



Consejo de Administración

334.^a reunión, Ginebra, 25 de octubre – 8 de noviembre de 2018

GB.334/INS/6

Sección Institucional

INS

Fecha: 3 de septiembre de 2018

Original: inglés

SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe de la décima Reunión Regional Europea (Estambul, 2 a 5 de octubre de 2017)

El Consejo de Administración, en su 332.^a reunión (marzo de 2018), aplazó el examen del documento adjunto a la presente reunión.



Consejo de Administración

332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018

GB.332/INS/4

Sección Institucional

INS

Fecha: 16 de febrero de 2017

Original: inglés

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe de la décima Reunión Regional Europea (Estambul, 2 a 5 de octubre de 2017)

Finalidad del documento

El presente documento contiene el informe final de la décima Reunión Regional Europea, que se celebró en Estambul (Turquía), del 2 al 5 de octubre de 2017. El anexo I contiene las conclusiones de la Reunión: la iniciativa de Estambul, y el anexo II contiene el informe de la Comisión de Verificación de Poderes. La Reunión pidió que, con arreglo al párrafo 4 del artículo 9 del *Reglamento para las reuniones regionales*, 2008, dicho informe fuera puesto en conocimiento del Consejo de Administración.

Se invita al Consejo de Administración a que examine el proyecto de decisión que figura en el párrafo 213.

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: En el proyecto de decisión se invita al Director General a que tenga presente la Iniciativa de Estambul cuando se apliquen los actuales programas y se elaboren las futuras propuestas de programa y presupuesto.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Véanse «Repercusiones en materia de políticas», *supra*

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión en el párrafo 213.

Unidad autora: Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS).

Documentos conexos: Informe presentado al Director General a la décima Reunión Regional Europea: *El futuro del trabajo decente en Europa y Asia Central: Oportunidades y desafíos*, que sirvió de base para los debates de dicha Reunión, y el *Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en Europa y Asia Central*, que fue examinado por la Reunión durante la sesión plenaria especial relativa a la organización del trabajo y la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

Elecciones y nombramientos

1. La décima Reunión Regional Europea de la OIT se celebró en Estambul, Turquía, del 2 al 5 de octubre de 2017.
2. En nombre del Grupo Gubernamental, un representante gubernamental de Alemania presentó un candidato para el cargo de Presidente de la Reunión, que eligió por unanimidad a la Sra. Jülide Sarieroğlu, Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Turquía. También por unanimidad, la Reunión eligió a la Sra. Mira Carovska, Ministra de Trabajo y Políticas Sociales de la ex República Yugoslava de Macedonia, para ocupar el cargo de Vicepresidenta gubernamental, a la Sra. Renate Hornung-Draus, Directora General de Asuntos Europeos e Internacionales de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, para el cargo de Vicepresidenta empleadora, y al Sr. Nikolay Shatokhin, Presidente del Sindicato de Ingenieros Industriales de la Federación de Rusia, para el de Vicepresidente trabajador.
3. Actuando en conformidad con el *Reglamento para las reuniones regionales*, de 2008 (en adelante «el *Reglamento*»), la Reunión designó como miembros de su Comisión de Verificación de Poderes al Sr. Claude March (Gobierno, Malta), al Sr. Flemming Dreesen (empleador, Dinamarca) y al Sr. Jahangir Aliyev (trabajador, Azerbaiyán).
4. La Reunión estableció un comité de redacción encargado de preparar las conclusiones de la Reunión, compuesto por cinco representantes de los gobiernos, cinco representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores:

Representantes gubernamentales: Estonia
Francia
Federación de Rusia
Suecia
Turquía

Representantes de los empleadores: Sra. R. Hornung-Draus (Alemania)
Sr. J. Lacasa Aso (España)
Sr. H. Munthe (Noruega)
Sr. B. Matthey (Suiza)
Sr. Z. Yildiz (Turquía)

Representantes de los trabajadores: Sr. J. Sattarova (Azerbaiyán)
Sr. A. Panychev (Federación de Rusia)
Sr. O. Yildiz (Turquía)

5. La Reunión suspendió la aplicación de algunas disposiciones del *Reglamento*, de conformidad con su artículo 8¹.
6. El Director General, que se encargaba de la organización de la Reunión en virtud del artículo 7 del *Reglamento*, señaló a la atención de la Mesa de la Reunión una comunicación recibida el 27 de septiembre de 2017 de los secretarios generales de la Confederación

¹ Se suspendió la aplicación del artículo 11, con respecto al funcionamiento del Comité de Redacción sobre las conclusiones de la Reunión, a fin de permitir que éste desempeñara su función de manera eficiente y decidiera las modalidades de su actuación, y del artículo 10 (sobre el derecho al uso de la palabra) con respecto a la organización de las sesiones plenarias especiales, a fin de permitir una mayor flexibilidad en la organización de los trabajos.

Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), cuya distribución a todos los participantes de la Reunión se había solicitado. Los miembros de la Mesa, en el desempeño de sus funciones de conformidad con el artículo 6 del *Reglamento*, decidieron por unanimidad no distribuir la comunicación, y acordaron que esa decisión se reflejara en el informe de la Reunión.

Declaraciones de apertura

7. *La Presidenta* dio la bienvenida a los participantes en la décima Reunión Regional Europea y a Estambul, una cuna de la civilización. Agradeció a las organizaciones de interlocutores sociales las perspectivas que habían aportado a los preparativos de la Reunión, la última de esas reuniones antes del centenario de la OIT. La composición de alto nivel de la Reunión daría lugar a una fructífera discusión sobre cuestiones del empleo y el mercado de trabajo. La iniciativa relativa al futuro del trabajo y la promoción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) fortalecerían la cooperación entre los Estados miembros de la región. Como se indicaba en el Informe del Director General, los 51 países de la región habían podido generar oportunidades de empleo, si bien en realidad se habían creado muy pocos empleos calificados. Debería procurarse lograr el pleno empleo sin perder de vista los objetivos del trabajo decente, en particular los derechos de los trabajadores, y los sistemas de protección social. Algunos países estaban registrando niveles de empleo sin precedentes, incluido el empleo juvenil, pero el entorno de formulación de políticas seguía siendo problemático. Los esfuerzos debían encauzarse al aumento de las competencias, la promoción del trabajo de las mujeres y los jóvenes, las medidas de salud y seguridad, y el fortalecimiento del vínculo entre educación y empleo.
8. El presente período había producido logros extraordinarios en el ámbito de la ciencia y la tecnología. A su vez, el mundo se caracterizaba por la turbulencia política. Turquía se había visto afectada en particular por los siete años de guerra civil en la República Árabe Siria, que habían provocado la mayor migración desde la Segunda Guerra Mundial. Con frecuencia los refugiados eran víctimas de xenofobia. Turquía tenía una política de puertas abiertas y hasta la fecha había prestado ayuda humanitaria por una cuantía de 30 000 millones de dólares de los Estados Unidos. En Turquía había más de 3 millones de refugiados, y el Gobierno seguiría ayudándolos y facilitándoles acceso al mercado de trabajo.
9. Los últimos años se habían caracterizado por una serie de crisis, en particular la crisis financiera de 2008. Esto había traído aparejado un aumento del desempleo, aunque ahora se había vuelto a la tasa anterior a la crisis, del 10,2 por ciento. Turquía también se había visto afectada por el golpe militar frustrado del 15 de julio de 2016, que había causado un lamentable número de muertos y heridos, así como daños a la infraestructura, en particular al edificio del Parlamento. Finalmente, la democracia de Turquía se había mantenido y el golpe miliar se había superado gracias a la voluntad popular. Pese a ello, la economía había crecido en un 5,1 por ciento en el segundo trimestre de 2017; la participación de las mujeres en el mercado de trabajo había aumentado y los incentivos para generar empleo, basados en políticas activas del mercado de trabajo estaban comenzando a rendir fruto. Éstas incluían formación profesional y capacitación empresarial, y programas de ayuda para los desempleados. El diálogo social, la solidaridad y la cooperación se promovían permanentemente.
10. *El Director General* agradeció al Gobierno de Turquía los importantes esfuerzos realizados para facilitar la organización de la Reunión en Estambul, el lugar ideal para reunir a todas las partes de Europa y Asia Central. El futuro se cernía colmado de incertidumbre. Desde la última Reunión Regional Europea (Oslo, Noruega, 2013), Europa, cuyo mayor logro había sido el mantenimiento de la paz desde mediados del siglo pasado, había sido objeto de

actividades terroristas y desestabilización debido a la corriente sin precedentes de refugiados que huían del conflicto y las privaciones. Esto permitía extraer dos conclusiones. En primer lugar, actualmente Turquía estaba acogiendo más refugiados que cualquier otro país del mundo y que su población estaba brindando solidaridad, compasión y asistencia a esta población tan vulnerable. Eso debería servir de ejemplo para otros. Y, en segundo lugar, Europa no podía permanecer ajena a los acontecimientos que ocurrían en otras regiones.

- 11.** La recuperación desde la crisis económica, social y laboral de 2008 había sido lenta, incierta y algunas veces frágil, aunque los indicadores macroeconómicos de la región estaban mejorando. Sin embargo, el desempleo elevado, el estancamiento de los niveles salariales y el desempleo juvenil persistían. La mejora de los mercados laborales, el incremento de las oportunidades de trabajo decente y la obtención de resultados más equitativos en el mercado de trabajo eran fundamentales para detener la creciente desigualdad, que retrasaba el crecimiento y la creación de empleo. Los niveles relativamente bajos de desempleo tampoco deberían ocultar los problemas estructurales como el trabajo a tiempo parcial o temporal involuntario. La pérdida de confianza del público en la capacidad de los encargados de la formulación de políticas y las instituciones para responder a sus expectativas de manera creíble y eficaz era un incentivo poderoso para mejorar.
- 12.** Europa y Asia Central, que tenían sistemas de protección social bien establecidos e interlocutores sociales fuertes, independientes y representativos, estaban bien preparados para afrontar estos desafíos. Además, mediante la ratificación por Uzbekistán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), todos los países de la región habían ratificado los convenios fundamentales de la OIT. Los mecanismos de supervisión de la OIT se esforzarían por garantizar que la ratificación y la aplicación fueran de la mano.
- 13.** La comunidad internacional, incluida la OIT, habían reconocido la valerosa y eficaz defensa de los derechos y libertades democráticos de Turquía durante el golpe militar de 15 de julio de 2016, y la Organización se había sumado al pueblo de Turquía en lamentar profundamente la trágica pérdida de vidas. No obstante, las medidas adoptadas para sostener esos derechos democráticos, incluidas las medidas de emergencia, deberían ser coherentes con los derechos fundamentales en el trabajo amparados por los convenios ratificados de la OIT. Los despidos en gran escala de empleados del sector público no debían verse afectados por la discriminación, el castigo de personas inocentes o la obstrucción de las legítimas medidas de huelga o de negociación colectiva. Estas cuestiones suscitaban preocupación y habían desalentado a un gran número de delegados trabajadores de asistir a la Reunión. La forma de seguir adelante era mediante el diálogo, y la Reunión misma podría facilitar los medios para disipar esas preocupaciones iniciando ese diálogo.
- 14.** El rápido cambio del mundo del trabajo exigía que las actividades de la OIT en Europa y Asia Central también evolucionaran. Europa constituía el mejor ejemplo de la aplicación de los ideales y prácticas de la OIT. La Organización había trabajado con los países afectados por la crisis de 2008 y sus consecuencias en el ámbito del empleo juvenil, y para hacer frente a otros desafíos laborales. Proseguía su nueva labor en favor de los refugiados en Turquía. Había fortalecido satisfactoriamente su alianza con la Comisión Europea. Mucho cambiaría antes de la 11.ª Reunión Regional Europea; para entonces el mundo habría recorrido casi la mitad del camino para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular el relativo al crecimiento inclusivo, el empleo pleno y el trabajo decente para todos. La OIT ya habría cumplido su centenario, y habría publicado el informe de la Comisión Mundial de Alto Nivel sobre el Futuro del Trabajo. Todos los Estados miembros europeos, de Lisboa a Dushanbé, de La Valetta a Helsinki, debían participar en la definición del futuro del trabajo. Las discusiones de la décima Reunión podrían resultar decisivas en ese sentido.

15. *La Vicepresidenta empleadora* observó que la Reunión en curso era inusual debido a la baja tasa de participación de delegados trabajadores. A este respecto lamentaba el boicot de la CSI y la CES, que consideraba una muestra de falta de respeto por el tripartismo y el multilateralismo, valores básicos de la OIT. Pese a ello, el Grupo de los Empleadores esperaba una firme declaración tripartita como resultado de la Reunión.
16. Muchos países de la región habían adoptado medidas acordes con la Declaración de Oslo, que había establecido un marco para superar las consecuencias económicas, sociales y políticas negativas de la crisis financiera. Las alentadoras señales de recuperación, aunque con diferentes ritmos de crecimiento según los países, destacaban la necesidad de evaluar qué daba resultados y qué no.
17. El aprovechamiento del potencial y las oportunidades que traería el futuro para la situación económica y social de la región era una buena base para analizar el futuro del trabajo. Las anteriores revoluciones industriales y tecnológicas habían dado lugar al crecimiento de las economías y la productividad, así como a la creación de nuevos puestos de trabajo. Pese a los desafíos de corto plazo derivados de la sustitución del trabajo manual y la necesidad de ampliar las calificaciones y competencias, el ritmo de transformación permitía que la educación y la capacitación se actualizaran, y pudiera dotarse a los trabajadores poco o medianamente calificados de las nuevas competencias profesionales necesarias para funcionar productivamente.
18. Uno de los principales desafíos era asegurar que los empleos que estaban desapareciendo se sustituyeran por nuevos empleos en el ámbito de la tecnología de la información, la computación, la logística y otras tareas más complejas. En relación con la reglamentación del mercado de trabajo, no se trataba de determinar si se requerían nuevas normas, sino de que éstas fueran apropiadas para reglamentar formas de empleo más diversas. La Vicepresidenta empleadora destacó que esto no era un llamamiento a la desregulación sino a la reestructuración de la seguridad social para que comprendiera todas las formas de empleo, con financiación sostenible.
19. Se necesitarían nuevas políticas de educación, competencias y formación para abordar la creciente demanda en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática, así como del cuidado de la salud y la atención social. La readaptación profesional de las personas cuyos empleos se volverían redundantes como resultado de la automatización era importante. La OIT debería examinar oportunidades para incluir la economía de la tecnología de la información en las estructuras representativas a fin de fortalecer su representación.
20. Las expectativas de los empleadores en Europa y Asia Central incluían políticas que fomentaban el crecimiento, el trabajo decente y las oportunidades para todos; políticas activas del mercado de trabajo, así como medidas para impulsar la competencia y el crecimiento de la productividad, por ejemplo, marcos de políticas macroeconómicas; promoción del dinamismo empresarial y la inversión; apoyo a la iniciativa empresarial, y un entorno propicio para las empresas, incluido el establecimiento de empresas nuevas e innovadoras en la economía formal. Las políticas deberían garantizar el mejor uso de las tecnologías y la innovación y tener en cuenta el potencial del futuro del trabajo, una mayor coherencia social y un crecimiento sostenible más fuerte. El desarrollo de las competencias debería concebirse para corregir los desajustes entre la oferta y la demanda, por medio de la cooperación más estrecha entre las empresas y el sector de la educación y la formación. Se necesitaban sistemas de protección social modernos y sólidos que garantizaran la protección de todos los trabajadores, especialmente durante las transiciones entre empleos. También se requerían programas de migración que facilitaran el reconocimiento y la certificación de calificaciones y el empleo de trabajadores migrantes; una cultura de aprendizaje permanente; la organización innovadora del lugar de trabajo, y un diálogo social robusto, representativo, inclusivo y eficaz.

21. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* observó que le resultaba difícil hacer uso de la palabra debido al escaso número de representantes de los trabajadores presentes. Sin embargo, esperaba trazar una descripción clara de la situación política de la región y la repercusión en los trabajadores, así como dar la perspectiva del Grupo de los Trabajadores sobre los desafíos y el potencial de la globalización y el futuro del trabajo.
22. Muchos países, en particular varios países europeos, habían experimentado dificultades económicas, sociales y de otra índole. Los acontecimientos derivados de la crisis financiera de 2008 aún repercutían en la actualidad y afectaban a los países y las empresas de formas que no podían pasarse por alto. Las condiciones de vida de los ciudadanos en general y los trabajadores en particular habían empeorado, habían surgido conflictos y la migración y la inflación habían aumentado; se trataba de problemas que había que enfrentar. El Grupo de los Trabajadores pretendía que la economía fuera más fuerte y la población más próspera. Esto debería lograrse mediante el diálogo social. El portavoz recomendó que se señalaran a la atención del G-20 los resultados de la Reunión de Estambul.
23. Deseaba una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en la formulación de políticas y asignaba gran importancia a los principios y valores fundamentales de la OIT. Los cambios en curso — el desequilibrio entre ingresos y remuneración — tenían importantes repercusiones en las economías. Las políticas destinadas a abordar las repercusiones de la globalización en el trabajo y los lugares de empleo eran fundamentales para lograr economías sostenibles, altos niveles de empleo, una mejor calidad de vida de los trabajadores y un aumento de la productividad. En los últimos años, la distribución de los ingresos no había sido justa, lo cual se había traducido en una mayor brecha de la riqueza entre diferentes países. El portavoz del Grupo de los Trabajadores destacó que esto había llevado al descontento entre los trabajadores, la pérdida de empleos, y sueldos por debajo del salario vital. El crecimiento económico se basaba en el trabajo como factor de producción. Las circunstancias de la vida y el trabajo debían tenerse en cuenta.
24. Los problemas a que hacían frente los países debilitaban la cooperación y el diálogo social, causando malentendidos entre los países, que podían desencadenar conflictos que debían resolverse mediante el diálogo facilitado por la OIT.

Alocución especial de Su Excelencia, Sr. Binali Yıldırım, Primer Ministro de la República de Turquía

25. *El Primer Ministro de la República de Turquía, Sr. Binali Yıldırım*, reconoció la labor de casi un siglo de la OIT en la promoción de la justicia social y agradeció al Consejo de Administración la elección de Turquía como país anfitrión de la Reunión Regional Europea. Dio la bienvenida a todos los participantes a Estambul, una ciudad global.
26. Los últimos años habían traído aparejada una serie de cambios en el mundo del trabajo, que habían repercutido tanto en los empleadores como en los trabajadores. Muchos países habían sufrido a raíz de la crisis financiera de 2008. Los países se habían visto afectados por el terrorismo, perturbaciones internas, cambios demográficos e inestabilidad, y los gobiernos se habían visto obligados a adoptar medidas correctivas.
27. En Siria se libraba una guerra civil. En los últimos seis años, Turquía había recibido 3,5 millones de refugiados sirios. Había mostrado una generosidad excepcional y una gran hospitalidad al acoger a esas personas. Eso era parte de la cultura nacional y había suscitado el reconocimiento de la comunidad internacional, pero nada más. En particular, los Estados miembros de la Unión Europea (UE) habían permanecido aparentemente indiferentes a los problemas que afrontaba Turquía. Sin embargo, el país no lamentaba recibir a los refugiados de la guerra civil en Siria. Según los cálculos actuales, estaba asignando la segunda

proporción más alta del producto interno bruto (PIB) del mundo a la ayuda humanitaria, después de los Estados Unidos.

- 28.** La crisis económica proseguía y algunos países se encontraban al borde de la bancarrota; Turquía estaba rodeada de zonas de inestabilidad, había absorbido un gran número de refugiados y había resistido un golpe militar. Sin embargo, en la primera mitad de 2017 su economía había crecido en un 5 por ciento, el segundo porcentaje más alto de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el tercero del mundo, después de China y la India. La tasa duplicaba la media de la UE. El firme compromiso del país con la democracia le permitía superar las crisis. Seguía desempeñando su función de puente único entre diferentes regiones geográficas y culturales. La aviación civil ejemplificaba un importante cambio económico. En la década de los setenta los Estados Unidos habían sido el principal centro de aviación; en la década de los ochenta ese lugar había sido ocupado por Europa Occidental. Se estaba construyendo en Turquía un nuevo aeropuerto con capacidad para 200 millones de pasajeros por año, lo cual convertiría al país en una importante plataforma internacional. El centro ahora se estaba desplazando hacia el este. Los países desarrollados de Occidente estaban saturados y los de Oriente y el Lejano Oriente gozaban de mayor dinamismo económico. Sin embargo, la suerte de todos los países estaba interrelacionada y los problemas debían resolverse juntos. Nada se resolvería aisladamente. Una pérdida de autoridad en zonas vecinas estaba alimentando el terrorismo, cuyo ingreso en Europa era impedido por Turquía. El número de refugiados que cruzaban el mar Egeo se había reducido gracias a las iniciativas de Turquía. Al mismo tiempo, el país observaba que los miembros del Partido de los Trabajadores Kurdos (PKK) eran acogidos en Europa. La UE, la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y la comunidad internacional, incluida la OIT, debían trabajar juntos para proteger la paz.
- 29.** El golpe militar del 15 de julio de 2016 había sido un ataque muy grave contra la democracia, los derechos humanos y la sociedad. Durante años FETÖ se había infiltrado en las fuerzas armadas, la policía, el Poder Judicial y la administración pública de Turquía, obteniendo así el control de instituciones clave que habían intentado secuestrar y volver en contra del pueblo turco. El golpe militar había fracasado gracias a millones de personas que mantuvieron su fe en la democracia y ejercieron una resistencia pasiva al levantamiento armado. El Gobierno tenía el derecho de castigar a los que habían perpetrado ese delito. En Europa Occidental se produjo una situación semejante. Cuando Alemania Oriental y Occidental se unificaron, 500 000 funcionarios públicos de Europa Oriental fueron despedidos. El Gobierno admitió que algunas personas tal vez habían sido encarceladas indebidamente, pero confiaba en el proceso legal para rectificar esas situaciones y se había instituido un mecanismo para recibir denuncias.
- 30.** El principal tema de la Reunión era el futuro del trabajo. El trabajo estaba cambiando, las antiguas actividades estaban desapareciendo, las que persistían tenían un menor coeficiente de mano de obra y había menos trabajo agrícola. Estaban surgiendo nuevas ocupaciones, de índole más intelectual. Se requerían soluciones eficientes para responder a las preocupaciones que esto planteaba. Los sindicatos deberían centrarse en la sostenibilidad del empleo, y no en los salarios. Los empleadores y los trabajadores deberían unirse para encontrar formas de que su empleo fuera sostenible. En Turquía, la participación de la fuerza de trabajo había aumentado en los últimos años del 45 al 55 por ciento. Se creaban un millón de nuevos puestos de trabajo por año, pero todos los años entraban 1,3 millones de personas al mercado de trabajo. Aunque la economía de Turquía y el ingreso per cápita se habían triplicado en los últimos quince años, era necesario seguir fortaleciendo la economía. Para mantener la paz social, deberían promoverse la distribución equitativa, las medidas de salud y seguridad y la sindicación. El triángulo dorado de la concertación social debía mantenerse. Uno de los activos de Turquía era su población joven, y el país estaba adoptando medidas para mejorar la educación y la formación profesional. El objetivo era reducir el desempleo y aumentar la oferta de trabajo decente. En 2020 Turquía habría hecho la transición de la categoría de países de ingresos medios a la de ingresos altos.

31. Turquía asignaba al diálogo social un lugar central en la regulación de todos los aspectos del trabajo. El diálogo no siempre era fácil y en algunos casos incrementaba la animosidad, pero los gobiernos tenían la obligación de zanjar las brechas y crear un espacio de diálogo. La Reunión constituía precisamente un espacio de ese tipo. La paz regional y mundial sólo se lograría mediante la unión a través del diálogo y la suma de fuerzas. Los problemas de hoy no deberían pasar a las futuras generaciones.

Discusión general sobre el Informe del Director General titulado *El futuro del trabajo decente en Europa y Asia Central: Oportunidades y desafíos*

Presentación del Informe

32. *El Director Regional para Europa y Asia Central de la OIT* presentó el Informe del Director General titulado *El futuro del trabajo decente en Europa y Asia Central: Oportunidades y desafíos*. Observó que la recuperación se estaba afianzando en forma gradual, aunque desapareja, en toda la región, si bien el crecimiento inclusivo seguía siendo difícil de alcanzar para muchos. Una instantánea de la situación económica y social y las principales tendencias del mercado de trabajo en toda la región y sus subregiones mostraba un panorama heterogéneo de las desigualdades cada vez mayores entre los Estados Miembros y dentro de ellos, así como frustraciones e incertidumbres acerca del futuro, que también tenían repercusiones políticas en algunos países.
33. El Informe describía la amplia variedad de enfoques adoptados por los países, entre otros, políticas macroeconómicas y fiscales de apoyo, reforma estructural, diversos programas de promoción del empleo y formación, medidas de protección social, incluidos salarios mínimos, cambios en la gobernanza del mercado de trabajo y promoción de la iniciativa empresarial y la movilidad laboral.
34. La OIT había incrementado el alcance de sus actividades, que comprendía más países de la región, en todas las subregiones, incluidos algunos Estados miembros de la UE. El programa de políticas acordado en Oslo seguía siendo tan importante como en 2013, con una considerable necesidad de fortalecer la coherencia de las políticas macroeconómicas, sociales, educativas y del mercado de trabajo en toda la región. La sostenibilidad de los sistemas de protección social, la escasa productividad a pesar de los adelantos tecnológicos, los bajos niveles de inversión pública y privada y las diferencias de género en relación con los ingresos y la protección social, la participación en el mercado de trabajo y los empleos de calidad continuaban representando un desafío para algunos países. A pesar del elevado nivel de compromiso con los valores de las normas internacionales del trabajo y las ratificaciones, aún persistían importantes problemas en la aplicación y el cumplimiento.
35. El diálogo social era una poderosa herramienta para promover el trabajo decente, abordar estos desafíos del mercado de trabajo y aprovechar las oportunidades. No obstante, la crisis había demostrado que el diálogo social tripartito no se sostenía por sí solo; requería el compromiso firme y renovado de todos. Su práctica había disminuido en muchos países de la región, aunque el tripartismo nunca había tenido más importancia para garantizar que se escuchara la voz de todos y que el futuro del trabajo incluyera trabajo decente y protección universal.
36. La iniciativa relativa al futuro del trabajo invitaba a los Estados Miembros a reflexionar sobre la sociedad en que deseábamos vivir; el futuro que queríamos; la forma y el momento de crear suficiente trabajo decente para todos; el modo en que formas nuevas y emergentes de organización del trabajo y producción repercutían en la naturaleza del trabajo, incluida la

relación de trabajo, los respectivos derechos y responsabilidades de los actores del mercado de trabajo; las funciones y responsabilidades de los respectivos participantes, y la manera en que las instituciones de gobernanza deberían operar y funcionar.

Discusión del Informe del Director General

37. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* acogió con satisfacción el enfoque práctico y concreto consistente en mostrar estudios de casos reales. La región había experimentado un crecimiento económico y del empleo, pero persistían los desafíos y el Informe promovía la Agenda 2030 para abordarlos. El Grupo de los Empleadores había aportado contribuciones al Informe y abogaba por un enfoque equilibrado que tuviera en cuenta las necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas. También se hacía hincapié en la necesidad de lograr el crecimiento por medio de inversiones, reformas estructurales y medidas de consolidación fiscal.
38. Las tendencias del mercado de trabajo y el futuro del trabajo presentados en el Informe trazaban un panorama pesimista, que suscitaba temores e ideas erróneas, en tanto que las respuestas de política eran más positivas, centrándose en la promoción del empleo, el empleo juvenil, las políticas relativas a la iniciativa empresarial, los servicios de empleo, la protección social, la gobernanza y el diálogo social. El Grupo de los Empleadores valoraba las actividades emprendidas por la OIT desde la Declaración de Oslo, pero consideraba que debía prestarse más atención al desarrollo de las competencias y a la corrección del desajuste entre la oferta y la demanda. Los sistemas de protección social modernos y sostenibles requerirían mayor supervisión y análisis.
39. El Informe no tenía en cuenta las características ni los problemas específicos de la región. Muchas afirmaciones no se fundamentaban en datos ni estaban respaldadas por las tendencias, en particular el crecimiento del empleo en Europa Oriental. Se mencionaban causas posibles, pero éstas no se basaban en pruebas. El auge de las formas atípicas de empleo se presentaba de forma negativa, lo cual no era útil ni realista. Estas formas de empleo, que representaban sólo una pequeña parte del empleo, podrían ser un paso intermedio del desempleo al mercado de trabajo.
40. La oradora formuló un llamamiento a celebrar una discusión sobre las normas y marcos que permitían a los países aprovechar las oportunidades que brindaba la tecnología, proporcionaban la protección necesaria a los trabajadores y al mismo tiempo promovían un enfoque inclusivo para que las nuevas formas de trabajo se integraran en el mercado de trabajo.
41. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* destacó que los trabajadores no eran responsables de las crisis. La Declaración de Oslo mantenía su vigencia; las medidas de política señaladas debían aplicarse y los beneficios del crecimiento debían distribuirse de forma equitativa. Turquía acogía más refugiados que cualquier otro país y se habían aplicado muchas iniciativas del mercado de trabajo para responder a sus necesidades así como a las de las comunidades de acogida, pero una solución internacional era imperiosa.
42. La disminución del número de trabajadores afiliados a sindicatos podía atribuirse a nuevas formas de trabajo, un ámbito en que la OIT podía colaborar. Era necesario reactivar el diálogo social y reconocer que la sindicación aumentaba la productividad. La cooperación de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y las condiciones de trabajo eran importantes para reducir el número de accidentes de trabajo, pero aún quedaba mucho por hacer.

43. La décima Reunión Regional Europea incluyó la participación de representantes de los trabajadores de sólo 7 de los 51 países de la región, mientras que había representantes de los empleadores de 41 países. Aunque la CSI y sus afiliados fueron invitados a participar, se habían negado a hacerlo, debilitando así la voz de los trabajadores. Las cuestiones relativas al trabajo infantil, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la sindicación y la subcontratación deberían tratarse en foros como la Reunión.
44. *Un representante del Gobierno de Estonia*, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, señaló que Noruega se sumaba a la declaración. La UE apoyaba la iniciativa relativa al futuro del trabajo y muchos de los países habían mantenido diálogos nacionales sobre ese tema, en busca de propuestas concretas e innovadoras sobre la forma de abordar las transformaciones del mundo del trabajo impulsadas por la globalización, la automatización, la digitalización, los cambios demográficos y la migración internacional. La OIT debería proveer datos, así como un conjunto de herramientas de política a fin de acompañar a los interlocutores tripartitos a transitar la cuarta revolución industrial y garantizar que nadie se quedara atrás, como se afirmaba en la Agenda 2030. El orador lamentaba que no se hubiera encontrado una solución para que todos los representantes del Grupo de los Trabajadores participaran en la Reunión Regional Europea. Esta situación excepcional no debería menoscabar la credibilidad de la OIT; el resultado de las discusiones era para todos los interlocutores tripartitos. El empleo juvenil era una prioridad en las regiones y el apoyo de la OIT a los regímenes de garantías para los jóvenes era acogido con beneplácito. El potencial de la digitalización debía aprovecharse, reflexionando sobre nuevas formas de trabajo y relaciones de empleo para garantizar el trabajo decente y productivo.
45. El desarrollo de las competencias, la formación profesional, el aprendizaje permanente y la necesidad de corregir los desajustes entre la oferta y la demanda eran fundamentales para garantizar que los trabajadores mantuvieran la empleabilidad y respondieran a la dinámica del mercado de trabajo. Las inversiones en mejores investigaciones del mercado de trabajo para articular la oferta y la demanda de competencias eran esenciales. La formulación y aplicación de políticas que permitieran a hombres y mujeres conciliar su vida laboral y familiar para fomentar una mayor participación en el mercado de trabajo también eran necesarias. Los cambios sin precedentes en el mundo del trabajo se habían traducido en un aumento de la desigualdad. A fin de mitigar esos posibles efectos, se necesitaban sistemas de protección social adecuados y sostenibles.
46. La UE era el mayor donante de la región. La OIT desempeñaba una función clave en cuanto a la asistencia técnica, en particular para promover el trabajo decente, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la transición de la economía informal a la economía formal, el fortalecimiento de la inspección del trabajo y el fomento del diálogo social. La UE apoyaba las iniciativas de la OIT para abordar los desafíos planteados por el incremento de la migración, así como la crisis de los refugiados.
47. *El Ministro de Trabajo y Protección Social de la Población de Azerbaiyán* apoyaba la iniciativa relativa al futuro del trabajo de la OIT. El principal objetivo estratégico de su país había sido la creación de una nueva economía, centrada en el aumento de la productividad y la mejora de la previsión social. Azerbaiyán se había convertido en uno de los principales países en cuanto a crecimiento económico gracias a enfoques modernos, prioridades económicas nacionales y reformas extremadamente bien concebidas. El Gobierno se proponía aumentar las oportunidades de trabajo decente, luchar contra el empleo informal, alentar a las empresas privadas y mejorar la formación profesional, la seguridad social y las condiciones de trabajo, la igualdad de género y los servicios públicos de empleo. La importancia del diálogo social se reconoció mediante el establecimiento en 2016 de la comisión nacional tripartita. Se estaban preparando nuevas estrategias de empleo en virtud del Programa de Trabajo Decente por País 2016-2020.

48. *El Ministro de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia* afirmó que su Gobierno, junto con los interlocutores sociales, había participado activamente en la iniciativa relativa al futuro del trabajo y abordado las normas del trabajo. En particular, el Gobierno había adoptado la importante decisión de vincular el salario mínimo al costo de vida mínimo en 2019. Se requerían nuevos mecanismos para evaluar los niveles de educación y los resultados de la formación que cumplieran los requisitos de los empleadores. La OIT debería seguir analizando nuevas tecnologías para evaluar la repercusión en el mercado de trabajo, por ejemplo las tecnologías de datos podrían redundar en una mayor responsabilidad financiera.
49. *El delegado empleador de Portugal* hizo suyas las preocupaciones expresadas en el Informe del Director General sobre las repercusiones de los cambios demográficos, la organización del trabajo y los sistemas de protección social. El envejecimiento de la población en su país planteaba problemas de protección social. Mejores sistemas de trabajo y de fortalecimiento de la protección social contribuirían de manera fundamental al logro de los ODS. A tal fin, instrumentos como acuerdos de comercio bilateral y trabajo que fijaran normas comunes eran importantes para proteger economías pequeñas como la de Portugal de la competencia desleal. En lo que se refería a los migrantes y los refugiados, el orador señaló que la experiencia de Portugal podía constituir una buena práctica para integrarlos sin discriminación.
50. *El Ministro de Empleo y Relaciones Laborales de Uzbekistán* señaló que el Informe del Director General proporcionaba un buen panorama de las tendencias y futuros desafíos a los que hacían frente los países de Asia Central. Subrayó que las políticas y los programas debían reflejar las situaciones nacionales concretas. En tal sentido, apreciaba la satisfactoria colaboración con la OIT que contribuía a mejorar el nivel de vida y las condiciones de trabajo, y crear oportunidades de empleo. Con la ratificación reciente por Uzbekistán del Convenio núm. 87 de la OIT todos los Estados Miembros de Asia Central habían ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. El orador afirmó que en su país se habían hecho importantes avances para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la cosecha de algodón, por medio de un sistema de vigilancia instituido con la asistencia de la OIT.
51. *La Viceministra de Seguridad Social y Trabajo de Lituania* expresó su acuerdo en que problemas como el envejecimiento de la población, la migración y el desarrollo social repercutían en el mundo del trabajo. La clave para crear más trabajo decente residía en el diálogo social, que exigía un auténtico compromiso con los interlocutores tripartitos. La oradora lamentó que muchas delegaciones en la Reunión Regional Europea no estuvieran constituidas en forma tripartita, lo cual menoscababa los valores básicos de la OIT. Destacó la importancia de la igualdad de género, el desarrollo de las competencias para corregir los desajustes entre la oferta y la demanda por medio de la actualización, la formación empresarial y el aprendizaje permanente. Se refirió al Sistema Nacional de Control de los Recursos Humanos de Lituania, el nuevo modelo social lituano para combatir la pobreza y la nueva Ley del Trabajo que incluía horarios de trabajo flexibles y normas de contratación y despido. Por último, la oradora reiteró la necesidad permanente de entablar un diálogo social; la OIT estaba en condiciones óptimas de asesorar sobre las mejores formas de hacerlo.
52. *El delegado empleador de la Federación de Rusia* afirmó que la turbulenta situación económica y social había causado inestabilidad, lo que atentaba contra el trabajo decente. Era importante crear condiciones que posibilitaran la creación de trabajos de buena calidad y aumentaran la productividad, lo que con frecuencia dependía de nuevas tecnologías. Se requería una mayor inversión en tecnología para mantener la competitividad y la productividad. La demanda de administradores altamente calificados dependía de marcos nacionales de calificaciones y de acuerdos regionales de reconocimiento de las competencias. En la Federación de Rusia se habían establecido 25 consejos regionales que certificaban las calificaciones y acreditaban los programas de formación. Se requería

protección social basada en un sistema apropiado de seguro social contributivo, a una tasa de cotización razonable. El orador mencionó un nuevo indicador que medía la sostenibilidad de las empresas, la gobernanza empresarial y la rendición de cuentas.

53. *El Viceministro de Trabajo y Protección Social de Belarús* observó que el Informe del Director General era una buena base para la discusión, que presentaba una diversidad de enfoques prácticos. En Belarús, el desequilibrio en el mercado de trabajo obedecía a una escasez de mano de obra calificada. A ese respecto, se había establecido un sistema de formación en materia de gestión que preveía las necesidades del mercado de trabajo. Las nuevas formas de trabajo exigían una mayor flexibilidad de la legislación laboral y recientemente Belarús había instituido una nueva disposición sobre teletrabajo.
54. *La Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral* hizo suya la declaración del representante del Gobierno de Estonia en nombre de la UE y sus Estados miembros. Refiriéndose a la ausencia sin precedentes de la CSI y la CES y de una gran proporción de miembros del Grupo de los Trabajadores en la décima Reunión Regional Europea, formuló un llamamiento inequívoco a respetar, en la ley y en la práctica, los derechos fundamentales del trabajo y el Estado de derecho, consagrados en los convenios internacionales del trabajo de la OIT y el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Lamentaba las medidas adoptadas por la CSI y la CES, que habían dado lugar a la ausencia de una gran proporción de miembros del Grupo de los Trabajadores en la Reunión. La oradora instó a Turquía a adoptar medidas urgentes sobre el trato de los trabajadores turcos para garantizar su derecho a recurrir y a la libertad de expresión, que constituían la base de un diálogo pacífico y productivo.
55. A diez años del comienzo de la crisis, la economía europea estaba recuperándose, lo que permitía centrarse ya no sólo en las emergencias sino en la forma que queríamos dar al futuro. La iniciativa relativa al futuro del trabajo había atraído mucha atención en numerosos diálogos nacionales que incluían cambios de largo plazo en el mundo del trabajo y la formulación de orientaciones de política apropiadas. La oradora destacó que la importancia del futuro del trabajo se reflejaba en la iniciativa de la UE sobre el Pilar europeo de derechos sociales, un compromiso político de lograr una Europa que tuviera más en cuenta los aspectos sociales y la equidad. La iniciativa había recibido importantes aportaciones de la OIT y ahora contribuía a la labor de ésta.
56. Además del empleo y la protección social, en el Informe se señalaban los desafíos relativos a los derechos fundamentales y el diálogo social. La ratificación universal era importante, pero era necesario que estuviera acompañada de una aplicación eficaz. La oradora observó que la UE y la OIT necesitaban esforzarse en mayor grado en pos de la creación de capacidad y la investigación sobre el diálogo social para que alcanzaran su potencial pleno.
57. *El Secretario de Estado del Ministerio de Política Social de Ucrania* destacó que el Gobierno de su país había llevado a cabo reformas que dieron lugar a tendencias favorables en la economía, entre ellas la duplicación del salario mínimo, la reforma del derecho laboral, una mejor inspección del trabajo y una negociación colectiva más fuerte. El Gobierno había alentado considerablemente el aumento del empleo, en particular la desregulación de la economía y modificaciones de las leyes que regulaban la forma de administrar empresas. También se había instituido con éxito una estrategia sobre las pequeñas y medianas empresas (pymes) para el período hasta 2020. Ucrania apoyaba las normas y otros instrumentos internacionales para asegurar los derechos humanos de los migrantes y los refugiados; en Ucrania había 1,8 millones de desplazados internos que necesitaban asistencia. El Gobierno había trabajado con la UE y había alcanzado un acuerdo relativo a la lucha contra las violaciones de los derechos humanos.

58. *El Secretario de Estado del Gobierno de Finlandia* observó que los salarios de su país se fijaban por medio de la negociación colectiva. Según una encuesta de Finlandia, casi el 90 por ciento de los empleados públicos y privados estaban amparados por convenios colectivos. Los futuros desafíos de los mercados de trabajo de Europa y Asia Central eran enormes, apremiantes e imposibles de prever. Independientemente de los cambios, el trabajo decente y los medios de subsistencia para todos debían protegerse. Los gobiernos y los interlocutores sociales debían luchar contra el cambio climático, la discriminación, la desigualdad, las condiciones de trabajo inaceptables y las vulneraciones de los derechos humanos. La región de Europa y Asia Central fue la primera en lograr la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Aunque la ratificación era una señal positiva de compromiso, la puesta en marcha y la aplicación eran básicas.
59. *El Secretario de Estado de Trabajo, Empleo, Veteranos y Asuntos Sociales de Serbia* afirmó que la Reunión contribuiría a la creación de alianzas sociales fuertes en los países europeos y serviría de ejemplo y de incentivo para la cooperación regional y mundial. El orador apoyaba la continuación de la cooperación intensiva con la OIT. Serbia seguiría aplicando las normas establecidas en los convenios y otros instrumentos de la OIT, como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. El Programa de Trabajo Decente por País de Serbia 2013-2017 había traído aparejados muchos cambios positivos. La lucha contra la economía informal, la creación de la capacidad de la inspección del trabajo y el control del cumplimiento eran prioritarios para Serbia, y se centraban en la concienciación pública sobre la forma en que los ciudadanos se beneficiarían del trabajo declarado, el apoyo a los empresarios y las pymes, y la eliminación del trabajo infantil.
60. *El Secretario de Estado para Asuntos Económicos de Suiza* acogió con satisfacción la iniciativa del centenario del Director General, que debía rendir fruto más allá de 2019 y situaba a las mujeres y los hombres en el centro mismo del mundo del trabajo. El diálogo social debía estar abierto a nuevas ideas, puesto que ya no trataba únicamente del modelo clásico empleador-trabajador. El asesoramiento de la OIT en tres esferas era de importancia fundamental, a saber: 1) cómo hacer la transición a la economía digital y organizar los nuevos tipos de relaciones laborales necesarios; 2) cómo crear un nuevo entorno empresarial a medida que evolucionaban los procesos, y 3) cómo garantizar la justicia social. Los futuros mercados de trabajo llevarían a nuevos tipos de protección social y de los trabajadores, que exigirían un diálogo social y el respeto pleno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la promoción de la igualdad de género y la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. La confianza mutua entre las partes era fundamental. Era necesario adoptar medidas para proteger a los interlocutores sociales, y en tal sentido Suiza estaba preparando una declaración que se daría a conocer en 2018 a fin de alentar la negociación colectiva para proteger a los trabajadores suizos.

Reunión ministerial informal

61. *Los ministros de trabajo y los jefes de delegaciones* participaron en una reunión ministerial informal sobre el acceso equitativo y eficaz a los mercados de trabajo para los migrantes y los refugiados, a la que asistieron también los interlocutores sociales. La reunión fue presidida por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Turquía, Sra. Jülide Sarieroğlu. El Director General de la OIT presentó el tema y la Sra. Marianne Thyssen, Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, pronunció el discurso de apertura. A continuación formularon declaraciones el representante de los empleadores, Sr. Erol Kiresepi, Presidente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y miembro de la Junta de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), y el representante de los trabajadores, Sr. Mahmut Arslan, secretario general de la Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos (HAK-IS).

62. La discusión fue abierta y emotiva. Las cuestiones de la migración y de los refugiados figuraban entre las más importantes y características de ese momento, por lo que la buena gobernanza era imperiosa en casi todos los países. Esas cuestiones habían adquirido la mayor prioridad en las agendas nacionales e internacionales, como se reflejaba en la Agenda 2030, la discusión en curso para la adopción de dos pactos mundiales sobre los migrantes y los refugiados, y la adopción en junio de 2017 de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Esos compromisos internacionales deberían facilitar la acción a nivel nacional y no sustituirla.
63. La migración, aunque compleja y problemática, también se consideraba una oportunidad. Se destacó la necesidad de distinguir entre migrantes y refugiados: el derecho internacional les ofrecía protecciones separadas y las repercusiones de las políticas eran muy diferentes.
64. Pese a la fuerte justificación económica de la migración laboral, ésta generaba una considerable resistencia política y social. Se sugirieron varias medidas posibles para frenar la migración irregular, que podía guardar relación con la trata y el tráfico ilícito de personas, entre otras cosas organizar el regreso de los migrantes en situación irregular, crear oportunidades de empleo en los países de origen y abrir vías legales de migración.
65. El Grupo de los Empleadores añadió que el sector privado podía cumplir una función central para prevenir la competencia desleal y contribuir a la buena gobernanza de la migración laboral. A tal efecto, las políticas inmigratorias deberían basarse en las necesidades del mercado de trabajo, las alianzas innovadoras para la iniciativa empresarial, la mejora de las competencias profesionales y el ajuste entre competencias y puestos de trabajo, mientras que la transferibilidad de la seguridad social contribuiría a la movilidad y facilitaría el retorno oportuno de los migrantes a sus países.
66. Los oradores reconocieron los notables esfuerzos desplegados por el Gobierno de Turquía durante los últimos seis años para lidiar con la crisis de los refugiados sirios. Turquía había acogido unos 3,5 millones de refugiados sirios y facilitaba el acceso al mercado de trabajo de los que estaban en edad de trabajar. El representante de los trabajadores observó, al igual que otros oradores, que prestar asistencia y proteger a los refugiados era una cuestión de derechos humanos y que la situación en Turquía no era sostenible a largo plazo. Se requería solidaridad y una mejor distribución de las responsabilidades entre los países europeos.
67. Se consideró que abordar la informalidad y la discriminación entre los refugiados y los trabajadores migrantes era una de las formas más eficaces de lidiar con el *dumping* social y de velar por una efectiva integración. Deberían crearse formas de aprendizaje informales para los trabajadores poco calificados. Las refugiadas sirias necesitaban atención especial, pues hacían frente a más obstáculos debido a las normas culturales. Ningún país o agente podía resolver esas cuestiones por sí solo. La cooperación y coordinación en los distintos planos, entre diferentes organizaciones y ministerios y entre países era indispensable. A nivel nacional, era esencial aplicar un enfoque del gobierno en su conjunto, que alentara las sinergias entre las políticas sociales, de empleo, de educación y de migración.
68. Las alianzas con organizaciones de la sociedad civil podían ayudar a prestar apoyo y servicios más rápidamente a las personas necesitadas. A su vez, esas alianzas debían armonizarse con la coordinación y las sinergias entre las organizaciones nacionales e internacionales pertinentes.
69. Se señaló que los acuerdos entre gobiernos podían desempeñar un papel importante para reducir la carga excesiva de los costos de contratación para los trabajadores migrantes, especialmente los poco calificados, contribuyendo así a una contratación equitativa. Esto era coherente con las recientes estimaciones de la OIT a nivel mundial del trabajo forzoso, que indicaban que la mitad de los 25 millones de personas que se calculaba eran objeto de trabajo forzoso estaban atrapadas en la servidumbre por deudas debido a malas prácticas de contratación.

70. A pesar de las circunstancias diversas de los países, se destacó la importancia de ayudar a los solicitantes de asilo a acceder al empleo asalariado. Se habían aplicado medidas como la emisión de permisos de trabajo en virtud de la protección temporal, cursos de idiomas, la formación en el empleo, la identificación y el reconocimiento de competencias, la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y la asignación de solicitantes de asilo para cubrir puestos vacantes. Se señalaron enfoques integrales que combinaban el acceso a los mercados de trabajo con la asistencia en materia de vivienda, salud, educación y actividades culturales.
71. Los fracasos de las políticas nacionales o los desafíos de política que aún persistían, a pesar de la movilización de considerables recursos humanos y financieros, demostraban la complejidad de las cuestiones de que se trataba y la importancia de aprender unos de otros por medio del intercambio de experiencias. Se destacaron la multiplicación de las políticas, las directrices y los compromisos internacionales, y la persistente brecha entre la teoría y la práctica. Se formuló un llamamiento a cumplir esos compromisos y se sugirió que la siguiente Reunión Regional ofreciera una oportunidad para intercambiar información acerca de los progresos realizados sobre el terreno. Esto se ajustaba a las conclusiones de la discusión general sobre la migración laboral de junio de 2017, que había destacado la necesidad de elaborar plataformas para el intercambio periódico entre los mandantes tripartitos de la OIT.
72. Sin duda, la buena gobernanza de la migración laboral y las corrientes de migración se beneficiarían del diálogo social y la participación plena de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para encontrar soluciones a esas cuestiones complejas y problemáticas. En varios casos, los interlocutores sociales se habían involucrado en las respuestas, y la Comisión Europea y los interlocutores sociales de la UE estaban finalizando una alianza para la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.

Discusión del informe del Director General (cont.)

73. *La Viceministra de Trabajo y Política Social de Bulgaria* señaló los problemas que la región había experimentado desde la Reunión de Oslo, en particular la inestabilidad, la crisis de los refugiados y el Brexit. Destacó los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y el desempleo juvenil.
74. En los últimos años, Bulgaria había registrado una tendencia sostenida de disminución del desempleo. La tasa de desempleo era del 6 por ciento, inferior a la media de la UE, y la de desempleo juvenil era del 14 por ciento. No obstante, Bulgaria padecía una insuficiencia de trabajadores calificados. El Gobierno había adoptado medidas para prestar apoyo a los trabajadores, en especial a los excluidos del mercado de trabajo, mediante programas de formación y apoyo financiero a los empleadores para la contratación de jóvenes. El país estaba comprometido con el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. A este respecto, estaba promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y se había puesto en marcha un procedimiento legislativo para facilitar la reinserción de la mujer en el mundo del trabajo después de un período de ausencia.
75. *El Subsecretario de Trabajo de Turquía* afirmó que, a pesar de los efectos de la crisis, Turquía registraba buenos indicadores; por ejemplo, la tasa de crecimiento era del 5 por ciento, el doble de la tasa de crecimiento media de los países de la OCDE, y la tasa de desempleo se había mantenido estable. Esa situación positiva se debía a políticas como programas de formación en el empleo e incentivos a los empleadores que contrataban a mujeres y jóvenes. En cuanto a la migración, Turquía era un país de origen, tránsito y destino, y, en consecuencia, había formulado políticas para regular las corrientes de migración.

76. Los nuevos desafíos requerían nuevas políticas para crear modelos de desarrollo inclusivo. Con esa finalidad, la OIT había ayudado a Turquía a ratificar el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y a elaborar un módulo de capacitación sobre salud y seguridad dirigido a trabajadores sirios.
77. *La delegada trabajadora de Belarús* hizo votos por que los sindicatos tuvieran en cuenta las discusiones de la décima Reunión Regional Europea e hicieran suyas las soluciones señaladas. Recordó las principales amenazas que habían afectado al mundo del trabajo recientemente, que requerían estrategias como el seguro de desempleo, la readaptación profesional para corregir las redundancias y los programas de recalificación. Observó el aumento del número de zonas sin sindicatos, que tornaba imposible el diálogo social, el instrumento de desarrollo de políticas más poderoso.
78. *El Secretario de Estado del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia* indicó que su Gobierno, junto con los interlocutores sociales, buscaba maneras de responder a los problemas del mundo del trabajo. La iniciativa relativa al futuro del trabajo era fundamental para promover las normas más elevadas posibles para las nuevas formas de trabajo. Un documento nacional de política sobre trabajo decente había identificado los riesgos en relación con las nuevas formas de trabajo y concebido estrategias sobre salud y seguridad proyectando las necesidades de competencias, y mejores análisis de las tendencias y el impacto de los cambios digitales.
79. *Un consejero técnico de los trabajadores y delegado suplente de Turquía* afirmó que los sindicatos, al cumplir su obligación de promover el trabajo decente y defender los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en la actualidad hacían frente a los problemas adicionales y en aumento de la guerra y el terrorismo. Por consiguiente, la décima Reunión Regional Europea brindaba un espacio para el diálogo en un momento oportuno. Los intentos de evitar su realización eran lamentables. Los problemas de los derechos sindicales en el país, que afectaban en particular a los trabajadores de la administración pública, eran innegables, pero deberían discutirse abiertamente, permitiendo a la OIT cumplir su mandato.
80. Turquía había adoptado una actitud clara frente al fallido golpe de Estado del 15 de julio de 2016 y había acogido a refugiados sirios; sin embargo, como indicaba el Informe del Director General, la situación económica del país era positiva. No obstante, Turquía aún no se ajustaba plenamente a las normas internacionales del trabajo de la OIT, en particular los Convenios núms. 87 y 98. La seguridad en el empleo, la subcontratación y, sobre todo, los modelos de empleo incorporados en algunas disposiciones adoptadas recientemente eran motivo de preocupación. El convenio colectivo en la administración pública de 2017 era decepcionante, y deberían adoptarse rápidamente prácticas de contratación más justas y no discriminatorias.
81. Había llegado el momento de levantar el estado de emergencia declarado después del intento de golpe de Estado y volver al Estado de derecho y poner fin a las prácticas ilegales contra los funcionarios de la administración pública. Las medidas de emergencia se habían adoptado para responder a circunstancias excepcionales; por lo tanto, correspondía reducir la hostilidad hacia el país. El camino a seguir debía incluir el diálogo social.
82. *Un delegado gubernamental de Suecia* dijo que Europa hacía frente al problema de 35 millones de desempleados y muchas personas privadas de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El momento era propicio para debatir acerca de la forma de aprovechar los beneficios del desarrollo tecnológico a fin de mejorar el mundo del trabajo. No obstante, debería protegerse a los trabajadores por medio de una seguridad social adecuada y de la readaptación profesional y la mejora de las competencias profesionales.

Deberían tomarse medidas para permitir una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por ejemplo mediante servicios asequibles de cuidado de niños. En Suecia, el reciente acuerdo global, elaborado con el apoyo de la OIT, tenía por objeto responder a los desafíos del mercado mundial, permitiendo que las personas se beneficiaran de la globalización. En el Informe del Director General se afirmaba que Suecia estaba considerando la posibilidad de introducir un salario mínimo. Sin embargo, los salarios se regían con éxito mediante acuerdos colectivos entre empleadores y trabajadores. El Gobierno no tenía intención alguna de adoptar nueva legislación en tal sentido. Suecia sostenía que los derechos al trabajo, la sindicación y la negociación colectiva sin injerencia ni intimidación eran esenciales para la justicia social y la paz.

- 83.** *Un representante de la Confederación General de Sindicatos (CGS)* señaló las tendencias negativas en la subregión de la CEI, entre ellas la caída del PIB, la disminución del nivel de inversiones y el estancamiento de las utilidades del comercio minorista. El número de quiebras había aumentado y el empleo informal se estaba generalizando. El desempleo medio de la subregión era del 6 por ciento y las pensiones ya no se ajustaban en función del costo de la vida. El principio de solidaridad estaba decayendo en los países y los gobiernos escuchaban cada vez menos a los sindicatos. La digitalización y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ofrecían oportunidades, pero también podían aumentar el empleo precario y las formas atípicas de empleo, así como el tiempo de trabajo. La inteligencia artificial y los robots llevarían a la supresión de puestos de trabajo y podrían afectar a los ingresos fiscales de los gobiernos. Los sindicatos debían buscar nuevas formas de funcionar, habida cuenta de que sus capacidades se verían afectadas por esos cambios. El 12 de septiembre de 2017, la confederación había adoptado una resolución sobre el logro de la cuarta revolución industrial en beneficio de los trabajadores.
- 84.** *Un delegado gubernamental de Francia* apoyó la iniciativa relativa al futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT y celebró la oportunidad que brindaba la Reunión para debatir sobre los desafíos. A fin de alcanzar un futuro inclusivo con trabajo decente era esencial contar con una respuesta política. Las rápidas transformaciones, la evolución demográfica y el cambio climático requerían soluciones. Si deseaba evitarse un aumento de la desigualdad, los resultados económicos debían acompañarse de resultados sociales. El Gobierno de Francia estaba emprendiendo reformas del mercado de trabajo y, si bien éstas no habían sido respaldadas plenamente por los interlocutores sociales, se había entablado un verdadero diálogo social. Esas reformas tenía por objeto fortalecer el diálogo social a nivel empresarial. Las reglas de juego deberían ser universales y la OIT podía contribuir a ello.
- 85.** La digitalización había conducido a formas de trabajo que podían plantear problemas de protección social. Había llegado el momento de introducir nuevos derechos sociales inherentes a la persona y no a su situación. Ese era el objetivo de la «cuenta personal de actividad» de Francia, que se había comenzado a aplicar en enero de 2017. Esa medida debería acompañarse de una política activa de empleo, encaminada en particular hacia la economía verde. Francia había puesto en marcha un importante plan para promover el empleo juvenil en la economía verde. Para que en el futuro el trabajo fuese realmente humano, en el año de su centenario la OIT debería reforzar el potencial de la Declaración de Filadelfia adoptando un protocolo para su aplicación.
- 86.** *El delegado empleador de Bélgica* dijo que el tono del informe era demasiado pesimista y se basaba en el miedo. El pesimismo no conducía a las respuestas; se necesitaba más realismo. El futuro del trabajo traería aparejadas muchas oportunidades. Era más productivo hablar de talento que circulaba que de una crisis de refugiados. Lo cierto era que la idea de talento era más útil que la de competencias. Primero estaba el talento, luego le seguían las competencias. No había una solución mágica, pero ya se contaba con el mecanismo para realizar los ajustes necesarios para abordar el cambio: el diálogo social. Por consiguiente, era lamentable que la Reunión no fuera verdaderamente representativa. El cambio era

endémico y no había una revolución, se trataba meramente de una evolución constante. Un contrato de duración indeterminada no brindaba protección absoluta; tampoco un contrato de corta duración. Las personas deberían ser los impulsores del cambio. Los puestos de trabajo debían ajustarse a los cambios que se estaban produciendo. El futuro del trabajo ofrecía oportunidades para crear trabajo decente y sostenible, pero debía basarse en la confianza y ésta, a su vez, en el diálogo.

- 87.** *Un delegado gubernamental de los Países Bajos* apoyó la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Era alentador que la región hubiera ratificado el mayor número de convenios de la OIT y que todos los países de la región hubieran ratificado los ocho convenios fundamentales. La aplicación seguía siendo un problema. El diálogo social y la libertad sindical y de asociación eran más importantes que nunca. Esperaba que la ausencia de la CES y la CSI fuera sólo temporal y que se reanudara un auténtico diálogo.
- 88.** *Un consejero técnico de los empleadores y delegado suplente de España* observó el crecimiento del PIB en la región, reconociendo que variaba entre los distintos países. España había aplicado medidas fiscales y realizado ajustes estructurales para responder a la crisis económica. Éstos ya estaban dando resultados. El PIB estaba aumentando al 3 por ciento anual por segundo año consecutivo. Se había creado medio millón de puestos de trabajo. El diálogo social había demostrado ser eficaz para mantener los salarios en un nivel sostenible, suministrando así una base de crecimiento sólida. Las exportaciones representaban el 33 por ciento del PIB y el balance de los pagos por cuenta corriente era positivo. La digitalización y el envejecimiento de la población planteaban desafíos; en el caso de este último, para el sistema de protección social. España apoyaba las innovadoras sugerencias presentadas en el informe, como la promoción del sistema de Formación y capacitación profesionales (VET), la capacitación y la infraestructura. La OIT podía prestar asistencia facilitando el intercambio de experiencias. Las nuevas formas de empleo deberían integrarse en el marco reglamentario. El orador lamentó la escasa representación de los trabajadores.
- 89.** *Un delegado gubernamental de Alemania* señaló que su Gobierno comprendía las preocupaciones de los trabajadores sobre la participación en la Reunión y respetaba su decisión. El futuro del trabajo era un tema que requería un examen serio. Alemania había celebrado un diálogo sobre el futuro del trabajo a nivel nacional, que había conducido a la elaboración del Libro blanco 4.0, que el orador puso a disposición de los participantes. La capacitación inicial y continua, el equilibrio entre el horario de trabajo y la vida familiar, la protección de los datos de los trabajadores en la era digital, una mejor protección social para los trabajadores digitales y las cuestiones de la SST se consideraban importantes temas que deberían incluirse en las medidas de política. Las políticas del mercado de trabajo deberían ser de carácter más preventivo para obtener resultados más sostenibles.
- 90.** *El delegado gubernamental de Israel* agradeció a todos los participantes el haber promovido la aceptación del ingreso de Israel en el grupo de Europa Occidental. Las nuevas tecnologías de manufactura y digitalización avanzada podían ser perjudiciales para la seguridad en el empleo. Los corredores, agentes de seguros, agentes de viajes y contadores, entre otras ocupaciones, estaban disminuyendo sus actividades o pasando a otros ámbitos. La mayor esperanza de vida había generado trabajo en el sector de la asistencia y en los sectores del ocio y el recreo. Los trabajos intensivos en mano de obra estaban disminuyendo, mientras que las profesiones que requerían más competencias intelectuales y creatividad estaban creciendo. El mercado de trabajo mostraba cierta flexibilidad para incorporar el cambio, y el desarrollo de nuevos sectores de la economía, como los empleos verdes, la energía renovable, las innovaciones de alta tecnología, el equipo médico y el sector de la salud, estaba generando puestos de trabajo. Se requería planificación para integrar los nuevos sectores en la economía. Debía mantenerse el diálogo tripartito para hacer frente adecuadamente a los desafíos planteados por el futuro del trabajo.

91. En Israel durante muchos años, el Gobierno se había centrado en dos grupos de población cuya participación en el mercado de trabajo era notablemente baja: los hombres judíos ultraortodoxos y las mujeres árabes. Se habían aplicado con éxito políticas activas del mercado de trabajo y se habían realizado progresos en la tasa de empleo de ambos grupos. Para concluir, el orador dijo que Israel apoyaba las actividades de la OIT destinadas a promover las oportunidades de empleo de los jóvenes romaníes y le complacía participar en ellas.
92. *Un consejero técnico de los empleadores y delegado suplente de Malta* dijo que en los últimos años habían mejorado los agregados macroeconómicos en muchos países, aunque no de manera uniforme. En otros, había mayores expectativas, como trabajos de mejor calidad y un mayor rendimiento de las inversiones. El informe ofrecía una plataforma para que los países establecieran sus respectivas políticas. Debía entablarse un diálogo social en los planos nacional e internacional para no coartar el progreso económico y social. En Malta, aunque el trabajo a tiempo parcial había aumentado en los últimos años y actualmente era del 14 por ciento del número total de puestos de trabajo, el 90 por ciento de este tipo de trabajo era voluntario y correspondía principalmente a mujeres que procuraban obtener un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El 6,5 por ciento de la fuerza de trabajo tenía contratos temporales, pero el 97 por ciento de esos eran voluntarios. Estos diversos tipos de relaciones de trabajo habían hecho posible la recuperación económica y contribuido, junto con otras políticas activas del mercado de trabajo, a una tasa de desempleo baja sin precedentes. Se requería cierto nivel de regulación para garantizar los derechos en el trabajo de los empleados, pero esa regulación debería ajustarse para generar puestos de trabajo y no disminuirlos desalentando a las empresas. Deberían tenerse en cuenta especialmente las necesidades de las pequeñas empresas y las microempresas. En Malta se había llegado a un acuerdo en virtud del cual se garantizaban aumentos del salario mínimo después del segundo y el tercer año consecutivos de empleo con el mismo empleador. La migración, y un aumento de la participación en el mercado de trabajo, habían resuelto las deficiencias en la oferta de mano de obra en Malta. Deberían identificarse los desafíos y, en particular, las oportunidades para trazar el mejor camino a seguir en el cambiante mundo del trabajo.
93. *El delegado empleador de Israel* lamentó la escasa participación de trabajadores en la Reunión. En el caso de Israel, el desafío era asegurar la disponibilidad de trabajadores suficientemente calificados para remplazar a aproximadamente 1 millón de trabajadores profesionales que habían migrado de la ex Unión Soviética y estaban llegando a la edad de jubilación. El futuro del trabajo no era una amenaza, sino un desafío que había que encarar con optimismo. La tarea consistía en asegurar una transición sin tropiezos hacia una nueva economía en la que se dispondría de mejores trabajos, calificaciones y salarios.
94. *Un delegado gubernamental de Dinamarca* señaló que los cambios en el mercado del empleo planteaban preocupaciones en las poblaciones de todo el mundo. Dinamarca había establecido el «Consejo sobre Perturbaciones»: una Alianza para el Futuro de Dinamarca. Esa asociación había tenido en cuenta, analizado y ofrecido sugerencias sobre la forma de aprovechar las oportunidades tecnológicas en beneficio de todos los daneses y al mismo tiempo mantener y ampliar el mercado de trabajo. Un factor importante del éxito de Dinamarca había sido el modelo danés de mercado de trabajo, es decir el modelo de flexiguridad, concebido con la participación plena de los interlocutores sociales en las decisiones relativas al mercado de trabajo. El diálogo social y el tripartismo eran condiciones necesarias para soluciones mundiales sostenibles. El futuro del trabajo planteaba desafíos, aunque la mano de obra humana seguiría siendo decisiva, pues cuanto mayor fuera la automatización, tanto más se necesitarían las aptitudes humanas como la creatividad, la capacidad de análisis, los procesos de adopción de decisiones y la interacción humana. La formación profesional y continua eran esenciales. Las nuevas formas de trabajo podían ofrecer mayor flexibilidad para los trabajadores y reducciones de costos para los empleadores, aunque también podían conducir a peores condiciones de trabajo y empleo. Se

necesitaban soluciones globales, acompañadas de ajustes de la legislación cuando procediera. Las medidas aisladas de un gobierno no eran la solución, y por ello Dinamarca estaba comprometida con la cooperación mundial y la colaboración estrecha con la OIT.

95. *El delegado empleador de Montenegro* afirmó que el informe proporcionaba una buena orientación, aunque carecía de datos suficientemente fidedignos. Debería haber adoptado un enfoque más positivo de las formas de empleo y los contratos flexibles; se requería mayor ductilidad. Montenegro había incorporado muchas medidas de reforma del mercado de trabajo, como la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, con la participación de los interlocutores sociales. Debería reforzarse el diálogo social en el país como herramienta para la formulación de políticas sostenibles. Se necesitaba un marco reglamentario estable y sencillo para asegurar la previsibilidad y la eficiencia. Los puestos de trabajo se generarían desarrollando una cultura empresarial, creando un fuerte vínculo entre el sector privado y el sistema de educación, y desarrollando nuevas competencias. A ese respecto, era necesario contar con un mayor apoyo de la OIT, puesto que los países pequeños, en particular, requerían apoyo para armonizar sus sistemas con las normas internacionales.
96. *El delegado empleador del Reino Unido* dijo que era prioritario contar con buenas condiciones de trabajo en el contexto de la nueva economía, respaldando los principios fundamentales y las empresas sostenibles. Observó que la OIT reconocía que el futuro mundo del trabajo ofrecía tantas oportunidades como desafíos para los trabajadores y las empresas. Los gobiernos debían formular sus políticas de educación y bienestar social a fin de ayudar a los jóvenes a prepararse para el nuevo mercado de trabajo y a los trabajadores de edad para el ejercicio de una nueva ocupación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores debían planificar en función de los cambios necesarios y ayudar al personal mientras esos cambios ocurrían. En el Reino Unido, los sindicatos y los empleadores habían contribuido a formular una amplia gama de sugerencias sobre políticas futuras. Eso demostraba la importancia para la productividad y la equidad de que los empleados pudieran hacer oír su voz dentro de las empresas. Con la creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, la OIT había comenzado a tomar medidas para comprender el proceso de cambio. Sin embargo, el primer paso era reconocer que tenía el potencial de ser bueno. El lenguaje negativo, como las permanentes referencias a «formas atípicas de empleo» no ayudaba. Los datos mostraban que esas nuevas formas de trabajo eran muy populares. La meta debería ser velar por que fueran de buena calidad. La Confederación de la Industria Británica (CBI) había logrado incorporar a empresas de la nueva economía como miembros y también en la composición de una nueva organización sectorial de la economía colaborativa que apoyaba. Las empresas y los trabajadores debían estar en condiciones de aceptar a esas empresas de la nueva economía y comprender los desafíos a que hacían frente. Algunas prácticas de los mercados de trabajo en rápida evolución deberían regularse para asegurar buenas condiciones de trabajo, pero debería aprovecharse el enorme potencial de esas nuevas industrias en apoyo del crecimiento y el empleo en el siglo siguiente.
97. *Una representante de ONU-Mujeres* señaló que persistían las brechas de género y la discriminación por motivos de género. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo variaba entre distintos países, pero nunca llegaba a la paridad y el trabajo decente seguía siendo una aspiración lejana para la mayoría de las mujeres. La brecha salarial de género era el resultado de la segregación ocupacional por motivos de género en empleos mal remunerados, impulsada por un acceso a la educación basado en estereotipos de género y una falta de acceso a puestos directivos. Un número sin precedentes de trabajadores migrantes eran mujeres, lo que les brindaba oportunidades pero también planteaba riesgos de explotación. En todos los ámbitos, las mujeres trabajaban más horas que los hombres si se tenía en cuenta el trabajo no remunerado. La proporción del trabajo no remunerado de las mujeres era 2,5 veces la de los hombres. Se estimaba que el trabajo no remunerado de la mujer se situaba entre el 10 y el 50 por ciento del PIB si se le daba un valor monetario. De

resultas de ello, las mujeres muchas veces recurrían al trabajo a tiempo parcial y era más probable que trabajaran sin contrato. Deberían formularse políticas macroeconómicas para fomentar el empoderamiento de la mujer y su acceso a tecnologías y servicios financieros, alentar su ingreso en los ámbitos de la educación en que predominaban los hombres y cerrar la brecha digital. Deberían aumentarse los servicios de atención infantil, los empleadores deberían asegurar condiciones de trabajo que tuvieran en cuenta a la familia y la dimensión de género debería integrarse en las reformas de las pensiones a fin de reconocer los años de prestación de asistencia no remunerada de las mujeres.

Sesiones plenarias especiales

98. La Reunión Regional celebró cuatro sesiones plenarias especiales sobre los siguientes temas: trabajo decente para todos; organización del trabajo y la producción, con inclusión de la promoción de la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; gobernanza del trabajo; y trabajo y sociedad.

Trabajo decente para todos

99. *La Presidenta* dio la bienvenida a la moderadora, Sra. Connie Czymoch, periodista alemana, y a los participantes en la mesa redonda, a saber, el Sr. José António Vieira da Silva, Ministro de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal; el Sr. José María Lacasa Aso, presidente de la Fundación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); el profesor Cem Kiliç de la Universidad Gazi, Ankara, Turquía; y el Sr. David Foden, asesor de relaciones industriales de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).
100. *La moderadora* señaló que las economías de la región y sus mercados de trabajo estaban experimentando ajustes fundamentales impulsados por los adelantos tecnológicos, la migración y el cambio demográfico y climático. Los niveles elevados de desempleo juvenil, la situación desventajosa de las mujeres y los trabajadores de edad, y las metas establecidas en los ODS que deberían alcanzarse para 2030 eran cuestiones conexas. Todos esos factores planteaban amenazas y desafíos, pero también brindaban oportunidades. La discusión giraría en torno a las siguientes preguntas: cómo configurar el futuro del trabajo; cómo asegurar que nadie se quedara atrás; cómo crear suficiente trabajo decente para todos; y cómo asegurar que todos recibieran educación y formación a fin de que contaran con las competencias necesarias para el mercado de trabajo.
101. *El Sr. Vieira da Silva*, respondiendo a la pregunta acerca de la forma en que Portugal había abordado el problema del desempleo, destacó que las políticas macroeconómicas combinadas con políticas del mercado de trabajo habían ayudado a Portugal a superar la crisis económica y dar forma al proceso de recuperación, caracterizado por el mayor nivel de creación de empleo del siglo. La confianza en todos los sectores de la sociedad y las inversiones en educación y formación (inicial y permanente) también eran pertinentes. El orador consideraba que había dos factores que impulsaban la economía, a saber, la competitividad en un mundo globalizado y la demanda local e internacional. Añadió que se necesitaban herramientas del mercado de trabajo y el diálogo social. Subrayó la importancia de las economías y empresas flexibles, destacando que flexibilidad no significaba estrategias de contratación y despido, sino formas de ajustarse rápidamente a los cambios. El éxito de la recuperación de Portugal había residido en el hecho de que se habían creado más puestos de trabajo que los que se habían suprimido.

- 102.** *El Sr. Lacasa Aso* proporcionó información sobre las principales preocupaciones de las organizaciones de empleadores y la forma en que podían responder a los cambios producidos por procesos dinámicos, como la digitalización, el crecimiento de la economía digital y otros adelantos tecnológicos. La digitalización afectaba a las formas en que las personas trabajaban, vivían, se comunicaban y producían y vendían bienes y servicios. Así como toda revolución generaba temor, esta también podía, en última instancia, desencadenar cambios positivos. Las transformaciones deberían encararse de manera constructiva, pues conllevaban tanto oportunidades como riesgos. A ese respecto, Business Europe y la CES habían preparado una declaración conjunta en la que reconocían el valor de la globalización para el crecimiento, la producción, la creación de empleo y el apoyo a los Estados de bienestar. Ese enfoque conjunto podía servir de inspiración a otros. Un estudio de Eurostat indicaba que el 40 por ciento de la población europea no tenía formación suficiente en tecnologías de la información, mientras que el 90 por ciento de los puestos de trabajo requería algún grado de competencia tecnológica. El déficit de competencias podía reducirse identificando las competencias necesarias y asegurando que la formación impulsara la productividad. Las pymes tenían necesidades especiales y urgentes, que requerían herramientas específicas para su identificación a medida que surgían nuevas tecnologías.
- 103.** *El profesor Kiliç* observó que las organizaciones de trabajadores reconocían que las relaciones laborales habían cambiado considerablemente desde que la OIT introdujo el concepto de trabajo decente en 1999. En Turquía habían surgido nuevas formas de empleo y se habían añadido artículos al Código del Trabajo para responder a esos cambios. Turquía debía ofrecer oportunidades a las 700 000 personas que ingresaban al mercado de trabajo cada año y a un número cada vez mayor de trabajadores migrantes. Ello exigía intervenciones centradas en el desarrollo de las competencias, adelantos en la esfera de la formación y la capacitación profesionales y mejores vínculos entre educación y empleo.
- 104.** *El Sr. Foden* reconoció que la discusión se enmarcaba en torno al empleo pleno y los mercados de trabajo inclusivos, pero señaló que evaluar la calidad del trabajo también era fundamental. Tener en cuenta no sólo las utilidades, sino también otros aspectos específicos, como la salud y el bienestar de los trabajadores, era igualmente importante. Una encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa había demostrado que la SST y otros aspectos del entorno físico eran tan importantes como el entorno social de los trabajadores, incluidas las relaciones con colegas y con la administración. Las cuestiones relativas a la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo también se consideraban aspectos esenciales de la calidad del empleo, al igual que la capacidad de los trabajadores de hacerse oír en lo que se refería a la intensidad del trabajo en sus múltiples dimensiones, incluidos el tiempo, el ritmo y las demandas emocionales del trabajo. Por último, la posibilidad de aplicar las competencias, participar en la adopción de decisiones y tener autonomía en el trabajo mejoraban la calidad de la experiencia laboral. Esos criterios podían aplicarse en todas las profesiones y en todos los países.
- 105.** *El Sr. Vieira da Silva* destacó que durante una recesión y la recuperación de ésta se necesitaban confianza, inversiones, innovaciones y diálogo. En los últimos dos años y medio Portugal había experimentado tasas de crecimiento relativamente elevadas y se habían creado empleos en los sectores de mayor demanda, como el turismo. En una economía pequeña y abierta, la innovación no debía limitarse al sector de las tecnologías de la información, sino incluir a los sectores tradicionales, como la agricultura y la manufactura. En el pasado, Portugal había perdido puestos de trabajo en el sector textil, pero éstos se habían recuperado gracias a inversiones fuertes, entre otras cosas, en formación y educación, e innovaciones, como el desarrollo de nuevos productos textiles. El orador mencionó que en muchos países de la UE, la libertad de circulación de los trabajadores se asociaba con la fuga de cerebros. La movilidad era valiosa para la UE, pero podía ser un problema para determinadas economías. La migración parecía ser la mejor opción, especialmente para los jóvenes que muchas veces estaban atrapados en una serie de trabajos precarios o no podían

encontrar empleo en Portugal. Con el objeto de retener a trabajadores altamente calificados, además de otros incentivos, Portugal había utilizado el diálogo social para restablecer el nivel anterior a la crisis.

- 106.** *El Sr. Lacasa Aso* subrayó que los empleadores tenían la responsabilidad de determinar sus necesidades en materia de competencias y deberían celebrar consultas con los sindicatos y otras organizaciones para traducir esas necesidades en programas de formación eficaces. La tradición de larga data de diálogo social en torno a las competencias y las políticas de formación contribuía a la competitividad de la economía española. El diálogo era esencial para abordar el desajuste de la oferta y la demanda de competencias y elaborar programas de formación innovadores. Las inversiones en capacitación en el empleo, la formación y la educación profesionales, y la mejora de los sistemas de aprendizaje eran decisivas. La UE tenía una amplia experiencia en esas esferas y España estaba redoblando sus esfuerzos en ese sentido. En España, los empleadores respaldaban la Red Mundial de Aprendizaje para el desarrollo de mejores prácticas y la incorporación de nuevas tecnologías en la capacitación. La formación estimulaba la productividad y ésta era la base de la creación de empleo y el crecimiento.
- 107.** *El profesor Kiliç* aportó más información sobre la perspectiva de los sindicatos respecto de la oferta de oportunidades de formación más pertinentes a las 700 000 personas que ingresaban en el mercado de trabajo de Turquía todos los años. Los contratos y las formas de empleo atípicos, las prácticas de subcontratación, la incidencia del trabajo familiar no remunerado y la presión a la baja sobre los salarios como resultado de la oferta adicional de mano de obra provista por los trabajadores migrantes creaban un entorno sumamente difícil para la sindicación. Ésta debía alentarse, entre otras cosas, sensibilizando a los empleadores acerca de sus ventajas. En los últimos años, el Gobierno de Turquía se había centrado con éxito en mejorar los resultados del mercado de trabajo respecto de los jóvenes y las mujeres, pero no había podido eliminar las prácticas de subcontratación. Según un estudio de la OCDE, Turquía también estaba en la senda correcta en relación con una seguridad social inclusiva, pero aún había margen para mejorar en cuanto a la sindicación y la empleabilidad. Mejorar la oferta del mercado de trabajo, los niveles de competencias y la productividad requería que los gobiernos, el sistema escolar y los nuevos modelos de educación, como los cursos en línea masivos y abiertos (MOOC), funcionaran con eficacia. Destacó la necesidad de que hubiera un mejor vínculo entre la educación y el mercado de trabajo, y la responsabilidad compartida de todos a ese respecto.
- 108.** *El Sr. Foden* dijo que la desaparición de puestos de trabajo para trabajadores semicalificados era una realidad en algunos, aunque no en todos, los mercados de trabajo de la UE antes y después de la crisis, pero durante ésta había sido un hecho en casi todos los países. Después de la crisis en algunos países, como por ejemplo en España, Grecia e Irlanda, podía observarse una disminución continua de puestos de trabajo semicalificados, mientras que en Eslovenia y Hungría la reducción de los niveles de competencias parecía ser la principal tendencia. En ciertos países, por ejemplo los nórdicos y los del Benelux, se registraba una tendencia a puestos de mayor jerarquía que requerían un nivel más alto de competencias como resultado de las medidas adoptadas, incluidos salarios mínimos, políticas activas del mercado de trabajo y protección del empleo, ya que podían tener una influencia importante en la creación de empleo y el tipo de empleo que se creaba. Se necesitaban inversiones en competencias y formación; era especialmente importante que la educación y la formación prosiguieran después de la escuela y se impartieran formalmente en el lugar de trabajo. Los desajustes de las competencias planteaban un desafío doble: mientras que, por un lado, parte de la fuerza de trabajo carecía de las competencias necesarias, por el otro, una gran parte de la fuerza de trabajo que poseía esas competencias, no las aplicaba. Se trataba de una amenaza para las personas y las sociedades. El diálogo social podía contribuir a resolver esos problemas.

109. *Un representante del Gobierno de Estonia*, hablando en nombre de la UE y sus Estados miembros, observó que el Informe del Director General indicaba que la mayoría de los nuevos empleos creados se encontraban en el sector de los servicios, unos 14 millones en cinco años. Señaló la necesidad de que los empleadores cubrieran medio millón de vacantes en el sector de las TIC en la UE para 2025, y al mismo tiempo se perderían otros puestos de trabajo, especialmente en la agricultura y la manufactura, y también en tareas secretariales, contables e impositivas. Las personas que trabajaban en estos sectores y profesiones necesitaban perfeccionar sus competencias profesionales. El orador enumeró algunas iniciativas, como la iniciativa Itinerarios de Mejora de las Capacidades de la UE, que tenía por objeto mejorar las competencias básicas de lectura, escritura y aritmética, así como digitales, y la intención de la UE de utilizar macrodatos para determinar las necesidades de competencias en Europa. La agenda europea de las cibercapacidades había sentado las bases para las intervenciones y estrategias futuras. La Coalición de Cibercapacidades y Empleos de la UE había reunido a Estados miembros de la UE, empresas y proveedores de educación para ocuparse de esas cuestiones. Las experiencias y sugerencias sobre políticas de competencias centradas en el cambio digital y sus efectos en las necesidades de aptitudes eran interesantes.
110. *El delegado empleador de Bélgica* preguntó si el trabajo decente debería interpretarse desde una perspectiva situacional en lugar de una de procedimiento, pues el trabajo decente dependía más de la situación en que se encontraban los trabajadores que de una lista de indicadores, como el tiempo de trabajo, entre otros.
111. *La Viceministra de Seguridad Social y Trabajo de Lituania* destacó la importancia de tratar la crisis del desempleo juvenil en Europa. Mencionó la pertinencia de los regímenes de garantías para los jóvenes y preguntó qué otros tipos de políticas de empleo y de mercado de trabajo podían ponerse en práctica para superar la crisis.
112. *El Ministro de Empleo y Relaciones Laborales de Uzbekistán* destacó la importancia de contar con buenos sistemas de formación profesional respaldados por los gobiernos y los empleadores. En razón de su mercado de trabajo fuerte y dinámico, en su país todos los años el mercado de trabajo absorbía 500 000 personas. Esto también se debía a un órgano tripartito establecido para debatir acerca de las necesidades de competencias y los programas de formación. Era difícil mantener en el país a todos los jóvenes capacitados.
113. *El Sr. Viera da Silva* observó que en principio los jóvenes deseaban permanecer cerca de sus hogares. Un incentivo importante para que no migraran era proveer estabilidad por medio de empleos de calidad. Una serie de contratos de corta duración no podía brindar esa estabilidad. El orador destacó la necesidad de vínculos fuertes entre los empleos y la protección social para garantizar la seguridad a largo plazo y, por consiguiente, la estabilidad. En cuanto a las competencias, subrayó que se necesitaban provisiones de competencias y que las instituciones de formación más eficaces eran las administradas conjuntamente por el Estado y los interlocutores sociales, pues eran los que mejor conocían la realidad del mercado de trabajo.
114. *El Sr. Lacasa Aso* señaló que los puestos de trabajo se creaban gracias al crecimiento en economías competitivas. Ello requería sistemas fiscales y presupuestarios administrados con eficacia, reformas de los sistemas financieros y diálogo social. Volvió a destacar la deficiencia de competencias en el sector de las TIC. También señaló las responsabilidades compartidas para el desarrollo de competencias profesionales y las respuestas adecuadas a los cambios en el mundo del trabajo. Asimismo, era importante centrarse en las calificaciones transversales, como la capacidad para trabajar en equipo y las competencias de gestión eficaces. La OIT debería centrarse en las esferas en las que tenía un impacto directo, como la educación y las competencias profesionales, las pymes y sus necesidades de aptitudes digitales y la forma en que los trabajos nuevos y viejos podían integrarse en una

economía, y la determinación de las nuevas reglamentaciones necesarias. Los sistemas de formación dual en Alemania podían considerarse un ejemplo de buena práctica para dotar de calificaciones a los jóvenes.

115. *El profesor Kiliç* admitió que Turquía había hecho caso omiso del vínculo entre puestos de trabajo, empleo y formación; era sumamente necesario prestarle atención, especialmente habida cuenta de los rápidos cambios en un mundo en permanente evolución. Señaló la diferencia entre Turquía y Alemania: en el primero de estos países una proporción mucho mayor de jóvenes iba a la universidad, mientras que en el segundo la mayoría recibía formación profesional. También mencionó el elevado número de puestos de trabajo vacantes en su país (unos 500 000) debido a la falta de las competencias requeridas. Ello reforzaba la necesidad de que el Gobierno colaborara estrechamente con el sector privado y los trabajadores para evitar esos desajustes.
116. En respuesta a una observación formulada por el delegado empleador de Bélgica, el Sr. Foden señaló que la Eurofound, al caracterizar la calidad del empleo, había tenido en cuenta dimensiones que habían demostrado tener efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Estaba de acuerdo en que el cambio en el bienestar de los trabajadores debía generarse a nivel local, por medio de una gestión de calidad, una representación sólida y un diálogo local de calidad. Los países tenían que esforzarse más por facilitar la movilidad y la transición entre el trabajo y la educación y viceversa, fortalecer el aprendizaje en el lugar de trabajo y sentar bases sólidas para la enseñanza básica e inicial con miras a aumentar la capacidad de aprendizaje. Ulteriormente, debería dotarse de mayor flexibilidad al sistema para facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida. Las calificaciones y competencias eran esenciales para la eficiencia, pero también para que las personas obtuvieran una remuneración. Debía reconocerse que lo que las personas habían aprendido mediante la experiencia era tan importante como lo que habían aprendido por medio de la educación.
117. *El Sr. Vieira da Silva* afirmó que el concepto de trabajo decente era uno de los más importantes que habían surgido recientemente a nivel mundial, porque podía emplearse en diferentes situaciones geográficas y en países con distintos niveles de desarrollo. Había comenzado como un concepto y había evolucionado hasta convertirse en una agenda mundial, reconocida en todas partes. Las iniciativas mundiales, como la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, eran importantes para promover el concepto e impulsar la agenda a nivel mundial.
118. *El Sr. Lacasa Aso* reiteró que en todo el mundo se necesitaba una institución que pudiera contribuir al debate sobre el empleo juvenil y el futuro del trabajo, y que esa institución era la OIT, debido a su naturaleza tripartita.
119. *El Sr. Viera da Silva* subrayó que la digitalización era un desafío, pero que sus efectos dependían de nuestras elecciones. El profesor Kiliç destacó que ésta generaría más oportunidades laborales en el futuro. El Sr. Foden añadió que crearía y suprimiría puestos de trabajo, y cambiaría la naturaleza del empleo. El Sr. Lacasa Aso señaló la importancia de prestar apoyo a la digitalización.
120. *Los participantes en la mesa redonda* consideraron importante que los jóvenes estudiaran ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas y otras disciplinas importantes en el mundo actual, desarrollaran competencias transversales y tuvieran en cuenta las necesidades expresadas por los empleadores; se mantuvieran informados y abiertos y siguieran la evolución de las nuevas tecnologías; y desarrollaran autodisciplina, viajaran por el mundo y aprendieran cómo relacionarse con la gente y descubrieran qué los apasionaba, estudiaran historia y adquirieran conocimientos sobre culturas y valores, como la igualdad y la libertad.

Organización del trabajo y promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)

121. *La Presidenta dio la bienvenida a la moderadora, Sra. Connie Czymoch, y a los participantes en la mesa redonda e indicó que la sesión también formaba parte del mecanismo regional de seguimiento de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La mesa redonda estuvo integrada por el Sr. Janar Holm, secretario general adjunto de política laboral y empleo del Ministerio de Asuntos Sociales de Estonia (que ejercía la presidencia de la Unión Europea), la Sra. Renate Hornung-Draus, de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania, el Sr. Jahangir Aliyev, presidente del comité republicano del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas y del Petróleo de Azerbaiyán, la profesora Florence Palpacuer, catedrática de estudios de administración del Instituto de Ciencias y Administración Empresariales de la Universidad de Montpellier, Francia, y el Sr. Yury Pikhovnikov, jefe del departamento de desarrollo institucional y gestión profesional de Lukoil.*
122. *La moderadora abrió la sesión plenaria especial, destacando varios desafíos importantes para el mundo del trabajo que ya se habían identificado en la primera sesión plenaria especial, a saber, los importantes cambios tecnológicos, la presión demográfica, la migración, la globalización y la digitalización, que tenían un impacto significativo en la organización de la producción y, por consiguiente, en la vida laboral. La fragmentación de la producción en las cadenas mundiales de suministro era una característica fundamental de la forma en que las empresas organizaban la producción y esto planteaba cuestiones de responsabilidad social de las empresas respecto de los trabajadores en esas cadenas.*
123. *El Sr. Holm, en respuesta a la pregunta sobre el papel de los gobiernos para asegurar que las empresas operaran de manera responsable, explicó que los gobiernos debían comprender mejor las nuevas formas de las empresas que operaban en la economía del trabajo esporádico (*gig economy*) y por medio de plataformas de trabajo participativo. No sólo habían cambiado las empresas, también habían cambiado los tipos de trabajo. Los riesgos y las oportunidades relacionadas con la digitalización y la automatización en los países de la OCDE eran muchos, pero era importante reconocer que esas nuevas tecnologías no sólo suprimían puestos de trabajo, sino que también encerraban el potencial de crearlos, siempre que los gobiernos pusieran en práctica políticas inteligentes. El orador puso de relieve tres esferas prioritarias específicas para los gobiernos: la creación de un entorno propicio para el desarrollo empresarial y la protección de los trabajadores; un marco de seguridad social para los trabajadores que perdían su trabajo; e inversiones en el desarrollo de las competencias profesionales adecuadas para el futuro.*
124. *La Sra. Hornung-Draus, respondiendo a la pregunta sobre cómo podían las empresas lograr una «globalización equitativa», subrayó la necesidad de desmitificar el debate sobre las cadenas mundiales de suministro, ya que las cadenas de suministro no eran un fenómeno nuevo. Sin embargo, sí era nuevo el libre comercio a través de las fronteras nacionales, promovido por las decisiones políticas inspiradas por los beneficios que el libre comercio traería aparejados para el empleo y la producción. La tecnología también había facilitado la evolución de esas cadenas mundiales de suministro. La oradora explicó que para alcanzar una globalización equitativa, los Estados tenían la responsabilidad primaria de asegurar condiciones de trabajo decente por medio de la legislación adecuada y el control de su aplicación. Las empresas debían respetar esas leyes y reglamentos. Además, debía darse a las víctimas acceso a la reparación en casos de abuso. Estas responsabilidades concretas se reflejaban en los tres pilares del marco de las Naciones Unidas de «proteger, respetar y*

remediar» y los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, que establecían la arquitectura para una globalización equitativa.

- 125.** Sin embargo, la situación de los trabajadores en la *gig economy* y las plataformas de trabajo participativo era una cuestión diferente, que reflejaba una nueva forma de organización laboral que incluía muchas oportunidades para los trabajadores, por ejemplo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Las oportunidades de trabajo participativo también reducían las barreras de ingreso para los trabajadores independientes y los empresarios. La oradora señaló que esos acontecimientos a veces habían desdibujado los límites entre empleadores y empleados y que podría requerirse nueva legislación para tratar cuestiones como la seguridad social. Claramente, elaborar dicha legislación era responsabilidad de los parlamentos, junto con los interlocutores sociales, en tanto que velar por su aplicación correspondía a los gobiernos.
- 126.** *El Sr. Aliyev* explicó cómo en Azerbaiyán los sindicatos habían utilizado la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como base para la negociación colectiva con esas empresas. No obstante, esa evolución positiva se había visto afectada por la crisis económica, que había tenido repercusiones negativas en los países productores de petróleo. El orador destacó que aun si las empresas multinacionales no podían cumplir sus compromisos, era importante que fueran buenos interlocutores sociales para discutir cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, incluidos los problemas relativos al futuro del trabajo. Subrayó que la formación y capacitación de los trabajadores era un elemento fundamental de esa relación. En un determinado momento la mayoría de los trabajadores de Azerbaiyán eran extranjeros debido a la falta de competencias y especialistas nacionales, pero eso ya no sucedía. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales debería seguir ajustándose para responder a los desafíos futuros. El orador también detalló las mejoras ambientales en el sector del petróleo de Azerbaiyán y destacó la influencia de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en el proceso legislativo sobre cooperación transnacional. La futura legislación permitiría un enfoque holístico que contribuiría al fortalecimiento del papel de los sindicatos e impulsaría la cooperación.
- 127.** *La profesora Palpacuer* expresó su preocupación por el hecho de que la Reunión Regional estaba celebrándose sin la presencia de los sindicatos. Hizo votos por que se encontrara una manera de seguir adelante, habida cuenta de que el tripartismo era decisivo para abordar los desafíos que estaban surgiendo en las cadenas mundiales de suministro. La organización de la producción y el trabajo dentro y fuera de las fronteras nacionales era el resultado de elecciones estratégicas. La optimización de los logros económicos había sido su principal impulsor en la forma de cadenas mundiales de valor o de suministro. Las preocupaciones sociales y ambientales no se habían tenido en cuenta en esas decisiones estratégicas, lo cual explicaba el hecho de que las mayores catástrofes sociales y ambientales recientes habían sucedido en las cadenas mundiales de suministro. Tanto la tragedia del Rana Plaza como el accidente en la plataforma de BP en la Florida habían sido el resultado de prácticas de subcontratación y los trabajadores habían visto los problemas, pero no habían podido hacerse oír. Se trataba de ejemplos de lo que la oradora denominaba «dominación social en las cadenas mundiales de suministro», es decir la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores por medio de la subcontratación.
- 128.** *El Sr. Holm*, volviendo al tema de la responsabilidad de los gobiernos de aplicar políticas inteligentes, afirmó que las reglamentaciones por sí solas no mantenían los empleos de los trabajadores. Por consiguiente, era necesario elaborar indicadores y herramientas por medio de la interacción entre los gobiernos y las empresas. Dio como ejemplo los impuestos en Estonia. Los gobiernos debían trabajar con las empresas en la búsqueda de soluciones a los problemas y la protección de los trabajadores. La confianza entre los distintos interlocutores era un elemento fundamental para el éxito de esas políticas inteligentes.

129. *El Sr. Pikhtovnikov* dijo que el sector del petróleo y el gas era uno de los que más tecnología utilizaba en el mundo, y estaba sujeto a cambios constantes de esa naturaleza, lo cual significaba que el sector y su empresa requerían trabajadores altamente especializados y una productividad elevada. Subrayó que ésta únicamente podía lograrse ofreciendo buenas condiciones de trabajo, lo que suponía la responsabilidad social de la empresa respecto de sus trabajadores. Ésta era una condición necesaria para trabajar y vivir bien. El apoyo de Lukoil a programas de iniciativa empresarial social contribuía de manera positiva al desarrollo, pues creaba un entorno estable para la evolución empresarial en los países en que operaba Lukoil. Era importante cooperar con los sindicatos y los gobiernos; de lo contrario, los empleadores no podían aumentar su eficiencia.
130. Gracias a la colaboración con la OIT, su empresa había adquirido conocimientos sobre buenas prácticas de otras empresas y países. Actualmente, Lukoil contaba con un código social, un código de ética empresarial y una política de gestión del personal. Todas esas herramientas se habían acordado con el sindicato y, junto con la cooperación entre la administración y los trabajadores, eran fundamentales para el éxito de la empresa.
131. *La moderadora*, refiriéndose a la declaración anterior de la Sra. Hornung-Draus de que las empresas tenían la responsabilidad de cumplir la ley, preguntó qué leyes debían cumplirse: el marco jurídico del país en que operaba una empresa o proveedor, o la legislación laboral del país en que estaba la sede de la empresa compradora o la empresa multinacional, dado que podían ser muy diferentes y que las reglamentaciones nacionales de los subcontratistas o proveedores muchas veces eran menos estrictas que las del país en que tenía la sede el contratista principal.
132. *La Sra. Hornung-Draus* no estaba de acuerdo con la hipótesis de que las cadenas mundiales de suministro eran la causa de los grandes accidentes industriales. Parecía que la opinión pública sólo prestaba atención a esos accidentes cuando aparecían en los medios de comunicación y estaban relacionados con las cadenas de suministro. Sin embargo, debería prestarse atención a las condiciones de trabajo en todas las empresas, no sólo las que eran parte de cadenas mundiales de suministro de gran visibilidad. El enfoque de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales era que esas empresas, por medio de sus relaciones empresariales, deberían hacer todo lo posible para mejorar las condiciones de trabajo de las empresas con las que celebraban contratos. No obstante, las empresas multinacionales o las empresas compradoras no podían tenerse por responsables de todo lo que sucedía en las etapas de producción correspondientes a los subcontratistas. De allí la importancia de la distinción de los tres pilares de los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Los gobiernos de los países productores debían mejorar la legislación e invertir en la inspección del trabajo para proteger mejor a los trabajadores de todas las empresas que operaban en su territorio.
133. *La profesora Palpacuer* respondió que la gran mayoría de las condiciones de los trabajadores no eran visibles y que el progreso social únicamente era posible si las empresas acordaban trabajar junto con los trabajadores. Sin embargo, las empresas parecían ser más reactivas que proactivas, respondiendo a las crisis con el objetivo de proteger su imagen en lugar de comprometerse a cambiar la situación de los trabajadores. La oradora convenía en que las cadenas mundiales de suministro podrían no ser la causa de los accidentes importantes, pero implicaban una responsabilidad mayor, ya que los trabajadores en los eslabones inferiores de una cadena mundial de suministro no tenían acceso a la empresa que estaba en la parte superior de la cadena debido a las prácticas de subcontratación. No comprendía por qué las empresas compradoras seguían adquiriendo productos en Bangladesh sabiendo que en ese país las condiciones de trabajo eran deficientes.

134. *Un consejero técnico de los trabajadores de Turquía* corrigió la afirmación de la profesora Palpacuer de que no había sindicatos presentes. Aunque la CSI y la CES habían decidido no participar, había representantes de los trabajadores en la Reunión.
135. Preguntó cómo podían fortalecerse los trabajadores y sus organizaciones a la luz de los desafíos planteados por la globalización y cómo podían inspeccionarse adecuadamente las cadenas mundiales de suministro. Habida cuenta de que los sistemas de inspección en los países productores solían ser débiles y de que las empresas utilizaban marcos distintos, ¿podía la OIT, en su carácter de actor mundial, fiscalizar esos lugares de trabajo y velar por que se escuchara mejor la voz de los trabajadores?
136. *Una delegada gubernamental de Austria* formuló dos preguntas en nombre de la UE. La primera se refería a la relación de trabajo, en particular las nuevas formas de empleo. La oradora aludió a la legislación en vigor en la UE sobre empleo de duración determinada, trabajo a tiempo parcial, trabajo interino a través de agencia y teletrabajo, afirmando que el ritmo de cambio era demasiado rápido para poder responder adecuadamente a esos desafíos y garantizar el acceso de todos los trabajadores a la protección social. La segunda pregunta concernía las medidas que habían de adoptarse en relación con los problemas de la SST vinculados con esas nuevas formas de empleo, como el estrés. Mencionó tres estrategias de la UE para el futuro del trabajo, a saber: primero, la aplicación plena de la legislación existente; segundo, la prevención de enfermedades profesionales en los nuevos sectores y tercero, el fortalecimiento de la coordinación internacional para responder a los desafíos de SST.
137. *Un delegado empleador de Israel* comentó que las cadenas de suministro y las nuevas formas de trabajo tenían muchos aspectos positivos. Las empresas multinacionales habían introducido normas más estrictas y, por consiguiente, nuevas oportunidades de desarrollo en muchos países.
138. *La profesora Palpacuer* explicó que la primera ola de iniciativas para fiscalizar y auditar las cadenas mundiales de suministro había sido impulsada principalmente por grupos de la sociedad civil e iniciativas de interesados múltiples y los sindicatos no habían sido actores principales en éstas. No obstante, las limitaciones de ese enfoque habían quedado claras y actualmente había cobrado prominencia el papel del Estado y de las organizaciones de trabajadores. Sugirió varias medidas en relación con las cadenas mundiales de suministro, incluidas las necesidades siguientes: mayor transparencia y trazabilidad para determinar mejor las responsabilidades; medidas para restablecer relaciones de trabajo fáciles de seguir y, por lo tanto, las responsabilidades de los empleadores; y fortalecimiento del papel de los sindicatos.
139. *El Sr. Aliyev*, respondiendo a las preguntas relativas a la SST, subrayó que la globalización y las operaciones de las empresas multinacionales habían traído aparejadas normas más estrictas de SST en su país, que a su vez habían conducido a normas más estrictas en las empresas locales a medida que comenzaban a imitar las prácticas de las empresas multinacionales. Los sindicatos deseaban colaborar positivamente con las empresas multinacionales para abordar las enfermedades profesionales que habían detectado.
140. *El Sr. Pikhtovnikov* indicó que los riesgos profesionales en el lugar de trabajo siempre existirían y que era importante basarse en las experiencias positivas y aplicarlas. Lukoil había obtenido una certificación internacional en materia de SST y supervisaba su aplicación. También colaboraba con sus proveedores en cuanto a las normas de SST por medio de un comité tripartito que examinaba los esfuerzos colectivos para mejorar las condiciones de trabajo.
141. *El Sr. Holm* estaba de acuerdo con el representante de los empleadores de Israel en que el futuro del trabajo ofrecía muchas oportunidades y no sólo problemas. Los desafíos relativos

a la SST estaban especialmente vinculados con las nuevas formas de empleo y con el trabajo más flexible, conduciendo así a posibles problemas de tiempo de trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida personal y a un mayor estrés. Se necesitaría fomentar la gobernanza para responder a esos desafíos.

142. *La Sra. Hornung-Draus* dijo que había que ser cuidadoso al establecer una distinción entre formas de trabajo tradicionales y no tradicionales. Los obstáculos para el ingreso en el trabajo independiente habían disminuido y había marcos jurídicos diferentes para ese tipo de trabajo. Los tribunales ya estaban tramitando casos para establecer si un trabajador era independiente o un empleado *de facto* de una empresa. La oradora subrayó que lo importante en esa discusión era la necesidad de protección jurídica. Eso era problemático en el contexto del aumento de la globalización y los cambios tecnológicos. Afirmó que la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo podía ofrecer una plataforma internacional, incorporando a otras instituciones que también se ocupaban de esas cuestiones, como la OCDE y la UE. Era necesario pensar de manera innovadora para encarar esos desafíos.
143. *El Sr. Holm* estaba de acuerdo en que el ritmo de cambio era tan veloz que los gobiernos muchas veces tenían dificultades para poner en práctica leyes adecuadas o ajustar rápidamente las existentes.
144. *La moderadora* concluyó la mesa redonda preguntando a los participantes de qué forma se podía promover y aplicar mejor en la región la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada.
145. *La Sra. Hornung-Draus* se remitió al informe preparado por la Oficina sobre la promoción y aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en Europa y Asia Central. Ese informe indicaba claramente la especial pertinencia de la Declaración para la región. La Oficina realizaba encuestas periódicas sobre el impacto de las empresas multinacionales en los países de todo el mundo, centrándose en los efectos positivos que esas empresas podían tener en el desarrollo, especialmente por medio de sus inversiones, así como en los posibles efectos negativos.
146. *El Sr. Aliyev* señaló los efectos positivos que podía tener la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para que el crecimiento y el desarrollo de Azerbaiyán fueran más inclusivos. También indicó que la OIT debería ejercer un mayor control de la aplicación de sus principios. La participación de los gobiernos de los países anfitriones y de origen de las empresas multinacionales y los interlocutores sociales era una buena forma de avanzar.
147. *El Sr. Pikhtovnikov* observó que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales podía ofrecer orientación útil, pero que también deberían tenerse en cuenta otros factores para generar un impacto real.
148. *La profesora Palpacuer* indicó que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales revisada era un paso positivo para tratar la protección y los derechos laborales en las cadenas mundiales de valor, pues asignaba prominencia a las relaciones de trabajo y la negociación colectiva. Observó el fuerte interés de la OIT por avanzar en la aplicación de la Declaración. Observó también que las empresas y los países competían en un mundo globalizado. A ese respecto, celebró el papel que podía desempeñar la OIT para preparar mejor a los trabajadores en lo que se refería a sindicación y la participación en la negociación colectiva.
149. *El Sr. Holm* concluyó indicando que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales contenía principios muy importantes y pertinentes, y que el eje debería ser no sólo la promoción de esos principios, sino su aplicación con la colaboración de los empleadores y los trabajadores.

Gobernanza del trabajo

- 150.** El panel de la sesión estuvo compuesto de la siguiente manera: Sr. Salim Yanvar Oglu Muslumov, Ministro de Trabajo y Protección Social de la Población de la República de Azerbaiyán; Sr. Peter Clever, Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA); Sra. Hanna Varfalameyeva, Secretaria de Asuntos Internacionales, Federación de Sindicatos de Belarús; Sra. Maria Jeliakova, Academia de Ciencias, Instituto para el Estudio de la Sociedad y el Conocimiento, Departamento de Políticas Públicas y Transformación Social, Bulgaria; Sr. Salvador del Rey, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Pompeu Fabra y Facultad de Derecho de ESADE, España.
- 151.** *La moderadora* inició la sesión realizando dos reflexiones: la primera de ellas relativa a los desafíos que representan la globalización y la revolución digital, cuestiones que fueron objeto de debate en sesiones precedentes y, la segunda, sobre los sistemas de gobernanza existentes en la actualidad. ¿Es necesario cambiarlos? ¿Es necesario adoptar nuevas leyes? ¿Qué papel corresponde a los interlocutores sociales en este contexto? En referencia a la pregunta formulada por el representante del Gobierno de Estonia en nombre de la UE en los debates celebrados el día anterior, ¿se han quedado los gobiernos rezagados con respecto a la rápida evolución actual? Numerosos gobiernos de países que no forman parte de la región europea (Estados Unidos, China) y de países que sí forman parte de esa región (Alemania, Reino Unido, Israel) estaban reflexionando sobre estos cambios.
- 152.** *El Sr. Muslumov*, a la pregunta, ¿qué hace falta cambiar para acompañar los cambios?, subrayó que, después de diez años de preparación, su Gobierno había establecido, en 2016, una estructura tripartita nacional de diálogo social. El Gobierno debía intervenir definiendo las condiciones en el marco de las cuales los empleadores y los trabajadores podían colaborar para mejorar las condiciones de trabajo y la protección social. La creación de esta estructura había permitido reducir a la mitad el número de conflictos laborales.
- 153.** ¿Ha quedado el Gobierno rezagado, como apuntó la moderadora? El Gobierno de Azerbaiyán estaba actuando. Había puesto en marcha un programa para mejorar la cobertura social de los trabajadores por cuenta propia, en particular aquellos que trabajaban en empresas familiares. Habían surgido nuevos ramos económicos y nuevas modalidades de trabajo para los cuales eran necesarias nuevas protecciones. Se debía modernizar la legislación laboral. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores también debían tomar medidas para que las personas actualmente excluidas del diálogo social, que representaban alrededor del 20 por ciento, pudieran participar en él. En referencia a un estudio realizado por la consultora McKinsey relativo a la cuestión de la obsolescencia de las cualificaciones, destacó la importancia de que los gobiernos reflexionaran sobre todas estas cuestiones, incluida la relativa a la capacitación.
- 154.** *El Sr. Clever* recalcó que no había por qué recelar de la revolución digital. Habría nuevas oportunidades y no se trataba de un asunto nuevo. Se había demostrado que los temores del pasado carecían de fundamento. Los legisladores debían anticipar todas las novedades y abstenerse de adoptar medidas injustificadas. Debían garantizar la libertad y la independencia de los interlocutores sociales. A su vez, los interlocutores sociales debían ser conscientes de sus obligaciones. A este respecto, la absoluta independencia de que los interlocutores sociales gozaban en Alemania era una verdadera ventaja. El número de personas que en ese país tenían contratos permanentes había aumentado en un 40 por ciento entre 2005 y 2015. El 80 por ciento de los alemanes estaban satisfechos con su situación en el mercado de trabajo.
- 155.** *La Sra. Varfalameyeva* indicó que los sindicatos de Belarús siempre habían participado en todos los planos, junto con el Gobierno y los empleadores, en las discusiones sobre la

gobernanza del trabajo mantenidas en el seno de la comisión tripartita de diálogo social. Esta comisión iba a reunirse el 11 de octubre de 2017 para debatir los convenios colectivos sobre la protección social. Los sindicatos debían velar por el respeto de las normas del trabajo y por su aplicación. Una de las cuestiones que preocupaban a su organización era la llegada de empresas multinacionales a Belarús para operar en el país. La oradora destacó la necesidad de regular las relaciones laborales en las empresas, postura esta que respaldaban los empleadores de su país. También el empleo de los jóvenes constituía un desafío. Según la oradora, se necesitaba un compromiso entre la posición de los empleadores, que desean maximizar los beneficios, y la de los sindicatos, que apuntan a mejorar las condiciones de trabajo.

156. *El Sr. Clever* cuestionó este punto de vista, que reducía las relaciones sociales a un esquema de antagonismo: la maximización de los beneficios contra la mejora de las condiciones de trabajo.
157. *La Sra. Jeliazkova* indicó que la digitalización no era el factor más importante. Lamentaba la erosión del poder de negociación de los sindicatos y el debilitamiento de la función correspondiente al diálogo social y a las instituciones tripartitas. En consecuencia, el diálogo social tenía escasa influencia en las políticas públicas (sociales, fiscales, reformas de la legislación laboral) y ello explicaba el aumento de las desigualdades salariales y la consiguiente fragmentación social.
158. *El Sr. del Rey*, ante los cambios producidos por dos motores esenciales, a saber, declaró que la demografía y la tecnología, era preciso adaptar y actualizar el diálogo social y la negociación colectiva. Empleadores y trabajadores debían innovar, pero ello les resultaría difícil si abordaban los problemas nuevos (por ejemplo, la regulación de las horas de trabajo) con métodos de negociación colectiva de los años cincuenta y sesenta del siglo pasado. La negociación colectiva y el diálogo social debían servir hoy para facilitar la organización del trabajo. Las nuevas modalidades de trabajo debían regularse de forma diversificada mediante la negociación colectiva y el diálogo social. Por ejemplo, se debía reglamentar el derecho de los trabajadores a desconectarse de sus ordenadores y teléfonos móviles. La autoridad pública debía contribuir a ello articulando leyes y normativas que contemplasen las nuevas modalidades de trabajo. En España, los trabajadores por cuenta propia en cierto modo dependientes cuando derivan sus ingresos de una sola fuente de encargo debían adherirse a convenios colectivos existentes.
159. *La Sra. Jeliazkova*, con referencia a la cuestión de los jóvenes y las relaciones de éstos con los sindicatos, subrayó que los jóvenes, gracias a su espíritu colectivo, podrían sentirse atraídos por los sindicatos. Ahora bien, para ello sería necesario que el proceso de diálogo social fuera más transparente y se hiciera extensivo a las nuevas temáticas, más allá de las cuestiones de salarios y las condiciones de trabajo.
160. *El Sr. Muslumov* explicó entonces la política de su Gobierno con respecto a las jóvenes generaciones y la cuestión de su incorporación al mercado de trabajo. Los jóvenes debían desarrollar un talante de iniciativa en lugar de esperar a que el Gobierno les proporcionara puestos de trabajo. Su Gobierno trabajaba para promover la diversificación de la economía centrando su atención en cuatro sectores: la agricultura, el turismo, el sector digital y el transporte. Para atraer a los jóvenes, el Gobierno procuraba modernizar estos sectores e introducir en ellos las nuevas tecnologías, por ejemplo en el sector de los servicios.
161. *Una delegada gubernamental* de Estonia intervino en nombre de la UE. Se refirió nuevamente a los desafíos que planteaba el diálogo social en un contexto en que los trabajadores estaban dispersos entre diversos lugares de trabajo. Exclamó que ello generaba verdaderos problemas a los interlocutores sociales, por lo que se preguntaba si no sería necesario un nuevo modelo de diálogo social, considerando que el futuro del trabajo pertenecía ya al presente.

- 162.** *Un consejero técnico* de los trabajadores de Turquía planteó cuatro cuestiones: los nuevos derechos conferidos a los trabajadores de Azerbaiyán y las dificultades a que se enfrentaban los sindicatos de ese país para atraer a nuevos afiliados en los sectores nuevos; la igualdad de derechos entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellos a tiempo completo en Alemania; los nuevos mecanismos de diálogo social y el papel que podría desempeñar la UE en la concepción de nuevas directrices sobre el diálogo social y, por último, las relaciones intersindicales en Belarús.
- 163.** *El Sr. Muslumov*, en respuesta a las preguntas del consejero técnico de los trabajadores de Turquía, insistió en que la evolución de las modalidades de empleo hacía necesarias una evolución de la legislación laboral y una modernización del diálogo social. Las reformas del Código del Trabajo emprendidas por su país, con la ayuda de la OIT y del FMI, también habían permitido transformar las relaciones sociales entre empleadores y sindicatos de trabajadores, y garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.
- 164.** *El Sr. Clever*, en respuesta a las preguntas que se formularon en la sesión, declaró que la OIT siempre había luchado por proteger el ejercicio del derecho fundamental de todos y cada uno de los trabajadores y empleadores a organizarse en sindicatos o asociaciones patronales, y ello en todo el mundo. Ninguna crisis económica ni política podía justificar una intervención tan grave en este derecho fundamental. Pese a ello, eso era exactamente lo que se estaba produciendo en Turquía, y en una medida intolerable. Esa era una de las razones por las que la CES y la CSI boicoteaban la Reunión Regional. Aun considerando que recurrir al boicot había sido absolutamente desacertado, el orador suscribía en gran medida la crítica de la causa profunda por la que tantos representantes sindicales no habían acudido a Estambul.
- 165.** *El Sr. del Rey*, por su parte, insistió en que se debían modernizar las instituciones de gobernanza, pero no revolucionarlas, citando a modo de ejemplo el tema de la resolución de los conflictos laborales. Incluso en la era de la digitalización, los trabajadores y los empleadores podían tardar a veces entre dos y tres años en solucionar un conflicto. La negociación colectiva debía permitir la instauración de nuevos mecanismos que permitiesen solucionar los conflictos lo más rápidamente posible, como por ejemplo el arbitraje virtual.
- 166.** *El Sr. del Rey*, en respuesta a la pregunta formulada por la moderadora sobre la inclusión de la sociedad civil en el diálogo social, insistió en las características propias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que no debían confundirse ni diluirse en el conjunto de organizaciones de la sociedad civil.
- 167.** *La Sra. Varfalameyeva* subrayó que la cooperación intersindical había mejorado mucho en su país. Los sindicatos habían presentado propuestas al Gobierno sobre la cuestión digital (por ejemplo, sobre el trabajo a distancia) para mejorar la inserción en el mercado de trabajo.
- 168.** *La Sra. Jeliaskova*, en su intervención final, destacó que, para que el diálogo social sea efectivo y no se convirtiera en un monólogo, convenía reforzar el papel de las instituciones de diálogo social nacionales, como los consejos económicos y sociales u otras instituciones similares. Señaló también que la OIT debía contribuir a dicho fin y que la calidad de los puestos de trabajo debía ser una de las principales preocupaciones. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio eran importantes a este respecto. La Sra. Varfalameyeva también remarcó la función que la OIT debía desempeñar en las actividades de apoyo a los Estados Miembros, incluso en relación con el futuro del trabajo y el fortalecimiento del diálogo social.
- 169.** En respuesta a una pregunta de la moderadora sobre el ejemplo de diálogo social fructuoso a menudo citado por el Director General (la modernización del aeropuerto de Heathrow gracias a la participación de los interlocutores sociales), los panelistas destacaron

nuevamente la importante función del diálogo social, que debía englobar a las nuevas generaciones y a los trabajadores ocupados en las nuevas modalidades de trabajo, así como a los trabajadores por cuenta propia.

Sesión plenaria especial: Trabajo y sociedad

- 170.** En su última sesión plenaria especial, la Reunión Regional celebró un debate centrado en la conversación sobre trabajo y sociedad. La Presidenta dio la bienvenida a la Sra. Connie Czymoch, moderadora de la mesa redonda, así como a los cinco miembros que integraban esta última, a saber: la Sra. Mila Carovska, Ministra de Trabajo y Política Social, ex República Yugoslava de Macedonia; el Sr. Blaise Matthey, Director General de la Federación de Empresas de la Suiza Francófona (FER), Suiza; el Sr. Ali Yalçin, Presidente de la Confederación de Sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN), Turquía; la profesora Tatiana Razumova, catedrática de Trabajo y Economía del Personal de la Facultad de Economía de la Universidad Estatal de Moscú, Federación de Rusia, y el profesor Guven Sak, Director Gerente de TEPAV (Fundación de investigación de políticas económicas de Turquía) y profesor del Departamento de Iniciativa Empresarial Internacional de la Universidad de Economía y Tecnología TOBB, Turquía.
- 171.** *La moderadora* presentó la sesión plenaria especial e invitó a los miembros de la mesa redonda a intercambiar ideas sobre el futuro del trabajo y la sociedad, a la luz de las transformaciones inminentes y rápidas que se producirían en las próximas dos décadas. Con referencia a las mesas redondas anteriores, se reconocía que el diálogo social era uno de los principales pilares que permitirían afrontar estas transformaciones y que también las reformas necesarias para abordar la digitalización de la economía debían ser objeto de un diálogo social.
- 172.** *La Sra. Carovska*, en respuesta a la pregunta de cómo modificar las políticas para adaptarse a una sociedad en evolución y cuáles eran las prioridades, declaró que la vida de las personas podría cambiar para bien si se fortaleciese el sistema de protección social reflejado en los planes y políticas de desarrollo. El desempleo juvenil debía ser, junto con la creación de capital humano, la prioridad máxima. De no gestionarse correctamente este proceso, los sistemas de protección social, las pensiones y los sistemas de atención de salud resultarían afectados. Se debían adoptar, con el apoyo de los interlocutores sociales, políticas tales como un sistema de garantía para el empleo juvenil, un sistema educativo competitivo y la promoción de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo mediante la prestación de apoyo y la inversión en la economía de cuidados.
- 173.** *El Sr. Matthey*, con referencia a la cuestión del vaciamiento del mercado de trabajo (es decir, la reducción paulatina del número de empleos de nivel medio y el aumento comparativamente mayor del número de empleos de nivel bajo y de nivel alto), que no se podría paliar sin un nivel de educación superior, afirmó que la tecnología transformaba los empleos. Aunque los formuladores de políticas tenían a su disposición diversas opciones, el futuro seguía sin estar claro. El orador destacó la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para mejorar las competencias y amortizar el esfuerzo de la innovación tecnológica, que de paso permitiría a los trabajadores liberar tiempo para el ocio y la familia. La actual generación de la tecnología de la información era competitiva, pero debía cooperar en la búsqueda de vías sostenibles hacia el futuro.
- 174.** *El Sr. Yalçin*, respecto de la prioridad que merecía el diálogo social, declaró que se debía prestar apoyo a cuantos promovían el cambio, en especial en los ámbitos de la cibertecnología y la tecnología de la información. Era preciso preparar a los trabajadores para integrar esos cambios. Los interlocutores sociales debían invertir más en investigación y análisis para comprender las tendencias del futuro. El sindicalismo convencional había perdido vigencia.

- 175.** *La profesora Razumova*, en respuesta a una pregunta muy concreta sobre cómo los sindicatos debían aprovechar las redes sociales para fortalecer su base social y cómo pensar sobre el futuro del trabajo, indicó primero que el actual modelo económico privilegiaba el aumento de la productividad, con niveles superiores de educación y más tiempo para el ocio. Este era en cualquier caso el futuro que se deseaba, un futuro en el que el *Homo economicus* se convirtiese en *Homo creativus*. La protección social, y en particular los cuidados de salud, debían estar al alcance de toda la población. Se debía ayudar a quienes no se encontrasen en el mercado de trabajo a incorporarse al mismo, por ejemplo mediante la promoción del tiempo de trabajo flexible.
- 176.** *El profesor Sak* señaló un aumento de la automatización mediante mayor innovación tecnológica en las cadenas de bloques, las nanotecnologías y otros avances, cuyos efectos en la sociedad se desconocían todavía. Además, estos cambios incidirían de distinta manera según los países, en función de su nivel de desarrollo. Otra área sobre la que se debía investigar era la de la renta básica universal. El aumento de la tecnología y la automatización exigía una reglamentación más adecuada.
- 177.** *La Sra. Carovska*, en respuesta a la pregunta de cómo se financiaría la protección social, afirmó que sería necesario aumentar la productividad y asegurar una distribución más equitativa para financiar los sistemas de protección social.
- 178.** *El Sr. Matthey* destacó la necesidad de compaginar bien el objetivo de un futuro próspero basado en el acceso a la protección social y a otras prestaciones sociales con el objetivo de ser competitivo en los planos mundial y nacional y, al mismo tiempo, garantizar una reglamentación adecuada y flexible.
- 179.** *El Sr. Yalçin* también coincidía en la necesidad de establecer un equilibrio entre el ocio y el tiempo de trabajo para las personas que trabajasen con horarios flexibles, especialmente desde su domicilio. De lo contrario, esta fórmula laboral podría tener repercusiones negativas en la vida familiar y privada. El orador coincidía en que la protección social debía quedar en manos del Estado y no ser financiada por capital privado.
- 180.** *La profesora Razumova*, en respuesta a la pregunta de cómo conciliar el trabajo y la vida privada, sugirió que se cambiara el nombre de la OIT a OITO (Organización Internacional del Trabajo y del Ocio) para reflejar la naturaleza cambiante del trabajo, que debía incluir tiempo de ocio. Al surgir nuevas formas de trabajo y diferentes categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores de edad avanzada), era importante subrayar los aspectos sociales del trabajo, es decir, las relaciones sociales en el trabajo y en el hogar. El diálogo social era indispensable para garantizar la movilización de recursos a fin de facilitar este cambio a través de la educación, el incremento de la productividad y la prestación de apoyo parental.
- 181.** *El profesor Sak* consideraba que la pregunta relativa a quién correría con los gastos remitía en gran medida a la cuestión de asegurar que el acceso a la tecnología sea compartido. Reiteró que cada país se veía afectado de diferente manera y necesitaba, por lo tanto, diferentes soluciones estratégicas. La educación debía convertirse en un bien público, pues su importancia era primordial.
- 182.** *El Sr. Matthey*, sobre cómo cabría hacer la globalización más humana, y potencialmente menos peligrosa para los colectivos vulnerables, respondió que si bien la globalización había beneficiado a muchas personas, a las que había aportado un nivel de vida mejor y mayores oportunidades de empleo, también había tenido efectos negativos para muchos países. Era por tanto indispensable restablecer un equilibrio.

- 183.** *La profesora Razumova*, que ciertamente compartía las preocupaciones sobre los efectos negativos de la globalización, consideraba que ésta había sido en general positiva, en el sentido de que había permitido elevar los niveles de competencias, los salarios y la calidad de la protección social.
- 184.** *La Sra. Carovska*, respecto a cómo podrían contribuir los interlocutores sociales a asegurar un equilibrio mejor entre la vida profesional y la vida privada, destacó que muchas mujeres tenían dos trabajos: uno retribuido y otro, el trabajo doméstico o de cuidados, que realizaban a título gratuito. Si se invirtiera en la economía de los cuidados, las mujeres tendrían más posibilidades de ponerse a trabajar a cambio de un estipendio. Un trabajo de ocho horas decentemente retribuido también contribuiría a evitar que los trabajadores se viesen obligados a trabajar más horas, y ello en detrimento de su vida familiar. Un estudio sueco reveló que las personas que trabajaban seis horas eran igual de productivas que las que trabajaban ocho horas.
- 185.** *El Sr. Matthey* señaló, sin embargo, que la jornada de seis horas sólo sería una opción interesante para las personas empleadas en grandes empresas; la gran mayoría de las empresas todavía eran pymes que se verían penalizadas con una reducción del horario de trabajo. Los miembros de la mesa redonda coincidieron en que sería necesario modernizar la negociación colectiva y la legislación aplicable para que pudieran contribuir eficazmente a la promoción de un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada en el nuevo mundo del trabajo.
- 186.** *El Sr. Yalçin*, en respuesta a una pregunta sobre las medidas destinadas a evitar que la digitalización de la economía redundase en detrimento de los trabajadores, afirmó que los interlocutores sociales debían gestionar los procesos de cambio de tal forma que siguieran primando las consideraciones humanas.
- 187.** *La profesora Razumova* estimaba que la digitalización ya había impreso en la juventud una visión del mundo más individualizada, cosa que debía cambiar.
- 188.** *La Sra. Carovska*, en respuesta a una pregunta sobre cómo podrían beneficiarse los trabajadores de un tiempo de trabajo reducido sin pérdida de remuneración, indicó que los impuestos seguirían siendo el medio necesario para garantizar una redistribución equitativa de las riquezas.
- 189.** *La profesora Razumova* dio una imagen optimista del futuro, en el que los trabajadores serían cada vez más productivos, de modo que la productividad nacional sería mayor y se redistribuiría de modo más equitativo.
- 190.** *El profesor Sak* declaró que los trabajadores seguirían siendo necesarios en el futuro, aunque el proceso de transición obligaría a las instituciones a redefinirse. El intercambio de conocimientos y tecnologías sería la clave para resolver los problemas. Los sindicatos podrían encargarse de garantizar una redistribución equitativa.
- 191.** *La moderadora* preguntó a todos los miembros de la mesa redonda, a modo de conclusión, que completaran la frase siguiente: «Dentro de cinco años, habremos solucionado...».
- 192.** *El Sr. Matthey* dijo que existiría una confianza renovada en el Gobierno y las empresas.
- 193.** *La Sra. Carovska* respondió que nos daríamos cuenta de la suficiencia de recursos para garantizar una redistribución equitativa.
- 194.** *El Sr. Yalçin* declaró que no veía con optimismo que el mundo fuera a ser un lugar mejor dentro de cinco años.

195. *La profesora Razumova* declaró que se lograría mayor productividad gracias a empleos más eficientes, y que exigirían cualificaciones más altas y, por lo tanto, los trabajadores trabajarían menos y ganarían más.
196. *El profesor Sak* se mostró más pesimista, al afirmar que nos aguardarían más problemas.
197. *La profesora Razumova* respondió que así sería en efecto, pero sólo de no adoptarse las medidas necesarias para evitarlo.

Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes

198. *El Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes* declaró que se había acreditado un total de 222 delegados y consejeros técnicos para participar en la Reunión. Cuarenta y dos Estados Miembros habían enviado delegaciones, 37 de las cuales estaban incompletas. Ocho delegaciones estaban integradas exclusivamente por representantes gubernamentales, 27 incluían un delegado de los empleadores pero no de los trabajadores, y dos incluían un delegado de los trabajadores pero no de los empleadores. La Reunión se caracterizó así principalmente por el bajo nivel de participación de los trabajadores, y la Comisión subrayó la importancia de una verdadera participación tripartita. De los 222 participantes acreditados, sólo 78 eran mujeres. El porcentaje de mujeres por grupos fue el siguiente: Grupo Gubernamental: 44 por ciento; Grupo de los Empleadores: 25 por ciento; Grupo de los Trabajadores: 17,8 por ciento. La Comisión no recibió quejas ni protestas.
199. *La Reunión tomó nota del informe de su Comisión de Verificación de Poderes.*

Adopción de las conclusiones de la décima Reunión Regional Europea

200. *La portavoz del Grupo de los Empleadores* expresó su agradecimiento a sus interlocutores de los gobiernos y los sindicatos por su enfoque constructivo en la redacción de las conclusiones, lo cual dio lugar a la Iniciativa de Estambul. Los debates de la Comisión habían sido fructíferos y, en ocasiones, polémicos, pero lo importante era que en ésta hubo consenso. El texto reflejaba todos los aspectos y cuestiones tratados por la Reunión Regional en sus diferentes sesiones y hacía referencia a la Declaración de Oslo. La Iniciativa de Estambul era un texto dinámico, con visión de futuro. El Grupo de los Empleadores lo apoyaba plenamente y esperaba que todos los participantes en la Reunión hicieran lo propio.
201. *El portavoz del Grupo de los Trabajadores* respaldó el enfoque adoptado en la Iniciativa de Estambul, que era un documento orientado hacia el futuro. Declaró que su Grupo lo apoyaba sin reservas e instó a la Reunión Regional a hacer lo mismo.
202. *Una representante del Gobierno de Estonia*, en una declaración que formuló en nombre de la Unión Europea y a la cual se sumaron Noruega, Suiza y los miembros del Espacio Económico Europeo, expresó su profundo agradecimiento a todos los participantes, y en especial al Gobierno del país anfitrión, Turquía, por la organización de la Reunión Regional. Lamentó que no se hubiera encontrado una solución que permitiera al Grupo de los Trabajadores estar adecuadamente representado en la Reunión. Durante los debates se habían reconocido muchos avances positivos. La oradora apoyaba plenamente la Iniciativa de Estambul, que a su modo de ver daba un enfoque excelente de los problemas inherentes al mundo del trabajo del futuro y a las posibilidades que ese mundo encerraría. Estonia aguardaba con interés las discusiones que debían conducir a la celebración del centenario.

203. *Un representante del Gobierno de Turquía* declaró que le costaba entender la renuencia de los trabajadores a asistir a la Reunión, pero expresó su agradecimiento a todos los participantes y a la Oficina. La Iniciativa de Estambul era un documento importante que guiaría las actividades en la región durante los cuatro próximos años.
204. ***La Reunión adoptó por unanimidad la Iniciativa de Estambul para el centenario: un futuro para el trabajo decente en pro de una alianza de colaboración social fuerte y responsable en Europa y Asia Central.***

Ceremonia de clausura

205. *La Vicepresidenta gubernamental* afirmó que la Reunión Regional había sido muy productiva y valiosa. Era importante que los interlocutores sociales estuvieran bien representados en las negociaciones y discusiones mantenidas en estas tribunas. La Reunión fue oportuna, pues existía la clara necesidad de reflexionar sobre los tipos de competencias que se necesitarían y las nuevas formas de trabajo que surgirían en el futuro mundo del trabajo.
206. *La Vicepresidenta empleadora* agradeció al Gobierno de Turquía el excepcional nivel de hospitalidad mostrado durante la Reunión a todos los participantes. Las discusiones habían sido fructíferas y abiertas, y se habían intercambiado datos y experiencias interesantes. La presencia de los diferentes académicos en las mesas redondas había conferido una dimensión especial a los debates. Los intereses de los grupos no siempre coincidían, motivo por el cual era tan importante el diálogo. En la Reunión se reconocieron los indicios alentadores de una recuperación económica. La cuestión estribaba ahora en saber qué debían hacer los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para aprovechar el potencial que el mundo del trabajo ofrecería en el futuro. En la Reunión se había procurado captar el panorama completo, para examinar las nuevas oportunidades sin perder de vista los retos. El Grupo de los Empleadores estaba convencido de la necesidad de regirse por los hechos y de la conveniencia de que las actividades futuras no estuvieran dictadas por el miedo. La tecnología y la innovación siempre habían estado presentes en el mundo y así seguiría siendo. El futuro deberían construirlo las propias poblaciones, que lo deberían configurar a su medida, para poder aprovechar las oportunidades que se les presentasen. El pesimismo no era una actitud útil.
207. Convenía rediseñar los sistemas educativos para que fueran más eficaces y se debía preparar a la juventud para el futuro, así como para un aprendizaje y una formación a lo largo de la vida, sin duda necesarios en una era en que el progreso tecnológico era rápido. Los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias profesionales debían prevenirse de raíz. En la Reunión se habían examinado modelos empresariales nuevos y emergentes y se había debatido la necesidad de propiciar las actividades de las pyme y las empresas incipientes. El Grupo de los Empleadores no buscaba una desreglamentación total, sino tan sólo un grado de flexibilidad que permitiese aprovechar las oportunidades. Era importante analizar la normativa laboral para ver cómo permitiría potenciar nuevas modalidades de trabajo justas tanto para el empleador como para el trabajador. También era importante determinar si esa normativa ofrecería el marco necesario, en particular con respecto a los sistemas de seguridad social, que debían ser económicamente sostenibles y accesibles para los usuarios, y englobar tanto la atención de salud como el seguro por desempleo y los regímenes de pensiones. Ello obligaría a repensar asimismo la dinámica de los interlocutores sociales, y a contemplar nuevas formas de diálogo social. La Reunión había sido inusual por la escasa representación que en ella habían tenido los trabajadores. El Grupo de los Empleadores esperaba que este suceso no sentara un precedente para las futuras reuniones regionales, ni significara que, para ser tomada en serio, la OIT debiera celebrar en lo sucesivo sus debates dentro de la Organización y no fuera de ella. El Grupo de los Empleadores estaba muy satisfecho con las conclusiones, e invitaba a todos los grupos a que las refrendasen sin reservas cuando el Consejo de Administración las examinara en marzo de 2018.

- 208.** *El Vicepresidente trabajador* declaró que los trabajadores presentes en la Reunión habían asumido toda su responsabilidad en cuanto tales, pues habían intervenido en todas sus labores. La garantía de un salario mínimo, unas cualificaciones mejores y la formación en el empleo, los empleos decentes, el empleo juvenil, y la lucha contra el trabajo forzoso y las malas condiciones de trabajo eran temas importantes para el movimiento sindical. El tema de las pensiones necesitaba un enfoque nuevo. La situación de las mujeres y los jóvenes en el mundo del trabajo requería mayor atención. El diálogo social constructivo era la única manera de abordar eficazmente las cuestiones sociales, y esto sólo se podía llevar a cabo en el contexto de condiciones de trabajo adecuadas. Los sindicatos debían modernizar sus servicios. La multiplicación de nuevas formas de trabajo debilitaba la posición de los sindicatos hasta extremos especialmente preocupantes. Los sindicatos no escatimaban esfuerzos, mediante sus propios expertos y sus instituciones de formación, para representar eficazmente a sus afiliados en este contexto en constante evolución. Los convenios colectivos conservaban toda su pertinencia.
- 209.** A lo largo de los debates celebrados durante la Reunión se habían reiterado cuatro elementos esenciales: la importancia de la confianza en las instituciones políticas y el diálogo social; encontrar el equilibrio adecuado entre el crecimiento económico y la inclusión social; la eficiencia en relación con las políticas de austeridad, mediante la inversión en la economía real y una distribución más equitativa de los beneficios; y un diálogo social nacional eficaz y creíble, que según la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, constituía la base para la recuperación.
- 210.** *La Presidenta* dio las gracias a los participantes por compartir sus experiencias en beneficio de todos. Recordó la importancia de integrar a los refugiados, el trabajo decente para todos, la reglamentación laboral, el trabajo y la sociedad y el ODS 8, todo lo cual requería la contribución de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los países se enfrentaban a transformaciones rápidas en el mundo del trabajo, las cuales exigían flexibilidad, salarios garantizados y sistemas de protección social, todo ello en el marco del diálogo social, para afrontar los riesgos. La oradora destacó las dificultades extremas que existían en Turquía: el terrorismo y un intento de golpe de Estado para derrocar al Gobierno legítimo. Este último había provocado la declaración del estado de excepción, que supuso la suspensión de funcionarios hasta que se determinara su lealtad. La oradora lamentó la reacción de sus vecinos europeos ante esta situación. En la Iniciativa de Estambul se indicaban los próximos pasos necesarios para lograr el trabajo decente en la región, con el apoyo constante de la OIT.
- 211.** El *Director General* señaló que la Iniciativa de Estambul, acordada gracias al espíritu de compromiso, reflejaba los logros comunes y las futuras medidas para la región. Propuso un plan de acción audaz para los mandantes y la iniciativa relativa al futuro del trabajo de la OIT. Felicitó a los participantes por el conjunto de cuestiones de actualidad y pertinentes que habían sido abordadas mediante una combinación de presentaciones, debates temáticos y discusiones ministeriales informales. Recordó a los participantes que la gobernanza de las reuniones regionales se debatiría en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2018.
- 212.** También se mostró preocupado ante la falta de tripartismo y de equilibrio de género observada en muchas de las delegaciones, y señalada por la Comisión de Verificación de Poderes en su informe, y alentó a que en las futuras reuniones se tuvieran más presentes estos dos principios.

Proyecto de decisión

213. *El Consejo de Administración solicita al Director General que:*

- a) *señale a la atención de los mandantes de la OIT, en particular los de la región europea, la Iniciativa de Estambul, poniendo el texto de la iniciativa a disposición de:*
 - i) *los gobiernos de todos los Estados Miembros, para pedirles que comuniquen el texto a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores;*
 - ii) *las organizaciones internacionales oficiales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas, y*
- b) *tenga en cuenta la Iniciativa de Estambul cuando se apliquen los actuales programas y se elaboren las futuras propuestas de programa y presupuesto.*

Anexo I

Iniciativa de Estambul para el centenario: un futuro para el trabajo decente en pro de una alianza de colaboración social fuerte y responsable en Europa y Asia Central

Contexto

La Declaración de Oslo de 2013 instó a abrir cauces positivos para subsanar las consecuencias económicas, sociales y políticas negativas de la crisis y restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento. La promoción de una alianza de colaboración social sólida y responsable, para que el diálogo social se extienda a todos los niveles era un elemento fundamental de la Declaración.

La situación ha cambiado desde entonces y se observan señales alentadoras de recuperación. Sin embargo, es preciso hacer frente a una serie de desafíos actuales y emergentes, como la falta de respeto por los derechos sociales en algunos países. Los procesos dinámicos derivados de los rápidos avances tecnológicos, en particular a través de la economía digital, afectan la organización del trabajo. La globalización, las tendencias demográficas, los desplazamientos masivos de refugiados y migrantes, y los retos medioambientales también están definiendo nuestro futuro del trabajo.

El trabajo sigue ocupando un lugar central en la vida de las personas. Debemos proteger a las personas facilitando su transición hacia nuevos empleos, cuando sea necesario, y garantizándoles a la vez trabajo decente.

Un crecimiento sólido y sostenible, y empleos decentes para todos son factores fundamentales para la sociedad, como establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que proporciona un marco mundial para alcanzar sus 17 objetivos. Lograr la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT en la región es un paso importante hacia la consecución de estos objetivos, que hay que poner en práctica.

Justo dos años antes de la celebración del centenario de la OIT, que estará centrada en el futuro del trabajo, la décima Reunión Regional Europea discutió sobre los siguientes temas: trabajo decente para todos, trabajo y sociedad, gobernanza del trabajo, promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y acceso justo y efectivo de los migrantes y refugiados a los mercados de trabajo.

La OIT es la única organización internacional que cuenta con una singular estructura tripartita y no podemos funcionar adecuadamente cuando un número considerable de delegaciones tripartitas están incompletas. La situación excepcional de la décima Reunión Regional Europea no debería sentar un precedente, para evitar consecuencias que puedan afectar la capacidad de producir un resultado equilibrado y mutuamente beneficioso.

Expectativas en materia de políticas

En virtud de la Declaración de Filadelfia, el trabajo no es una mercancía y los Miembros tienen el compromiso de respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su aplicación en la legislación y en la práctica, así como en el sistema de control de la OIT, es fundamental a este respecto.

La décima Reunión Regional Europea reitera la necesidad de «promover una alianza de colaboración social sólida y responsable, para que el diálogo social se extienda a todos los niveles y contribuya a una distribución equitativa, al progreso social y a la estabilidad, basándose en políticas salariales orientadas a la productividad».

Los vectores del cambio que afectan el futuro del trabajo, en particular los avances tecnológicos, ofrecen un sinnúmero de oportunidades, pero también plantean retos considerables.

Los marcos de políticas integrales utilizados para aprovechar los beneficios y minimizar los riesgos derivados del futuro del trabajo deberían incluir:

- políticas macroeconómicas, fiscales y sectoriales sólidas en pro de un crecimiento incluyente y del empleo;
- políticas para promover un entorno propicio para la creación de empresas, empresas sostenibles y actividades empresariales innovadoras;
- políticas de educación, de desarrollo de las competencias y de aprendizaje permanente;
- políticas de mercado de trabajo, salariales y de protección social para promover el trabajo decente y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores;
- políticas en pro de una transición equitativa hacia nuevas formas de producción y de relaciones de trabajo, digitalización y automatización;
- políticas para mejorar la igualdad de género;
- políticas sostenibles para aumentar la participación de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo;
- políticas para promover la integración de migrantes y refugiados en el mercado de trabajo;
- políticas para reforzar la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, la no discriminación y la eliminación efectiva del trabajo infantil y del trabajo forzoso;
- políticas para modernizar los marcos del mercado de trabajo con reglamentaciones más eficaces;
- políticas para facilitar la transición a la economía formal;
- políticas para fomentar la economía de los cuidados y la economía verde;
- medidas para reforzar los sistemas de administración del trabajo y de control del cumplimiento de la normativa, entre otras cosas a través de la inspección del trabajo, a fin de mejorar las condiciones de trabajo, con inclusión de la seguridad y salud en el trabajo.

Es necesario que todas estas políticas estén basadas en un diálogo social sólido.

Es necesario introducir reformas para garantizar que los países de la región traduzcan la recuperación en un crecimiento fuerte, sostenible e incluyente y en empleos, y en una mejora de la competitividad y de los derechos en el trabajo.

Medios de acción de la OIT

En conformidad con la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la Oficina debería ayudar a los mandantes proporcionando informaciones e investigaciones adecuadas y equilibradas y apoyando la formulación de políticas sociales y económicas innovadoras.

A fin de aprovechar las oportunidades y de afrontar los retos que implica el futuro del trabajo, la Oficina debería:

- proporcionar información actualizada, recopilar datos rigurosos y realizar investigaciones sobre:
 - las tendencias del mercado de trabajo, con inclusión de datos y estimaciones sobre el crecimiento del empleo y la evolución de las formas de empleo;

-
- las aptitudes, las competencias y las cualificaciones del futuro y sobre la participación de los interlocutores sociales en programas de educación y de formación que respondan a las exigencias del mercado de trabajo;
 - las tendencias actuales y futuras en materia de condiciones de trabajo, con inclusión del tiempo de trabajo.
- evaluar factores y mecanismos, por ejemplo, formas de trabajo, sistemas de aprendizaje permanente y de protección social, por medio de los cuales las empresas y los trabajadores puedan aumentar su capacidad de adaptarse al cambiante mundo del trabajo;
 - promover la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y un diálogo social sólido en el contexto del cambiante mundo del trabajo;
 - apoyar la creación de capacidad para promover organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas, representativas e independientes;
 - ampliar las actividades para ayudar a los Estados Miembros a elaborar políticas para tratar el desfase de las competencias laborales cuando sea necesario;
 - ayudar a la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles;
 - proporcionar asistencia, previa solicitud, para que los mandantes de la OIT elaboren programas y planes de acción concretos basados en los resultados establecidos para la Iniciativa relativa al futuro del trabajo;
 - seguir apoyando a los mandantes para mejorar el control, la aplicación, la eficacia, la transparencia, la gobernanza y la apropiación tripartitas de las normas de la OIT, a través de la Iniciativa del centenario relativa a las normas;
 - seguir involucrando sistemáticamente a los mandantes tripartitos en la planificación de las actividades, los programas y los proyectos de la OIT, a fin de garantizar la transparencia, la gobernanza y la apropiación tripartitas de los resultados alcanzados;
 - ayudar a los mandantes, previa solicitud, para la aplicación de las normas internacionales del trabajo y para fortalecer los sistemas de administración e inspección del trabajo;
 - promover la aplicación de la versión revisada de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;
 - promover la sinergia y la coherencia de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales, en particular el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, así como con organizaciones, instituciones y foros regionales, la Unión Europea y la Unión Económica Euroasiática, el Consejo de Europa y con el G-20, en el campo de las políticas económicas y sociales para promover los derechos en el trabajo y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Anexo II

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Décima Reunión Regional Europea

Estambul, Turquía, 2-5 de octubre de 2017

ERM.10/D.9 (Rev.)

Informe de la Comisión de Verificación de Poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes fue nombrada por la décima Reunión Regional Europea en su primera sesión, y se reunió los días 2 y 3 de octubre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del *Reglamento de la OIT para la reuniones regionales* (2008), a fin de examinar los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos asistentes a la Reunión, así como las protestas relativas a su nombramiento, las quejas por impago de gastos de viaje y estancia de las delegaciones, y otras comunicaciones. La Comisión estuvo integrada por los siguientes miembros:

Presidente:

- Sr. Claude Marsh (delegado gubernamental, Malta).
- Sr. Flemming Dreesen (delegado de los empleadores, Dinamarca).
- Sr. Jahangir Aliyev (consejero técnico de los trabajadores ¹, Azerbaiyán).

2. Los poderes correspondientes a los miembros de las delegaciones fueron presentados en forma de instrumentos oficiales, principalmente mediante el formulario recomendado por la OIT que, en la mayoría de los casos, se transmitió en forma de documentos escaneados y por correo electrónico. El uso generalizado de medios electrónicos para depositar los poderes facilitó el procesamiento de la información pertinente. La Comisión reiteró la recomendación que ya formuló en la 13.ª Reunión Regional Africana (Addis Abeba, 2015) acerca del uso de un sistema de acreditación en línea protegido por una contraseña, como aquel aplicado en la Conferencia Internacional del Trabajo, y consideraba que, de hecho, había margen para introducir mejoras a este respecto.
3. La Comisión señaló a la atención de los gobiernos la importancia de que se respete el párrafo 3 del artículo 1 del antedicho *Reglamento*, en virtud del cual los poderes deben depositarse al menos 15 días antes de la fecha fijada para la apertura de la Reunión. La Comisión observó que en la fecha establecida para la presentación de los poderes, el 18 de septiembre de 2017, sólo se habían recibido los poderes de 23 de los 42 Miembros que estaban representados en la Reunión. Un Miembro presentó los poderes después de la apertura de la Reunión, por lo que su delegación no figuraba en la *Lista provisional de participantes* publicada en línea el 1.º de octubre de 2017. Dado que esta lista proporcionaba

¹ El Sr. Aliyev fue designado delegado suplente de los trabajadores en una comunicación del Gobierno de Azerbaiyán fechada el 4 de octubre de 2017.

información preliminar que podría servir de base para fundamentar las protestas relativas al nombramiento de los delegados o de sus consejeros técnicos, a la Comisión le preocupaba que ese Miembro hubiera presentado los poderes fuera de plazo.

Composición de la Reunión

4. En el momento de la aprobación del presente informe y según se indica en el cuadro presentado en el anexo A, de los 51 Estados Miembros invitados a participar en la Reunión, 42 habían enviado debidamente sus poderes.
5. La Reunión estuvo integrada por 74 delegados gubernamentales, 32 delegados empleadores y siete delegados trabajadores, o sea, un total de 113 delegados. También participaron en la Reunión 52 consejeros técnicos gubernamentales, 36 consejeros técnicos empleadores y 21 consejeros técnicos trabajadores, o sea, un total de 109 consejeros técnicos. Las personas designadas a la vez en calidad de delegado suplente y de consejero técnico se contabilizaron como consejeros técnicos, de manera que el número total de delegados y de consejeros técnicos acreditados ascendió a 222. A título comparativo, valga indicar que, en 2013, el número total de delegados y consejeros técnicos acreditados fue de 372, que en 2009 fue de 373, que en 2005 fue de 442, y que en 2000 fue de 398.
6. En lo relativo al número de participantes inscritos, hubo 69 delegados gubernamentales, 30 delegados de los empleadores y cinco delegados de los trabajadores, esto es, 104 delegados en total. Hubo un total de 90 consejeros técnicos, de los cuales 47 eran consejeros técnicos gubernamentales, 29 consejeros técnicos de los empleadores y 14 consejeros técnicos de los trabajadores. En el anexo B al presente informe se presentan datos más pormenorizados sobre el número de delegados y consejeros técnicos inscritos en la Reunión, que ascendió a 194.
7. La Comisión tomó nota de que las delegaciones de 37 Estados Miembros acreditadas ante la Reunión estaban incompletas. Entre ellas, ocho eran exclusivamente gubernamentales, 27 habían designado un delegado de los empleadores, pero ningún delegado de los trabajadores, y dos habían designado un delegado de los trabajadores, pero ningún delegado de los empleadores. La Comisión llegó a la conclusión, como dejaron patente algunos gobiernos al presentar sus poderes, de que el elevado número de delegaciones incompletas obedecía al llamamiento realizado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a sus organizaciones afiliadas para que no participaran en la décima Reunión Regional Europea. Por consiguiente, la Comisión destacó que las estadísticas de participación contenidas en el presente informe debían interpretarse a la luz de las circunstancias y de la negativa de varias organizaciones de trabajadores a formar parte de las delegaciones nacionales tripartitas.
8. Si bien era consciente de las circunstancias especiales en las que los Miembros hubieron de designar a sus delegaciones y, en particular, de que muchas organizaciones de trabajadores rehusaron participar en la Reunión Regional, la Comisión subrayó que, en virtud del párrafo 1 del artículo 1 del *Reglamento para las reuniones regionales*, la aceptación por un Estado Miembro de una invitación a hacerse representar en una reunión implicaba que éste asumía la responsabilidad de nombrar una delegación completa a fin de asegurar una representación equilibrada de los empleadores y de los trabajadores en dicha reunión. Desafortunadamente, no fue posible alcanzar ese equilibrio en la décima Reunión Regional Europea a pesar de los notorios esfuerzos de los gobiernos por cumplir con su obligación.
9. La Comisión hubo de insistir en la importancia de la plena participación tripartita en las reuniones regionales para que el resultado obtenido fuera equilibrado y beneficiara a todos. En lo que respectaba a la acreditación de las delegaciones exclusivamente gubernamentales,

la Comisión reiteró que constituía un motivo de preocupación y recordó que la no participación de los empleadores y los trabajadores vulneraba el principio del tripartismo que fundamentaba la estructura de gobernanza de la Organización Internacional del Trabajo.

10. En lo referente al cumplimiento de las resoluciones relativas a la participación de las mujeres en las reuniones de la OIT, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 60.^a, 67.^a, 78.^a y 98.^a reuniones (junio de 1975, junio de 1981, junio de 1991 y junio de 2009), la Comisión tomó nota de que 78 de los 222 delegados y consejeros técnicos acreditados ante la Reunión eran mujeres. Por lo tanto, las mujeres constituían el 35,1 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos acreditados en la Reunión, frente a un 41,4 por ciento en 2013. Las tasas de representación de las mujeres por grupo fueron del 44,4 por ciento para los gobiernos, del 25 por ciento para los empleadores y del 17,9 por ciento para los trabajadores. La Comisión animó a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que perseveraran en su afán por cumplir la meta señalada por las Naciones Unidas de elevar la cuota de presencia de las mujeres hasta un mínimo de un 30 por ciento, especialmente en puestos de dirección, con el objetivo de que se alcanzase la paridad de género, según lo señalara el Director General en su carta de invitación a la presente Reunión.
11. Asistieron a la Reunión 16 ministros o viceministros de los Estados Miembros de la región.
12. No estuvieron acreditados nueve Estados Miembros de la región, es decir, el mismo número que en 2013. La Comisión recalcó que la omisión de responder a la invitación del Director General a asistir a la Reunión Regional impedía a los empleadores y trabajadores de los Estados Miembros correspondientes participar plenamente en las labores de la Organización y beneficiarse de sus reuniones. A este respecto, la Comisión también recordó el tenor de la *Resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades* de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 56.^a reunión (1971), según la cual el envío de delegaciones tripartitas a la Conferencia y a las reuniones regionales no constituía tan sólo un derecho para los Estados Miembros, sino también una obligación. La Comisión consideraba por tanto que debía solicitarse a los Estados Miembros, en particular a aquellos que no hubieran participado en repetidas ocasiones en las reuniones regionales, que dieran explicaciones exhaustivas en respuesta a las averiguaciones del Director General en virtud de la resolución de 1971, e hicieran todo lo posible para asegurar su participación en dichas reuniones en el futuro.
13. La Comisión tomó nota de la participación de diez organizaciones internacionales oficiales en la Reunión, frente a siete en la reunión de 2013, además de la de dos organizaciones internacionales no gubernamentales, según se detalla a continuación.

Representantes de organizaciones internacionales oficiales

14. De las organizaciones internacionales oficiales, ya fueran universales o regionales, invitadas a participar en la Reunión en virtud de los acuerdos y decisiones adoptados por el Consejo de Administración, estuvieron acreditadas las siguientes:
 - Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia;
 - Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres;
 - Banco Mundial;
 - Fondo Monetario Internacional;
 - Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial;

- Unión Europea;
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo;
- Banco Europeo de Inversiones;
- Comunidad de Estados Independientes;
- Comisión Económica de Eurasia.

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

15. De las organizaciones internacionales no gubernamentales invitadas a participar en la Reunión, de conformidad con el párrafo 8 del artículo 1 del *Reglamento*, estuvieron representadas las siguientes:
- Organización Internacional de Empleadores;
 - Confederación General de Sindicatos.

Protestas, quejas y comunicaciones

16. La Comisión no recibió protestas, quejas ni comunicaciones.

* * *

17. La Comisión aprobó el presente informe por unanimidad. Recomendó a la Reunión que solicitara a la Oficina que sometiera el informe a la atención del Consejo de Administración, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 9 del *Reglamento para las reuniones regionales*.

Estambul, 4 de octubre de 2017

(Firmado) Sr. Claude Marsh
Presidente
(Delegado gubernamental, Malta, Presidente)

Sr. Flemming Dreesen
(Delegado de los empleadores, Dinamarca)

Sr. Jahangir Aliyev
(Consejero técnico de los trabajadores, Azerbaiyán)

Anexo A

Delegados y consejeros técnicos acreditados (Actualizada a las 17 horas del 4 de octubre de 2017)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Albania	2	–	1	1	–	2
Alemania	2	1	–	–	2	–
Armenia	–	–	–	–	–	–
Austria	2	–	–	–	–	–
Azerbaiyán	2	1	1	2	3	6
Belarús	2	1	1	–	2	2
Bélgica	1	1	–	–	1	–
Bosnia y Herzegovina	2	1	–	–	–	–
Bulgaria	2	1	–	3	–	–
República Checa	2	1	–	–	–	–
Chipre	1	–	–	–	–	–
Croacia	2	1	–	–	–	–
Dinamarca	2	1	–	–	–	–
Eslovaquia	–	–	–	–	–	–
Eslovenia	2	1	–	1	–	–
España	2	1	–	–	1	–
Estonia	2	1	–	7	–	–
Ex República Yugoslava de Macedonia	2	1	1	1	–	1
Finlandia	2	–	–	–	–	–
Francia	2	1	–	1	1	–
Georgia	–	–	–	–	–	–
Grecia	1	1	–	–	–	–
Hungría	1	1	–	–	–	–
Irlanda	1	–	–	–	–	–
Islandia	–	–	–	–	–	–
Israel	1	1	–	–	–	–
Italia	1	1	–	–	2	–
Kazajstán	2	–	1	–	–	1
Kirguistán	–	–	–	–	–	–
Letonia	–	–	–	–	–	–
Lituania	2	1	–	–	–	–
Luxemburgo	1	–	–	–	–	–
Malta	2	1	–	–	1	–

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
República de Moldova	1	1	-	-	-	-
Montenegro	2	1	-	-	-	-
Noruega	2	1	-	-	1	-
Países Bajos	2	1	-	-	-	-
Polonia	2	-	-	1	-	-
Portugal	2	1	-	1	1	-
Reino Unido	1	1	-	1	-	-
Rumania	2	1	-	-	2	-
Federación de Rusia	2	1	1	-	3	1
San Marino	-	-	-	-	-	-
Serbia	2	1	-	2	-	-
Suecia	2	-	-	-	-	-
Suiza	2	1	-	-	1	-
Tayikistán	-	-	-	-	-	-
Turkmenistán	-	-	-	-	-	-
Turquía	2	1	1	29	14	8
Ucrania	2	1	-	1	1	-
Uzbekistán	2	-	-	1	-	-
Total	74	32	7	52	36	21

Anexo B

Delegados y consejeros técnicos inscritos

(Actualizada a las 17 horas del 4 de octubre de 2017)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Albania	1	-	1	-	-	1
Alemania	2	1	-	-	2	-
Armenia	-	-	-	-	-	-
Austria	2	-	-	-	-	-
Azerbaiyán	2	1	-	2	2	2
Belarús	1	1	1	-	1	1
Bélgica	1	1	-	-	-	-
Bosnia y Herzegovina	2	1	-	-	-	-
Bulgaria	2	1	-	2	-	-
República Checa	2	1	-	-	-	-
Chipre	1	-	-	-	-	-
Croacia	2	1	-	-	-	-
Dinamarca	2	1	-	-	-	-
Eslovaquia	-	-	-	-	-	-
Eslovenia	2	1	-	1	-	-
España	2	1	-	-	1	-
Estonia	2	1	-	5	-	-
Ex República Yugoslava de Macedonia	2	1	-	1	-	-
Finlandia	2	-	-	-	-	-
Francia	1	1	-	1	1	-
Georgia	-	-	-	-	-	-
Grecia	1	-	-	-	-	-
Hungría	1	1	-	-	-	-
Irlanda	1	-	-	-	-	-
Islandia	-	-	-	-	-	-
Israel	1	1	-	-	-	-
Italia	1	-	-	-	-	-
Kazajstán	1	-	1	-	-	1
Kirguistán	-	-	-	-	-	-
Letonia	-	-	-	-	-	-
Lituania	2	1	-	-	-	-
Luxemburgo	1	-	-	-	-	-
Malta	2	1	-	-	1	-
República de Moldova	1	1	-	-	-	-
Montenegro	2	1	-	-	-	-

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Noruega	2	1	-	-	1	-
Países Bajos	2	1	-	-	-	-
Polonia	2	-	-	1	-	-
Portugal	2	1	-	1	1	-
Reino Unido	1	1	-	-	-	-
Rumania	2	1	-	-	2	-
Federación de Rusia	2	1	1	-	3	1
San Marino	-	-	-	-	-	-
Serbia	2	1	-	2	-	-
Suecia	2	-	-	-	-	-
Suiza	2	1	-	-	1	-
Tayikistán	-	-	-	-	-	-
Turkmenistán	-	-	-	-	-	-
Turquía	2	1	1	29	12	8
Ucrania	1	1	-	1	1	-
Uzbekistán	2	-	-	1	-	-
Total	69	30	5	47	29	14