
LES MEMBRES DE L'OIE ET LA CRISE MONDIALE DE L'EMPLOI

NOTE EXPLICATIVE



ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

JUIN 2009

INTRODUCTION

Le 1^{er} avril 2009, l'OIE a écrit à ses membres pour les informer sur les réponses actuelles et futures de l'OIE à la crise mondiale de l'emploi, y compris sur les efforts déployés par les employeurs lors de la session de mars 2009 du Conseil d'administration du BIT (304^{ème} session), afin que la priorité soit accordée à la discussion de la crise. Il est en résulté une refonte totale du programme de la Conférence internationale du Travail de 2009¹. L'OIE a également informé ses membres sur plusieurs manifestations qui allaient avoir lieu au niveau régional sur la manière par laquelle les organisations d'employeurs répondent à la crise².

L'OIE a décidé de consacrer la réunion de son Conseil général du mardi 2 juin au thème de la crise et aux réponses que les organisations d'employeurs y apportent, tant au niveau interne qu'au niveau de la politique nationale. L'OIE a envoyé à ses membres un questionnaire portant sur quatre questions clés :

- ▶ *Comment les organisations sont-elles affectées par la crise au niveau interne ?*
- ▶ *Comment les organisations ont-elles répondu à ces défis ?*
- ▶ *Quelles mesures les organisations ont-elles prises pour aider leurs membres à faire face à la crise ?*
- ▶ *Quel rôle les organisations ont-elles joué au niveau national dans la réponse à la crise ?*

APERÇU DES RÉPONSES

Quarante-trois réponses ont été reçues (7 d'Afrique³, 11 d'Amérique⁴, 8 d'Asie-Pacifique⁵ et 17 d'Europe⁶). Plus de la moitié des organisations d'employeurs qui ont répondu à ce questionnaire sont des pays en développement et près d'un quart sont des pays européens en transition.

Les organisations d'employeurs ont fourni d'importantes informations sur le rôle qu'elles jouent au niveau national dans la réponse à la crise (question 4). Moins d'organisations d'employeurs ont cependant fourni des informations sur l'impact interne de la crise et sur les mesures prises pour y répondre aux niveaux des opérations et de l'organisation (questions 1 et 2).

1 Les actions de l'OIE en réponse à la crise mondiale de l'emploi comprennent un forum d'urgence et une déclaration de l'Organisation intitulée "La relance économique et l'emploi" et proposant des mesures pour surmonter la crise à court terme (février 2009), la réponse des employeurs à la "Réunion tripartite de haut niveau sur la crise financière mondiale actuelle et la crise économique" (mars 2009) et la déclaration commune de l'OIE et du BIAC à la réunion des ministres du Travail du G8 à Rome et au Sommet du G20 de Londres (mars-avril 2009).

2 Session spéciale pour les OE africaines organisée par la Fédération des employeurs kenyans (Nairobi, mai 2009), réunion européenne annuelle de l'OIE (Lettonie, mai 2009), réunion 2009 des Présidents d'OE ibéro-américaines.

3 Afrique du Sud, Algérie, Angola, Burkina Faso, Cameroun, Sénégal et Tanzanie.

4 Barbades, Bolivie, Brésil, Colombie, Jamaïque, Mexique, Pérou, Suriname, Uruguay et la République bolivienne du Venezuela.

5 Bangladesh, Iran, Jordanie, Malaisie, Nouvelle Zélande, Pakistan, Sri Lanka et Thaïlande.

6 Bulgarie, Croatie, Chypre, Finlande, Grèce, Malte, Montenegro, Pays Bas, Norvège, Russie, Saint Marin, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et République tchèque.

Plusieurs membres de l'OIE ont donné des informations complémentaires sur l'impact général de la crise au niveau national, qui ont permis de constater que la crise mondiale de l'emploi a divers effets observables aux niveaux national et de l'entreprise, notamment :

- ▶ la réduction de la demande, particulièrement dans les secteurs du tourisme, de la construction, de l'automobile et des mines ;
- ▶ la baisse des investissements ;
- ▶ l'accroissement des coûts de fonctionnement et la baisse du rendement ;
- ▶ la diminution des exportations ;
- ▶ l'augmentation du chômage ;
- ▶ la difficulté d'accès aux financements ;
- ▶ les réductions budgétaires au niveau de l'entreprise et
- ▶ (dans certains cas) la détérioration des relations professionnelles.

ÉVALUATION

Les informations fournies par les membres de l'OIE constituent une ressource importante et unique de données sur les réponses des organisations d'employeurs à la crise actuelle sans précédent de l'économie et de l'emploi. Elles permettront à l'OIE et à ses membres d'identifier les difficultés communes et les réponses des organisations d'employeurs à la crise, ainsi que de dégager une image globale de la situation actuelle et à venir.

Ceci aidera à tirer le meilleur profit des réponses des employeurs à la crise mondiale de l'emploi au cours des prochains mois. Les réactions des membres sont fondamentales pour deux raisons principales :

- ▶ Le Conseil général de l'OIE de 2009 se réunira le mardi 2 juin et se concentrera sur la crise et sur la réponse qu'y apportent les organisations d'employeurs ;
- ▶ Des discussions de la Conférence internationale du Travail de 2009 porteront sur la crise mondiale de l'emploi (par le biais du Comité plénier).

Sur la base des informations reçues, les observations suivantes peuvent être faites sur les quatre questions mentionnées plus haut :

COMMENT LES ORGANISATIONS SONT-ELLES AFFECTÉES PAR LA CRISE AU NIVEAU INTERNE ?

A l'heure actuelle, la crise n'a pas eu les mêmes effets sur toutes les organisations d'employeurs. Plus de la moitié des organisations qui ont répondu au questionnaire, principalement de pays en développement, ont indiqué qu'elles n'avaient pas encore été touchées de manière sensible. De plus, certaines organisations ont indiqué que la crise économique devait être vue en sus d'autres défis conséquents qu'elles ont déjà à affronter (comme, par exemple, la fourniture de gaz naturel dans certaines parties d'Europe).

Toutefois, toutes les organisations d'employeurs sont conscientes que la crise aura un impact sur elles et que finalement, aucun pays ne sera épargné. Ainsi, plusieurs organisations d'employeurs ont déjà adopté des mesures visant à anticiper et atténuer l'impact de la crise sur elles-mêmes et sur leurs membres. D'autres sont allées plus loin afin d'identifier et de tirer profit d'opportunités qu'offre la crise.

Pour les organisations d'employeurs qui sont directement affectées, les principaux effets négatifs sont :

- ▶ la réduction du nombre de membres (y compris des désaffiliations d'entreprises membres ou des défauts de renouvellements d'affiliations).
- ▶ la baisse subséquente des revenus des organisations d'employeurs, ce qui accroît les tensions au niveau des financements et des opérations. Il en est résulté une diminution des cotisations, des demandes de reports de versement de ces cotisations et des restrictions financières externes.
- ▶ la diminution de la demande de services complémentaires payants (et, donc, une préférence pour les services compris dans la cotisation de base). Ceci comprend une baisse de la participation à la formation, aux séminaires et autres activités commerciales, ainsi qu'une réticence des entreprises à faire de la publicité dans les publications de leurs organisations d'employeurs.

Plusieurs signes internes ont toutefois également été soulignés et apportent un certain équilibre à l'impact négatif de la crise mondiale de l'emploi sur les organisations d'employeurs, notamment :

- ▶ Certaines organisations d'employeurs ont indiqué que la crise avait entraîné un accroissement des affiliations (les nouveaux membres demandant des services immédiats liés à la crise).
- ▶ D'autres ont fait état d'une réduction du nombre de membres qui envisagent de se désaffilier, peut-être parce qu'ils réfléchissent à l'accroissement du besoin en spécialistes au moment de la restructuration et au besoin plus urgent de voir les intérêts des employeurs défendus collectivement.

- ▶ Un accroissement de la demande en services d'organisations d'employeurs pour surmonter les difficultés engendrées par la crise (y compris demande en conseils juridiques et formation en relations professionnelles, tout spécialement en matière de licenciements et de réduction des coûts).

Ainsi, certaines organisations d'employeurs font état d'une augmentation de la charge de travail en ce sens qu'elles aident de plus en plus leurs membres malgré la crise mondiale de l'emploi.

Même pour les organisations d'employeurs les plus touchées par la crise, toutes n'ont pas subi le même impact interne. Pour certaines, les conséquences de la crise ont été atténuées grâce à une situation financière saine au cours des années précédentes, ce qui souligne l'importance d'une bonne gestion financière interne.

IMPACTS INTERNES DE LA CRISE MONDIALE DE L'EMPLOI SUR LES MEMBRES DE L'OIE

L'*Association des employeurs tanzaniens* se prépare à une baisse générale des cotisations qui sont basées sur le nombre d'employés des entreprises membres. Ceci devrait être compensé par de nouvelles affiliations motivées par l'augmentation des besoins en conseils juridiques en matière de licenciement.

Plusieurs effets plus spécifiques de la crise ont été signalés par les organisations d'employeurs qui ont un éventail d'activités plus large qui vont au-delà de l'emploi et de la politique sociale et incluent des services généraux liés à l'économie et aux finances. La *Chambre de commerce et d'industrie bulgare* a indiqué que suite à la baisse des exportations, moins de certificats ont été délivrés, ce qui a réduit les revenus de l'organisation.

Des effets positifs de la crise ont été soulignés par la *Confédération des employeurs de Thaïlande* qui a indiqué que ses revenus pour services de consultations en matière de licenciement, de réduction des coûts et d'évitement de conflits du travail ont été plus élevés que les années précédentes.

COMMENT LES ORGANISATIONS ONT-ELLES RÉPONDU À CES DÉFIS ?

Les membres de l'OIE ont décrit les mesures internes et opérationnelles qu'ils prennent pour répondre à la crise afin de retenir leurs membres et préserver leur représentativité, mais aussi pour fournir des services de qualité qui subissent des effets commerciaux et opérationnels négatifs, notamment :

- ▶ Améliorer les services et mettre l'accent sur l'accroissement de la satisfaction des membres, la priorité étant accordée à la lutte contre la crise ;
- ▶ Se rapprocher des employeurs membres et améliorer la communication ;
- ▶ Réduire les coûts et maîtriser les dépenses ;
- ▶ Éviter les désaffiliations en accordant davantage de temps pour le paiement des cotisations ;
- ▶ Rechercher de nouvelles sources de revenus (y compris par de nouveaux membres, l'offre de nouveaux services et l'organisation de cours de formation spécifiques sur les relations professionnelles et le licenciement) ;
- ▶ Être plus agressif dans la vente de services à valeur ajoutée aux membres employeurs ;
- ▶ Chercher à résoudre les problèmes de financement par des discussions avec le gouvernement ou le secteur privé ; et
- ▶ Restructurer et améliorer l'organisation afin de rester efficace et compétitif.

Il convient de souligner que les organisations d'employeurs n'ont pas fait état de réductions de personnel spécifiques en raison de la crise. Au contraire, de nombreuses organisations ont reconnu qu'un personnel expérimenté et techniquement efficace est d'autant plus appréciable dans la situation de crise actuelle et est particulièrement apprécié par les employeurs membres. Certaines organisations d'employeurs envisagent même de nouveaux recrutements malgré la crise.

RÉPONSES INTERNES DES MEMBRES DE L'OIE À LA CRISE

La *CGEA*, d'Algérie, a indiqué que bien qu'elle n'ait pas encore été directement touchée par la crise, elle a déjà mis en place un comité interne pour en surveiller les effets.

Plusieurs organisations d'employeurs ont été dynamiques et innovantes en identifiant des moyens de répondre à l'impact interne de la crise. Afin d'éviter les désaffiliations, l'*UPCG*, au Monténégro, a invité ses membres qui ne peuvent pas s'acquitter de leurs cotisations de continuer à bénéficier de ses services et de ne payer que ce qui est possible pour eux.

En termes de nouvelles possibilités de revenus, la *Chambre bulgare du commerce et de l'industrie* a rendu sa base de données disponible dans plusieurs langues étrangères, a introduit des nouvelles technologies, a mis en place un accès public supplémentaire par Internet et a passé des accords pour offrir des produits financiers à des conditions préférentielles.

Dans le même domaine, *Business New Zealand* est sur le point de créer un groupe d'entreprises composé des principaux employeurs qui, en plus de s'affilier aux organisations d'employeurs régionales correspondantes, versera une cotisation majorée pour avoir un accès direct à BNZ elle-même.

ANDI, en Colombie, a indiqué qu'elle se penche déjà sur l'après-crise et tente de tirer profit des opportunités d'un marché en relance. Elle a donc procédé à des ajustements mineurs afin d'assurer sa viabilité, notamment en matière de gestion prudente, d'utilisation plus rationnelle des ressources et une politique active de rassemblement des membres. Elle a également augmenté son personnel et créé un nouveau comité sectoriel.

Un exemple intéressant de réorganisation interne positive du personnel est celui de *l'Association serbe des employeurs* qui prévoit un plan d'un an de recrutement de jeunes qui seront affectés à des tâches administratives, afin de permettre aux collaborateurs plus qualifiés et plus expérimentés de travailler directement avec les employeurs membres pendant la crise.

QUELLES MESURES LES ORGANISATIONS ONT-ELLES PRISES POUR AIDER LEURS MEMBRES A FAIRE FACE A LA CRISE ?

Un premier rôle pour les organisations d'employeurs en 2009 a été de concevoir les meilleures conditions possibles pour leurs membres afin qu'ils gardent le maximum de productivité et de viabilité pendant la crise mondiale de l'emploi.

A cette fin, les organisations d'employeurs ont indiqué leur volonté d'aider leurs membres en maintenant une collaboration plus active avec eux, en collectant des informations et leurs contributions et en formulant des actions qui répondent aux critères et aux préoccupations identifiés par consensus. Une tendance apparue dans les réponses est l'engagement des différentes organisations à s'adapter pour fournir la meilleure aide possible.

Les organisations d'employeurs cherchent à être aussi efficaces que possible en comprenant et en répondant aux besoins de leurs membres pendant cette période d'adversité et en menant des recherches et des consultations approfondies pour comprendre et traiter des défis opérationnels et financiers auxquels font face les employeurs.

Il existe un consensus général sur le fait que l'information joue un rôle essentiel dans la lutte contre la crise ; les organisations d'employeurs examinent régulièrement et suivent la situation économique pour garder leurs membres informés. Certaines organisations d'employeurs ont renforcé leur département information et échangent davantage avec d'autres organisations d'employeurs gardant leurs membres informés sur ce qui se passe à l'étranger et en identifiant les bonnes pratiques internationales qui pourraient être appliquées au niveau national.

Plusieurs organisations d'employeurs facilitent aussi l'échange de vues et les discussions avec leurs membres, à travers l'organisation régulière de forums, de séminaires et de tables rondes. Elles utilisent aussi des experts comme des économistes qui participent à des réunions spéciales avec leurs membres.

Pour accroître la sensibilisation des employeurs à l'importance de la stabilité économique, les organisations d'employeurs diffusent des informations mises à jour à travers des publications, des lettres d'information et internet et à travers des conférences nationales, des réunions et autres. L'importance de ces activités régulières apparaît avoir été accentuée par la crise actuelle. L'assistance technique, la formation et les conseils sont aussi fournis au moyen à la fois des réunions générales et des services aux membres individuellement.

Les organisations d'employeurs recommandent à leurs membres les mêmes mesures qu'elles appliquent de façon interne pour combattre les effets de la crise, à savoir des mesures concentrées sur la réduction des coûts et la sécurisation de nouveaux revenus en élargissant le champ d'activité ou en développant de nouveaux marchés.

D'un point de vue global, il apparaît que les organisations d'employeurs encouragent activement le maintien de l'emploi en fournissant des informations sur les dispositions flexibles du travail comme le travail à temps partiel. Les organisations d'employeurs rappellent souvent aux employeurs l'importance du maintien des compétences et de leur développement à plus long terme. Si la cessation d'un emploi ne peut être évitée, les organisations d'employeurs soutiennent fermement leurs membres en fournissant des conseils juridiques sur les départs volontaires, les licenciements et les procédures obligatoires à observer.

Plusieurs organisations d'employeurs encouragent leurs membres à renforcer un dialogue social ouvert entre les employeurs et les travailleurs, parfois en fournissant des conseils sur la manière de gérer et de motiver les travailleurs pendant cette période agitée et incertaine.

EXEMPLES D'ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS POUR AIDER LEURS MEMBRES FACE À LA CRISE

L'engagement des organisations d'employeurs à offrir la meilleure assistance à leurs membres est montré par différentes mesures novatrices lors des derniers mois.

Les organisations d'employeurs cherchent à utiliser les institutions qui peuvent aider leurs membres. Par exemple, la *Fédération des Employeurs du Bangladesh* maintient des contacts récents avec le bureau local du BIT pour une assistance technique. De la même manière, la *CGEA* (Algérie) a indiqué que des conseillers financiers extérieurs ont été rendus disponibles pour aider ses membres.

Les organisations d'employeurs ont aussi fait état d'une grande variété d'idées et de solutions. La *Fédération des Employeurs et des Industriels de Chypre* fournit à ses membres des informations à jour sur les développements aux niveaux national, européen et international et les informe des bonnes pratiques et stratégies qui pourraient être utilisées par les entreprises chypriotes.

Business New Zealand a indiqué, qu'en cas de licenciement, des efforts sont faits pour travailler avec les entreprises pour trouver de nouveaux emplois aux travailleurs licenciés.

QUEL RÔLE LES ORGANISATIONS ONT-ELLES JOUÉ AU NIVEAU NATIONAL DANS LA RÉPONSE À LA CRISE?

Une majorité des réponses soulignent le rôle majeur que jouent les organisations d'employeurs dans les politiques économiques nationales, en particulier leur rôle en influençant les réponses des gouvernements.

Plusieurs organisations d'employeurs ont un rôle prééminent et proactif au niveau national pour défendre les intérêts du secteur privé en développant un lobby fort en soutien des approches économiques spécifiques et en s'opposant à d'autres.

Il serait juste de dire que les organisations d'employeurs ont été parmi les premières organisations, dans beaucoup de pays, à traiter des défis économiques et en matière d'emploi presque sans précédents auxquels elles font face. Beaucoup d'organisations d'employeurs ont cherché à accroître la conscientisation des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de la société civile dans son ensemble, à la crise mondiale avant même qu'elle ne devienne apparente dans leur économie nationale. Plusieurs organisations d'employeurs ont publié des recherches et ont organisé, à leur propre initiative, des conférences de presse ou des forums ouverts de discussion impliquant tous les acteurs et des experts tant nationaux qu'étrangers.

Toutefois, les organisations d'employeurs ont indiqué que leurs principaux efforts étaient consacrés à leur gouvernement avec lesquels ils ont organisé de nombreuses réunions de haut niveau pour défendre les intérêts du secteur privé. Elles ont été étroitement impliquées dans les enquêtes, les discussions et les négociations menées par les autorités publiques sur les mesures pour combattre la crise.

Jouant un rôle clé d'intermédiaire entre les entreprises et les gouvernements nationaux, les organisations d'employeurs ont été proactives et ont cherché à exercer différentes pressions sur les gouvernements pour adopter et mettre en application des mesures efficaces pour combattre la crise de manière durable et favorable aux entreprises.

Plusieurs organisations d'employeurs ont indiqué qu'elles avaient développé de façon interne ou en collaboration avec d'autres acteurs des propositions détaillées, des recommandations et un ensemble de mesures (paquets économiques et sociaux) pour faire face à la crise, qui ont été soumis à leur gouvernement et aux autres acteurs concernés.

Une nouvelle tendance est apparue pour un renforcement du dialogue tripartite, soit à travers l'établissement d'organes tripartites nationaux, soit à travers des commissions spécifiques établies pour répondre à la crise. Dans certains pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont signé de nouveaux accords pour renforcer le dialogue social comme une réponse directe à la crise mondiale de l'emploi.

Sur la base des informations fournies et en dépit des différences et priorités nationales, différentes catégories de mesures ont été prises par les organisations d'employeurs au niveau national :

MESURES MACROÉCONOMIQUES

Il apparaît que les organisations d'employeurs ont d'abord concentré leurs efforts sur les mesures macroéconomiques pour garantir une stabilité et une croissance économique. Cela a inclus :

Mesures bancaires : rechercher la réduction des taux d'intérêt bancaires ; influencer les pratiques de prêt des banques nationales ; accroître les accès au crédit, en particulier pour les PME ; empêcher les modifications unilatérales des conditions contractuelles ou de crédit ; soutenir les rééchelonnements des prêts pour les entreprises touchées ; reconstruire la confiance dans le système bancaire et financier ; améliorer la conduite des banques et restaurer le rôle des banques nationales en renforçant les systèmes financiers nationaux.

Mesures financières : encourager la réforme et l'amélioration de la performance des institutions financières nationales ; obtenir des aides financières des institutions internationales, soutenir la consolidation budgétaire en réduisant les dépenses publiques ; trouver des nouvelles ressources et mieux utiliser les fonds ; reporter les réformes et les dépenses non nécessaires ; et s'assurer que les liquidités sont disponibles en vendant les obligations d'Etat sur les marchés étrangers ou en établissant un fonds pour les entreprises.

Mesures monétaires : soutenir les politiques qui réduisent le risque de fluctuation des monnaies nationales.

Mesures relatives à l'impôt : poursuivre la réduction des impôts sur les personnes et les entreprises et les réformes ; et promouvoir l'abolition de taxes spécifiques, en particulier celles qui retardent la création et le maintien de l'emploi.

Mesures fiscales : soutenir les bonus fiscaux pour chaque travailleur employé, en particulier des catégories vulnérables de travailleurs et soutenir le développement durable.

Mesures relatives à l'investissement : encourager l'investissement de l'Etat dans des secteurs spécifiques pour des bénéfices à court terme (par exemple dans la *construction* en cofinçant les taux d'intérêt pour l'achat d'un premier logement, en invitant les banques à réduire les taux d'intérêt sur le logement ; dans le *tourisme* en réduisant la TVA ; dans l'*automobile* en renouvelant le parc automobile de l'Etat) ; chercher à améliorer l'investissement dans les infrastructures ; améliorer l'innovation, la recherche et le développement des soutiens à l'investissement ; et établir des conditions saines pour attirer les investissements étrangers et restaurer la confiance des investisseurs.

Mesures relatives au revenu : chercher un soutien direct pour le paiement des salaires des entreprises (par exemple en fournissant un délai dans le paiement des contributions de sécurité sociale ou des assurances santé) ; soutenir les PME (accès accru au crédit, lien amélioré des PME avec le secteur public, établissement de fonds spécifiques).

Mesures relatives à la réduction des coûts : chercher des coupes dans le prix des infrastructures et des services ; réduire les charges des entreprises ; et réduire le coût des licenciements et des restructurations.

MESURES RELATIVES À L'EMPLOI

Plusieurs mesures promues par les organisations d'employeurs se concentrent sur l'emploi en soutenant la capacité des entreprises à garder et créer de l'emploi durant cette période et à mettre en place les restructurations essentielles :

Mesures ayant pour but de stimuler l'emploi : développer les compétences [par exemple en accroissant les ressources pour l'éducation, en reliant mieux l'éducation aux besoins du marché du travail, en améliorant la formation et la reconversion, en accroissant l'emploi des jeunes (apprentissage)] ; encourager l'emploi formel ; stimuler l'emploi dans des secteurs spécifiques ; renforcer les services d'emploi, concevoir de nouvelles stratégies de création d'emplois ; et développer et soutenir les industries spécifiques en maintenant l'emploi et les travailleurs qualifiés.

Mesures relatives au maintien de l'emploi : promouvoir les formes flexibles du travail pour éviter les licenciements, comme l'emploi à temps partiel, le chômage partiel ; fournir un soutien aux :

- ▶ Travailleurs en fournissant une formation durant les périodes non travaillées ou en allongeant le temps pour le paiement des remboursements des crédits.
- ▶ Employeurs en chargeant les coûts sur les fonds étatiques, en rendant possible le délai des contributions aux fonds nationaux ou à la sécurité sociale, sans affecter ni les employeurs, ni les travailleurs.

Les organisations d'employeurs ont aussi promu des mesures pour garder l'emploi en élargissant les règles concernant la flexibilité des conditions de travail (par exemple en allongeant la période pour le temps partiel ou le chômage partiel ou en élargissant les règles concernant les « absences payées publiquement ») et en mettant en place des politiques salariales nationales cohérentes (politique coordonnée et augmentation modérée des salaires).

Mesures dans le but d'accroître la flexibilité du travail : régulation plus flexible des contrats de travail et des licenciements ; amendements au code du travail pour introduire des nouvelles formes d'organisation du marché du travail et différentes réformes pour réduire les coûts et augmenter l'efficacité de l'emploi.

Mesures relatives à la sécurité sociale : promotion par certaines organisations d'employeurs de mesures traitant de la réforme des composantes de la sécurité sociale ; retarder l'âge de départ de la retraite ; accroître les dépenses publiques pour les filets de sécurité sociale et promouvoir des mesures pour faire baisser les prix des nécessités de base ; soutenir financièrement les groupes vulnérables et promouvoir d'autres mesures relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être.

RÔLE PROACTIF ET NOVATEUR DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS AU NIVEAU NATIONAL

La *Confédération des Employeurs de Thaïlande* a recherché une aide financière du BIT pour organiser des consultations bipartites pour une réponse efficace à la crise financière à travers le dialogue social.

SEV (Grèce) a organisé une discussion publique sur la manière de répondre aux défis auxquels fait face la Grèce et a mené une enquête publique d'opinion sur internet.

Le *CNP* (Sénégal) a organisé une réunion avec des économistes, des banques, des partenaires de développement et le gouvernement sur l'impact de la crise financière mondiale.

En avril 2009, la *Chambre de Commerce et d'Industrie de Bulgarie* a établi une commission consultative anticrise composée de représentants du gouvernement, d'ONG, du secteur bancaire, des syndicats, des employeurs et de la chambre.

Certaines organisations d'employeurs ont aussi essayé d'adapter (en tenant compte des conditions nationales) des mesures adoptées à l'étranger. La *Fédération des Employeurs du Pakistan*, s'inspirant d'un accord en Corée en février 2009, a proposé un accord entre plusieurs acteurs ou un « contrat social » pour les cinq prochaines années. Cela permettra aux entreprises, au gouvernement et à la société civile de se mettre d'accord sur un plan commun d'action pour faire sortir l'économie nationale de la crise.

Certaines organisations d'employeurs ont aussi adopté des mesures focalisées sur la période d'après crise comme l'*Association des Employeurs de Malte* qui a recommandé une stratégie de création d'emplois à moyen et long termes avec des plans spécifiques d'action pour la création d'emplois verts et les opportunités d'emplois dans les domaines potentiels de croissance. En capitalisant sur la stabilité économique, Malte promeut le pays comme un havre sain pour l'investissement.

Enfin, *FEDECAMARAS* (Venezuela) a mentionné un cas spécifique en indiquant les inconvénients des mesures adoptées par son gouvernement qui vont en opposition des mesures adoptées par les autres pays d'Amérique latine comme le Brésil, le Chili ou le Mexique.

VUE D'ENSEMBLE ET CONCLUSIONS

Nous remercions les membres de leur précieuse aide pour la collecte d'informations très utiles. Certaines observations préliminaires peuvent être tirées des réponses reçues :

- ▶ A ce jour, la crise n'a pas affecté les organisations d'employeurs de la même façon. Il apparaît très clairement que les organisations d'employeurs des pays développés sont pleinement exposées aux conséquences de la crise économique, alors que les organisations d'employeurs des pays en développement et des économies en transition sont touchées, mais moins immédiatement. La crise progresse toujours et seuls ses premiers impacts sont visibles à ce point dans de nombreux pays. Les conséquences plus vastes de la crise actuelle pourraient être observées dans un ou deux ans.
- ▶ Chaque organisation d'employeurs semble très consciente que, même si son pays n'est pas encore touché, personne ne sera épargné des conséquences de la crise véritablement mondiale.
- ▶ Les organisations d'employeurs reconnaissent qu'étant des organisations basées sur leurs membres, ce qui affecte les membres a un impact direct et indirect sur leurs activités.
- ▶ Plusieurs organisations d'employeurs encouragent leurs membres à prendre précisément les mêmes mesures proactives en termes d'organisation qu'elles ont menées de façon interne pour rester viables.
- ▶ La crise met en lumière la nécessité pour les organisations d'employeurs et les entreprises de travailler ensemble et de contribuer à leur représentation collective.
- ▶ Plusieurs organisations d'employeurs ont montré une capacité impressionnante à des ajustements rapides pour répondre à la crise. Une flexibilité opérationnelle et même politique est nécessaire pour naviguer dans la crise et maximiser l'emploi, la durabilité des entreprises et l'affiliation des entreprises aux organisations d'employeurs.
- ▶ Alors que les entreprises sont les plus touchées par la crise, c'est leurs organisations d'employeurs qui créent des solutions et des idées positives, en particulier dans la sphère économique.
- ▶ Les organisations d'employeurs jouent un rôle proactif, prééminent et unique au niveau national en défendant les intérêts des employeurs. Les organisations d'employeurs n'ont pas épargné leurs efforts en cherchant à influencer les gouvernements, les parlements et les autres autorités publiques pour trouver des réponses macroéconomiques appropriées à la crise mondiale de l'emploi.
- ▶ Enfin, plusieurs organisations d'employeurs ont souligné la nécessité d'un dialogue social utile et efficace soulignant la nécessité d'un consensus et d'un soutien économique et social pour combattre la crise.

Les membres pourraient souhaiter utiliser ces thèmes durant la discussion sur la crise mondiale de l'emploi au Conseil général de l'OIE (2 juin) et pour la participation des employeurs au Comité plénier de la CIT 2009 (à partir du 3 juin).

La crise mondiale de l'emploi est bien sûr un des défis les plus rapides et évolutifs des temps modernes. A la suite de l'enquête de l'OIE, d'autres développements au niveau national peuvent apparaître pertinents pour les points mentionnés ci-dessus.

Les membres sont encouragés à informer leurs collègues durant le Conseil général et la CIT sur les derniers développements et réflexions, en particulier s'ils sont pertinents au débat mondial.

* * *

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

26, chemin de Joinville
1216 Cointrin / Genève
Suisse

Tél: +41 22 929 00 00

Fax: +41 22 929 00 01

E-mail: ioe@ioe-emp.org

Internet: www.ioe-emp.org