the Government to indicate the measures taken or envisaged to amend Rule 5.*

Special economic zones (SEZs). The Committee notes the Government's reply to the ITUC's observations concerning the SEZ Law of 2014. The Committee recalls that the ITUC had indicated that the procedures for dispute settlement in the zones were more cumbersome than outside and that labour inspector powers were delegated to SEZ management bodies. The Committee notes the Government's indication that the labour inspectorate can coordinate and cooperate with the concerned SEZ management committees to have jurisdiction in accordance with labour laws and that the LOL and the Settlement of Labour Disputes Law can be enforced in the SEZs. *The Committee once again requests the Government to take any necessary measures to guarantee fully the rights under the Convention to workers in SEZs, including by ensuring that the SEZ Law does not contradict the application of the LOL and the Settlement of Labour Disputes Law in the SEZs. It further requests the Government to provide detailed practical information on the manner in which disputes in the SEZs are settled, and to provide relevant statistics concerning labour inspection in the SEZs, including the number of SEZ inspections carried out by labour inspectors, any violations detected, and the nature and number of sanctions.*

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), sobre la aplicación de este Convenio, así como en relación con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (que no ha sido ratificado por Myanmar). En particular, la Comisión toma nota de que la CSI expresa preocupaciones sobre los numerosos obstáculos para el desarrollo de un movimiento sindical sólido y suministra algunos ejemplos. La Comisión toma nota adicionalmente de la respuesta detallada del Gobierno con respecto al caso planteado.

Libertades civiles. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre la situación en la revisión legislativa de las reuniones pacíficas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el 4 de octubre de 2016 se adoptó una nueva Ley sobre el Derecho de Reunión y Manifestación Pacífica, y que está en plena conformidad con los derechos de los ciudadanos y las normas democráticas, requiriendo únicamente una notificación con veinticuatro horas de anticipación, y se derogan las disposiciones relativas a las sanciones. No obstante, la Comisión observa que el capítulo sobre reglas y el capítulo correspondiente sobre delitos y sanciones aún pueden dar lugar a graves restricciones del derecho de las organizaciones al llevar a cabo sus actividades sin injerencia. *La Comisión pide al Gobierno que informe sobre la manera en que se aplica esta ley y sobre las sanciones pronunciadas.*

Procedimiento de reforma de la legislación laboral. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos realizados en la ley de reforma laboral. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su última memoria, según la cual un proyecto de ley para modificar la Ley de Solución de Conflictos Laborales fue objeto de discusión con los interlocutores tripartitos en la reunión de 22 de julio de 2017, en el ámbito del Grupo de Trabajo Técnico-Ley de Reforma Laboral. El Gobierno añade que las sanciones legislativas están siendo examinadas y las enmiendas están en curso de elaboración. Además, se llevaron a cabo actividades sobre construcción de la capacidad. Sin embargo, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI en el sentido de que si bien reconocen las medidas iniciales adoptadas por el Gobierno para iniciar la reforma de la legislación laboral sobre la base de la consulta tripartita, expresa preocupaciones en torno a este proceso mencionando el rechazo por parte del Gobierno de textos propuestos plenamente compartidos y las graves insuficiencias. La CSI teme, además, que la posibilidad de que las enmiendas propuestas por el Gobierno puedan, en realidad, empeorar el marco legislativo actual, refiriéndose en particular a las opiniones expresadas por el Gobierno, según la cual los trabajadores

informales no deberían gozar del derecho de sindicación, mientras que de hecho decenas de miles de trabajadores ya han constituido sindicatos en virtud de la Ley sobre Organizaciones Sindicales (LOL), de 2011.

En vista de que el Gobierno no ha proporcionado información detallada sobre cuáles son las disposiciones de la LOL o de la Ley de Solución de Conflictos Laborales, que tiene el propósito de modificar, ni ha comunicado proyecto de texto alguno, la Comisión espera que el Gobierno tendrá en cuenta sus comentarios anteriores sobre el proceso de reforma antes mencionado y pide al Gobierno que transmita información detallada sobre los progresos realizados a este respecto en su próxima memoria.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores de constituir organizaciones. En sus comentarios anteriores la Comisión tomó nota de que se requería un mínimo de trabajadores para constituir un sindicato y que además era necesario cumplir un requisito mínimo de afiliación del 10 por ciento de los trabajadores en la profesión o actividad para el establecimiento de una organización sindical de base. *La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas para revisar, junto con los interlocutores sociales interesados, el requisito de un mínimo del 10 por ciento de afiliados con miras a enmendar el artículo 4 de la LOL a fin de que los trabajadores puedan constituir sin trabas las organizaciones que estimen convenientes. Además, pide nuevamente al Gobierno que indique el resultado de toda revisión del impacto de la estructura piramidal establecida en este artículo y de todas las medidas adoptadas para garantizar que el derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes no se obstaculiza en la práctica.*

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores relativos a las restricciones de la elegibilidad para desempeñar cargos sindicales establecidas en el reglamento de la LOL, incluida la obligación de haber trabajado en la misma profesión o actividad durante al menos seis meses o la obligación de los trabajadores extranjeros de haber cumplido el requisito de cinco años de residencia. *La Comisión confía en que esos requerimientos se realicen en el marco del proceso de reforma legislativa en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes y pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para modificar la regla 5.*

Zonas económicas especiales. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSI relativas a la Ley sobre Zonas Económicas Especiales, de 2014. La Comisión recuerda que la CSI señaló que los procedimientos para la solución de conflictos en las zonas económicas especiales son más complejos que los que se aplican fuera de esas zonas y que la facultad de la inspección del trabajo se delega a los órganos de gestión de las zonas económicas especiales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la inspección del trabajo puede coordinar y cooperar con los comités de gestión de las zonas económicas especiales para tener jurisdicción de conformidad con la legislación laboral y que la LOL y la Ley de Solución de Conflictos Laborales sean aplicadas en las zonas económicas especiales. *La Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar plenamente los derechos con arreglo al Convenio a los trabajadores de las zonas económicas especiales, incluso garantizando que la Ley sobre Zonas Económicas Especiales no es incompatible con la aplicación de la LOL y la Ley de Solución de Conflictos Laborales en dichas zonas. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la manera en que se solucionan en la práctica los conflictos en las mencionadas zonas y de comunicar estadísticas pertinentes sobre la inspección del trabajo en las zonas económicas especiales, incluyendo el número de inspecciones en las zonas económicas especiales efectuadas por inspectores del trabajo, cualquier violación detectada así como el número y la naturaleza de las sanciones.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Nigéria / Nigeria / Nigeria

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

(Ratification / Ratificación: 1960)

La commission prend note des nouvelles observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) reçues le 1er septembre 2017, portant sur des questions législatives et faisant état d'un grand nombre d'allégations de discrimination antisyndicale et d'entrave à la négociation collective. La commission rappelle qu'elle reçoit depuis 2010 de nombreuses observations d'organisations syndicales contenant de sérieuses allégations de violation de la convention dans la pratique et note avec *regret* que le gouvernement n'a toujours pas fait part de ses commentaires. *Notant particulièrement avec préoccupation la persistance de nombreuses et sérieuses allégations d'actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, la commission prie instamment le gouvernement de s'assurer que les faits dénoncés depuis 2010 par les différentes observations de la CSI, de l'Internationale de l'éducation et du Syndicat des enseignants du Nigéria ont fait ou font l'objet d'enquêtes de la part des autorités publiques. La commission prie instamment le gouvernement d'envoyer des informations à cet égard.*

La commission note avec *préoccupation* que le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Elle se voit donc obligée de renouveler ses précédents commentaires initialement formulés en 2012.

Dans ses précédents commentaires, la commission avait noté que certains commentaires présentés par les organisations syndicales internationales concernaient en particulier le fait que: 1) selon la loi sur les conflits syndicaux, certaines catégories de travailleurs ne bénéficient pas du droit d'organisation (c'est le cas, par exemple, des employés du Département des douanes et de l'accise, du Département des migration, et de l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, des services pénitentiaires et de la Banque centrale du Nigéria) et n'ont donc pas le droit de négociation collective; 2) chaque accord sur les salaires doit être enregistré auprès du ministère du Travail qui décide si cet accord a force exécutoire, conformément aux lois sur la Commission des salaires et sur le Conseil du travail, ainsi qu'à la loi sur les conflits syndicaux (en effet, le fait qu'un employeur accorde une augmentation générale de salaire ou une augmentation en pourcentage sans l'accord du ministre est considéré comme un délit); 3) l'article 4(e) du décret de 1992 sur les zones franches d'exportation (ZFE) dispose que les conflits «employeur-employé» ne doivent pas être traités par les syndicats, mais par les autorités qui gèrent ces zones; et 4) l'article 3(1) du même décret rend très difficile aux travailleurs de former des syndicats ou d'y adhérer, car il est pratiquement impossible pour des représentants des travailleurs d'avoir libre accès aux zones franches d'exportation.

La commission avait noté les indications ci-après du gouvernement: en ce qui concerne le point 1), les dérogations de droits d'organisation et de négociation collective mentionnées sont traitées dans le projet de loi sur les relations collectives; et concernant les points 3) et 4), le processus de syndicalisation est lancé. On citera, par exemple, le cas du Syndicat uni des entreprises publiques, de la fonction publique et des services techniques et des loisirs, qui a commencé à syndiquer ses membres au sein des ZFE. La commission prend note de ces informations.

Concernant le point 2), la commission avait précédemment noté une allégation similaire plus récente de la CSI (2009), selon laquelle les droits à la négociation collective dans le secteur privé sont restreints par la prescription que toute convention collective sur les salaires doit être soumise à l'approbation du gouvernement. La commission prend note de l'indication fournie par le gouvernement dans son rapport, selon laquelle cette pratique vise à garantir qu'il n'existe pas de perturbations économiques injustifiées dans une industrie donnée, car un point de référence approuvé par les employeurs et les syndicats concernés est habituellement suivi. A cet égard, la commission rappelle que les dispositions légales selon lesquelles les conventions collectives sont soumises à l'approbation du ministère du Travail pour des raisons de politique économique, ce qui empêche les organisations d'employeurs et de travailleurs de fixer librement les salaires, ne sont pas conformes à l'article 4 de la convention, dont le but est d'encourager et de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire des conventions collectives. *La commission prie le gouvernement de veiller à ce que les dispositions concernées soient modifiées afin qu'il soit donné pleinement effet au principe d'une négociation collective libre.*

The Committee notes the new observations of the International Trade Union Confederation (ITUC), received on 1 September 2017, relating to legislative issues and referring to a high number of allegations of anti-union discrimination and of impediments to collective bargaining. The Committee recalls that, since 2010, it has received many observations from trade union organizations containing serious allegations of violations of the Convention in practice and notes with *regret* that the Government still has not sent its comments. *Noting with concern, in particular, the persistence of many and serious allegations of acts of anti-union discrimination and interference, the Committee urges the Government to ensure that the events reported since 2010, through the various comments of the ITUC, Education International (IE) and the Nigeria Union of Teachers (NUT), have been or are being investigated by the public authorities. The Committee urges the Government to send information in this respect.*

The Committee notes with *concern* that the Government's report has not been received. It is therefore bound to repeat its previous comments, initially made in 2012.

In its previous comments, the Committee noted that certain comments submitted by international trade union organizations concerned in particular the fact that: (1) according to the Trade Disputes Act, certain categories of workers are denied the right to organize (such as employees of the Customs and Excise Department, the Immigration Department, the Nigerian Security Printing and Minting Company Limited, the prison services and the Central Bank of Nigeria) and therefore are deprived of the right to collective bargaining; (2) every agreement on wages must be registered with the Ministry of Labour, which decides whether the agreement becomes binding according to the Wages Board and Industrial Council Acts and to the Trade Dispute Act (it is an offence for an employer to grant a general or percentage increase in wages without the approval of the Minister); (3) section 4(e) of the 1992 Decree on Export Processing Zones states that "employer-employee" disputes are not matters to be handled by trade unions but rather by the authorities managing these zones; and (4) section 3(1) of the same Decree makes it very difficult for workers to form or join trade unions as it is almost impossible for workers' representatives to gain free access to the export processing zones (EPZs).

The Committee had noted that the Government had indicated that: with respect to point (1), the Collective Relations Bill has taken care of the mentioned exemptions from the rights to organize and bargain collectively; and as regards points (3) and (4), unionization has commenced, for example, the Amalgamated Union of Public Corporations, Civil Service, and Technical and Recreational Services Employees has started organizing its members within the EPZs. The Committee takes note of this information.

Concerning point (2), the Committee had previously noted a similar more recent allegation of the ITUC (2009) that private sector collective bargaining rights are restricted by the requirement of government approval for any collective agreements on wages. The Committee notes that the Government had indicated in its report that this practice seeks to ensure that there is no undue economic disruption in a particular industry as there is usually a benchmark agreed to by the relevant employers and trade unions. In this regard, the Committee recalls that legal provisions which make collective agreements subject to the approval of the Ministry of Labour for reasons of economic policy, so that employers' and workers' organizations are not able to fix wages freely, are not in conformity with *Article 4 of the Convention* respecting the promotion and full development of machinery for voluntary collective negotiations. *The Committee requests the Government to ensure that the relevant provisions are amended to give effect to the principle of free collective bargaining.*

The Committee had noted the Government's statement that the Collective Labour Relations Bill, which has been elaborated with the technical assistance of the ILO, is still before the National Assembly and will be forwarded when passed. *The Committee expects that the Collective Labour Relations Act will be in full conformity with the requirements of the Convention. It requests the Government to send the new law once*

La commission avait noté la déclaration du gouvernement selon laquelle l'Assemblée nationale est encore saisie du projet de loi sur les relations collectives du travail, qui a été élaboré avec l'assistance technique du BIT, et qu'elle en transmettra copie dès qu'elle l'aura adopté. *La commission espère que le projet de loi sur les relations collectives du travail sera pleinement conforme aux prescriptions de la convention. La commission prie le gouvernement de fournir copie de la nouvelle loi dès qu'elle aura été adoptée.*

Enfin, la commission invite à nouveau le gouvernement à accepter une mission du BIT afin de régler les questions en suspens.

La commission s'attend à ce que le gouvernement fasse tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un proche avenir.

adopted.

Lastly, the Committee once again invites the Government to accept an ILO mission in order to tackle the pending issues.

The Committee expects that the Government will make every effort to take the necessary action in the near future.

La Comisión toma nota de las nuevas observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, sobre cuestiones legislativas y que informan de un gran número de alegatos de discriminación antisindical y de obstaculización de la negociación colectiva. La Comisión recuerda que viene recibiendo, desde 2010, muchas observaciones de organizaciones sindicales con el contenido de graves alegatos de violaciones del Convenio en la práctica y *lamenta* tomar nota de que el Gobierno sigue sin enviar sus comentarios. *Tomando nota especialmente con preocupación de la persistencia de numerosos y graves alegatos de actos de discriminación antisindical y de injerencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno que tenga a bien garantizar que los hechos denunciados desde 2010 por las diferentes observaciones de la CSI, de la Internacional de la Educación (IE) y del Sindicato del Personal Docente de Nigeria (NUT), hayan sido o sean objeto de investigaciones por parte de las autoridades públicas. La Comisión solicita encarecidamente al Gobierno que tenga a bien enviar informaciones a este respecto.*

La Comisión toma nota con *preocupación* de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. En consecuencia se ve obligada a renovar sus comentarios anteriores, formulados inicialmente en 2012.

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que ciertos comentarios presentados por organizaciones sindicales internacionales concernían en particular al hecho de que: 1) con arreglo a la Ley sobre Conflictos Sindicales se deniega a algunas categorías de trabajadores el derecho de sindicación (como ocurre en el caso de los empleados del Departamento de Aduanas e Impuestos Indirectos, del Departamento de Inmigración, de la Imprenta Oficial y la Casa de la Moneda de Nigeria, de los servicios penitenciarios y del Banco Central de Nigeria) que, por lo tanto, se van privados del derecho de negociación colectiva; 2) sólo los trabajadores no calificados están protegidos por la Ley del Trabajo contra la discriminación antisindical por parte de su empleador; 3) todo acuerdo sobre salarios deberá registrarse en el Ministerio de Trabajo, que decide si el acuerdo se convierte en vinculante de conformidad con las leyes sobre la Junta Salarial y el Consejo del Trabajo y con la Ley sobre Conflictos Sindicales (es un delito que un empleador conceda un aumento general o porcentual de los salarios sin la aprobación del Ministro); 4) el artículo 4), e), del decreto de 1992, sobre zonas francas de exportación dispone que los conflictos «empleador empleado», no son asuntos de los que tengan que ocuparse los sindicatos, sino las autoridades que gestionan esas zonas, y 5) el artículo 3, 1), del mismo decreto, dificulta mucho que los trabajadores constituyan sindicatos o se afilien a los mismos, puesto que es casi imposible que los representantes de los trabajadores puedan acceder libremente a las zonas francas de exportación (ZFE).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: en cuanto al punto 1), el proyecto de ley de relaciones colectivas se ocupa de las excepciones mencionadas en relación con los derechos de sindicación y de negociación colectiva; en lo que respecta a los puntos 3) y 4), se ha iniciado el proceso de sindicación. Se citará, por ejemplo, el caso del Sindicato Unido de Empresas Públicas, de la Administración Pública y de los servicios técnicos y de esparcimiento, que comenzó a sindicarse a sus afiliados en las ZFE. La Comisión toma nota de estas informaciones.

En relación con el punto 2), la Comisión había tomado nota de un alegato similar y más reciente realizado por la CSI en 2009 respecto a que en el sector privado los derechos de negociación colectiva están restringidos debido a la exigencia de contar con la aprobación gubernamental para realizar convenios colectivos sobre salarios. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que esta práctica pretende garantizar que en una determinada industria no se produzcan problemas económicos indebidos, ya que generalmente los empleadores y los sindicatos pertinentes acuerdan un punto de referencia. A este respecto, la Comisión recuerda que las disposiciones legales que someten los convenios colectivos a la aprobación del Ministro del Trabajo por razones de política económica, de manera que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no pueden fijar libremente los salarios, no son conformes al artículo 4 del Convenio sobre el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria. *La Comisión pide al Gobierno que garantice que las disposiciones pertinentes se modifican con miras a dar pleno efecto al principio de negociación colectiva libre.*

Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo, que se elaboró con la asistencia técnica de la OIT, sigue ante la Asamblea Nacional y se transmitirá después de su aprobación. *La Comisión espera que el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo esté en plena conformidad con los requisitos del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que envíe una copia de la nueva ley en cuanto se haya adoptado.*

Por último, la Comisión invita nuevamente al Gobierno a aceptar una misión de la OIT a fin de abordar las cuestiones pendientes.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro próximo, las medidas necesarias.

Samoa / Samoa / Samoa

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

(Ratification / Ratificación: 2008)

Article 3 de la convention. Pires formes de travail des enfants. Alinéa b). Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant à des fins de prostitution ou de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. La commission a observé précédemment que ni l'ordonnance de 1961 relative aux crimes ni l'ordonnance de 1960 relative aux publications indécentes ne semblaient aborder la question de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre de personnes de moins de 18 ans à des fins de production de matériel pornographique. Elle a noté que l'article 82 de la loi sur les crimes de 2013 punit quiconque vend, livre, expose, imprime, publie, crée, produit ou distribue un support à contenu indécent présentant un enfant engagé dans une activité sexuelle explicite, l'enfant étant toutefois défini dans ce contexte comme étant toute personne de moins de 16 ans. Elle a rappelé au gouvernement que, en vertu de l'article 3 b) de la convention, l'interdiction prévue doit viser l'utilisation, le recrutement ou l'offre à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques des enfants de moins de 18 ans.

La commission note que le gouvernement indique dans son rapport que le ministère de la Police a estimé que la législation nationale devrait être revue afin que la définition de la notion d'enfant soit conforme à ce que prévoit la convention. **En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants de 16 à 18 ans aux fins de la production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques sont également effectivement interdits.**

Article 4, paragraphe 1. Détermination des travaux dangereux. En ce qui concerne l'adoption d'une liste déterminant les types de travaux dangereux auxquels il doit être interdit d'occuper des enfants de moins de 18 ans, la commission invite à se reporter aux commentaires détaillés qu'elle formule dans le contexte de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces prises dans un délai déterminé. Aliéna d). Entrer en contact direct avec les enfants particulièrement exposés à des risques. Enfants travaillant comme vendeurs ambulants. La commission a noté que l'article 20 de la loi de 2009 sur l'éducation interdit expressément d'occuper pendant les heures d'école des enfants dont l'âge coïncide avec celui de la scolarité obligatoire à des activités de commerce ambulant et que cet article prévoit la désignation de contrôleurs de la fréquentation scolaire ayant pour mission de repérer les enfants qui ne seraient pas à l'école pendant les heures de classe et de leur faire réintégrer l'école. Elle a noté cependant que, selon les déclarations contenues dans la Politique nationale en faveur des enfants, malgré les mesures prises pour améliorer la fréquentation scolaire, on voit toujours des enfants qui se livrent nuit et jour à la vente ambulante aux abords du centre d'Apia. La commission a noté l'information du gouvernement selon laquelle les enfants se livrant à la vente ambulante sont envoyés par leurs parents pour se livrer à cette activité après l'école, en vue d'assurer leur subsistance. Enfin, le gouvernement avait signalé que les contrôleurs de l'assiduité scolaire ont pour mission de repérer les enfants d'âge scolaire qui ne seraient pas à l'école pendant les heures de classe, mais que c'est à la police qu'il appartient de repérer les enfants qui exercent la vente ambulante après les heures d'école et de les soustraire à ce travail.

La commission note que le gouvernement indique que la question des enfants qui travaillent comme marchands ambulants est abordée dans le Plan concernant le milieu communautaire (CSP) 2016-2021 et que ce plan prévoit le déploiement d'un programme de responsabilisation des parents en tant que «démarche de prévention». C'est dans ce contexte que le ministère de la Femme, de la Culture et du Développement social (MWCSO) a désigné un haut responsable à la protection de l'enfance pour diriger l'application de la Convention des droits de l'enfant en assurant une planification, un suivi et une évaluation efficaces. Le gouvernement indique que le MWCSO a procédé à une évaluation des besoins des foyers dont un enfant travaille comme marchand ambulant en interrogeant dix familles dans cette situation. Il indique que le CSP offre un excellent point de départ pour l'élaboration d'un plan d'intervention susceptible de répondre aux besoins des enfants vulnérables et de leurs familles. Il est prévu de répliquer au niveau national le modèle offert par ce groupe pilote, qui deviendra une composante d'un CSP élargi. Le gouvernement ajoute enfin que les programmes

Article 3 of the Convention. Worst forms of child labour. Clause (b). Use, procuring or offering of a child for prostitution, pornography or pornographic performances. The Committee previously observed that neither the Crimes Ordinance 1961 nor the Indecent Publications Ordinance 1960 appeared to specifically address the issue of production of indecent materials, or the use, procuring or offering of children under the age of 18 years for the production of such materials. The Committee noted that according to section 82 of the Crimes Act 2013, any person who sells, delivers, exhibits, prints, publishes, creates, produces or distributes any indecent material that depicts a child engaged in sexually explicit conduct shall be punished. The Committee noted, however, that for the purposes of this section a child is defined as a person under the age of 16 years. The Committee reminded the Government that by virtue of *Article 3(b)* of the Convention, the use, procuring or offering of children under 18 years of age for pornography or pornographic performances shall be prohibited.

The Committee notes the Government's information in its report that the Ministry of Police stated that national legislation should be reviewed so that the national definition of a child complies with the Convention. **The Committee, therefore, once again urges the Government to take the necessary measures to ensure that the use, procuring or offering of children between the ages of 16 and 18 for the production of indecent materials is also effectively prohibited.**

Article 4(1). Determination of hazardous types of work. With regard to the adoption of a list determining the types of hazardous work prohibited for persons under 18 years of age, the Committee refers the Government to its detailed comments under the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138).

Article 7(2). Effective and time-bound measures. Clause (d). Reaching out to children at special risk. Children working as street vendors. The Committee noted that section 20 of the Education Act 2009 specifically prohibits the engagement of compulsory school-aged children in street trading during school hours, and that it provides for the appointment of school attendance officers, responsible for identifying children who are out of school during school hours, and returning them to school. However, the Committee noted the statement in the National Policy for Children, that despite measures to increase school attendance, child vendors continue to be seen operating day and night around central Apia. The Committee noted the Government's information that children working as street vendors are those sent by their parents after school to sell goods for their own livelihoods. The Government further indicated that the school attendance officer identifies children of compulsory school age who are not in school during school hours, while the police is the authority in charge of identifying and removing child vendors from the street after school hours.

The Committee notes the Government's information that the issue of children working as street vendors is dealt with in the Community Sector Plan 2016–21 (CSP). According to the Government, the CSP includes the promotion of a positive parenting programme as a "prevention approach". In this regard, a Child Protection Officer was recruited within the Ministry of Women, Community and Social Development (MWCSO) to spearhead the implementation of the Convention on the Rights of the Child through effective planning, monitoring and evaluation. The Government also indicates that the MWCSO conducted a needs assessment with ten families with a child working as a street vendor. It reports that the CSP provides a platform for the development of an intervention plan which will respond to the needs of vulnerable children and their families. It is intended that this pilot group will be extended to the national level and become a component of the wider CSP. The Government further reports that the existing social protection programmes of the MWCSO can be expanded and tailored to children at risk, including child vendors, to offer basic survival skills and conduct awareness-raising programmes.

The Committee also notes from the Government's report under Convention No. 138 that the majority of cases regarding child vendors in the streets are mainly dealt with by the Community Engagement Unit in

de protection sociale déployés actuellement par le MWCSO peuvent être étendus et adaptés à la problématique posée par les enfants à risque, notamment ceux qui travaillent comme marchands ambulants, en mettant en place des programmes de sensibilisation et d'acquisition des compétences vitales de base.

La commission note également que, d'après le rapport présenté par le gouvernement pour la convention no 138, dans la plupart des cas, les questions de travail d'enfants en tant que marchands ambulants sont administrées principalement par l'Unité compétente pour le milieu communautaire, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, des Sports et de la Culture (MESC) et le MWCSO. Il indique que le MESC procède aux investigations préliminaires, puis la police est ensuite chargée de l'enquête concernant les parents, lesquels peuvent, au terme de l'enquête, être poursuivis. Le gouvernement indique que la police effectue des patrouilles une fois par semaine pour repérer les enfants qui travaillent. La commission note que, d'après le rapport 2017 de l'évaluation rapide réalisée par l'OIT en tant qu'étude pilote sur les enfants qui travaillent dans la rue à Apia, au Samoa, la plupart des 106 enfants interrogés ont commencé à travailler dans la rue en raison des besoins de leur famille (p. 36). On a constaté que des enfants ayant à peine 7 ans vendent des denrées alimentaires, des jus de fruits faits à la maison et des lames de rasoir. Ces enfants exercent leur activité dans des conditions dangereuses, notamment dans un environnement dangereux, et ils accomplissent des journées de travail particulièrement longues (de plus de cinq à douze heures par jour) et dans des conditions climatiques qui peuvent être rudes. Pour la plupart, ces enfants travaillent pour le compte de leur propre famille et ne sont absolument pas conscients que des services d'aide sociale peuvent agir en leur faveur. La commission ne peut qu'exprimer sa *préoccupation* devant la persistance de cette situation de travail d'enfants comme marchands ambulants qui exercent bien souvent dans des conditions dangereuses. *Considérant que les enfants qui travaillent dans la rue sont particulièrement exposés aux pires formes de travail des enfants, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les enfants qui travaillent comme marchands ambulants soient identifiés et pour assurer la protection de ces enfants contre les pires formes de travail des enfants. Elle le prie également de donner des informations sur le nombre d'enfants travaillant comme marchands ambulants soustraits des situations relevant des pires formes de travail des enfants et qui ont bénéficié d'une assistance et ont été intégrés socialement.*

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

collaboration with the Ministry of Education, Sports and Culture (MESC) and the MWCSO. The Government further indicates that the MESC conducts the process and then sends the approval to the police to go ahead with the investigation of the parents involved. Upon completion of the investigation, the parents may be charged. The Government also states that the police patrols the streets once a week to monitor the presence of children. The Committee notes that, according to the 2017 ILO "Report of the Rapid Assessment of Children working on the streets in Apia, Samoa: A pilot study", the majority of the 106 children interviewed started working on the streets due to the fact that the family needed income (page 36). Children, as young as 7 years of age, sell food, homemade juice and razor blades. They are involved in hazardous work, working in dangerous environments, working long hours (over five to 12 hours a day), and under harsh weather conditions, to sell their products. The majority of the children work for their own family and are not aware of the social support services available to them. The Committee must express its *concern* that children continue to work as street vendors, often in hazardous conditions. *Considering that children working on the streets are particularly vulnerable to the worst forms of child labour, the Committee requests the Government to take the necessary measures to identify and protect children engaged in street vending from the worst forms of child labour. It also requests the Government to provide information on the number of child street vendors who have been removed from the worst forms of child labour and provided with assistance and socially integrated.*

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión había tomado nota de que ni la ordenanza de delitos de 1961 ni la ordenanza de publicaciones indecentes de 1960 parecían abordar de manera específica la cuestión de la producción de materiales indecentes o la utilización, reclutamiento u oferta de menores de 18 años de edad para la producción de esos materiales. La Comisión tomó nota de que con arreglo al artículo 82 de la Ley de Delitos de 2013 se castigará a toda persona que venda, entregue, exhiba, imprima, publique, cree, produzca o distribuya cualquier material indecente que represente a un niño ocupado en conductas sexuales explícitas. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que a los fines de ese artículo un niño es definido como una persona menor de 16 años. La Comisión recordó al Gobierno que en virtud del *artículo 3, b)*, del Convenio se prohibirán la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años de edad para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que el Ministerio de Policía indicó que la legislación nacional debería revisarse a fin de poner la definición de niño de conformidad con el Convenio. *Por consiguiente, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años para la producción de materiales indecentes también se prohíba de forma efectiva.*

Artículo 4, 1). Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. En relación con la adopción de una lista en la que se determinen los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, la Comisión remite al Gobierno a sus comentarios detallados con arreglo al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Entrar en contacto con los niños que están especialmente expuestos a riesgos. Niños que trabajan como vendedores callejeros. La Comisión tomó nota de que el artículo 20 de la Ley de Educación de 2009 prohíbe de manera específica la ocupación de niños en edad de escolarización obligatoria vendiendo en la calle durante las horas de clase, y prevé el nombramiento de funcionarios de asistencia escolar, responsables de la identificación de los niños que están fuera de la escuela durante las horas lectivas y de hacer regresar a los niños a la escuela. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que en la política nacional de los niños se indica que a pesar de las medidas encaminadas a aumentar la asistencia a la escuela siguen viéndose niños vendedores operar día y noche alrededor de Apia central.

Asimismo, la Comisión tomó nota de la información proporcionada respecto a que los niños que trabajan como vendedores callejeros son aquellos enviados por sus padres después de la escuela a vender mercancías para su propio sustento. El Gobierno también indicó que los funcionarios de asistencia escolar identifican a los niños en edad de escolarización obligatoria que no están en la escuela en horas de clase, y que la policía es la autoridad encargada de detectar a esos niños y retirarlos de la calle después de las horas de clase.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la cuestión de los niños que trabajan como vendedores callejeros se aborda en el Plan del Sector Comunitario 2016-2021 (CSP). Según el Gobierno, el CSP incluye la promoción de un programa de crianza positiva como «enfoque preventivo». A este respecto, el Ministerio de la Mujer, Cultura y Desarrollo Social (MWCSO) contrató a un funcionario de protección de los niños para dirigir la aplicación de la Convención sobre los derechos del niño mediante una planificación, supervisión y evaluación eficaces. El Gobierno también indica que el MWCSO realizó una evaluación de las necesidades de diez familias con un niño que trabaja como vendedor callejero, e informa de que el CSP ofrece una plataforma para desarrollar un plan de intervención que responderá a las necesidades de los niños vulnerables y sus familias. Se prevé que ese grupo piloto se amplíe a nivel nacional y se convierta en un componente del CSP más amplio. El Gobierno también informa de que los programas de protección social en el marco del MWCSO pueden ampliarse y adaptarse a los niños en riesgo, incluidos los niños vendedores callejeros, para ofrecer capacidades básicas de supervivencia y organizar programas de sensibilización.

La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno con arreglo al Convenio núm. 138, la mayor parte de los casos relacionados con niños vendedores callejeros son recopilados por la Unidad de Participación Comunitaria en colaboración con el Ministerio de Educación, Deportes y Cultura (MESC) y el MWCSO. El Gobierno también indica que el MESC realiza una investigación preliminar que luego envía a la policía para que investigue a los padres implicados, que, cuando proceda, serán acusados. El Gobierno indica también que la policía realiza patrullas en la calle una vez a la semana para controlar la presencia de niños. Asimismo, la Comisión toma nota de que según el informe de 2017 de la OIT de la evaluación rápida de los niños que trabajan en las calles de Apia, Samoa: Un estudio piloto (*Report of the Rapid Assessment of Children working on the streets in Apia, Samoa: A Pilot Study*) la mayor parte de los 106 niños entrevistados empezaron a trabajar en las calles debido a que sus familias necesitaban ingresos (pág. 36). Hay niños, incluso de 7 años, que venden comida, jugos caseros y cuchillas de afeitar. Para vender sus productos, estos niños pueden trabajar muchas horas (más de entre cinco y doce horas al día), en entornos peligrosos y en condiciones climáticas adversas. La mayor parte de esos niños trabajan para su propia familia y desconocen la existencia de servicios sociales de apoyo que les pueden ayudar. La Comisión se ve obligada a expresar su *preocupación* por el hecho de que haya niños que continúan trabajando como vendedores callejeros, a menudo en condiciones peligrosas.

Considerando que los niños que trabajan en las calles son especialmente vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para identificar a los niños que se dedican a la venta ambulante y protegerlos de las peores formas de trabajo infantil. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de niños vendedores callejeros que han sido librados de esta peor forma de trabajo infantil, que se han beneficiado de asistencia y han sido reintegrados socialmente.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Serbie / Serbia / Serbia

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número 144)

(Ratification / Ratificación: 2005)

La commission prend note des observations de la Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS), reçues le 7 juillet 2017, des observations de l'Association serbe des employeurs (SAE), reçues le 31 août 2017, et des observations de la Confédération des syndicats «Nezavisnost», reçues le 14 novembre 2017. La commission note que les observations soumises par la CATUS, concernant une grève dans une entreprise, ne sont pas du ressort de la convention et que, par conséquent, elle ne les examinera pas.

Articles 2 et 5 de la convention. Consultations tripartites efficaces. Le gouvernement rappelle que le Conseil économique et social de la République de Serbie (SEC), créé en 2001, est un organe tripartite indépendant composé de six représentants gouvernementaux, six représentants de la SAE, quatre représentants de la CATUS et deux représentants de Nezavisnost. La commission note que les partenaires sociaux choisissent librement leurs représentants au SEC et leurs suppléants au sein de leurs propres organisations. Le gouvernement indique que, au cours de la période considérée, le SEC a tenu 21 sessions au cours desquelles il a abordé des questions de législation du travail, de négociation collective, de dialogue social, d'éducation, de publication médiatique, d'économie et de finance et de coopération internationale. Dans ses observations, Nezavisnost se dit préoccupée au sujet de l'application de la convention, indiquant que le dialogue social à tous les niveaux de la négociation collective, de la législation du travail et de la législation sociale ainsi que de la stratégie de réforme a été réduit à un minimum et que, dans certains domaines, il est inexistant. Elle fait en outre observer que les projets de loi dans le domaine de la législation du travail et de la législation sociale ne sont pas tous soumis au SEC pour avis, mais que le gouvernement soumet les propositions législatives directement à l'Assemblée nationale sans consulter préalablement le SEC. Nezavisnost donne une série d'exemples à cet égard et prie instamment le gouvernement d'adopter un règlement afin d'empêcher de telles pratiques. Nezavisnost fait observer en outre que le représentant des organisations de travailleurs n'est plus autorisé à participer à la rédaction des textes de loi dans le domaine de la législation du travail et de la législation sociale. La commission note que le comité de la représentativité, autorité de seconde instance chargée de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs, a cessé de fonctionner en mai 2017. Selon Nezavisnost, cela a une incidence directe sur la négociation collective à tous les niveaux. Nezavisnost fait également observer que le gouvernement a pris à sa charge les fonctions de détermination de la représentativité, puisque le ministère peut décider de la représentativité d'une organisation sans demander l'avis du comité. La commission note en outre les observations de la SAE selon lesquelles, contrairement à ce que requiert l'article 5, paragraphe 2, de la convention, il n'existe pas d'intervalles appropriés fixés d'un commun accord pour les consultations tripartites. Elle ajoute que les consultations avec les partenaires sociaux sur les questions relatives aux normes internationales du travail visées à l'article 5, paragraphe 1, ont souvent lieu tardivement, voire pas du tout. *La commission prie le gouvernement de fournir des informations spécifiques sur le contenu, l'issue et la fréquence des consultations tripartites organisées sur les questions de normes internationales du travail visées par la convention (article 5, paragraphe 1 a) à e)). Elle le prie en outre de communiquer des informations au sujet de toute communication ou recommandation faite à la suite des consultations.*

The Committee notes the observations of the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS), received on 7 July 2017, the observations of the Serbian Association of Employers (SAE), received on 31 August 2017, and the observations of the Trade Union Confederation "Nezavisnost" received on 14 November 2017. The Committee notes that the observations presented by the CATUS, which relate to a strike in an individual enterprise, fall outside the scope of the Convention and it will therefore not address these.

Articles 2 and 5 of the Convention. Effective tripartite consultations. The Government recalls that the Social and Economic Council of the Republic of Serbia (SEC), established in 2001, is an independent tripartite body comprised of six Government representatives, six SAE representatives, four CATUS representatives and two Nezavisnost representatives. The Committee notes that the social partners freely choose their representatives to the SEC and their substitutes within their own organizations. The Government indicates that, during the reporting period, the SEC held 21 sessions in which it discussed labour legislation, collective bargaining, social dialogue, education, media, economic and financial matters, and international cooperation. In its observations, Nezavisnost expresses concern with regard to the application of the Convention, indicating that social dialogue at all levels of collective bargaining, labour and social legislation and reform strategy have been reduced to a minimum, while in certain areas it is non-existent. It also observes that not all draft laws in the area of labour and social legislation are submitted to the SEC for its opinion, but instead the Government is submitting legislative proposals directly to the National Assembly without previously consulting the SEC. Nezavisnost provides a series of examples in this respect and urges the Government to establish Rules of Procedure that end this practice. Nezavisnost also observes that the representative workers' organizations have also been excluded from participating in drafting of labour and social legislation. The Committee notes that the Representativeness Committee, a second-instance authority responsible for determining the representativeness of workers' organizations, ceased functioning in May 2017. According to Nezavisnost, this has a direct impact upon collective bargaining at all levels. Nezavisnost also observes that the Government has taken over the determination of representativeness, in that the minister may take decisions on the representativeness of an organization without seeking the Committee's advice. The Committee also notes the observations of the SAE indicating that, contrary to Article 5(2) of the Convention, there are no established time intervals for tripartite consultations. It adds that consultation with the social partners on the matters related to international labour standards covered under Article 5(1) often occurs late or not at all. *The Committee requests the Government to provide specific information on the content, outcome and frequency of tripartite consultations held on the matters concerning international labour standards covered by the Convention (Article 5(1)(a)-(e)). It also requests the Government to communicate information concerning any reports or recommendations made as a result of the consultations.*

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), recibidas el 7 de julio de 2017, de la Asociación de Empleadores de Serbia (SAE), recibidas el 31 de agosto de 2017, y de la Confederación de Sindicatos «Nezavisnost», recibidas el 14 de noviembre de 2017. La Comisión toma nota de que las observaciones presentadas por la CATUS, que se refieren a una huelga en una empresa individual están fuera del ámbito de aplicación del Convenio, por lo que no serán examinadas.

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. El Gobierno recuerda que el Consejo Económico y Social de la República de Serbia (SEC), creado en 2001, es un órgano tripartito independiente integrado por seis representantes gubernamentales del Gobierno, seis representantes de la SAE, cuatro representantes de la CATUS y dos representantes de la Nezavisnost. La Comisión toma nota de que los interlocutores sociales eligen libremente a sus representantes para el SEC y a sus suplentes dentro de sus propias organizaciones. El Gobierno indica que, durante el período examinado, el SEC celebró 21 reuniones en las cuales se discutieron la

legislación laboral, la negociación colectiva, el diálogo social, la educación, los medios de comunicación, cuestiones financieras y económicas, y la cooperación internacional. En sus observaciones, la Nezavisnost expresa su preocupación con respecto a la aplicación del Convenio, indicando que se ha reducido al mínimo el diálogo social en todos los niveles de la negociación colectiva, la legislación social y laboral y la estrategia de reformas, mientras que en ciertos ámbitos es inexistente. Observa también que no todos los proyectos de leyes en el ámbito de la legislación social y laboral se someten al SEC para que exprese su opinión, sino que, en su lugar, el Gobierno somete las propuestas legislativas directamente a la Asamblea Nacional, sin consultar previamente al SEC. La Nezavisnost proporciona una serie de ejemplos a este respecto e insta al Gobierno a elaborar un reglamento para evitar esta práctica. La Nezavisnost observa también que las organizaciones de trabajadores representativas han sido excluidas asimismo de participar en la redacción de los proyectos de leyes en el ámbito de la legislación social y laboral. La Comisión toma nota de que el Comité de Representatividad, una autoridad de segunda instancia encargada de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores, dejó de funcionar en mayo de 2017. Según la Nezavisnost, esto tiene un impacto directo en la negociación colectiva a todos los niveles. La Nezavisnost observa además que el Gobierno ha asumido la determinación de la representatividad, en la medida en que el Ministro puede tomar decisiones sobre la representatividad de una organización sin solicitar la opinión del Comité. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la SAE que indican que, contrariamente a lo dispuesto en el *artículo 5, 2)*, del Convenio, no existen intervalos de tiempo establecidos para las consultas tripartitas. Añade que las consultas con los interlocutores sociales sobre las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo cubiertas en el *artículo 5, 1)*, a menudo tienen lugar o simplemente no son celebradas. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información específica sobre el contenido, el resultado y la frecuencia de las consultas tripartitas celebradas sobre las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio (artículo 5, 1), a)-e)). Solicita también al Gobierno que transmita información sobre todos los informes realizados o todas las recomendaciones formuladas como consecuencia de estas consultas.***

Ukraine / Ukraine / Ucraina

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (Ratification / Ratificación: 2004)

Afin de fournir une vue d'ensemble des questions relatives à l'application des conventions ratifiées en matière d'inspection du travail, la commission estime qu'il convient d'examiner les conventions nos 81 et 129 dans un même commentaire.

La commission prend note des observations de la Fédération des syndicats de l'Ukraine (FPU) reçues le 9 août 2017.

Suite donnée aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 106e session, juin 2017)

La commission prend note des conclusions de la Commission de l'application des normes sur l'application par l'Ukraine des conventions nos 81 et 129.

Article 12, paragraphe 1 a) et b), et articles 16 et 17 de la convention no 81, et article 16, paragraphe 1 a) et b), articles 21 et 22 de la convention no 129.

Restrictions et limitations à l'inspection du travail. La commission avait noté précédemment, avec une profonde préoccupation, le moratoire introduit entre janvier et juin 2015 sur les inspections du travail. A cet égard, la commission rappelle que la Commission de l'application des normes a noté que ce moratoire est arrivé à expiration, et elle a appelé le gouvernement à s'abstenir à l'avenir d'imposer de telles restrictions à l'inspection du travail.

La commission note qu'aucun autre moratoire sur l'inspection du travail n'a été adopté par la suite. Toutefois, elle note avec **préoccupation** que la loi no 877 du 1er janvier 2017 relative aux principes fondamentaux du contrôle et de la surveillance par l'Etat de l'activité économique (qui s'applique à plusieurs organes d'inspection, dont les services de l'inspection du travail) et le décret ministériel no 295 du 26 avril 2017 relatif à la procédure de contrôle et de surveillance par l'Etat du respect de la législation du travail (mettant en application l'article 259 du Code du travail et l'article 34 de la loi sur les organes autonomes) prévoient plusieurs restrictions aux prérogatives des inspecteurs du travail, notamment pour ce qui est de leur droit d'initiative de procéder à des inspections sans préavis (art. 5 du décret no 295 et art. 5(4) de la loi no 877), de la fréquence des inspections du travail (art. 5(1) de la loi no 877), et des pouvoirs discrétionnaires des inspecteurs du travail leur permettant de diligenter des procédures judiciaires sans avertissement préalable (art. 27 et 28 du décret no 295).

Dans ce contexte, la commission note également que la FPU indique que, en juillet 2017, le Parlement a voté en première lecture le projet de loi no 6489 modifiant certains textes de loi concernant la prévention des pressions excessives exercées sur les entreprises par la surveillance par l'Etat du respect de la législation du travail et des lois sur l'emploi, qui fait de la conduite de visites d'inspection inopinées une infraction administrative. ***Afin d'assurer que ces restrictions ne sont pas appliquées, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la loi no 877 du 1er janvier 2017 et le décret ministériel no 295 du 26 avril 2017 soient mis en conformité avec les articles 12, paragraphe 1 a) et b), et les articles 16 et 17 de la convention no 81, et avec l'article 16, paragraphe 1 a) et b), et les articles 21 et 22 de la convention no 129 et de veiller à ce qu'aucune restriction supplémentaire ne soit adoptée. La commission rappelle aussi au gouvernement qu'il peut continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cette fin.***

Articles 4, 6, 7 et 11 de la convention no 81, et articles 7, 8, 9 et 15 de la convention no 129. Organisation du système d'inspection du travail sous la supervision et le contrôle d'une autorité centrale. Décentralisation partielle des fonctions de l'inspection du travail. La commission note que, suivant le décret no 295 du 27 avril 2017, mettant en application l'article 259 du Code du travail et l'article 34 de la loi sur l'administration locale, les fonctions de l'inspection du travail sont maintenant confiées à l'Inspection du travail de l'Etat (SLS) et aux autorités locales (organes exécutifs des conseils dans les centres urbains régionaux et dans les communautés territoriales rurales et semi-rurales intégrées). La commission note que le gouvernement indique que les pouvoirs locaux sont placés sous la tutelle de la SLS en ce qui concerne les fonctions d'inspection du travail, pour ce qui est de l'orientation, de l'information et de la formation. De plus, le gouvernement indique que la SLS peut révoquer la nomination de «fonctionnaires habilités» au sein des autorités locales en tant qu'inspecteurs du travail, au cas où ces fonctionnaires manqueraient systématiquement à l'exercice de leurs missions de vérification. Le gouvernement

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (Ratification / Ratificación: 2004)

In order to provide a comprehensive view of the issues relating to the application of the ratified Conventions on labour inspection, the Committee considers it appropriate to examine Convention No. 81 and Convention No. 129 together.

The Committee notes the observations made by the Federation of Trade Unions of Ukraine (FPU) received on 9 August 2017.

Follow-up to the conclusions of the Committee on the Application of Standards (International Labour Conference, 106th Session, June 2017)

The Committee notes the 2017 conclusions of the Committee on the Application of Standards (CAS) on the application of Conventions Nos 81 and 129 by Ukraine.

Articles 12(1)(a) and (b), 16 and 17 of Convention No. 81 and Articles 16(1)(a) and (b), 21 and 22 of Convention No. 129. Restrictions and limitations on labour inspection. The Committee previously noted with deep concern the moratorium introduced between January and June 2015 on labour inspections. In this respect, the Committee recalls that the CAS noted that this moratorium had expired, and called upon the Government to refrain from imposing any such restrictions on labour inspection in the future.

The Committee notes that no further moratorium on labour inspection has been adopted. However, it notes with **concern** that Act No. 877 of 1 January 2017 concerning the fundamental principles of state supervision and monitoring of economic activity (which applies to a number of inspection bodies, including the labour inspection services), and Ministerial Decree No. 295 of 26 April 2017 on the procedure for state control and state supervision of compliance with labour legislation (applying section 259 of the Labour Code and section 34 of the law on self-governing bodies) provide for several restrictions on the powers of labour inspectors, including with regard to the free initiative of labour inspectors to undertake inspections without prior notice (section 5 of Decree No. 295 and section 5(4) of Act No. 877), the frequency of labour inspections (section 5(1) of Act No. 877), and the discretionary powers of labour inspectors to initiate prompt legal proceedings without previous warning (sections 27 and 28 of Decree No. 295).

In this context, the Committee also notes that the FPU indicates that in July 2017, Parliament passed, on its first reading, Bill No. 6489 on amendments to certain laws concerning the prevention of excessive pressure on businesses due to state supervision of compliance with labour and employment legislation, which makes the conduct of unscheduled inspection visits an administrative offence. ***In order to ensure that no such restrictions are applied, the Committee urges the Government to take the necessary measures so that Act No. 877 of 1 January 2017 and Ministerial Decree No. 295 of 26 April 2017 are brought into conformity with Articles 12(1)(a) and (b), 16 and 17 of Convention No. 81 and Articles 16(1)(a) and (b), 21 and 22 of Convention No. 129 and to ensure that no additional restrictions are adopted. The Committee also reminds the Government that it can continue to avail itself of ILO technical assistance for this purpose.***

Articles 4, 6, 7 and 11 of Convention No. 81 and Articles 7, 8, 9 and 15 of Convention No. 129. Organization of the labour inspection system under the supervision and control of a central authority. Partial decentralization of labour inspection functions. The Committee notes that pursuant to Decree No. 295 of 27 April 2017, applying section 259 of the Labour Code and section 34 of the Local Government Act, labour inspection functions are now assumed by both the State Labour Service (SLS) and the local authorities (executive bodies of councils in regional urban centres and in integrated rural and semi-rural territorial communities). The Committee notes that the Government indicates that the local government authorities come under the supervision of the SLS with respect to labour inspection functions, in terms of the guidance, information and training provided by the SLS to the local authorities concerning labour inspection. Moreover, the Government indicates that the SLS may revoke the appointment of "authorized officials" in the local authorities as labour inspectors if these officials systematically fail to duly exercise their verification powers. The Government also refers to efforts

évoque aussi les efforts déployés pour assurer la coordination, le but étant d'éviter les doubles emplois, par exemple par la tenue d'un registre commun des inspections effectuées par la SLS et par les autorités locales. A cet égard, la commission note que l'article 5 de la procédure de surveillance par l'Etat (adopté par le décret no 295) dispose que les inspections du travail effectuées par les autorités locales le sont dans le respect du plan de travail annuel de la SLS.

La commission rappelle que l'article 4 de la convention no 81 dispose que l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale, pour autant que cela soit compatible avec la pratique administrative du Membre. Elle rappelle à cet égard qu'elle indiquait dans son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail que, au cas où certaines responsabilités de l'inspection du travail seraient attribuées à des départements différents, il est important que des mesures soient prises par l'autorité compétente pour leur allouer des ressources budgétaires adéquates et pour favoriser la coopération entre ces structures (paragr. 140 et 152). En outre, la commission rappelle qu'il est important de veiller à ce que les changements organisationnels soient réalisés conformément aux dispositions des conventions, y compris les *articles 4, 6, 7 et 11* de la convention no 81, et les *articles 7, 8, 9 et 15* de la convention no 129. *En conséquence, la commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'affectation de ressources budgétaires adéquates pour permettre la bonne exécution des fonctions de l'inspection du travail (article 11 de la convention no 81, et article 15 de la convention no 129). A cet égard, prenant note des services d'orientation et de formation dispensés par la SLS aux autorités locales, la commission prie le gouvernement de communiquer des informations spécifiques sur la manière dont la surveillance des autorités locales est exercée de manière régulière par la SLS. La commission prie également le gouvernement d'indiquer comment il est fait en sorte que les «fonctionnaires habilités» travaillant en tant qu'inspecteurs du travail sous la surveillance de la SLS et des autorités locales aient le statut et les conditions de service les rendant indépendants de toute influence externe indue (article 6 de la convention no 81, et article 8 de la convention no 129). En outre, elle demande au gouvernement d'indiquer comment il est fait en sorte que les «fonctionnaires habilités» travaillant en tant qu'inspecteurs du travail aient les qualifications et une formation adéquates pour exercer efficacement leurs fonctions d'inspection (article 7 de la convention no 81, et article 9 de la convention no 129). Conformément aux demandes que lui a adressées la Commission de l'application des normes en 2017, la commission prie le gouvernement de faire en sorte que toutes les fonctions confiées aux inspecteurs du travail n'interfèrent pas avec leurs obligations principales et n'aient pas une incidence négative sur les inspections du travail.*

Articles 10, 11 et 16 de la convention no 81, et articles 14, 15 et 21 de la convention no 129. Moyens matériels et ressources humaines permettant la couverture adéquate des lieux de travail par l'inspection du travail. La commission avait noté précédemment que, selon l'évaluation des besoins effectuée par le BIT en 2015 à la suite de la demande d'assistance technique du gouvernement, il serait essentiel d'augmenter les ressources humaines et matérielles de la SLS (à savoir les moyens de transport, les registres et logiciels appropriés) afin d'accroître le nombre et la qualité des inspections. La commission note avec *regret* que le gouvernement n'a, une fois de plus, fourni aucune information sur d'éventuelles mesures prises à cet égard. Elle note également dans les informations communiquées par le gouvernement que les inspecteurs du travail sont actuellement au nombre de 542 et que 223 postes sont vacants. *En conséquence, la commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour améliorer la situation budgétaire de la SLS et pour que cette dernière bénéficie, pour toutes ses structures, de moyens matériels et humains accrus. A cet égard, la commission prie le gouvernement de continuer à fournir des informations sur le nombre des inspecteurs du travail employés aux niveaux central et local de la SLS et sur leurs moyens matériels (bureaux, équipement et fournitures de bureau, moyens de transport et remboursement des frais de déplacement professionnel) et de prendre des mesures pour faire en sorte que le nombre des inspecteurs et leurs niveaux de ressources leur permettent de s'acquitter de leurs tâches avec efficacité.*

La commission soulève d'autres questions dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de répondre de manière complète aux présents commentaires en 2018.]

to ensure coordination to avoid duplication, for example through the establishment of a joint register on the inspections undertaken by the SLS and the local authorities. In this respect, the Committee notes that section 5 of the procedure for state supervision (adopted by Decree No. 295) provides that labour inspections by the local authorities are conducted pursuant to the annual work plan of the SLS.

The Committee recalls that *Article 4* of Convention No. 81 provides for the placing of the labour inspection system under the supervision and control of a central authority in so far as is compatible with the administrative practice of the Member. The Committee recalls in this respect that it indicated in its General Survey of 2006 on labour inspection, that should certain labour inspection responsibilities be attributed to different departments, the competent authority must take steps to ensure adequate budgetary resources and to encourage cooperation between these different departments (paragraphs 140 and 152). In addition, the Committee recalls the importance of ensuring that organizational changes are carried out in conformity with the provisions of the Conventions, including *Articles 4, 6, 7 and 11* of Convention No. 81 and *Articles 7, 8, 9 and 15* of Convention No. 129. *The Committee therefore requests the Government to provide detailed information on the allocation of adequate budgetary resources to enable the effective performance of labour inspection duties (Article 11 of Convention No. 81 and Article 15 of Convention No. 129). Relatedly, noting the guidance and training provided by the SLS to the local authorities, the Committee requests the Government to provide specific information on how the supervision by the SLS of the local authorities is ensured on a regular basis. The Committee also requests the Government to indicate how it is ensured that the "authorized officials" working as labour inspectors under the supervision of the SLS and the local authorities have the status and conditions of service guaranteeing their independence from any undue external influence (Article 6 of Convention No. 81 and Article 8 of Convention No. 129). Moreover, it requests the Government to indicate how it is ensured that "authorized officials" working as labour inspectors have the adequate qualifications and training for the effective performance of inspection duties (Article 7 of Convention No. 81 and Article 9 of Convention No. 129). In line with the 2017 requests of the CAS, the Committee requests the Government to ensure that other functions entrusted to labour inspectors do not interfere with their primary duties and impact negatively on the quality of labour inspections.*

Articles 10, 11 and 16 of Convention No. 81 and Articles 14, 15 and 21 of Convention No. 129. Material means and human resources to achieve an adequate coverage of workplaces by labour inspection. The Committee previously noted from the 2015 needs assessment undertaken by the ILO following the request for technical assistance by the Government that increasing the number of labour inspectors and material resources (including transport facilities, registers and appropriate software) was essential for enhancing the number and quality of inspections. The Committee notes with *regret* that the Government has, once again, not provided information on any measures taken in this regard. It also notes from the information provided by the Government that there are currently 542 labour inspectors and 223 vacant labour inspection positions. *The Committee therefore once again requests that the Government provide information on the measures taken to improve the budgetary situation of the SLS, and improve the material means and human resources of the services throughout its structures. In this respect, the Committee requests the Government to continue to provide information on the number of labour inspectors working at the central and local levels of the SLS and their material resources (offices, office equipment and supplies, transport facilities and reimbursement of travel expenses), and to take measures to ensure that the number of inspectors and level of resources are appropriate for the effective performance of their duties.*

The Committee is raising other matters in a request addressed directly to the Government.

[The Government is asked to reply in full to the present comments in 2018.]

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 y 129 en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones realizadas por la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), recibidas el 9 de agosto de 2017.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de las conclusiones de 2017 de la Comisión de Aplicación de Normas sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por Ucrania.

Artículos 12, 1), a) y b), 16 y 17 del Convenio núm. 81 y artículos 16, 1), a) y b), 21 y 22 del Convenio núm. 129. Restricciones y limitaciones a la inspección del trabajo. La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la moratoria introducida entre enero y junio de 2015 en las inspecciones del trabajo. A este respecto, la Comisión recuerda que la Comisión de Aplicación de Normas tomó nota de que esta moratoria había expirado y pidió al Gobierno que en el futuro no imponga ninguna de estas restricciones a la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que no se ha adoptado ninguna otra moratoria en relación con la inspección del trabajo. Sin embargo, toma nota con *preocupación* de que la Ley núm. 877, de 1.º de enero de 2017, sobre los Principios Fundamentales de la Supervisión y Control Estatal de la Actividad Económica (que se aplica a una serie de organismos de inspección, incluidos los servicios de inspección) y el decreto ministerial núm. 295, de 26 de abril de 2017, sobre el procedimiento de control y supervisión estatal del cumplimiento de la legislación laboral (por el que se aplican el artículo 259 del Código del Trabajo y el artículo 34 de la Ley de Organismos Autónomos) prevén diversas limitaciones de las facultades de los inspectores del trabajo, incluso en relación con la libre iniciativa de los inspectores del trabajo de realizar inspecciones sin aviso previo (artículo 5 del decreto núm. 295 y artículo 5, 4), de la ley núm. 877), la frecuencia de las inspecciones del trabajo (artículo 5, 1), de la ley núm. 877) y las facultades discrecionales de los inspectores del trabajo de iniciar procedimientos legales rápidos sin aviso previo (artículos 27 y 28 del decreto núm. 295).

En este contexto, la Comisión también toma nota de que la FPU indica que en julio de 2017 el Parlamento aprobó en primera lectura el proyecto de ley núm. 6489 de enmienda de ciertas leyes en relación con la prevención de las presiones excesivas sobre las empresas debido a la supervisión estatal del cumplimiento de la legislación laboral y en materia de empleo, que convierte la realización de visitas de inspección no programadas en un delito administrativo. *Con el fin de garantizar que estas restricciones no se apliquen, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que la ley núm. 877 de 1.º de enero de 2017, y el decreto ministerial núm. 295 de 26 de abril de 2017 se pongan de conformidad con los artículos 12, 1), a) y b), 16 y 17 del Convenio núm. 81 y los artículos 16, 1), a) y b), 21 y 22 del Convenio núm. 129 y para garantizar que no se adoptan restricciones adicionales. La Comisión también recuerda al Gobierno que puede continuar recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este fin.*

Artículos 4, 6, 7 y 11 del Convenio núm. 81 y artículos 7, 8, 9 y 15 del Convenio núm. 129. Organización del sistema de inspección del trabajo bajo la supervisión y el control de una autoridad central. Descentralización parcial de las funciones de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que en virtud del decreto núm. 295, de 27 de abril de 2017, por el que se aplica el artículo 259 del Código del Trabajo y el artículo 34 de la Ley de Organismos Autónomos, actualmente las funciones de la inspección del trabajo son competencia tanto del servicio estatal de trabajo como de las autoridades locales (órganos ejecutivos de los consejos en centros urbanos regionales y en comunidades territoriales integradas rurales y semirurales). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las autoridades de los gobiernos locales están bajo la supervisión del servicio estatal de trabajo, habida cuenta de la orientación, la información y la formación en materia de inspección del trabajo que el servicio estatal de trabajo proporciona a las autoridades locales. Además, el Gobierno indica que el servicio estatal de trabajo puede revocar el nombramiento de «funcionarios autorizados» de las autoridades locales como inspectores si esos funcionarios no ejercen sistemáticamente de la forma debida sus poderes de verificación. El Gobierno también se refiere a los esfuerzos para garantizar la coordinación a fin de evitar duplicaciones, por ejemplo a través del establecimiento de un registro conjunto de las inspecciones realizadas por el servicio estatal de trabajo y las autoridades locales. A este respecto, la Comisión toma nota de que el artículo 5 del procedimiento para la supervisión estatal (adoptado a través del decreto núm. 295) prevé que las inspecciones del trabajo realizadas por las autoridades locales se lleven a cabo con arreglo al plan anual de trabajo del servicio estatal de trabajo.

La Comisión recuerda que el artículo 4 del Convenio núm. 81 prevé que la inspección del trabajo esté bajo la vigilancia y control de una autoridad central siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Estado Miembro. A este respecto, recuerda que en su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, indicó que si ciertas responsabilidades de la inspección del trabajo se atribuyen a diferentes departamentos, la autoridad competente debe adoptar medidas para garantizar que se dispone de recursos presupuestarios suficientes y para alentar la cooperación entre esos diferentes departamentos (párrafos 140 y 152). Además, la Comisión recuerda la importancia de garantizar que los cambios organizativos se llevan a cabo de conformidad con las disposiciones de los Convenios, en particular de los artículos 4, 6, 7 y 11 del Convenio núm. 81 y los artículos 7, 8, 9 y 15 del Convenio núm. 129. *Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la asignación de recursos presupuestarios adecuados para permitir el ejercicio eficaz de las funciones de la inspección del trabajo (artículo 11 del Convenio núm. 81 y artículo 15 del Convenio núm. 129). Del mismo modo, tomando nota de la orientación y formación proporcionada por el servicio estatal de trabajo a las autoridades locales, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información concreta sobre la manera en que se garantiza que de manera regular el servicio estatal de trabajo supervisa a las autoridades locales. La Comisión también pide al Gobierno que indique la manera en que se garantiza que los «funcionarios autorizados» que trabajan como inspectores del trabajo bajo la supervisión del*

servicio estatal de trabajo y las autoridades locales tienen un estatus y unas condiciones de servicio que garanticen su independencia de cualquier influencia externa indebida (artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129). Además, pide al Gobierno que indique la manera en la que se garantiza que los «funcionarios autorizados» que trabajan como inspectores del trabajo tienen unas calificaciones y una formación adecuadas para el ejercicio eficaz de las funciones de inspección (artículo 7 del Convenio núm. 81 y artículo 9 del Convenio núm. 129). En consonancia con la solicitud que realizó en 2017 la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión pide al Gobierno que garantice que las otras funciones encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieren en sus funciones principales ni tienen un impacto negativo en la calidad de las inspecciones del trabajo.

*Artículos 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129. Recursos materiales y humanos para que la inspección del trabajo pueda cubrir de manera adecuada a los lugares de trabajo. La Comisión había tomado nota de que, según la evaluación de las necesidades realizada por la OIT tras la solicitud de asistencia técnica del Gobierno, resulta fundamental incrementar el número de inspectores del trabajo y los recursos materiales (incluidos los medios de transporte, los registros y los programas informáticos apropiados) a fin de aumentar el número de inspecciones y mejorar su calidad. La Comisión **lamenta** tomar nota de que una vez más el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Asimismo, toma nota de que según la información proporcionada por el Gobierno actualmente hay 542 inspectores del trabajo y 223 vacantes de puestos de inspección del trabajo. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para mejorar la situación presupuestaria del servicio estatal de trabajo y aumentar los medios materiales y los recursos humanos de los servicios y de todas sus estructuras. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de inspectores que trabajan a nivel central y local del servicio estatal de trabajo y sus recursos materiales (oficinas, equipos y material de las oficinas, medios de transporte y reembolso de los gastos de viaje) y adopte medidas para garantizar que el número de inspectores y los recursos son suficientes para el desempeño efectivo de sus funciones.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se pide al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2018.]
