
Conferência Internacional do Trabalho, 104^a Sessão, 2015

Relatório do Diretor-geral

Relatório I

O futuro do trabalho Iniciativa do Centenário

***Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra**

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou em vários países nos Escritórios locais, e catálogos ou listas de novas publicações também podem ser pedidos diretamente para ILO *Publications, International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou solicitados através do seguinte endereço de e-mail: pubvente@ilo.org.

Visite o nosso sítio na internet: <http://www.ilo.org/publns>

Prefácio

Este Relatório retoma a ideia de uma iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho que lancei há dois anos na Conferência Internacional do Trabalho. Esta iniciativa suscitou um grande interesse e adesão, e o sentimento geral de que a iniciativa sobre o futuro do trabalho deveria ocupar um lugar central nas atividades da OIT para assinalar os 100 anos do seu aniversário, em 2019.

Chegou pois o momento de definir o conteúdo e modalidades de concretização da iniciativa e de pedir a opinião e orientação dos mandantes tripartidos. O sucesso dependerá do interesse que demonstrarem e da sua participação.

O presente relatório propõe um plano de ação em três etapas, bem como os temas globais que poderiam constituir matéria para quatro «diálogos do centenário» pensados como uma fase de reflexão preliminar cujos resultados seriam por sua vez submetidos a uma comissão de alto nível e, posteriormente, à 108ª sessão da Conferência, em 2019.

Os temas propostos são matérias fundamentais que aqui são apenas esboçados, uma vez que cabe à iniciativa do centenário aprofundá-los a níveis mais ambiciosos e com o rigor intelectual necessário. Não se trata pois de antecipar os resultados, mas de colocar as questões relacionadas com a organização e delimitar o campo de reflexão, condições prévias ao sucesso da iniciativa. A análise deste relatório em sessão plenária oferecerá assim aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores a oportunidade de lhe dar uma forma definitiva, para depois permitir que se envolvam com energia nas atividades às quais dará lugar.

Para além da dimensão cerimonial da celebração do centenário da OIT, a nossa ambição é de pôr em prática, por esta ocasião, um processo que orientará a ação da Organização ao longo do seu segundo centenário ao serviço da justiça social. A vossa opinião sobre este relatório constituirá uma primeira etapa para a concretização desta ambição.

Guy Ryder

Índice

	<i>Página</i>
Prefácio	iii
1. A iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho.....	2
2. O mundo do trabalho hoje	6
3. Os diálogos do centenário	9
4. O futuro da justiça social.....	19

Capítulo 1

A iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho

1. Há dois anos, o meu primeiro relatório à Conferência Internacional do Trabalho descrevia alguns dos desafios, a longo prazo, para os quais a OIT se devia preparar, com o aproximar do seu centenário.
2. A tese central desse relatório era de que as mudanças em curso são tão rápidas e têm uma tal abrangência que transformam o mundo do trabalho, e que a OIT as deve compreender e reagir em consonância para poder fazer avançar a causa da justiça social.
3. É por isso que propus associar uma iniciativa sobre o futuro do trabalho às outras seis que em 2019 marcarão o centenário da Organização. O debate sobre o relatório em sessão plenária que teve lugar durante a 102ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 2013 demonstrou claramente que os mandantes subscreviam esta tese central e, também, a ideia de articular a celebração do centenário à volta de uma reflexão profunda sobre o futuro do trabalho.
4. O Conselho de Administração aprovou de imediato as sete iniciativas¹ e apresentou orientações importantes para a sua concretização. De qualquer modo, tendo em conta a importância central da reflexão sobre o futuro do trabalho digno para o processo de reforma em curso no âmbito da OIT, um outro debate em sessão plenária, a partir deste relatório, parece ser necessário por duas razões. Por um lado, para destacar a iniciativa sobre o futuro do trabalho e suscitar o interesse político e a mais ampla participação possível e, por outro lado para dar uma estrutura e uma orientação a uma reflexão que *a priori* parece dever centrar-se sobre desafios muito diversos e complexos. Estes dois aspetos condicionam o sucesso da iniciativa e é muito provável que este sucesso, ele mesmo, determine em grande medida a pertinência e a influência da ação da OIT ao longo do seu segundo século de existência.

O conceito

5. A iniciativa sobre o futuro do trabalho justifica-se pelo facto de a OIT (ou qualquer outra organização internacional da mesma natureza) dificilmente pode fazer frente a todas as implicações das transformações contínuas no quadro das suas atividades regulares. Todas essas atividades são úteis, mas mesmo se consideradas no seu conjunto, não são suficientes, porque são por natureza curtas e específicas, uma vez que são respostas a problemas imediatos.

¹ Iniciativa sobre o futuro do trabalho, Iniciativa sobre a governação, Iniciativa sobre as normas, Iniciativa sobre os empregos verdes, Iniciativa sobre as empresas, Iniciativa sobre a erradicação da pobreza e Iniciativa sobre o trabalho das mulheres.

6. São raras as ocasiões em que se pode ter um distanciamento para obter uma visão de conjunto ou prever o futuro a longo prazo, para analisar a dinâmica global e as orientações para a mudança e refletir acerca das consequências para uma organização. O centenário é uma dessas ocasiões e esta iniciativa oferece essa possibilidade.

7. É necessário, portanto, ter ambição. Procurar a participação plena e universal dos mandantes tripartidos, sem dúvida, mas também do meio universitário e, na verdade, de todos os atores relevantes e interessados. Isso não representa uma ameaça ao tripartismo, que estará sim ameaçado se ficar desligado do resto do mundo.

8. O sucesso pressupõe também que sejam criados mecanismos e condições favoráveis à participação e, sobretudo, que a iniciativa dê origem a algo de concreto. O centenário é seguramente uma ocasião para um olhar retrospectivo, para se debruçar sobre a história e sobre aquilo que foi feito no passado (e daí retirar os ensinamentos). Mas o valor desta iniciativa sobre o futuro do trabalho será medido em função das orientações concretas para as atividades futuras da OIT.

9. A este propósito, esta iniciativa deve, por definição, servir a causa da justiça social. O que a torna importante e que talvez explique o interesse que suscitou é que tenha sido lançada num período de incerteza e de insegurança marcado pelo receio de que a mudança do mundo do trabalho o afaste do objetivo da justiça social, em vez de o aproximar.

10. Um tal receio explica-se pelo agravamento das desigualdades – grandemente comprovadas, mas raramente enfrentadas – e esta situação paradoxal em que um extraordinário crescimento das capacidades de produção à escala mundial permite que hoje disponhamos dos meios materiais para eliminar a pobreza e satisfazer mais do que nunca as necessidades humanas, mas estranhamente não os utilizamos. Ao mesmo tempo, pelo seu modo de funcionamento esta economia faz coexistir o desemprego, o subemprego e a exclusão em grande dimensão com a prosperidade e o progresso social, o que cria tensões no seio das nossas sociedades e entre elas.

11. Em 1919, os fundadores da OIT declaravam estar movidos «por sentimentos de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial sustentável». Em 1944, afirmaram na Declaração de Filadélfia: «a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável». A iniciativa que culminará em 2019 deveria traduzir os mesmos sentimentos, e mostrar como travar esta luta com a mesma energia, mas também desempenhando as tarefas e aplicando os métodos exigidos pela profunda transformação do mundo do trabalho.

O processo

12. Para alcançar estes objetivos, a Conferência querará talvez realizar este processo em três fases, já aprovadas pelo Conselho de Administração.

13. A primeira fase, que se iniciará imediatamente, consistiria em suscitar a participação e contribuição mais amplas possíveis para a reflexão sobre o futuro do trabalho. Os mandantes tripartidos, as organizações internacionais, os institutos de investigação, as universidades, a sociedade civil e os indivíduos serão chamados a participar e os Estados-membros seriam convidados a estabelecer as suas próprias redes e processos.

14. Segundo as opiniões recolhidas até à data, esta fase, se bem conduzida, poderia ter muito potencial, mas ainda será necessário estudar a estrutura dos contributos de forma a alimentar a segunda e terceira fases. Com este propósito, foi proposto dividir a reflexão em quatro «diálogos do centenário» que são descritos no capítulo 3 deste relatório. O objetivo não é limitar o campo de reflexão, mas antes beneficiar a iniciativa da diversidade de contribuições que ela pode inspirar, ao mesmo tempo que se evita que essas contribuições sejam dispersas e desarticuladas umas das outras a ponto de perderem o seu interesse. Cada diálogo poderia ser objeto de um relatório de síntese que seria publicado no final de 2016.

15. A segunda fase consistiria na instalação de uma comissão de alto nível encarregue de examinar os resultados dos diálogos do centenário e de os desenvolver numa série de encontros públicos e de outras atividades destinadas a obter respostas para eventuais défices de conhecimento ou a preencher as lacunas encontradas. Esta comissão produziria um relatório que seria submetido à 108ª sessão da Conferência, em 2019.

16. O ano do centenário em 2019 seria o da terceira fase. Todos os Estados-membros seriam convidados a organizar, ao longo do primeiro semestre, iniciativas a assinalar o centenário da OIT. Os parceiros tripartidos nacionais quererão certamente incluir uma dimensão comemorativa ou histórica nessas iniciativas em função da relação singular que mantiveram com a OIT ao longo dos anos. Mas seria, também, necessário que reservassem um espaço para as questões que resultem da iniciativa sobre o futuro do trabalho.

17. Em 2019, a 108ª sessão da Conferência será o culminar da iniciativa. Seria conveniente consagrar uma grande parte, se não a totalidade desta sessão do centenário a esta iniciativa, nos limites fixados pela Constituição e sem prejuízo de outros trabalhos que são incontornáveis. Orientações sobre a forma como proceder poderiam ser muito úteis nesta fase.

18. Admitindo que o relatório da comissão de alto nível seria um dos documentos chave apresentados à Conferência, seria possível analisá-lo na sua totalidade no âmbito de uma sessão plenária ou analisar alguns temas que se distribuiriam por comissões técnicas ou outras em sessões interativas.

19. Em todo o caso, as decisões relativas à organização da 108ª sessão da Conferência de 2019 deverão ser tomadas em função do objetivo principal que é o de obter orientações concretas sobre qual deverá ser a ação da OIT no seu segundo século de existência. A este propósito põe-se uma questão decisiva, a saber: a Conferência deveria adotar uma «Declaração do Centenário»? As circunstâncias parecem exigir-lo. Mas se esta declaração deve ter um outro valor mais simbólico ou cerimonial, será necessário primeiro refletir seriamente quanto ao seu conteúdo e objetivo político.

Algumas considerações práticas

20. A concretização do ambicioso projeto descrito neste relatório requererá um enorme trabalho de organização e administração. É certo que a maioria das atividades substantivas não terão lugar no *Bureau*, mas este deverá lançar e coordenar a fase de reflexão inicial, verificando os resultados, assegurar o secretariado da comissão e como é hábito, organizar a sessão da Conferência de 2019.

21. Assim, será necessário criar no *Bureau* uma unidade dedicada à iniciativa, instalada sob a responsabilidade de um conselheiro, com o objetivo de mobilizar os recursos para financiar o trabalho referido e outros aspetos da realização. A amplitude das atividades dependerá, em última análise, tanto da motivação dos mandantes e de outros atores como dos meios materiais postos à disposição para traduzir esta motivação em resultados concretos.

22. Em todas as frentes, o apoio dos Estados-membros será decisivo.

Capítulo 2

O mundo do trabalho hoje

23. A melhor forma de analisar o futuro do trabalho consiste, num primeiro momento, em fazer o ponto de situação sobre o mundo do trabalho tal como existe hoje. Em que situação se encontram os cerca de três mil milhões de indivíduos que constituem a população ativa no planeta? Onde se situam os maiores défices de trabalho digno?

Emprego, pobreza e proteção social

24. Ao mesmo tempo que o mundo na sua globalidade atingia um nível de prosperidade jamais alcançado, a tendência da taxa de crescimento da economia mundial permanecia muito inferior à alcançada antes da crise financeira de 2008. Em todo o mundo há mais de 200 milhões de desempregados, ou seja cerca de mais 30 milhões do que em 2008 e, se se tiver em conta as pessoas que deixaram de procurar um trabalho, observa-se um «défice de empregos» na ordem de cerca de 62 milhões, demonstrativo do impacto da crise no emprego. A taxa de desemprego dos jovens é muito superior à taxa de desemprego média da população e é em muitos casos duas vezes superior. Também a taxa de emprego dos homens é superior à das mulheres, cuja taxa de atividade aumentou muito ao longo do último século mas continua com um valor inferior, na ordem de menos de 26 por cento em relação à dos homens. Segundo os dados mais recentes, a diferença salarial entre mulheres e homens continua superior a 20 por cento e nada deixa prever uma melhoria clara ou rápida. Para além disso, as mulheres continuam a estar sobrerrepresentadas nas formas atípicas de emprego e no trabalho familiar não remunerado.

25. A atual evolução demográfica traduz-se a cada ano pela entrada de 40 milhões de pessoas no mercado de trabalho, o que quer dizer que daqui até ao ano de 2030, a economia mundial deverá criar mais de 600 milhões de empregos. É mais do que provável que esta criação de emprego se faça no setor dos serviços, que representa atualmente mais de 49 por cento do emprego total, contra 29 por cento para a agricultura e 22 por cento para a indústria². Estes trabalhadores terão a cargo um número crescente de pessoas idosas, uma vez que a população mundial com idade superior a 65 anos passará dos atuais oito por cento para cerca de 14 por cento daqui até ao ano de 2040.

26. O número de trabalhadores em situação de pobreza extrema diminuiu consideravelmente ao longo das últimas décadas, mas cerca de 319 milhões de trabalhadoras e trabalhadores vivem ainda com menos de 1,25 dólares americanos por dia³. A maioria vive em países em desenvolvimento, e sobretudo nos países menos avançados, mas o nível de pobreza é igualmente preocupante em muitos países industrializados. As desigualdades aumentaram em muitos países ao longo dos últimos quarenta anos, enquanto nos países desenvolvidos, para os quais dispomos de dados, a parte do trabalho no Produto

² BIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Geneva, 2015.

³ BIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit..

Interno Bruto (PIB) baixava de forma significativa, passando de 75 por cento em meados dos anos 70 para 65 por cento em meados dos anos 2000⁴.

27. A questão da proteção social está ligada à pobreza. Apenas 27 por cento da população mundial beneficia de um nível de proteção social. A ambição de um piso mínimo de proteção social para todos tem suscitado um largo apoio à escala internacional e os níveis de proteção social estão a aumentar, mas ainda há um longo caminho a percorrer antes que esta ambição se torne realidade. Além disso, os sistemas que foram concebidos há muito tempo são muitas vezes confrontados com problemas de sustentabilidade e de adaptação.

Internacionalização da produção

28. A globalização gerou um processo contínuo de internacionalização do sistema mundial de produção e o número crescente de cadeias de abastecimento mundiais permite cada vez menos identificar uma única origem nacional dos produtos finais: assistimos ao acontecimento do «Fabricados no Mundo» [*Made in the world*]. Este fenómeno abriu inúmeras perspetivas de desenvolvimento económico e permitiu a centenas de milhões de pessoas sair da pobreza através de um emprego, mas o risco da concorrência mundial baixa as condições de trabalho e o respeito pelos direitos fundamentais. Enquanto a produção se internacionaliza, as instituições do mercado de trabalho, a regulamentação e os procedimentos continuam circunscritos a um enquadramento essencialmente nacional, com consequências para o futuro da governação do trabalho.

29. A internacionalização dos mercados de trabalho manifesta-se igualmente na migração de um número cada vez maior de trabalhadores à procura de emprego em vários países. As migrações internacionais envolvem atualmente 232 milhões de homens e mulheres, isto é um crescimento total de 50 por cento desde 1990. Apesar de estes homens e mulheres contribuírem de forma não negligenciável para o mercado de trabalho dos países que os acolhem, também são muitas vezes afetados por um desemprego elevado e uma grande insegurança e são, muitas vezes, alvo de xenofobia e de racismo. A tensão criada por esta situação pode gerar controvérsias políticas.

A qualidade do trabalho

30. A nível mundial, metade da população ativa está a trabalhar ou exerce uma atividade produtiva no setor informal⁵. Ainda que a economia informal seja muito maior nos países em desenvolvimento, a informalidade continua a existir- e até está a aumentar – nos países industrializados.

31. As cerca de 2.3 milhões de mortes de trabalhadores registadas a cada ano, às quais se juntam as pesadas consequências das doenças profissionais, representam para os trabalhadores, empregadores e sistemas de proteção social no seu conjunto, um custo económico e social equivalente a quatro por cento do PIB mundial. E existe cada vez mais a consciência do custo humano e económico do stresse psicológico no trabalho. Em muitas economias avançadas, o número de pessoas em idade ativa que não podem continuar a

⁴ ILO: *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*, Geneva, 2013.

⁵ ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy, Report V(1), International Labour Conference, 103 rd Session, Geneva, 2014.*

trabalhar devido a doença ou incapacidade já excede o número de pessoas que estão desempregadas.

32. O respeito universal pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho continua a ser uma questão longe de estar alcançado. Ainda que tenham sido feitos progressos consideráveis, nos últimos anos a situação regrediu. Cerca de metade dos trabalhadores do mundo vivem em países que não ratificaram ainda a Convenção (N.º 87) sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948. Continuam a existir 168 milhões de crianças a trabalhar e 21 milhões são vítimas de trabalho forçado e o mundo do trabalho continua a ser afetado pela discriminação, com base no sexo como anteriormente se referiu, mas também por outros motivos, como a etnia, a religião ou a deficiência.

Desenvolvimentos futuros

33. A evolução do mundo do trabalho, independentemente do que pensarmos sobre o assunto, é o resultado de uma multiplicidade de decisões tomadas aos níveis nacional e internacional, tanto na esfera pública como privada e em todos os domínios. Do mesmo modo, e apesar da dinâmica da mudança já observada e de algumas realidades duras, o futuro do trabalho será o que fizermos dele. O desafio consiste em fazer o que realmente desejamos.

Capítulo 3

Os diálogos do centenário

34. Como já vimos no primeiro capítulo, é necessário um amplo campo de reflexão para dar à iniciativa sobre o futuro do trabalho a estrutura e a orientação de que ela precisa para produzir resultados concretos.

35. Uma maneira de proceder seria reagrupar os resultados da primeira fase em «quatro diálogos do centenário», em que cada um trataria de um tema importante. Os quatro temas aqui sugeridos são-no apenas a título indicativo e não são portanto restritivos, as contribuições poderão com efeito abordar mais do que um deles e todas as ideias relevantes para o futuro do trabalho deverão aí ter lugar.

Trabalho e sociedade

36. A ideia de que o trabalho é essencial para alcançar a justiça social pressupõe uma certa definição do lugar e da função do trabalho na sociedade. A OIT raramente se detém a refletir sobre esta noção, que sem dúvida é a bússola que precisa para saber para onde ir.

37. Desde sempre, o objetivo do trabalho foi o de satisfazer as necessidades básicas dos seres humanos. No início estava circunscrito às necessidades de sobrevivência, depois com o aumento das capacidades de produção e surgimento de excedentes, permitiu satisfazer outras necessidades, nomeadamente através da especialização e da troca direta ou monetária.

38. Apesar do extraordinário desenvolvimento da produção favorecida pelas sucessivas revoluções tecnológicas, trabalhar continua a ser uma necessidade no mundo contemporâneo. As necessidades fundamentais do ser humano continuam a não ser satisfeitas e a «luta contra a necessidade» deve prosseguir porque a pobreza continua e uma grande parte da mão-de-obra mundial continua a depender da produção de subsistência.

39. Este ano, a adoção do programa de desenvolvimento pós 2015 levará a comunidade internacional a retomar esta questão. Nesta ocasião, o antigo postulado segundo o qual a satisfação das necessidades depende por definição do crescimento económico e a capacidade para tal depende do PIB é cada vez mais posto em questão. Com efeito, a ideia de que existem outros critérios para medir a qualidade de vida e a felicidade dos seres humanos faz o seu caminho, não tanto enquanto conceito abstrato mas como um parâmetro concreto a tomar em consideração na elaboração das políticas. E as questões ambientais – também elas estão na ordem do dia com o aproximar da Conferência das Nações Unidas sobre as mudanças climáticas, prevista para o mês de dezembro em Paris, - vêm reforçar esta ideia, apoiando-se na tomada de consciência de que o planeta não poderá mais suportar um crescimento ilimitado do PIB, pelo menos nas atuais condições de produção.

40. Esta evolução de pensamento poderia dar origem a uma conceção radicalmente diferente do lugar que o trabalho ocupa na sociedade.

41. Neste contexto geral, é conveniente, para perceber perfeitamente a situação, debruçarmo-nos também sobre a maneira como os indivíduos percecionam o lugar do trabalho na sociedade. Sabemos que o trabalho pode destruir vidas – 2,3 milhões de pessoas morrem a cada ano por causa do trabalho⁶, 21 milhões estão em situação de trabalho forçado e 168 milhões de crianças trabalham. A OIT tem a responsabilidade de pôr fim a este tipo de situações e deve lutar contra a persistência da pobreza no trabalho.

42. Mas a sua missão não acaba aqui. A Declaração de Filadélfia refere a necessidade de agir para que os trabalhadores «tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum» e concretiza que os seres humanos têm o direito de prosseguir «o seu progresso material» e o «seu desenvolvimento espiritual». Assim a ideia de que o trabalho deve ser um ato de auto realização, inscrito na noção de objetivo pessoal e coletivo faz parte do mandato da OIT. O trabalho deve satisfazer as necessidades materiais, mas ele deve, do mesmo modo, responder às aspirações dos indivíduos e à realização pessoal e ao seu desejo instintivo de contribuir com alguma coisa para algo mais vasto do que o seu bem-estar pessoal e o da sua família.

43. Sigmund Freud afirmou que o trabalho representava a relação entre o indivíduo e a realidade e que a rutura desta relação por causa do desemprego tinha para o indivíduo consequências graves e até a longo prazo devastadoras, chegando até a pôr a sua saúde em perigo. O acesso ao trabalho é uma condição prévia à realização pessoal e à inclusão social, mas isso pode ser mais ou menos satisfatório, dependendo da natureza e das condições em que o trabalho é realizado. O indivíduo procura um sentido e um objetivo no seu trabalho e espera obter dele uma compensação material que o torne independente, realizado e considerado na sociedade. O local de trabalho é também em si um local de consolidação dos processos de socialização iniciados na escola e onde se criam e mantêm relações sociais. Por todas estas razões o futuro do trabalho irá ditar muitas facetas do futuro das nossas sociedades.

44. É tentador – mas é um erro- extrapolar a partir da experiência já observada em muitas economias avançadas, como será o futuro do trabalho até porque os países em desenvolvimento e emergentes poderiam bem seguir caminhos diferentes daqueles que seguiram as economias industrializadas. De qualquer modo, algumas considerações parecem poder aplicar-se na generalidade.

45. A perspetiva de um único emprego para a vida começa a ser um assunto do passado, resta saber até que ponto este arquétipo (se é que existiu sequer como norma) é para ser substituído por formas transitórias de trabalho, cada vez mais flexível, de curto prazo e com um aumento da mobilidade espacial e funcional dos trabalhadores, e o que isso significaria para a sua inserção na sociedade. Ao mesmo tempo, as unidades de trabalho estão a tornar-se espaços de menor dimensão e mais dispersos, e os locais de trabalho mais desligados das comunidades. Há preocupações de que redes sociais fortes baseadas em

⁶ ILO: *Safety and Health at Work: A vision for Sustainable Prevention*, XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: *Global Forum for Prevention*, 24-27 August 2014, Frankfurt, Germany, (ILO; Geneva, 2014)

experiências comuns no trabalho, relações pessoais criadas ao longo dos tempos e compromissos que emergem de relações de trabalho estáveis estão em risco de erosão e de serem substituídas por situações que retiram aos indivíduos a identidade social que o trabalho pode conferir e deixá-los isolados, inseguros e alienados pela experiência de trabalho.

46. Uma outra visão, menos pessimista, acerca do futuro do trabalho enfatiza as liberdades e oportunidades que podem surgir de mercados de trabalho dinâmicos, oferecendo, como nunca, opções e recompensas aos indivíduos dispostos a aproveitar essas liberdades e oportunidades e que têm as necessárias competências. O crescimento da economia baseada no conhecimento valoriza as capacidades cognitivas e oferece novas perspectivas para enriquecer o conteúdo e significado do trabalho. Confere ao indivíduo um maior controle sobre a sua vida profissional, o que representa uma melhoria significativa sobre a fragmentação e a rotina no trabalho, por vezes extenuante como nos tempos da era industrial ou pré-industrial. Aqui, a ênfase está na iniciativa e responsabilidade individual, em vez de mecanismos coletivos familiares, para mediar a relação entre trabalho e sociedade.

47. A atual dinâmica do mundo do trabalho não resultará necessariamente de uma ou outra das duas visões. As duas não se excluem mutuamente e podem bem coexistir em mercados de trabalho cada vez mais segmentados e desiguais. É, talvez, e sobretudo este risco de ver o agravamento da segregação e das desigualdades no trabalho solidificar em sociedades divididas e injustas a que se deve prestar atenção.

48. O diálogo dedicado a estes aspetos e ao que daí decorre não trata de questões fáceis, mas antes de alguns dos problemas mais difíceis que nos esperam.

Empregos dignos para todos

49. De onde virão os empregos e como serão eles? Para as pessoas e para os dirigentes políticos de todo o mundo que se interrogam sobre o futuro do trabalho, não existem questões mais prementes. E sabendo que a economia mundial corre o risco de entrar num período prolongado de reduzido crescimento, estas preocupações parecem justificar-se. As previsões atuais indicam um agravamento do desemprego que já atingiu níveis inaceitáveis, alimentam os receios de que o mecanismo mundial de criação de emprego bloqueie ou que funcione muito mal.

50. O simples facto de que devem ser criados 600 milhões de novos empregos daqui até 2030 (principalmente nos países em desenvolvimento)⁷ unicamente para alcançar os níveis anteriores à crise, acolher os jovens que chegam ao mercado de trabalho e aumentar a taxa de atividade das mulheres de acordo com os objetivos fixados internacionalmente seria já em si um motivo de resignação. No entanto, a nível nacional, nenhum governo, nem nenhum candidato a um mandato pode renunciar ao objetivo do pleno emprego ou afirmar perante o seu eleitorado que não haverá suficientes empregos para todas as pessoas: eles avisam muitas vezes que o caminho será longo e cheio de espinhos, mas mantêm esse objetivo.

⁷ ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2015, op.cit.

51. Este imperativo político coincide com a obrigação constitucional da OIT de promover o pleno emprego e melhorar as condições de vida. E mais, a nossa Organização deve assegurar que a qualidade dos empregos responde aos critérios do trabalho digno.

52. É arriscado aderir por princípio a um objetivo – mesmo louvável – que se considere inatingível ou que não se procure ativamente alcançá-lo na prática. Uma tal atitude põe em causa a credibilidade e só pode levar ao fracasso. É em parte por isso, mas sobretudo porque agir de outro modo conduziria a demitir-se de uma responsabilidade fundamental, a OIT deve considerar a promoção do trabalho digno para todas as pessoas como um objetivo essencial, realizável e prioritário e não como um ato de fé.

53. Nesta base, a experiência das últimas décadas, e em particular o período que se seguiu à crise, põe uma questão legítima àqueles que querem criar as condições propícias ao pleno emprego. Alteraram-se as formas de funcionamento da economia mundial em consequência do impacto a tal ponto que os instrumentos dos decisores nacionais e internacionais perderam a capacidade de criar empregos de qualidade suficientes? Esta questão está intimamente ligada àquela de saber se a evolução atual do crescimento e do emprego é imputável ao impacto conjuntural da crise ou a fatores mais estruturais.

54. Em síntese, devemos nós continuar a utilizar os instrumentos de política que já conhecemos, mas utilizando-os melhor e reforçando a cooperação e a coordenação internacionais, ou devemos nós substituí-los ou completá-los com novas abordagens e políticas completamente novas e inovadoras? Tanto num caso como noutro não se pode renunciar ao objetivo do pleno emprego. Nesta base, o diálogo do centenário dedicado à criação de empregos dignos para todas as pessoas deverá ter em consideração várias dimensões da política de emprego.

55. Caso sejam necessários instrumentos completamente novos, o próprio diálogo deverá fazer prova de criatividade para os conceber. Se a economia mundial não é capaz de criar empregos suficientes com base nas políticas atuais, é talvez necessário refletir sobre novos métodos de distribuição do trabalho disponível e da remuneração. Em geral, quer nos países em desenvolvimento, quer nos países desenvolvidos são duas as fontes de criação de empregos identificadas como de futuro: a economia verde, tendo em conta a necessidade de investir bastante nas infraestruturas e nos métodos de produção eficiente de energia e os serviços às pessoas, tendo em conta o envelhecimento demográfico que se verifica na maioria dos países. Mas como explorar este potencial? Sabe-se já, no que se refere aos serviços às pessoas, que uma grande parte das necessidades atuais não são satisfeitas por falta de meios financeiros ou são assegurados por ajudantes mal remunerados ou que não recebem um salário, e o mundo é desafiado pelo imperativo do financiamento equitativo da transição para um modelo de crescimento sustentável.

56. O diálogo deverá ser, também, sobre as tendências de longa data que caracterizam o emprego e principalmente sobre o impacto da inovação tecnológica. O debate sobre os efeitos perturbadores do progresso tecnológico dura desde há cerca de dois séculos e a conclusão encorajadora que se pode retirar atualmente é de que, apesar dos seus inevitáveis efeitos negativos, o progresso tecnológico criou afinal mais empregos do que destruiu e melhorou o nível de vida em termos globais.

57. E hoje? A revolução tecnológica descrita por muitos observadores e simbolizada pela utilização de um grande volume de dados («*big data*»), das impressoras 3D e da

robótica na indústria transformadora, encerra em si um potencial de destruição de empregos tão grande que seria fundamentalmente diferente das revoluções anteriores e que, em última análise, inibiria mais do que favoreceria a criação de trabalho digno?

58. Em qualquer caso, qualquer tentativa para resistir à inovação não deve ser considerada uma atitude errada ou votada ao insucesso, mas antes uma questão simplesmente impossível; nenhuma tentativa deste tipo é alguma vez credível. Trata-se, antes, de gerir a mudança, nomeadamente assegurando que os benefícios das novas tecnologias baseadas em conhecimentos e competências extraordinariamente avançados, são amplamente difundidos, nos países e entre os países e não conduzam a divisões que agravem ainda mais o fosso entre os países mais desenvolvidos e os países menos desenvolvidos.

59. É conveniente a este respeito abordar a questão mais ampla da aquisição de competências e da formação que, sem ser a solução para tudo, deve ocupar um lugar central em qualquer projeto destinado a assegurar o pleno emprego e o trabalho digno para todos os países, incluindo os menos desenvolvidos. As expressões «inadequação das competências» e «empregabilidade» na moda há muitos anos, limitaram-se a destacar um problema relativamente evidente em lugar de suscitar as medidas eficazes e adequadas. No processo, no entanto, uma melhor apreciação emergiu da complexidade das questões envolvidas e da natureza dos obstáculos ao progresso. Claro que é preciso investir nas competências de ponta necessárias à nova economia do conhecimento e melhorar as relações entre o ensino e as necessidades das empresas. De qualquer modo é, muitas vezes, a ausência de competências transversais, de comportamentos e atitudes que são a consequência da exclusão social que bloqueiam o acesso ao trabalho.

60. Esta situação é ilustrativa da necessidade mais vasta de políticas orientadas, que respondam às necessidades dos grupos cuja situação de desvantagem no mercado de trabalho é tão universal e tão marcante que só pode ser o resultado de fatores estruturais profundamente enraizados, que existem em quase em todos os lugares do mundo. Os casos mais conhecidos são os dos jovens, das mulheres e das pessoas com deficiência (mas não são os únicos), e todos desesperam por obter respostas adaptadas às suas circunstâncias.

61. Evidentemente, o pano de fundo para todas estas questões é a gestão macroeconómica da economia mundial. Se esta gestão levar ao restabelecimento de um crescimento sustentado, sólido e equilibrado, o objetivo do trabalho digno para todas as pessoas será facilitado, mas um longo período de estagnação não faria senão agravar o já imenso problema que temos para resolver. Este programa macroeconómico mundial a favor do emprego, crescimento e desenvolvimento, e o mandato da OIT constituem uma variável importante deste diálogo. E não se deve esquecer que a interação de experiências de desenvolvimento nacionais e regionais conjugada com evoluções demográficas divergentes e com outros fatores, não pode, se as atuais tendências se mantiverem, continuar a alargar o fosso entre os lugares que propõem empregos dignos e aqueles onde estão as pessoas que precisam de tais empregos. Então será necessário integrar o programa estratégico da OIT para a migração justa neste complexo, crucial e extremamente rico diálogo do centenário.

A organização do trabalho e da produção

62. A crescente globalização da economia, acompanhada de mudanças rápidas e profundas provocadas pelo progresso tecnológico e a procura da competitividade num contexto de objetivos políticos variáveis, e mais recentemente, o renovar das tensões geopolíticas, está a gerar mudanças importantes na organização do trabalho e na produção.

63. Estes desenvolvimentos são o resultado da interação entre decisões de políticas públicas e da iniciativa privada. O Estado, individualmente, a nível nacional, e coletivamente a nível regional ou mundial, define o quadro regulamentar. No setor público, o trabalho é também organizado diretamente na sua qualidade como empregador, e tem nessa qualidade impulsionado reformas importantes. Mas é sobretudo no setor privado onde estão a maioria dos empregos e onde são criados a maioria dos novos empregos, que os efeitos da reorganização do trabalho e da produção se sentem verdadeiramente. A empresa é o vetor chave da mudança, e este diálogo do centenário deveria ajudar a OIT a entender melhor a dinâmica empresarial e o modo como ela vai moldar o futuro do trabalho.

64. Quer na discussão pública, quer na OIT, as empresas tendem a ser classificadas em duas categorias: micro, pequenas e médias empresas por um lado, as grandes e, por vezes, as multinacionais, por outro, o que não permite sem dúvida compreender a diversidade de situações que existem na realidade, a começar pela economia informal. Um dos temas da ordem de trabalhos da sessão da Conferência deste ano é o das pequenas e médias empresas, mas a mudança afeta todas as empresas, embora, na verdade, de maneiras diferentes. Embora existam poucas dúvidas de que a empresa continuará a ser a unidade essencial do trabalho e da produção, a sua natureza e o seu funcionamento futuros suscitam questões muito importantes.

65. A nossa perceção global acerca da natureza das empresas definiu-se ao longo do último século a partir de características comuns, por exemplo, o modelo de empresa que produz bens e serviços recrutando diretamente os trabalhadores na base de uma relação estável e de duração relativamente longa. Mas as mutações em curso põem cada vez mais em causa este modelo.

66. Para além da realidade claramente assumida, na qual a ligação durante toda a vida a uma única empresa já não constitui uma expectativa social, a própria existência da relação de trabalho como constituindo uma relação contratual comum entre a empresa e o trabalhador é posta em causa. Quando existe, afasta-se cada vez mais do modelo de contrato a tempo completo e de duração indeterminada, para assumir uma das múltiplas formas «atípicas» de que é exemplo o trabalho a tempo parcial e a termo ou os contratos flexíveis. Além disso, existem também casos de empresas que não empregam diretamente, para a totalidade ou para uma grande parte da sua atividade, e preferem a subcontratação, a externalização, as agências privadas e até as cadeias de aprovisionamento que têm tendência a internacionalizarem-se. Um caso extremo é o das empresas que surgiram nos últimos anos e cuja atividade consiste em pôr em contacto, através da internet, particulares que desejam adquirir bens ou serviços com potenciais fornecedores. Estamos em presença de uma relação comercial que dura o tempo necessário da transação.

67. Tendo em conta o quadro incerto e em constante mudança em que evoluem atualmente as empresas, seria prematuro tirar conclusões generalizadas a partir de um

conjunto limitado de exemplos. Mas os elementos conhecidos já são suficientes para responder a algumas questões chave. De facto, a proporção de assalariados na população ativa tinha a longo prazo tendência para aumentar, mas atualmente esta tendência inverteu-se, o que mostra que se estão a produzir mecanismos importantes e generalizados no mundo do trabalho, e a ideia de que o progresso nos mercados de trabalho pode ser esquematizado como uma via de sentido único, da informalidade para a formalidade pode ser significativamente desapropriado. Há uma crescente probabilidade de que várias formas permanentes de emprego por conta própria se convertam em soluções alternativas.

68. Se for o caso, a questão que se coloca é a de saber quais as eventuais consequências e o que elas significam para o mandato da OIT para alcançar a justiça social.

69. Tendo em conta que as próprias empresas são os principais impulsionadores destas mudanças, pareceria lógico que esta evolução lhe fosse favorável, mas pode não ser o caso. Assim, quando estão em causa competências especializadas e muito procuradas, os empregadores tenderão a manter os seus trabalhadores. E mais, os trabalhadores que se identificam com a sua empresa e estão ligados a ela contribuem grandemente para o seu desempenho. Sabendo que os sistemas de trabalho de envolvimento elevado melhoram o desempenho das empresas, os empregadores, estarão certamente, conscientes do risco que correm ao enfraquecer ou dissolver este tipo de relações com os seus trabalhadores.

70. Para os trabalhadores, a ênfase é muito frequentemente posta do lado dos inconvenientes que representam as formas «atípicas» de organização do trabalho, em termos de segurança no emprego e de rendimento. O difícil debate que decorre atualmente, incluindo na OIT - sobre como conciliar as necessidades das empresas e os interesses dos trabalhadores, e que resume perfeitamente o conceito «flexigurança», não deve, no entanto, ocultar outros aspetos das novas formas de trabalho. As possibilidades do teletrabalho oferecidas pelas tecnologias de informação e da comunicação permitem conciliar melhor as responsabilidades profissionais e familiares, sobretudo para as mulheres. Aqui também há preocupações, bem como esperanças; uma indefinição das fronteiras espaciais e temporais entre o trabalho e a esfera pessoal pode ser desestabilizadora e pode lembrar algumas formas de organização da era pré-industrial. Assim, processos de mudança que permitam ao indivíduo estar em casa no seu trabalho, mas também mais no trabalho em sua casa, pode ser para alguns uma vantagem.

71. De um modo mais geral, estes desenvolvimentos põem alguns problemas à sociedade. Desde já para os sistemas fiscais e de proteção social que foram concebidos em função do modelo da relação de trabalho tradicional (e da família nuclear) e que vão ter de se adaptar às novas realidades. Na ausência de tais ajustes, as mudanças em curso no mundo do trabalho correm o risco, para além dos seus efeitos imediatos sobre o mercado de trabalho, de desorganizar com grande impacto domínios chave da política pública. E muitos dos países que ainda estão a construir os sistemas sustentáveis de proteção social sofrerão, igualmente, as consequências.

72. A crise financeira mundial de 2008 transformou-se rapidamente em recessão generalizada, cujas consequências dramáticas no emprego e na qualidade de vida ainda se fazem sentir em todo o mundo, nos países em desenvolvimento e industrializados. Esta crise lembrou de forma contundente e dolorosa a influência do mundo financeiro sobre o mundo do trabalho.

73. A existência desta relação não tem nada de novo nem de surpreendente. O papel crucial das instituições financeiras no financiamento das atividades produtivas não foi nunca contestado. Em virtude da Declaração de Filadélfia, a OIT foi encarregue de analisar e de considerar as políticas e os recursos financeiros para avaliar a sua potencial contribuição para o seu objetivo de justiça social.

74. No entanto, deve recear-se o muito claro reforço da influência da economia financeira sobre a economia real, que se observa por ocasião das crises de origem financeira cada vez mais frequentes e mais graves, mas que tendem a tornar-se mais permanentes sob a forma de «financeirização» do mundo do trabalho e que prejudica o funcionamento das empresas e da economia produtiva. A procura de ganhos a curto prazo, em detrimento da viabilidade das empresas e dos empregos é uma dessas consequências que coincidiu no período pós crise, com cortes nas fontes de financiamento de empresas viáveis- sobretudo de pequenas e médias empresas. O surgimento do financiamento participativo (*crowdfunding*) pode nalguns casos proporcionar um balão de oxigénio mas, no futuro, o mundo financeiro voltará a exercer o seu domínio sobre o funcionamento do mundo do trabalho. Este é um aspeto que deve ter lugar neste diálogo.

A governação do trabalho

75. A sociedade regula a maneira como o trabalho está organizado através de vários instrumentos legislativos, acordos livremente celebrados, instituições do mercado de trabalho, bem como o diálogo entre o governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores. Estes instrumentos foram de um modo geral concebidos em função de normas sociais - representações coletivas, não escritas mas poderosas sobre o que é justo e aceitável e aquilo que não o é. A nível internacional, foram incorporados no mandato de justiça social confiado à OIT, mandato universal que abrange uma grande variedade de especificidades nacionais sem contudo perder a sua força.

76. O papel único e histórico da OIT tem sido o de adotar esses instrumentos de governação e de aplicá-los a nível internacional, com um âmbito cada vez maior uma vez que a adesão de novos membros à Organização tem-se ampliado até alcançar uma dimensão quase universal. Esse esforço foi verdadeiramente histórico na sua conceção, e continua a ser extremamente ambicioso. Ao longo dos anos, a Organização teve de enfrentar grandes desafios o que, na maioria dos casos, conseguiu fazê-lo com grande sucesso.

77. Na base da governação internacional do trabalho está a adoção de convenções internacionais do trabalho negociadas numa base tripartida, que, uma vez ratificadas, se tornam vinculativas no direito internacional e estão sujeitas à supervisão da OIT. Este sistema assenta numa lógica a três níveis que leva em consideração a necessidade de estabelecer condições de concorrência equitativas entre todos os Estados-membros com base em normas comuns; o objetivo comum do respeito universal dos princípios e direitos enunciados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998; e a ideia de que as normas internacionais do trabalho - incluindo as recomendações, não vinculativas - devem fornecer um quadro de referência para os Estados-membros, para os ajudar a conciliar o crescimento económico com o progresso social.

78. A polémica sobre o direito à greve, em particular desde 2012, revelou o apoio firme dos governos, empregadores e trabalhadores à OIT para que continue a cumprir a sua

função essencial de governação mundial assente nas normas internacionais. Todos desejam que a Organização seja eficaz, respeitada e reforçada. No quadro da iniciativa do centenário sobre as normas, a OIT aborda questões reconhecidamente complexas que é necessário tratar para garantir que se cumpre essa vontade e os recentes e encorajadores desenvolvimentos apontam caminhos a seguir.

79. Assim, deverão ser abordadas um certo número de questões fundamentais sobre o nível apropriado de detalhe, a natureza e o conteúdo da regulamentação do mercado de trabalho e os meios para tornar mais eficaz, por exemplo no âmbito do mecanismo de exame das normas. Por um lado, a tendência nas últimas décadas tem sido no sentido da desregulamentação em muitos países - e não pode ser ignorado o grande número de trabalhadores na economia informal que estão fora de qualquer mecanismo de governação mas por outro lado, as normas do trabalho são cada vez mais reconhecidas como componentes fundamentais dos processos de integração regional e sub-regional e de um cada vez maior número de acordos comerciais a vários níveis. Além disso, os próprios processos de mudança que estão a transformar o mundo do trabalho conduzem, eles próprios, a um renovado interesse relativamente às Normas, e em especial à sua adoção ou revisão em resposta às necessidades e circunstâncias.

80. Paralelamente a estes processos de ordem jurídica, o período de aceleração da globalização conheceu um crescimento exponencial de iniciativas que se costumam designar por responsabilidade social das empresas (RSE). Sejam ou não consideradas como elementos de governação propriamente dita, estas iniciativas orientam indiscutivelmente o comportamento das empresas e, conseqüentemente, as condições em que as atividades económicas são realizadas.

81. A OIT teve dificuldade em definir o seu papel em matéria de RSE, embora as suas normas sejam frequentemente citadas nos acordos voluntários das empresas. O futuro da RSE será com certeza muito importante para o futuro do trabalho e na sua relativa curta existência, este conceito evoluiu rapidamente e é possível que assim continue. Para obter um mínimo de credibilidade pública, a RSE viu-se confrontada com uma maior exigência e rigor, e é notável que, cada vez mais, os governos e a comunidade internacional afirmem claramente o que esperam das empresas, para além do cumprimento da lei. Prova disto são as políticas nacionais e regionais de RSE e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. A distinção entre o estritamente legal e o puramente voluntário parece estar a ficar menos nítido. Esta situação tem um precedente, se voltarmos atrás, a 1977 por ocasião da adoção da Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social e a discussão da Conferência, no próximo ano sobre o trabalho digno nas cadeias globais de abastecimento, possivelmente acrescentar-lhe – à novos elementos, que ainda desconhecemos.

82. A estrutura tripartida da OIT mostra claramente que para a OIT, os governos, as organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores e o diálogo social que os reúne, são essenciais para a governação do trabalho. O tripartismo tem prestado um valioso serviço à OIT e aos seus Estados-membros durante quase um século, apesar dos seus críticos e dos seus desafios.

83. Uma das críticas mais frequentes é que o diálogo bipartido ou tripartido dificulta o processo de tomada de decisão rápida e enfraquece-a. Quando são necessárias adaptações

importantes e difíceis em face da rápida mudança das condições ou mesmo das crises, os tipos de compromissos obtidos por esses processos podem ser vistos como não chegando tão longe ou rápido quanto necessário. Pior ainda, as posições tomadas pelos parceiros sociais podem ser caracterizadas como defendendo os seus interesses próprios em detrimento do bem comum.

84. O balanço do tripartismo, a nível nacional e internacional, pode bem contrariar estes argumentos, tendo em conta sobretudo as duras condições impostas pela atual crise global. De qualquer modo, a crítica conquistou terreno com a redução dos efetivos em algumas organizações de trabalhadores e de empregadores e continuará a fazê-lo se esta tendência continuar. Se, por falta de representatividade, a legitimidade dos parceiros sociais é seriamente posta em causa, o papel do tripartismo como uma pedra angular da governação também o será.

85. O futuro dos sindicatos e das organizações de empregadores devem, portanto, fazer parte deste diálogo do centenário. Entende-se que a existência de organizações fortes, democráticas e independentes interagindo com base na confiança e no respeito mútuo são uma condição prévia a um diálogo social credível. A questão que então se põe é a seguinte: que lugar o futuro reservará a estas organizações e como é que elas contribuirão para moldar o futuro?

86. Todas estas considerações relativas à governação do trabalho assentam numa ideia simples: para a maioria das empresas e dos trabalhadores, esta governação é feita através das instituições do mercado de trabalho, como os ministérios, os conselhos tripartidos, os serviços de emprego, a inspeção do trabalho, as autoridades de saúde e de segurança e as instituições da formação profissional. A forma como estas instituições operam varia muito entre os Estados-membros da OIT; alguns têm capacidades institucionais notáveis, outros têm défices institucionais muito consideráveis. Além disso, a sua organização e funcionamento evoluíram consideravelmente ao longo do tempo, às vezes com uma grande redistribuição de responsabilidade entre os setores público e privado. Também elas têm um papel importante a desempenhar na determinação do futuro do trabalho.

Capítulo 4

O futuro da justiça social

87. As turbulências dos nossos tempos – económicas, sociais e políticas – justificam mais do que nunca o objetivo da justiça social. O sentimento de injustiça está entre as causas mais importantes da instabilidade em muitas sociedades, incluindo naquelas onde a paz está ameaçada ou já está comprometida. As considerações que inspiraram os fundadores da OIT para fazer da justiça social o objetivo final de uma organização cuja atividade diária é o mundo do trabalho, estabelecem umnexo e responsabilidade que permanecem inalterados cerca de 100 anos após a sua criação. Em consequência, quando governos, empregadores e trabalhadores se reúnem na OIT para encontrar consensos sobre as muitas questões relacionadas com o mundo do trabalho, eles devem sempre ser orientados de acordo com os imperativos de justiça social.

88. Essa lógica fundamental significa que a iniciativa do centenário relativa ao futuro do trabalho também se relaciona com o futuro da justiça social. Os resultados concretos que daí resultarem, seja qual for a forma que podem tomar, devem fornecer uma orientação importante para a OIT, em particular quanto à forma como fazer avançar a causa da justiça social. Esta é claramente uma agenda de valores e necessariamente valores ancorados no mandato imutável da OIT. É também uma agenda na qual governos, empregadores e trabalhadores têm um grande interesse, e para a qual todos podem contribuir grandemente. É igualmente uma agenda que o mundo precisa de ver bem-sucedida.

89. Estas são boas razões para juntarmos todas as nossas forças em prol da iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho.