

## Travail décent: concept et indicateurs

Dharam GHAI\*

Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité (BIT, 1999a, p. 3).

**L**e concept de «travail décent» – du moins exprimé sous cette forme – apparaît pour la première fois en 1999, dans le rapport présenté par le Directeur général à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Ce terme embrasse dans leur totalité les aspects les plus divers de ce qu'est le travail aujourd'hui et les synthétise dans une expression que tout le monde peut appréhender. Mais quel est le véritable contenu de cette notion de «travail décent»?

Dans le rapport que nous venons d'évoquer, il est précisé que cette notion repose sur quatre piliers: l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. Le terme «emploi» désigne ici le travail sous toutes ses formes et dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs. De ce fait, la notion de travail décent ne s'applique pas seulement aux travailleurs de l'économie formelle, mais aussi aux salariés en situation informelle et aux personnes travaillant à leur compte ou à domicile. Le travail décent, c'est également la possibilité d'accéder à un emploi, une rémunération (en espèces ou en nature) appropriée, la sécurité au travail et des conditions de travail salubres. La sécurité sociale et la sécurité du revenu en sont deux autres éléments essentiels, dont la définition varie en fonction des capacités et du niveau de développement de chaque société. Les deux autres composantes ont principalement trait aux relations sociales des travailleurs: d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants); d'autre part, le dialogue social, grâce auquel ils peuvent exercer leur droit de faire valoir

---

\* Ancien Directeur de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social; courriel: ghai@bluewin.ch. Cet article est la version abrégée et mise à jour d'un document de travail (n° 139) publié par l'Institut international d'études sociales, intitulé *Decent work: Concepts, models and indicators* (Genève, 2002).

leur point de vue, de défendre leurs intérêts et de négocier avec les employeurs et les autorités sur les questions relatives au travail.

Est-il alors possible de trouver des moyens capables d'englober toutes ces dimensions et de rendre compte de leur interdépendance? Comment évaluer la situation actuelle et l'évolution future du travail décent dans le monde? Les chercheurs qui tentent de répondre à ces questions utilisent des méthodes d'approche très diverses. Ce numéro spécial de la *Revue internationale du Travail* présente quelques-unes des réponses possibles.

Dans cet article consacré aux indicateurs du travail décent, nous nous efforcerons de montrer comment cette notion s'inscrit dans les préoccupations les plus anciennes de l'OIT.

Après une brève analyse générale de l'utilisation des indicateurs et de leurs limites, nous examinerons la valeur – dans divers cadres économiques et institutionnels, et à la lumière des normes pertinentes de l'OIT – des indicateurs utilisés pour les quatre principales composantes du travail décent que nous venons d'évoquer. Nous proposerons pour conclure un exemple d'indicateur permettant d'évaluer le travail décent dans les pays industrialisés.

## L'utilisation des indicateurs et leurs limites

Les indicateurs servent à déterminer la mesure dans laquelle un objectif ou un résultat précis a été atteint. On peut donc les utiliser pour apprécier les résultats obtenus, évaluer les progrès accomplis dans la réalisation de certains objectifs<sup>1</sup>, ainsi que pour effectuer des comparaisons entre pays. On les utilise également souvent pour tester différentes hypothèses sur les relations existant entre les diverses composantes du travail décent<sup>2</sup>. Dans l'idéal, les indicateurs devraient permettre de mesurer directement la réalisation de l'objectif. Si, par exemple, l'objectif en question est la santé de la population, l'indicateur devrait fournir des informations sur le nombre ou le pourcentage de malades. Cependant, il est souvent difficile de donner un sens précis à un objectif d'ordre général. On sait, par exemple, que l'une des composantes du travail décent est l'emploi rémunérateur; il importe donc de définir le mot «rémunérateur» avant de mettre au point un indicateur applicable à la réalité qu'il désigne. En outre, il est souvent difficile, ou coûteux, d'obtenir une mesure directe, auquel cas on devra peut-être recourir à une mesure indirecte. Ainsi, pour évaluer l'état nutritionnel d'une population enfantine, on peut utiliser soit une mesure directe, en étudiant la composition de leur alimentation, soit – ce qui est à la fois plus

<sup>1</sup> Pour une tentative d'évaluation du travail décent au Danemark, voir BIT (2001a).

<sup>2</sup> Pour des travaux économétriques de ce type concernant le travail décent, voir Kucera (2001) et Majid (2001a).

simple et plus économique – une mesure indirecte, c'est-à-dire le poids et la taille par âge.

Il est rare qu'un phénomène donné se prête à un seul et unique type de mesure; de fait, la combinaison de plusieurs indicateurs confèrera vraisemblablement une précision accrue à la mesure de l'objectif ou du résultat souhaité. Ainsi, on peut déterminer le recul de la discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail à l'aide de divers paramètres: différences de salaires, possibilités de formation, perspectives de promotion et répartition des responsabilités. En outre, les indicateurs peuvent être soit quantitatifs, soit qualitatifs; en matière de sécurité sociale, par exemple, les indicateurs quantitatifs concerneront le pourcentage de personnes bénéficiant des diverses prestations, tandis que les indicateurs qualitatifs porteront sur la qualité et l'efficacité des services. De ce fait, il peut s'avérer nécessaire de regrouper plusieurs indicateurs en un seul indice global pour obtenir un reflet plus fidèle d'une situation donnée.

La mise au point d'un indicateur soulève une double question: quel poids convient-il d'attribuer aux divers indicateurs? Quelle formule faut-il utiliser pour combiner indicateurs qualitatifs et quantitatifs? D'autres questions du même ordre, mais encore plus épineuses, surgissent lorsque les mesures synthétiques résultent de la combinaison d'indicateurs qui relèvent de domaines différents. L'indicateur du développement humain mis au point par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) est un exemple d'indicateur synthétique combinant indicateurs de santé, d'éducation et de revenus. Le produit intérieur brut, qui sert communément à mesurer le niveau de production et de croissance économique, est lui aussi un indicateur composite qui correspond à la somme des valeurs ajoutées (exprimées en termes monétaires) dégagées par une myriade d'activités.

Il est possible de mettre au point des indicateurs globaux permettant d'apprécier les résultats en matière de travail décent. Pour cela, on doit au préalable décider s'il faut utiliser des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, définir le poids à attribuer aux divers indicateurs et s'interroger sur la manière de les combiner pour définir un indicateur global. Nous présenterons à la fin de cet article un modèle simplifié d'indicateur permettant d'apprécier la situation du travail décent dans vingt-deux pays de l'OCDE.

Deux autres facteurs importants dans le choix et l'utilisation des indicateurs sont l'exactitude des informations et la possibilité d'établir entre elles des comparaisons. Tout le monde sait que même dans les statistiques les plus couramment utilisées dans le domaine social, comme la mortalité infantile, le taux d'alphabétisation et l'espérance de vie, le degré d'exactitude peut varier considérablement (McGranahan et coll., 1985; Murray, 1993). Cela est peut-être encore plus perceptible dans le cas des données relatives au travail. En effet, les définitions utilisées

pour la collecte des données diffèrent selon les pays, mais elles peuvent aussi varier dans un même pays selon le moment, en sorte que des erreurs de mesure peuvent vicier les comparaisons internationales et les comparaisons dans le temps. Il serait par conséquent peu réaliste de croire que les indicateurs du travail décent peuvent fournir une image fidèle de la situation de tel ou tel pays et, à plus forte raison, de la situation internationale. Il importe donc que le lecteur sache que les indicateurs que nous nous proposons d'appliquer aux diverses composantes du travail décent ne peuvent permettre qu'une évaluation approximative.

## Indicateurs du travail décent: l'emploi

### *Les possibilités d'emploi*

Les trois indicateurs les plus largement utilisés pour mesurer les possibilités d'emploi sont le taux d'activité, le taux d'emploi (ou le ratio emploi/population en âge de travailler) et le taux de chômage<sup>3</sup>. Nous examinerons ici le taux d'emploi et le taux de chômage, ces deux derniers indicateurs rendant mieux compte des possibilités d'emploi, les personnes exerçant une activité et les chômeurs faisant l'objet de mesures distinctes.

L'avantage du ratio emploi/population est qu'il fournit des informations à la fois sur le nombre et sur le pourcentage des personnes en âge de travailler qui participent à la production de biens et de services, et sur la répartition de ces personnes par âge et par sexe. S'appliquant à toutes les catégories de travailleurs, il permet de faire apparaître les augmentations ou les diminutions des effectifs de la population active occupée, ainsi que l'évolution de la structure de l'emploi, par sexe et par âge.

Le principal inconvénient de cet instrument de mesure est qu'il ne renseigne pas de façon satisfaisante sur le nombre d'heures de travail, tout travail durant plus d'une heure par jour étant considéré dans la plupart des cas comme un emploi. Par ailleurs, la nature du travail peut varier considérablement selon les différentes catégories d'emploi. Il est en effet difficile de comparer les huit heures de travail quotidien dans une grande entreprise employant des centaines de personnes avec les périodes sporadiques d'activité intense qui caractérisent parfois les activités informelles ou indépendantes. Les travaux agricoles, soumis aux aléas climatiques et aux exigences saisonnières, obéissent eux aussi à des rythmes spécifiques.

---

<sup>3</sup> Cette partie de l'exposé sur les indicateurs du travail décent s'inspire en grande partie du document du BIT (1999b), qui constitue la principale source de données nationales sur la population active, l'emploi et les salaires.

Le tableau 1 indique le taux d'emploi d'un certain nombre de pays. On constate qu'il existe entre eux d'importants écarts, 63 pour cent en Suède, contre 42 pour cent en Italie, par exemple. Dans les pays à faible revenu, il existe une forte différence entre le Bangladesh (plus de 63 pour cent) et le Pakistan (moins de 40 pour cent). Dans les économies en transition, le chiffre est généralement élevé, avoisinant les 60 pour cent. Le taux le plus important, 76 pour cent, est celui de la Chine. Dans pratiquement tous les pays, le chiffre est plus élevé pour les hommes que pour les femmes mais, comme nous le verrons, cette différence peut s'expliquer par la définition des actifs occupés. La différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est très sensible dans la plupart des pays, à quelques exceptions près – certains pays industrialisés comme la Suède, les économies en transition et quelques pays en développement comme la Thaïlande. L'écart est extrêmement marqué dans la plupart des pays d'Amérique latine et dans les pays musulmans.

Le taux d'emploi peut varier selon les pays ou selon le moment dans un même pays pour des raisons très diverses – modifications du taux de chômage, de l'âge de la retraite ou du taux de scolarisation, par exemple. L'écart entre les pays s'explique surtout par les différences dans le taux d'activité des femmes. Dans nombre de pays en développement, ce taux est relativement faible mais, là encore, les chiffres

Tableau 1. Taux d'emploi (vers 1997)

Pays	Taux d'emploi		
	Total	Hommes	Femmes
Bangladesh	63,2	76,2	49,5
Chili	51,5	71,1	32,8
Chine	75,6	–	–
Egypte	42,3	67,3	16,6
Honduras	51,4	70,3	33,9
Indonésie	62,0	78,9	47,4
Irlande	49,0	60,8	37,7
Italie	41,6	55,3	28,9
Japon	61,5	75,1	48,7
Ouzbékistan	59,6	69,0	50,6
Pakistan	39,0	66,5	9,8
Roumanie	60,9	68,3	54,0
Fédération de Russie	56,7	66,0	48,8
Suède	62,9	65,6	60,1
Thaïlande	70,9	77,9	63,9
Trinité-et-Tobago	50,7	64,3	37,0
Venezuela	55,1	74,4	35,7

Source: BIT, 1999b.

dépendent en partie de ce que l'on entend par «activité». Les femmes qui travaillent à la maison – et dont les activités englobent soins des enfants, des personnes âgées, préparation des repas, travaux manuels, transport du bois et de l'eau, réparations diverses – ne sont pas considérées comme des membres de la population active. Il est évident que, en englobant dans la définition de l'activité économique les diverses activités que nous venons d'énumérer, on réduirait considérablement l'écart entre les taux d'emploi respectifs des hommes et des femmes.

Un autre instrument de mesure des possibilités d'emploi – ou plus exactement de l'absence de ces possibilités – est le taux de chômage. Une personne au chômage est une «personne qui n'a pas d'emploi, mais est disponible pour un emploi et recherche activement du travail» (BIT, 1999b). On considérera donc que, toutes choses étant égales par ailleurs, plus le taux de chômage est élevé, plus rares sont les possibilités d'emploi. Le tableau 2 indique le taux de chômage d'un certain nombre de pays vers 1997. Là encore, on constate d'importantes variations d'un pays à l'autre dans toutes les catégories. Dans les pays industrialisés, les chiffres s'échelonnent entre 4 à 5 pour cent en Suisse et aux Etats-Unis et 10 à 12 pour cent au Canada et en France. Cette diversité se retrouve dans les pays en transition, avec des taux très bas (proches des 3 pour cent) au Tadjikistan et en Chine, et supérieurs à 11 pour cent en Pologne et en Slovaquie. Dans les pays en développement, le chômage est très faible en Thaïlande et en Indonésie (respectivement 1 et 4 pour cent), très important dans des pays comme le Botswana, l'Algérie et le Maroc (de 18 à 27 pour cent). Dans la plupart des pays, les chiffres concernant la population féminine sont plus élevés, l'écart restant cependant moindre que dans le cas du taux d'emploi. Par ailleurs, dans certains pays – Canada, Etats-Unis, Royaume-Uni, Suisse et Thaïlande – le taux de chômage féminin est inférieur ou égal à celui des hommes.

Compte tenu de la diversité des sources, des différences de définition et des erreurs de mesure, ces chiffres peuvent difficilement permettre une véritable comparaison internationale. En outre, ils risquent de suggérer une image trompeuse de la situation de l'emploi. Tout d'abord, ils peuvent accuser des fluctuations saisonnières et cycliques considérables, et il est donc souhaitable, pour obtenir une meilleure appréciation dans le long terme, de supprimer l'impact de ces fluctuations en établissant une moyenne. En outre, dans les pays où les excédents de main-d'œuvre sont véritablement problématiques, en particulier dans les services ou les entreprises publics, le taux de chômage peut donner une idée surestimée de l'utilisation effective de la main-d'œuvre.

Plus grave encore, les chiffres du chômage peuvent induire une représentation fortement biaisée des possibilités d'emploi dans les pays à faible revenu. Dans la plupart des pays en développement, le taux de chômage est généralement peu élevé, car, contrairement à ce qui se

Tableau 2. Taux de chômage dans certains pays (en pourcentage de la population active, vers 1997)

Pays	Total	Hommes	Femmes
Algérie	26,4	26,9	24,0
Botswana	21,5	19,4	23,9
Brésil	6,9	5,7	8,8
Canada	9,2	9,2	9,2
Chine	3,0	–	–
Colombie	12,1	9,8	15,1
Etats-Unis	4,9	4,9	5,0
France	12,3	10,8	14,2
Indonésie	4,0	3,3	5,1
Jamaïque	16,0	9,9	23,0
Maroc	17,8	15,8	23,0
Maurice	9,8	7,8	13,9
Pologne	11,2	9,5	13,2
Royaume-Uni	7,1	8,1	5,8
Slovaquie	11,6	10,8	12,5
Sri Lanka	11,3	8,0	17,6
Suisse	4,1	4,3	3,9
Tadjikistan	2,7	2,4	2,9
Thaïlande	0,9	0,9	0,9
Uruguay	10,2	8,0	13,2

Source: BIT, 1999b.

passe dans les pays riches, les gens ne peuvent pas se permettre de rester sans emploi. On observe la situation suivante: la plupart des chômeurs «potentiels» soit ne sont pas activement à la recherche d'un emploi, entrant alors dans la catégorie des «travailleurs découragés», soit cherchent de quoi vivre dans la jungle de l'économie informelle, relevant alors de ce que l'on appelle souvent le «chômage invisible». Par ailleurs, la diversité des taux de chômage, dans des pays en développement de niveau comparable, peut s'expliquer par des différences dans les salaires moyens des travailleurs non qualifiés, dans l'économie formelle, et des différences de revenus dans le secteur agricole. De ce fait, les chômeurs ne constituent donc pas nécessairement la couche la plus défavorisée de la population dans les pays en développement. Pour apprécier la situation du marché de l'emploi dans la plupart de ces pays, il est préférable – nous allons revenir sur ce point – d'utiliser comme indicateur le pourcentage de la population active dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté. En effet, bien que certains pays puissent afficher un taux d'activité élevé et un bas niveau de chômage, on considérera néanmoins que les possibilités d'emploi y sont peu nombreuses dès lors qu'une grande proportion de gens est contrainte de grappiller

çà et là un revenu incertain et misérable qui ne leur permet même pas d'assurer à leur famille un niveau de vie minimal.

### *L'emploi rémunérateur*

Un autre attribut important du travail décent, qui fait partie intégrante de la qualité de l'emploi, est l'emploi rémunérateur. Il s'agit là d'un élément difficilement chiffrable, car il varie nécessairement selon les valeurs sociales prépondérantes et le niveau de prospérité matérielle du pays considéré. Dans les pays industrialisés, on recourt généralement à deux types de mesures pour déterminer si une rémunération est ou non convenable: une première mesure, relative, indique la proportion de travailleurs dont le revenu est inférieur à la moitié du salaire national médian; la seconde se base sur le niveau de pauvreté absolue – soit un revenu inférieur à 14,40 dollars des Etats-Unis (1985 PPA) par jour et par personne. On trouvera au tableau 3 les résultats de cette dernière mesure dans un certain nombre de pays industrialisés. On constate que les chiffres sont très faibles (entre 4 et 6 pour cent) dans des pays comme le Canada, la Finlande, le Japon et la Suède, relativement importants (entre 12 et 14 pour cent) en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, et très élevés en Espagne (21 pour cent).

En ce qui concerne les pays en développement, les données sur la pauvreté absolue constituent un bon indicateur de la rémunération du travail. De nombreux pays ont déterminé leur propre seuil de pauvreté, et trente-cinq d'entre eux ont publié les résultats correspondants. La Banque mondiale prend pour norme les chiffres de 1 et 2 dollars des Etats-Unis par jour et par personne pour estimer le nombre et le pourcentage de personnes entrant dans la catégorie de la pauvreté absolue dans 63 pays. En appliquant l'une ou l'autre de ces séries de données à la population active, on peut obtenir le nombre et la proportion de travailleurs pauvres, c'est-à-dire des personnes qui n'ont pas accès à un emploi rémunérateur<sup>4</sup>. Toutes les tentatives d'estimation de la pauvreté de ce type se heurtent à des difficultés notoires, notamment lorsqu'il s'agit d'établir des comparaisons internationales<sup>5</sup>. On trouvera dans le tableau 4 une estimation du nombre de travailleurs pauvres, en pourcentage de la population active (sur la base de 1 dollar par jour et par personne).

Pour les raisons évoquées plus haut, il convient d'aborder ces chiffres avec la plus grande prudence. Ils font apparaître d'importantes variations du ratio travailleurs pauvres/population active (ainsi, de manière générale, qu'une relation négative avec le PIB par habitant). On trouve

<sup>4</sup> Pour une tentative d'estimation de ce type, voir Majid (2001b).

<sup>5</sup> Pour une discussion de ces problèmes, voir BIT (1999b), Tabatabai (1996) et la Banque mondiale (1999).

Tableau 3. Niveau de pauvreté dans quelques pays industriels (vers 1990)

Pays	Pourcentage de la population vivant avec moins de 14,40 \$EU (1985 PPA) par jour et par personne	Pays	Pourcentage de la population vivant avec moins de 14,40 \$EU (1985 PPA) par jour et par personne
Allemagne	12	Finlande	4
Australie	8	Japon	4
Belgique	12	Norvège	3
Canada	6	Pays-Bas	14
Danemark	8	Royaume-Uni	13
Espagne	21	Suède	5
Etats-Unis	14		

Source: BIT, 1999b.

Tableau 4. Nombre de travailleurs pauvres, en pourcentage de la population active, dans un certain nombre de pays (vers 1997)

Pays	Pourcentage de travailleurs pauvres	Pays	Pourcentage de travailleurs pauvres
Bangladesh	29,1	Jordanie	2,0
Brésil	5,1	Kenya	26,5
Bulgarie	2,0	Madagascar	60,2
Burkina Faso	61,2	Mali	72,8
Chili	4,2	Maurice	3,8
Chine	18,5	Mongolie	13,9
Colombie	11,0	Népal	37,7
Côte d'Ivoire	12,3	Nigéria	61,4
Equateur	20,2	Fédération de Russie	7,1
Ethiopie	31,3	Tanzanie	19,9
Inde	44,2	Zambie	72,6
Indonésie	15,2		

Source: Majid, 2001b.

ainsi, à une extrémité, un groupe composé des pays où moins de 10 pour cent de la population active appartiennent à la catégorie des travailleurs pauvres (Brésil, Bulgarie, Chili, Jordanie, Maurice et Fédération de Russie) et, à l'autre extrémité, un groupe où ce chiffre passe à 60 pour cent ou plus (Burkina Faso, Madagascar, Mali, Nigéria et Zambie).

On peut également mesurer la pauvreté à l'aide de ces instruments complémentaires que sont les indicateurs de développement humain. On trouvera dans le tableau 5 quelques indicateurs utilisés dans certains pays en développement.

On constate qu'il existe de très fortes inégalités de développement humain entre les pays en développement. Dans les plus avancés d'entre eux, comme le Mexique, la Malaisie, la Thaïlande et le Brésil, les chiffres

Tableau 5. Indicateurs de développement humain utilisés dans quelques pays en développement

Pays	Taux de mortalité des enfants au-dessous de 5 ans (1999)	Pourcentage de la population souffrant de malnutrition (1996-98)	Taux d'analphabétisme dans la population adulte	Pourcentage de la population privée d'un bon approvisionnement en eau (1999)	Taux net de scolarisation dans le secondaire (1997)
Afrique du Sud	69	...	15	14	95
Bangladesh	89	38	59	3	22
Brésil	40	10	15	17	66
Chine	41	11	17	25	70
Egypte	52	4	45	5	75
Ethiopie	176	49	63	76	25
Ghana	101	10	30	36	...
Inde	98	21	44	12	60
Indonésie	52	6	14	24	56
Iran	46	6	24	5	81
Malaisie	9	...	13	5	64
Mexique	33	5	9	14	66
Mozambique	203	58	57	40	22
Niger	275	46	85	41	9
Nigéria	187	8	37	43	...
Pakistan	112	20	55	12	...
Pérou	52	18	10	23	84
Soudan	109	18	43	25	...
Sri Lanka	19	25	9	17	76
Tchad	198	38	59	73	18
Thaïlande	30	21	5	20	48
Viet Nam	40	22	7	44	55

Sources: PNUD, 2001; Banque mondiale, 2001 (scolarisation dans le secondaire).

sont plus proches de la moyenne des pays industrialisés que de ceux des pays les moins avancés, comme le Tchad, l'Éthiopie, le Mozambique et le Niger. L'extrême dénuement des pays à faible revenu traduit un niveau de pauvreté préoccupant et, indirectement, montre la rareté des possibilités d'emploi.

### Conditions de travail

Parmi les conditions de travail peuvent figurer des éléments comme le travail de nuit, la durée du travail, le repos hebdomadaire et les congés payés; nous nous limiterons cependant, dans le cadre de cette étude, à la question de la sécurité et de la santé au travail. Chaque année, on enregistre environ 250 millions d'accidents du travail, ainsi que 300 000 décès en cours d'activité (BIT, 1999a). En élaborant des

normes internationales et en fournissant de l'assistance technique, l'OIT a déjà considérablement contribué à améliorer les conditions de sécurité et de santé des travailleurs. Ses membres ont adopté et ratifié un grand nombre de conventions et de recommandations. Certains de ces instruments contiennent des principes généraux en matière de sécurité et de santé au travail. C'est le cas en particulier de la célèbre convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. D'autres conventions portent sur des risques spécifiques, comme ceux liés aux produits et aux substances toxiques, ainsi que sur la protection des travailleurs dans certains secteurs d'activités, comme celui de la construction (BIT, 1985).

Il est possible de mettre au point une série complexe d'indicateurs pour les différents types d'accidents et de risques pour la santé; toutefois, un indicateur largement utilisé est le nombre d'accidents et de décès liés au travail touchant la population active. Rares sont les pays en développement disposant d'informations exhaustives à cet égard. Il est encore plus difficile d'obtenir des informations sur les effets nocifs pour la santé de mauvais environnements de travail. Or, il est notoire que certaines activités et l'utilisation de certains équipements peuvent à long terme constituer un risque important pour la santé et entraîner de graves maladies. On constate également une augmentation du nombre de pathologies liées au stress et de cas de surmenage associés à certaines activités (Gabriel et Liimatainen, 2000).

La plupart des données sur la sécurité et la santé au travail – ainsi qu'une grande part des travaux consacrés à ces questions – concernent l'économie formelle. Cependant, il faut rappeler que, dans les pays en développement, les autres types d'activités se déroulent souvent dans un environnement bien plus déplorable, que ce soit dans les exploitations agricoles, les bidonvilles surpeuplés ou les taudis enfumés et insalubres dans lesquels les femmes passent leurs journées. Malgré quelques études sur les risques pour la sécurité et la santé que peut présenter ce type d'environnement, cela n'a jusqu'ici guère suscité d'intérêt dans les débats de politique générale. Le fait est que nous ne disposons pas aujourd'hui d'informations assez complètes pour mettre au point des indicateurs susceptibles d'orienter les activités dans ce domaine.

## Indicateurs du travail décent: la sécurité sociale

Dans des situations d'urgence, la sécurité sociale permet d'assurer la subsistance de personnes en difficulté et de les protéger contre les imprévus; elle constitue à ce titre une composante importante du travail décent. Les systèmes de sécurité sociale des pays industrialisés, qui se sont développés au cours des cent dernières années, ont pour fonction de protéger les travailleurs contre divers risques – chômage, maternité,

invalidité, dénuement lié à la vieillesse. La convention de l'OIT (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, définit neuf catégories de prestations (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants). Les pays industrialisés mettent également en œuvre divers programmes d'assistance sociale pour réduire l'extrême pauvreté, en particulier à l'intention des groupes vulnérables.

Les systèmes nationaux de sécurité sociale ont été essentiellement conçus pour répondre aux besoins des salariés. Lorsque la population active se compose principalement de salariés de l'économie formelle, des systèmes bien conçus peuvent en effet contribuer de manière décisive à assurer la sécurité des travailleurs; toutefois, dans la plupart des pays en développement – où les salariés de l'économie formelle ne représentent qu'un petit pourcentage de la population active –, ils ne permettent pas de faire face aux besoins urgents de la masse de la population, et il faut prendre des dispositions particulières pour répondre aux besoins essentiels des groupes vulnérables et protéger les travailleurs pauvres contre les risques.

On utilise généralement deux types d'indicateurs pour évaluer la qualité d'un système de sécurité sociale: le montant des dépenses publiques de sécurité sociale, exprimé en pourcentage du PIB, et une couverture satisfaisante des risques évoqués plus haut. Le premier indicateur mesure les ressources publiques affectées aux prestations sociales. Bien qu'il ne permette pas de savoir si ces ressources sont utilisées à bon escient et ne prenne pas non plus en compte les systèmes de protection sociale du secteur privé, il permet cependant d'apprécier approximativement l'étendue de la couverture sociale (tableau 6).

Dans la plupart des pays industrialisés, la part que représente la sécurité sociale dans le PIB varie entre 20 et 35 pour cent. Dans la catégorie des pays à revenu élevé, les deux extrêmes sont représentés par la Suède (environ 35 pour cent) et le Japon (environ 14 pour cent). Certains pays en transition, comme la Croatie et la Hongrie, affectent à la sécurité sociale une importante partie de leurs ressources – plus de 22 pour cent du PIB. Le chiffre avoisine les 10 à 12 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire d'Amérique latine et reste inférieur à 5 pour cent dans la plupart des autres pays en développement (y compris les pays asiatiques à revenu intermédiaire).

Le second indicateur renseigne sur le pourcentage de travailleurs, dans chaque catégorie concernée, bénéficiant d'une protection contre les divers risques. Un indicateur plus complexe peut également intégrer des informations sur le montant des prestations ainsi que sur l'efficacité du système de sécurité sociale. Dans la plupart des pays industrialisés et en transition, la majorité de la population active est protégée contre

Tableau 6. Montant des fonds publics affectés à la sécurité sociale dans certains pays (en pourcentage du PIB, en 1996)

Pays	Total	Retraites	Soins de santé
Bénin	2,2	0,2	1,7
Botswana	2,7	–	2,3
Brésil	12,2	2,4	2,1
Bulgarie	13,2	7,1	3,3
Chili	11,3	5,9	2,3
Chine	3,6	1,5	2,1
Corée du Sud	5,6	1,4	2,1
Croatie	22,3	8,2	7,2
Egypte	5,4	–	0,9
Etats-Unis	16,5	7,2	7,6
Ethiopie	3,7	0,9	1,0
Hongrie	22,3	9,3	5,4
Indonésie	1,7	0,0	0,6
Israël	24,1	5,9	7,6
Japon	14,1	6,8	5,6
Jordanie	8,9	0,5	2,9
Maurice	6,0	1,8	1,9
Nicaragua	9,1	1,4	4,3
Royaume-Uni	22,8	10,2	5,7
Singapour	3,3	1,4	1,3
Sri Lanka	4,7	2,4	1,5
Suède	34,7	13,8	6,1

Source: BIT, 2000c.

les risques que nous avons évoqués; en revanche, dans la majorité des pays en développement, cette protection – sauf dans le domaine des services de santé – n'est offerte qu'aux seuls salariés de l'économie formelle. Dans les pays industrialisés et en transition, on constate également d'importantes variations quant au montant et à la durée des prestations. D'une manière générale, le rapport des dépenses publiques de sécurité sociale au PIB dans un pays donné fournit une bonne indication tant du taux de couverture que du montant des prestations.

Les chiffres font apparaître entre les pays en développement des écarts considérables en termes de taux de couverture sociale. Selon les estimations de l'OIT, 20 pour cent seulement des travailleurs et des personnes qui sont à leur charge bénéficient d'une protection sociale véritablement adéquate dans le monde. La proportion de la population active couverte par la sécurité sociale oscille entre 5 et 10 pour cent en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, entre 10 et 80 pour cent en Amérique latine et entre 10 et 100 pour cent en Asie du Sud-Est et en Asie de l'Est (BIT, 2001b).

Dans les pays en développement, les besoins en matière de sécurité sociale peuvent être regroupés en trois catégories (Ghai, 2003). La première comprend les besoins essentiels comme l'accès à une alimentation suffisante, les soins de santé primaires, l'enseignement primaire, l'eau potable, l'assainissement et le logement. La deuxième regroupe des risques tels que maladies, accidents, décès du principal soutien de famille, handicap, vieillesse, ainsi que les besoins de groupes vulnérables comme les enfants abandonnés et les veuves. La troisième englobe les catastrophes naturelles – inondations, sécheresses, tremblements de terre – pouvant entraîner des pertes importantes de biens, de moyens de subsistance et de sources d'aide.

Deux types d'indicateurs peuvent permettre d'évaluer si les systèmes de sécurité sociale répondent de manière satisfaisante aux besoins. Les premiers, que nous avons déjà rencontrés, sont ceux qui mesurent la pauvreté de manière globale, par exemple la proportion de travailleurs pauvres dans la population active. D'autres visent à déterminer le pourcentage de la population n'ayant pas accès à certains services de base (tableau 5). Ces données existent pour la plupart des pays en développement et figurent régulièrement dans les publications annuelles de la Banque mondiale et du PNUD, le *Rapport sur le développement dans le monde* et le *Rapport mondial sur le développement humain*.

## Indicateurs du travail décent: les droits fondamentaux

Cette rubrique regroupe le travail forcé, le travail des enfants accompli dans des conditions abusives, la discrimination au travail et la liberté syndicale. Les droits des travailleurs figurent depuis toujours parmi les préoccupations majeures de l'OIT, qui a élaboré et adopté un ensemble de normes internationales définissant le contenu de ces droits, les atteintes qu'ils peuvent subir, et précisant les conditions et principes directeurs permettant d'en assurer la protection et la promotion.

### *Travail forcé et travail des enfants*

La première convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé a été adoptée en 1930. On y trouve une définition du travail forcé ainsi qu'une énumération détaillée des circonstances qui peuvent légitimer le travail obligatoire imposé aux citoyens ou aux membres d'une collectivité. Dans le monde contemporain, le travail forcé peut revêtir plusieurs formes – dont certaines pratiquement assimilables à l'esclavage – comme la servitude pour dettes, le servage et le travail pénitentiaire. Un autre cas de figure est le travail obligatoire que nécessite la réalisation de certains projets – éducatifs, d'intérêt collectif ou national; cette pratique, fort courante, est généralement considérée comme

acceptable, à condition que l'obligation soit imposée avec l'assentiment de la population et selon des procédures démocratiques. La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, interdit toutes les formes de travail forcé, notamment en tant que mesure de coercition politique, de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique, ou de discrimination raciale, sociale ou religieuse. Les conventions n°s 29 et 105 s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs.

Etant donné la rareté des informations disponibles et la variété des formes que peut revêtir le travail forcé, on ne dispose que de peu d'indicateurs généraux dans ce domaine. Il est néanmoins possible de mettre au point des indicateurs qualitatifs sur la base de certaines études, des publications de l'OIT ainsi que des rapports sur les droits de l'homme publiés par diverses organisations<sup>6</sup>.

Depuis quelque temps, le travail des enfants mobilise fortement l'attention des gouvernements, des organismes internationaux, des organisations de la société civile et des médias, mais ce problème est déjà depuis longtemps au cœur des préoccupations de l'OIT. L'une de ses toutes premières conventions – la convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie) – a été adoptée en 1919, l'année de naissance de l'Organisation. Elle fixe à 14 ans l'âge minimum pour entrer dans la vie active et interdit le recours au travail des enfants dans toutes les entreprises industrielles. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, adoptée en 1973, a confirmé que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.

En 1999, les Etats Membres ont adopté la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, qui exige «de toute urgence» l'interdiction de tous les abus dont peuvent être victimes les enfants – les diverses formes d'esclavage, leur utilisation à des fins de prostitution ou pornographiques ou pour le trafic de stupéfiants, ainsi que les travaux susceptibles de nuire leur santé, leur sécurité ou à leur moralité.

Le travail des enfants est une réalité presque omniprésente dans les pays en développement; en 2000, l'OIT estimait à 206 millions le nombre des enfants concernés par cette pratique, dont l'une des manifestations les plus fréquentes est le travail dans les exploitations agricoles et les entreprises de type familial. Sauf dans les cas où ce travail atteint un seuil de pénibilité excessif ou est accompli dans des conditions dangereuses et insalubres, il ne constitue pas la principale cible des normes internationales sur le travail des enfants. En revanche, le travail des enfants nuit à leur santé et à leur bien-être, et compromet leur avenir lorsqu'il est effectué dans un autre cadre, notamment dans les exploitations agricoles, les usines et les mines. Le travail effectué en milieu dangereux et insalubre est particulièrement nocif. Les pires formes de travail sont celles qui impliquent l'exploitation des enfants à des

---

<sup>6</sup> Pour une tentative dans ce sens, voir Kucera (2001).

Tableau 7. Le travail des enfants dans un certain nombre de pays (pourcentage d'enfants âgés de 10 à 14 ans, en 1995)

Pays	Pourcentage d'enfants qui travaillent	Pays	Pourcentage d'enfants qui travaillent
Afghanistan	25,3	Egypte	11,2
Angola	27,1	Erythrée	40,0
Bangladesh	30,1	Ethiopie	42,3
Bénin	27,5	Ghana	13,3
Bolivie	14,4	Inde	14,4
Brésil	16,2	Iran	4,7
Burkina Faso	51,1	Libye	18,6
Cambodge	24,7	Malawi	35,2
Chine	11,6	Nigéria	25,6
Colombie	6,6	Viet Nam	1,0
Costa Rica	5,5	Thaïlande	16,2
République dominicaine	16,1		

Source: Majid, 2001a.

fins sexuelles, leur asservissement au travail forcé ou à la servitude pour dettes, leur enrôlement forcé dans des conflits armés ou leur traite. L'OIT parle dans de tels cas d'«activités intrinsèquement condamnables». Selon ses estimations pour 2000, 8,4 millions d'enfants en seraient les victimes (BIT, 2002).

On peut consulter les données – ventilées par sexe – sur le travail des enfants (âgés de 10 à 14 ans) dans des situations dites «normales» dans la publication du BIT *Population active 1950-2010* (BIT, 2000d). Il serait également possible d'évaluer le pourcentage d'enfants exerçant une activité en se référant à la proportion d'enfants non scolarisés dans le secondaire (Mehran, 2000; Kucera, 2001). On trouvera dans le tableau 7 des informations sur la proportion des enfants de 10 à 14 ans participant à des activités économiques pour un certain nombre de pays. Les chiffres varient généralement en fonction du revenu par habitant. Dans les pays les plus pauvres, plus d'un quart des enfants font partie de la population active, mais il existe des exceptions comme le Viet Nam, l'Inde ou le Ghana. Dans certains pays africains, comme le Burkina Faso, l'Erythrée, l'Ethiopie et le Malawi, on compte jusqu'à 35 à 51 pour cent d'enfants qui travaillent; cette proportion est voisine des 15 pour cent dans la plupart des pays à revenu intermédiaire.

### La discrimination au travail

On parle de discrimination au travail lorsqu'une personne – en tant qu'individu ou représentant d'un groupe social – se voit refuser l'égalité de traitement et de chances. La convention (n° 111) concernant

la discrimination (emploi et profession) de l'OIT, 1958, en propose la définition suivante:

«Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» (article 1, paragr. 1 a)).

Les indicateurs dont nous parlerons concernent au premier chef la discrimination entre les sexes, mais des indicateurs de même type peuvent être appliqués aux autres formes de discrimination. Quatre indicateurs peuvent être utilisés pour mesurer la discrimination entre sexes: le taux d'activité des femmes, soit le rapport entre le nombre d'emplois et le nombre de femmes en âge de travailler, le taux de chômage, et les différences dans les rémunérations (et autres avantages) et la répartition des emplois qualifiés. Ces indicateurs font apparaître entre les hommes et les femmes des disparités, dont les causes cependant peuvent être multiples – discrimination, mais aussi éducation insuffisante, faible niveau de compétences et de productivité (Anker, 1998). Ils doivent donc être considérés comme des indicateurs indirects et approximatifs de la discrimination exercée sur le lieu de travail.

Les taux d'emploi révèlent des disparités entre hommes et femmes en ce qui concerne les possibilités d'emploi; toutefois, comme nous l'avons signalé plus haut, il convient de ne leur accorder qu'une confiance limitée, étant donné que les femmes travaillant à domicile sont par définition exclues des statistiques sur l'emploi. De fait, la situation est généralement l'opposé de celle que font apparaître les données officielles sur les taux d'activité: pratiquement dans tous les pays, en effet, les femmes totalisent une quantité de travail plus importante que les hommes (PNUD, 1995). En outre, les hommes sont nettement avantagés par rapport aux femmes en ce qui concerne les possibilités d'emploi rémunéré.

Un autre indicateur des disparités entre hommes et femmes au niveau de l'emploi est le taux de chômage respectif des deux sexes. S'agissant des pays en développement, on se souviendra des réserves que nous avons faites plus haut à propos de l'utilisation de cet indicateur. En ce qui concerne les données sur les différences de salaires, il faut savoir que seulement un peu plus de la moitié des pays industrialisés et moins d'un tiers des pays en transition et en développement recueillent et publient des données séparées pour les hommes et les femmes (BIT, 1999b).

S'agissant des disparités dans la répartition des emplois qualifiés, de nombreux pays possèdent des données sur la proportion respective d'hommes et de femmes dans les diverses catégories d'emplois – postes de direction et d'administration, professions intellectuelles et

Tableau 8. Disparités entre hommes et femmes: pourcentage de femmes (vers 1992)

Pays	Postes de direction et d'administration	Professions intellectuelles et techniques	Part de revenu provenant d'une activité rémunérée <sup>a</sup>
Australie	41,1	23,8	36,0
Bolivie	16,8	41,9	17,1
Brésil	17,3	57,2	22,9
Bulgarie	28,9	57,0	41,1 <sup>b</sup>
Chine	11,6	45,1	31,2
Costa Rica	23,1	44,9	19,0
Cuba	18,5	47,8	27,2 <sup>b</sup>
Equateur	26,0	44,2	13,3
Espagne	9,5	47,0	18,6
Ethiopie	11,2	23,9	29,4 <sup>b</sup>
Grèce	10,1	43,2	22,2
Inde	2,3	20,5	19,2
Italie	37,6	46,3	27,6
Japon	8,0	42,0	33,5 <sup>b</sup>
Mexique	19,4	43,2	22,3
Nigéria	5,5	26,0	28,5 <sup>b</sup>
Sri Lanka	6,9	49,6	25,1
Suède	38,9	63,3	41,6
Thaïlande	22,2	52,7	34,6
Trinité-et-Tobago	22,5	54,7	24,7 <sup>b</sup>
Turquie	4,3	31,9	30,2
Zambie	6,1	31,9	25,3

<sup>a</sup> Calculée sur la base de la proportion de femmes dans la population active et des différences salariales, secteur agricole exclu. <sup>b</sup> Basé sur un ratio salarial femmes/hommes estimé à 75 pour cent, secteur agricole exclu.

Source: PNUD, 1995.

techniques<sup>7</sup>. Le tableau 8 indique les disparités entre hommes et femmes au niveau de la qualité des emplois et de la rémunération pour un certain nombre de pays. Nous rappelons que les disparités dans les taux d'emploi et les taux de chômage apparaissent dans les tableaux 1 et 2.

Dans certains pays industrialisés comme l'Australie, l'Italie et la Suède, la proportion de femmes occupant des emplois d'administrateurs et de cadres est d'environ 40 pour cent. Dans des pays comme le Japon, la Grèce et l'Espagne, cette proportion est extrêmement faible, 10 pour cent ou moins. Dans des pays à revenu intermédiaire comme l'Equateur, le Mexique, la Thaïlande et Trinité-et-Tobago, elle oscille entre 20 et 26 pour cent, hormis quelques exceptions comme la Turquie. Elle est nettement plus faible (moins de 10 pour cent) dans la plupart des pays à

<sup>7</sup> Cependant, les problèmes engendrés par les divergences de définition rendent les comparaisons entre pays hasardeuses, comme le confirme un examen superficiel.

bas revenu, comme l'Inde, le Nigéria, Sri Lanka et la Zambie. En revanche, la proportion de professions intellectuelles et techniques exercées par des femmes est supérieure à 40 pour cent dans la plupart des pays, sauf dans les plus pauvres d'entre eux, où elle varie entre 20 et 35 pour cent. Ce chiffre élevé s'explique par le fait que cette catégorie professionnelle englobe les professions d'infirmiers, d'enseignants et de techniciens.

L'indicateur de la part de revenu provenant d'une activité rémunérée est supérieur à 40 pour cent pour quelques pays comme la Suède et la Bulgarie, mais se situe généralement dans une fourchette allant de 20 à 30 pour cent.

### *La liberté syndicale*

La liberté syndicale fait partie des droits de l'homme fondamentaux; à ce titre, elle est consacrée par des textes comme la Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits de l'homme. Dès sa création, l'OIT a porté le plus vif intérêt aux droits des travailleurs et des employeurs à constituer des organisations indépendantes en vue de défendre leurs intérêts, d'organiser des activités communes et de participer à des négociations et à des discussions où ces intérêts sont en jeu (BIT, 2000a, 2000b). La convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture) date de 1921. Parmi les autres instruments importants dans ce domaine, nous citerons: la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

Plusieurs indicateurs peuvent permettre d'évaluer la situation en matière de liberté syndicale. Il est utile de les classer en deux catégories: d'une part, ceux qui permettent une mesure directe de la liberté syndicale et, d'autre part, ceux qui se fondent sur les résultats ou les effets de cette liberté.

Le premier type d'indicateur comporte trois mesures. La première porte sur le nombre de pays ayant ratifié les conventions n°s 87 et 98. En juillet 2003, 142 pays avaient signé la première, et 153 la seconde. Cependant la ratification d'une convention n'implique pas obligatoirement que les conditions nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale soient effectivement réunies.

La deuxième mesure, fondée sur les conventions de l'OIT, utilise une série de critères d'évaluation applicables à la liberté syndicale. Les informations permettant de vérifier si les critères sont remplis proviennent de sources multiples, comme le rapport annuel des violations des droits syndicaux publié par la Confédération internationale des syndicats libres, les rapports du Comité de la liberté syndicale de l'OIT et le rapport du Département d'Etat des Etats-Unis sur la situation des

Tableau 9. Indicateur des libertés civiles (1997)

Pays	Indicateur	Pays	Indicateur
Afghanistan	7,0	Cuba	7,0
Afrique du Sud	2,0	Egypte	6,0
Algérie	6,0	Etats-Unis	1,0
Arabie saoudite	7,0	Finlande	1,0
Argentine	3,0	Hongrie	1,0
Arménie	4,0	Inde	4,0
Australie	1,0	Iran	7,0
Bangladesh	4,0	Israël	3,0
Belgique	2,0	Malaisie	5,0
Bénin	2,0	Nigéria	6,0
Bolivie	3,0	Népal	4,0
Brésil	4,0	Sri Lanka	4,0
Cambodge	6,0	République tchèque	2,0
Chine	7,0	Tunisie	5,0
Colombie	4,0		

Source: Majid, 2001a (Freedom House).

droits de l'homme dans le monde (Kucera, 2001). Ce type d'indicateur devrait permettre une évaluation plus précise de la liberté syndicale, dans la mesure où il se fonde sur des informations recueillies dans chaque pays et fait intervenir un grand nombre de critères d'évaluation.

Une troisième mesure est fondée sur une sorte d'indicateur des droits civils. Plusieurs auteurs et de nombreuses organisations ont essayé de mettre au point des indicateurs de ce type. L'un des plus couramment cités est l'indicateur des libertés civiles de la Freedom House, organisation sans but lucratif basée aux Etats-Unis. Cet indicateur, dont la portée dépasse largement le seul droit à la liberté syndicale, comporte plusieurs volets – notamment «les droits d'association et d'organisation», «la liberté d'expression et de croyance», «l'Etat de droit et les droits de l'homme» et «l'autonomie de l'individu et les droits économiques» (Freedom House, 2003) – et repose sur des évaluations subjectives des informations recueillies au niveau national. On trouvera au tableau 9 les résultats de cet indicateur pour un certain nombre de pays.

En tête de classement (notes 1-2) figurent des pays comme l'Australie, la Belgique, la Finlande et les Etats-Unis. Il est intéressant d'y noter également la présence de certains pays en développement, comme le Bénin et l'Afrique du Sud, ainsi que de certains pays en transition, comme la Hongrie et la République tchèque. Les autres pays (Inde, Bolivie, Colombie, Argentine, Bangladesh et Népal) obtiennent une note moyenne.

La seconde catégorie d'indicateurs porte sur la concrétisation de la liberté syndicale, appréciée sous l'angle du nombre ou du pourcen-

Tableau 10. Taux de syndicalisation et taux de couverture des négociations collectives dans certains pays (vers la fin des années 1990)

Pays	Taux de syndicalisation (en pourcentage de la population active)	Négociation collective (taux de couverture)
Afrique du Sud	54,1	49,0
Argentine	38,7	72,9
Autriche	38,5	98,0
Bolivia <sup>a</sup>	16,4	11,1
Chili <sup>a</sup>	15,9	12,7
France	10,0	90,0
Ghana <sup>a</sup>	25,9	25,0
Guyana	25,2	27,0
Hongrie	60,0	45,0
Inde	15,2	2,0
Japon	22,5	21,0
Kenya <sup>a</sup>	16,9	35,0
Malaisie <sup>a</sup>	13,4	2,6
Nicaragua <sup>a</sup>	23,4	38,3
Nigéria <sup>a</sup>	17,2	40,0
Philippines	30,2	18,8
Suède	88,0	85,0
Thaïlande	4,2	26,7
Zimbabwe <sup>a</sup>	13,9	25,0

<sup>a</sup> Pourcentage de la population active, secteur agricole exclu.

Source: BIT, 2000b, annexe II.

tage de travailleurs appartenant à des organisations s'intéressant aux questions relatives au travail. Dans les pays industrialisés, l'indicateur le plus fréquemment utilisé est le pourcentage de la population active ou de salariés effectivement syndiqués (c'est-à-dire le taux de syndicalisation). D'une manière générale, on considère que plus le taux de syndicalisation est important, plus les travailleurs sont en mesure de défendre leurs intérêts dans les négociations avec les employeurs et le gouvernement et de participer à des discussions sur des questions concernant leur travail. Le taux de syndicalisation n'est cependant pas le reflet fidèle de la situation en matière de liberté syndicale. L'ampleur du syndicalisme varie en effet en fonction des traditions historiques, des systèmes politiques ainsi que des structures industrielles et des relations professionnelles (Jose, 2002). Des pays caractérisés par un degré de liberté syndicale plus ou moins semblable peuvent toutefois présenter d'importants écarts en ce qui concerne le taux de syndicalisation (tableau 10).

L'utilisation du taux de syndicalisation comme indicateur de la liberté syndicale présente encore moins d'intérêt pour les pays en développement, où l'économie formelle n'absorbe qu'une petite partie de la population active. Dans la plupart de ces pays, la majorité de la main-d'œuvre est en effet constituée de travailleurs agricoles, de travailleurs non salariés, de salariés de l'économie informelle, d'employés de maison et d'aides familiaux non rémunérés. Ces personnes perçoivent un revenu moins élevé, plus précaire, et ne sont pas en mesure d'exercer une influence aussi forte, ni de faire entendre leur voix aussi distinctement, que les autres segments de la population active. Ce sont donc elles qui ont le plus grandement besoin de pouvoir constituer les organisations capables de les représenter, de les aider à négocier et à développer des activités communes.

De nombreuses organisations ont été créées pour défendre les intérêts des travailleurs non encore syndiqués: associations d'exploitants agricoles, organisations locales, associations de proximité, groupes de femmes, associations de travailleurs à domicile, organisations de travailleurs du secteur informel (Baccaro, 2001). Dans la plupart des pays, on ne dispose que d'informations incomplètes sur le nombre de ces associations et de leurs adhérents; or, ce type d'informations serait nécessaire pour mettre au point un indicateur permettant une appréciation plus réaliste de la situation des pays en développement en matière de liberté syndicale.

Le taux de syndicalisation variant fortement d'un pays à l'autre, au sein d'un même pays et selon les diverses catégories de revenus, il importe de faire preuve de la plus grande prudence dans l'interprétation des chiffres. En France, où seule une infime minorité de travailleurs est officiellement syndiquée, tous les accords négociés par la minorité en question sont automatiquement appliqués à l'ensemble des travailleurs du secteur considéré, d'où le fait, paradoxal, que plus de 90 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Le taux de syndicalisation est élevé dans la plupart des pays en transition (notamment en Hongrie), et faible – nettement inférieur à 10 pour cent – dans la plupart des pays en développement, hormis quelques cas comme l'Argentine, les Philippines et l'Afrique du Sud, où il est relativement important (entre 30 et 54 pour cent).

### Indicateurs du travail décent: le dialogue social

Le dialogue social – entre les différents groupes sociaux et économiques et entre ces groupes et les autorités publiques – est l'une des caractéristiques essentielles des sociétés démocratiques. C'est un instrument qui permet de résoudre, dans un esprit de coopération, les inévitables conflits d'intérêts liés aux politiques économiques et sociales. Il constitue en outre un véritable facteur de progrès économique, car il offre une garantie d'équité, vise l'efficacité et permet de faciliter les ajustements.

Le dialogue social peut s'instaurer à trois niveaux: entre employeurs et salariés, il a pour enjeu les conditions d'emploi; entre dirigeants d'entreprise et travailleurs, il porte sur le fonctionnement de l'entreprise; entre partenaires sociaux et autorités publiques, il est axé sur la politique économique et sociale. Le droit à la liberté syndicale est, de toute évidence, un thème étroitement lié au dialogue social.

### *La négociation collective*

Pour la plupart des agents économiques, le dialogue social le plus immédiatement accessible est celui qui a pour cadre le monde quotidien du travail – dialogue entre les travailleurs eux-mêmes, dialogue entre les associations chargées de les représenter et les représentants des groupes pour lesquels ils travaillent. Dans la plupart des pays, ce dialogue se concrétise par une négociation collective entre les syndicats et les organisations d'employeurs. Cette négociation a lieu au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité ou à l'échelon national, et quelle que soit la nature de l'entreprise – privée, coopérative, ou publique. On peut toutefois considérer que les conditions d'emploi sont importantes dans d'autres types de relations de travail, par exemple dans le cadre des négociations entre associations de fermiers et propriétaires sur les conditions de bail; entre associations d'exploitants agricoles et commerçants ou sociétés de vente sur le prix des produits; entre ces mêmes exploitants et des banques sur les conditions d'octroi d'un crédit; entre organisations de travailleurs et fournisseurs. Les salariés du secteur informel peuvent également engager une négociation collective avec les propriétaires de l'entreprise pour discuter de leurs conditions d'emploi. De même, une organisation de travailleurs indépendants peut mener des négociations avec les autorités municipales de ses fournisseurs sur des questions de locaux, de location et de prix. On constate donc, à l'évidence, que le dialogue social ne se limite pas, loin s'en faut, au seul domaine des relations de travail de l'économie formelle.

On peut «mesurer» le droit à la négociation collective à l'aide de deux types d'indicateurs: le premier porte sur les dispositions juridiques et administratives, le second sur l'exercice effectif de ce droit.

En ce qui concerne le premier aspect, les conventions nos 87 et 98 définissent les normes internationales concernant les principes et les procédures de la négociation collective. Elles sont complétées par la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981<sup>8</sup>. Le nombre de ratifications de ces conventions peut donc constituer un indicateur; il sera toutefois plus avantageux, dans ce domaine, de procéder à un

---

<sup>8</sup> Pour davantage de détails sur les principes, les procédures, les obstacles et les mécanismes relatifs aux conventions sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, voir BIT, 1994a.

examen de la législation nationale ainsi qu'à une évaluation des divers critères applicables à la négociation collective. On peut également recourir à d'autres sources d'information, notamment les rapports de l'OIT, des organisations comme la CISL ainsi que des organisations de défense des droits de l'homme.

On peut également utiliser comme indicateur l'étendue de la négociation collective, qui se mesure d'une manière générale par le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives. On trouvera au tableau 10 les informations sur ce point pour un certain nombre de pays; il conviendra toutefois de les interpréter avec prudence, en tenant compte de la situation particulière de chacun d'eux. Les chiffres en question concernent la négociation collective dans l'économie formelle, mais il importerait de recueillir également des informations sur celle qui a pour cadre les autres types de relations de travail évoquées plus haut.

Dans certains pays industrialisés comme l'Autriche, la France et la Suède, le taux de couverture des conventions collectives est pratiquement de 100 pour cent. A l'autre extrémité, on trouve des pays comme le Japon ou les Etats-Unis, où ce taux se situe entre 15 et 20 pour cent. Parmi les pays en développement, l'Argentine et l'Afrique du Sud se distinguent nettement en affichant respectivement un taux de 73 et de 49 pour cent. En revanche, le chiffre est inférieur à 3 pour cent en Malaisie et en Inde.

### *La démocratie dans l'entreprise*

Un autre aspect du dialogue social est celui qui concerne la participation des travailleurs au fonctionnement de leur entreprise, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle. Cette participation peut se concrétiser de diverses manières, notamment par une représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration et des comités de gestion et par leur implication active dans la gestion des programmes de formation et de développement des ressources humaines. Les salariés sont également souvent représentés dans des comités chargés de la sécurité et de la santé au travail. Dans certains pays scandinaves, les syndicats assument la gestion de fonds de la sécurité sociale et de caisses de chômage.

Il existe une grande diversité de mécanismes de participation. L'Allemagne est célèbre pour ses comités d'entreprise, qui jouent un rôle important en assurant la représentation des travailleurs aux niveaux les plus variés. D'autres pays – notamment la Finlande, la France, l'Italie et la Norvège – possèdent leurs propres mécanismes, mais il est rare que les travailleurs parviennent à détenir l'autorité et les pouvoirs dont jouissent les comités d'entreprise allemands.

Il est difficile de véritablement «mesurer» le fonctionnement démocratique de l'entreprise. L'OIT ne propose pas d'orientation spécifique concernant la participation des travailleurs, les seules ébauches en ce sens figurant dans la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, et la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national. Pour mettre au point des indicateurs dans ce domaine, la démarche la plus appropriée consisterait à procéder, dans chaque pays concerné, à un examen détaillé des lois, institutions, procédures et pratiques en relation avec les divers aspects de la participation des travailleurs évoqués plus haut. Pour apprécier la situation dans les entreprises des pays en développement, il serait également nécessaire – malgré un surcroît prévisible de difficultés au niveau de la mise en œuvre – de recourir à une approche de ce type, pour autant qu'elle ne se limite pas au seul domaine de l'économie formelle et s'intéresse aux modes et mécanismes de participation utilisés dans les autres types de relations de travail.

### *La participation à l'échelon national*

Cet aspect du dialogue social concerne la participation des syndicats, des organisations d'employeurs, des associations diverses d'agents économiques et des organisations de la société civile à la formulation et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales ayant une incidence sur le travail et les moyens d'existence. On mesure tout de suite la portée de ce lien au nombre considérable de questions qui sont en jeu – gestion macro-économique, dépenses publiques, politique fiscale, taux d'intérêt, commerce extérieur, réserves de change, salaires minima, politiques de l'emploi, crédit, formation, etc. Il est vrai que la plupart des citoyens participent indirectement, en leur qualité d'électeurs, à la gestion de ces divers domaines; cependant, dans la plupart des pays, un mode de participation plus directe est également assuré par diverses procédures, notamment par la représentation des divers groupes économiques et sociaux au sein des comités ministériels, des commissions de planification et des conseils économiques et sociaux nationaux.

En ce qui concerne la participation à l'échelon de l'entreprise, il n'existe pas d'indicateur simple qui permette d'apprécier la portée ou l'efficacité du dialogue social au plan national. Dans chaque cas, il est nécessaire d'examiner la législation, les institutions, les procédures ainsi que les prérogatives, le nombre d'adhérents et le fonctionnement effectif des organes consultatifs nationaux. Seule une analyse de cet ordre peut permettre de déterminer avec suffisamment de certitude si le dialogue social exerce effectivement un impact sur les politiques sociales et économiques.

## Indicateur du travail décent et résultats économiques

Pour illustrer notre analyse, nous proposons dans cette partie un exemple d'indicateur permettant d'apprécier la physionomie générale du travail décent dans les années quatre-vingt-dix. Vingt-deux pays de l'OCDE ont été retenus à cette fin, en raison de la relative homogénéité de leur structure économique et de leurs institutions du travail ainsi que de la comparabilité des indicateurs appliqués aux quatre composantes du travail décent. Il serait possible de généraliser cette démarche à d'autres groupes de pays, en adaptant toutefois les indicateurs à la spécificité de chaque pays concerné. Les indicateurs permettent d'établir un classement des pays en fonction de leurs résultats concernant certains aspects du travail décent ainsi que le profil général de ce dernier. Enfin, un classement prenant en compte conjointement le travail décent et les résultats économiques permet également une comparaison entre pays.

### Méthode

En principe, les mesures applicables aux diverses composantes et à la physionomie générale du travail décent devraient être fondées sur un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Pour l'exemple que nous proposons ci-dessous, seuls ont été retenus les indicateurs quantitatifs basés sur les informations disponibles pour 22 pays de l'OCDE. Il importe de savoir que la prise en compte d'indicateurs supplémentaires serait susceptible de modifier le classement.

La méthode utilisée pour la mise au point des indicateurs est très simple. Il s'agit, pour chaque indicateur, d'attribuer aux pays une note allant de 1 – le meilleur résultat – à 22. En cas d'utilisation de plusieurs indicateurs, on établit une moyenne pour obtenir une seule note pour le travail décent, chaque indicateur étant dans ce cas affecté d'un coefficient de pondération identique. On procède de la même façon pour les diverses composantes du travail décent – l'établissement d'une moyenne des résultats, à partir d'un même coefficient de pondération, permet d'obtenir un classement global pour le travail décent. La même procédure est utilisée pour établir un classement à partir des résultats économiques et de l'ensemble travail décent/résultats économiques. Il va de soi que le lecteur est libre d'attribuer aux divers indicateurs et aux diverses composantes du travail décent un autre coefficient de pondération.

En ce qui concerne les *droits des travailleurs*, nous sommes partis de l'hypothèse que les trois droits fondamentaux relatifs au travail forcé et au travail des enfants, à la liberté syndicale et à la négociation collective étaient largement mis en œuvre dans les pays sélectionnés. Nous avons par conséquent accordé davantage d'importance aux indicateurs

de la discrimination au travail et, en particulier, de celle qui s'exerce envers les femmes et les minorités ethniques. Il n'a toutefois pas été possible de recueillir des informations satisfaisantes sur la situation de ces minorités. Pour la discrimination de type «sexiste», trois indicateurs sont utilisés: le taux d'activité des femmes, le rapport entre les taux de chômage respectifs des femmes et des hommes, et la proportion de femmes occupant des postes de gestion et d'administration ou exerçant des professions intellectuelles et techniques. Il était également prévu d'utiliser un indicateur des disparités salariales, mais les informations nécessaires ne sont pas encore accessibles pour tous les pays.

Pour la composante *emploi* du travail décent, nous avons utilisé trois indicateurs: le taux d'activité, le taux de chômage pendant la période 1990-1998, et le coefficient de Gini pour la répartition des revenus ou de la consommation. Les deux premiers permettent de mesurer les possibilités d'emploi dont bénéficient les personnes en âge de travailler, le troisième renseigne sur les inégalités de revenus et sur le caractère satisfaisant des rémunérations. Ces deux derniers paramètres pourraient également être mesurés à l'aide de données sur l'incidence de la pauvreté, mais il n'a malheureusement pas été possible de réunir des informations comparables pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Pour la *protection sociale*, l'indicateur utilisé est le pourcentage du PIB consacré aux dépenses sociales publiques. Nous avons déjà signalé que cette mesure ne tient pas compte des dépenses du secteur privé et ne fournit aucune indication sur le fonctionnement des grands programmes sociaux – taux de couverture, montant des prestations et conditions d'admission.

Pour le *dialogue social*, l'indicateur est le nombre de travailleurs syndiqués par rapport à l'ensemble des salariés, ou le taux de syndicalisation national. Il était également question d'utiliser un indicateur pour la négociation collective, comme le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives, mais il n'a pas été possible d'obtenir les informations nécessaires pour l'ensemble des pays.

La croissance moyenne du PIB par habitant et le taux moyen d'inflation sont les deux indicateurs des *résultats économiques* pendant la période 1990/98. L'établissement d'une moyenne permet de réduire l'impact des fluctuations cycliques.

### Résultats des pays dans le domaine du travail décent

On trouvera un classement des pays en fonction des résultats concernant les diverses composantes du travail décent dans les tableaux 11 à 17, qui peuvent être résumés de la façon suivante:

*Disparités entre femmes et hommes*: les pays les mieux placés sont la Norvège, la Finlande, la Suède, les Etats-Unis, le Royaume-Uni, le

Tableau 11. Classement sur la base des disparités entre hommes et femmes

Pays	Taux d'activité des femmes <sup>1</sup>	Classement <sup>1</sup>	Femmes occupant des postes de direction et d'administration <sup>2</sup>	Femmes exerçant des professions intellectuelles et techniques <sup>2</sup>	Moyenne	Classement <sup>2</sup>	Taux de chômage femmes/hommes <sup>3</sup>	Classement <sup>3</sup>	Classement moyen	Classement global
Allemagne	62,0	11	26,6	49,0	37,8	11	1,32	13	11,7	11
Australie	64,8	9	24,4	44,4	34,4	16	0,88	3	9,3	8
Autriche	56,4	15	27,3	47,3	37,3	12	1,26	11	12,7	12
Belgique	50,3	17	30,2	47,1	38,7	8	1,67	18	14,3	14
Canada	70,4	5	37,3	52,2	44,8	2	1,07	10	5,7	6
Danemark	77,8	2	23,1	49,7	36,4	13	1,54	17	10,7	10
Espagne	44,6	20	32,4	43,8	38,1	9	1,71	19	16,0	17
Etats-Unis	68,6	6	44,4	53,4	48,9	1	1,00	6	4,3	3
Finlande	72,9	3	25,6	62,7	44,2	4	0,97	5	4,0	2
France	59,9	13	9,4*	41,4*	25,4	21	1,45	15	16,3	18
Grèce	45,0	19	22,0	44,9	33,5	18	2,23	22	19,7	21
Irlande	40,9	21	26,2	46,2	36,2	14	1,01	7	14,0	13
Italie	29,3	22	53,8	17,8	35,8	15	1,76	20	19,0	20
Japon	59,2	14	9,5	44,0	26,8	20	1,06	9	14,3	14
Luxembourg	47,4	18	8,6*	37,7*	23,2	22	2,10	21	20,3	22
Norvège	72,1	4	30,6	58,5	44,6	3	0,92	4	3,7	1
Nouvelle-Zélande	65,8	7	36,6	51,5	44,1	5	1,02	8	6,7	7
Pays-Bas	55,0	16	22,8	45,7	34,3	17	1,50	16	16,3	18
Portugal	60,6	12	32,2	51,1	41,7	6	1,26	11	9,7	9
Royaume-Uni	65,6	8	33,0	44,7	38,9	7	0,67	1	5,3	5
Suède	81,5	1	27,4	48,6	38,0	10	0,82	2	4,3	3
Suisse	62,8	10	20,1	39,9	30,0	19	1,34	14	14,3	16

\*Calculé à partir des données de NU (1994) et de BIT (1994b) et de BIT (1995).

<sup>1</sup>Taux d'activité des femmes, 15-64, 1995. Source: BIT, 2000c. <sup>2</sup>Proportion de femmes occupant des postes de direction et d'administration et exerçant des professions intellectuelles et techniques (les données se réfèrent aux dernières années disponibles). Source: PNUD, 2000. <sup>3</sup>Taux de chômage femmes/hommes 1995. Source: PNUD, 2000.

Tableau 12. Classement sur la base de l'emploi

Pays	Taux d'activité <sup>1</sup>	Classement <sup>1</sup>	Taux de chômage <sup>2</sup>	Classement <sup>2</sup>	Coefficient de Gini <sup>3</sup>	Année	Classement <sup>3</sup>	Classement moyen	Classement global
Allemagne	72,4	11	7,9	10	30,0	1994	10	10,3	9
Australie	74,8	9	9,1	14	35,2	1994	17	13,3	14
Autriche	68,7	14	3,9	4	23,1	1987	1	6,3	5
Belgique	61,9	19	11,8	18	25,0	1992	5	14,0	16
Canada	77,5	3	9,8	16	31,5	1994	11	10,0	8
Danemark	82,2	2	7,9	10	24,7	1992	3	5,0	2
Espagne	61,9	19	20,3	22	32,5	1990	13	18,0	21
Etats-Unis	75,6	7	5,9	7	40,8	1997	21	11,7	11
Finlande	75,7	6	13,0	20	25,6	1991	7	11,0	10
France	67,7	16	11,4	17	32,7	1995	15	16,0	19
Grèce	61,3	21	9,3	15	32,7	1993	15	17,0	20
Irlande	60,5	22	13,1	21	35,9	1987	19	20,7	22
Italie	63,0	18	11,8	18	27,3	1995	9	15,0	18
Japon	71,8	12	2,9	2	24,9	1993	4	6,0	3
Luxembourg	63,3	17	1,9	1	23,9	1994	2	6,7	7
Norvège	77,1	5	5,1	5	25,8	1995	8	6,0	3
Nouvelle-Zélande	74,3	10	8,0	12	43,9	1991	22	14,7	17
Pays-Bas	67,8	15	6,4	9	32,6	1994	14	12,7	13
Portugal	71,3	13	5,8	6	35,6	1994/95	18	12,3	12
Royaume-Uni	75,5	8	8,1	13	36,1	1991	20	13,7	15
Suède	83,4	1	6,3	8	25,0	1992	5	4,7	1
Suisse	77,2	4	3,2	3	32,1	1992	12	6,3	5

<sup>1</sup> Taux d'activité 15-64, 1995. Source: BIT, 2000c. <sup>2</sup> Taux de chômage, 1990-1998. Source: FMI, 1999; FMI, 2000. <sup>3</sup> Répartition des revenus ou de la consommation. Source: Banque mondiale, 2001.

Tableau 13. Dépenses publiques de sécurité sociale (en pourcentage du PIB, 1996)

Pays	Retraites	Santé	Total	Classement
Allemagne	12,4	8,3	29,7	5
Australie	4,6	5,7	15,7	21
Autriche	14,9	5,3	26,2	9
Belgique	12,0	6,9	27,1	7
Canada	5,4	6,6	17,7	19
Danemark	9,6	5,2	33,0	2
Espagne	10,9	5,8	22,0	15
Etats-Unis	7,2	7,6	16,5	20
Finlande	13,2	5,4	32,3	3
France	13,3	8,0	30,1	4
Grèce	11,7	4,5	22,7	14
Irlande	5,1	5,1	17,8	18
Italie	15,0	5,4	23,7	12
Japon	6,8	5,6	14,1	22
Luxembourg	12,6	6,5	25,2	11
Norvège	8,9	7,0	28,5	6
Nouvelle-Zélande	6,5	5,4	19,2	16
Pays-Bas	11,4	6,8	26,7	8
Portugal	9,9	5,0	19,0	17
Royaume-Uni	10,2	5,7	22,8	13
Suède	13,8	6,1	34,7	1
Suisse	12,8	6,6	25,9	10

Source: BIT, 2000c.

Canada et la Nouvelle-Zélande. Les notes les plus faibles sont celles du Luxembourg, de la Grèce, de l'Italie, des Pays-Bas, de la France, de l'Espagne et de la Suisse. Les autres pays occupent une position médiane (tableau 11).

*Emploi:* le groupe de tête comprend la Suède, le Danemark, le Japon, la Norvège, l'Autriche, la Suisse et le Luxembourg, alors que l'Irlande, l'Espagne, la Grèce, la France, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et la Belgique figurent en fin de classement. Les autres pays se situent dans la catégorie médiane (tableau 12).

*Protection sociale:* les meilleures notes sont celles de la Suède, du Danemark, de la Finlande, de la France, de l'Allemagne, de la Norvège, de la Belgique et des Pays-Bas. Les notes les plus faibles sont celles du Japon, de l'Australie, des Etats-Unis, du Canada, de l'Irlande, du Portugal et de la Nouvelle-Zélande. Les autres pays se situent en position médiane (tableau 13).

*Dialogue social:* la Suède, le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Belgique, l'Irlande et l'Italie affichent les meilleurs résultats. La France,

Tableau 14. Taux de syndicalisation (proportion de salariés syndiqués), 1995

Pays	Taux	Classement
Allemagne	28,9	13
Australie	35,2	11
Autriche	41,2	9
Belgique	51,9	5
Canada	37,4	10
Danemark	80,1	2
Espagne	18,6	20
Etats-Unis	14,2	21
Finlande	79,3	3
France	9,1	22
Grèce	24,3	16
Irlande	48,9	6
Italie	44,1	7
Japon	24,0	18
Luxembourg	43,4	8
Norvège	57,7	4
Nouvelle-Zélande	24,3	16
Pays-Bas	25,6	14
Portugal	25,6	14
Royaume-Uni	32,9	12
Suède	91,1	1
Suisse	22,5	19

Source: BIT, 1997.

les Etats-Unis, l'Espagne, la Suisse, le Japon, la Nouvelle-Zélande, la Grèce et le Portugal occupent les derniers rangs (tableau 14).

En regroupant les quatre composantes du *travail décent* pour obtenir un classement global, on trouve en tête un groupe de pays comprenant la Suède, le Danemark, la Norvège, la Finlande, l'Autriche, l'Allemagne et le Canada et, en fin de classement, l'Espagne, la Grèce, la France, l'Irlande, les Etats-Unis, la Nouvelle-Zélande, le Japon et l'Italie (tableau 15).

*Résultats économiques:* les pays les mieux placés sont le Danemark, l'Australie, la Norvège, l'Irlande, le Japon, les Pays-Bas, les Etats-Unis, la Finlande et la France. L'Italie, la Suède, la Grèce, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse se situent en fin de classement (tableau 16).

Dans le classement regroupant *travail décent* et *résultats économiques*, le Danemark, la Norvège, la Finlande, l'Australie, les Pays-Bas, le Canada, le Japon et le Luxembourg occupent les premières places. La Grèce, l'Espagne, l'Italie, la France, le Royaume-Uni, le Portugal, la

Tableau 15. Classement sur la base du travail décent\*

Pays	Disparités entre sexes	Emploi	Dialogue social	Protection sociale	Classement moyen	Classement global
Allemagne	11	9	13	5	9,5	6
Australie	8	14	11	21	13,5	14
Autriche	12	5	9	9	8,8	5
Belgique	16	16	5	7	11,0	8
Canada	5	8	10	19	10,5	7
Danemark	8	2	2	2	3,5	2
Espagne	20	21	20	15	19,0	22
Etats-Unis	4	11	21	20	14,0	15
Finlande	2	10	3	3	4,5	4
France	18	19	22	4	15,8	20
Grèce	21	20	16	14	17,8	21
Irlande	14	22	6	18	15,0	19
Italie	19	18	7	12	14,0	15
Japon	13	3	18	22	14,0	15
Luxembourg	22	7	8	11	12,0	10
Norvège	2	3	4	6	3,8	3
Nouvelle-Zélande	7	17	16	16	14,0	15
Pays-Bas	16	13	14	8	12,8	12
Portugal	10	12	14	17	13,3	13
Royaume-Uni	5	15	12	13	11,3	9
Suède	1	1	1	1	1,0	1
Suisse	15	5	19	10	12,3	11

\* L'indicateur utilisé est le taux d'activité.

Suisse et la Nouvelle-Zélande affichent les moins bons résultats. Les autres pays sont en position médiane (tableau 17).

### *Physionomie générale du travail décent*

Afin de pouvoir définir le profil du travail décent dans les pays industrialisés, il peut être utile de les répartir en trois catégories:

*Pays nordiques:* Danemark, Finlande, Norvège et Suède.

*Pays anglo-saxons:* Australie, Canada, Etats-Unis, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni.

*Pays continentaux:* Allemagne, Autriche, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suisse.

*Pays en cours d'industrialisation:* Espagne, Grèce, Irlande, Portugal.

Le Japon ne fait partie d'aucune de ces catégories.

Les *pays nordiques* affichent de bons résultats sur l'ensemble des indicateurs, sauf en ce qui concerne le taux de chômage; le Danemark

Tableau 16. Classement sur la base des résultats économiques

Pays	Croissance <sup>1</sup>	Classement	Inflation <sup>2</sup>	Classement	Classement moyen	Classement global
Allemagne	1,1	16	2,2	13	14,5	18
Australie	2,7	3	1,7	5	4,0	2
Autriche	1,6	11	2,5	17	14,0	17
Belgique	1,7	10	2,3	15	12,5	13
Canada	0,9	20	1,4	2	11,0	12
Danemark	2,5	4	1,6	3	3,5	1
Espagne	1,8	8	4,2	19	13,5	15
Etats-Unis	1,8	8	1,9	10	9,0	6
Finlande	1,2	14	1,7	5	9,5	8
France	1,2	14	1,7	5	9,5	8
Grèce	1,4	13	11,0	22	17,5	20
Irlande	6,0	1	2,0	11	6,0	4
Italie	1,0	18	4,4	20	19,0	22
Japon	1,1	16	0,2	1	8,5	5
Luxembourg	1,9	7	2,2	13	10,0	10
Norvège	3,4	2	1,8	9	5,5	3
Nouvelle-Zélande	1,0	18	1,6	3	10,5	11
Pays-Bas	2,1	6	2,1	12	9,0	6
Portugal	2,4	5	5,8	21	13,0	14
Royaume-Uni	1,6	11	3,0	18	14,5	18
Suède	0,5	21	2,4	16	18,5	21
Suisse	-0,2	22	1,7	5	13,5	15

<sup>1</sup> Taux de croissance annuel du PIB par habitant 1990-1998. <sup>2</sup> Taux d'inflation 1990-1998.

Source: PNUD, 2000.

et la Suède se situent à cet égard dans la moyenne, et la Finlande affiche un taux de chômage élevé.

Les *pays anglo-saxons*, bien placés au niveau des disparités entre hommes et femmes et du taux d'activité, affichent en revanche de médiocres résultats en ce qui concerne la répartition des revenus et la protection sociale. Ils figurent dans la catégorie médiane pour le taux de chômage et le dialogue social (les Etats-Unis sont bien placés sur le premier indicateur mais ils figurent, avec la Nouvelle-Zélande, en fin de classement pour le deuxième).

Le profil du travail décent est un peu plus diversifié dans les *pays continentaux*. D'une manière générale, leurs résultats sont médiocres en ce qui concerne les disparités entre hommes et femmes, et le taux d'activité (excepté la Suisse, dont les résultats comptent parmi les meilleurs) et le taux de chômage (le Luxembourg, la Suisse et l'Autriche figurent toutefois dans le groupe de tête, les Pays-Bas dans le groupe

Tableau 17. Travail décent et résultats économiques: classement combiné

Pays	Classement sur la base du travail décent	Classement sur la base des résultats économiques	Moyenne	Classement global
Allemagne	6	18	12,0	14
Australie	14	2	8,0	4
Autriche	5	17	11,0	11
Belgique	8	13	10,5	9
Canada	7	12	9,5	6
Danemark	2	1	1,5	1
Espagne	22	15	18,5	20
Etats-Unis	15	6	10,5	9
Finlande	4	8	6,0	3
France	20	8	14,0	19
Grèce	21	20	20,5	22
Irlande	19	4	11,5	13
Italie	15	22	18,5	20
Japon	15	5	10,0	7
Luxembourg	10	10	10,0	7
Norvège	3	3	3,0	2
Nouvelle-Zélande	15	11	13,0	15
Pays-Bas	12	6	9,0	5
Portugal	13	14	13,5	17
Royaume-Uni	9	18	13,5	17
Suède	1	21	11,0	11
Suisse	11	15	13,0	15

médian). Ils figurent en milieu de classement en ce qui concerne la répartition des revenus (avec de bons résultats pour l'Autriche, le Luxembourg et la Belgique), la protection sociale (avec un bon classement pour la France, l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas) et le dialogue social (la France et la Suisse figurant en fin de classement).

Les *pays en cours d'industrialisation* sont mal placés sur l'ensemble des indicateurs, hormis quelques exceptions: disparités entre hommes et femmes (bons résultats pour l'Irlande et le Portugal), taux d'activité (résultats moyens pour le Portugal), taux de chômage (bons résultats pour le Portugal), inégalité, protection sociale et dialogue social (bons résultats pour l'Irlande).

Il est intéressant d'observer que cette catégorisation n'est plus pertinente pour les résultats économiques. Si le Danemark et la Norvège figurent en effet dans le groupe de tête, la Suède fait partie des pays les plus mal placés. Il en va de même pour les pays anglo-saxons: l'Australie et les Etats-Unis sont en tête de classement, la Nouvelle-Zélande et le Canada en milieu de classement et le Royaume-Uni en fin

de classement. Dans le groupe des pays continentaux, les Pays-Bas sont en première position; la France, le Luxembourg et la Belgique sont dans le groupe médian; la Suisse, l'Autriche, l'Allemagne et l'Italie occupent les dernières places. En ce qui concerne les pays en cours d'industrialisation, l'Irlande fait partie du groupe de tête, le Portugal et l'Espagne du groupe médian, la Grèce du groupe de fin de classement.

## Conclusion

Les indicateurs peuvent permettre d'évaluer la réalisation des objectifs en matière de travail décent aux niveaux national et international. Nous avons évalué dans cet article l'utilité et l'efficacité, pour différents groupes de pays, d'une série d'indicateurs applicables aux quatre composantes du travail décent. Les indicateurs utilisés varient souvent en fonction des caractéristiques institutionnelles et structurelles des pays concernés. S'il existe déjà quelques indicateurs fiables permettant d'apprécier certains aspects du travail décent, la mesure des autres aspects nécessite des informations supplémentaires. Il importe notamment de recueillir des données sur les caractéristiques du travail décent en dehors du cadre de l'emploi «classique» (économie informelle, travaux agricoles, travail à domicile), ainsi que sur les rémunérations et les conditions de travail, les organisations de travailleurs et les organisations locales, les dispositifs de sécurité sociale et les types et les mécanismes de négociation, de représentation et de participation des travailleurs. Une bonne partie de ces informations devra nécessairement être d'ordre qualitatif: il s'agit en effet d'évaluer l'efficacité des lois, des institutions, des procédures et des pratiques dans les divers domaines qui touchent au travail décent.

## Références

- Anker, Richard. 1998: *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Genève, BIT).
- Baccaro, Lucio. 2001: *Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues*, document n° 127 (Genève, Institut international d'études sociales).
- Banque mondiale. 2001: *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001: Combattre la pauvreté* (Paris, Editions ESKA).
- . 1999: *Rapport sur le développement dans le monde 1998/99: Le savoir au service du développement* (Paris, Editions ESKA).
- BIT. 2002: *Un avenir sans travail des enfants – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 90<sup>e</sup> session (Genève).
- . 2001a: *Decent work in a modern welfare state: The case of Denmark*, photocopié (Genève).
- . 2001b: *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Rapport VI (Genève).
- . 2000a: *Votre voix au travail. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 88<sup>e</sup> session (Genève).

- .2000b: *Organisation, négociation et dialogue au service du développement dans le contexte de la mondialisation*, document du groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation, 279<sup>e</sup> session, GB.279/WP/SDG/2 (Genève), novembre.
- .2000c: *Rapport sur le travail dans le monde 2000. Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation* (Genève).
- .2000d: *Population active 1950-2010* (Genève).
- .1999a: *Un travail décent*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session (Genève).
- .1999b: *Les indicateurs clés du marché du travail 1999* (Genève).
- .1997: *Le travail dans le monde 1997-98: relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale* (Genève).
- .1995: *Annuaire des statistiques du travail, 1995* (Genève)
- .1994a: *Liberté syndicale et négociation collective. Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, Conférence internationale du Travail, 81<sup>e</sup> session, Rapport III (Partie 4B) (Genève).
- .1994b: *Annuaire des statistiques du travail, 1994* (Genève)
- .1985: *Conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1984, avec des suppléments 1985-1993*, volumes I et II (Genève).
- FMI (Fonds monétaire international). 2000: *World Economic Outlook, October 2000* (Washington, DC).
- .1999: *World Economic Outlook, October 1999* (Washington, DC).
- Freedom House. 2003: *Freedom in the world 2003: The annual survey of political rights and civil liberties* (New York, Freedom House/Rowman and Littlefield).
- Gabriel, Phyllis; Liimatainen, Marjo-Riitta. 2000: *Mental health in the workplace* (Genève, BIT).
- Ghai, Dharam. 2003: «Social security: Learning from global experience to reach the poor», *Journal of Human Development* (New York), vol. 4, n° 1, pp. 125-150.
- Jose, A.V. (directeur de publication). 2002: *Organized labour in the 21st century* (Genève, Institut international d'études sociales).
- Kucera, David. 2001: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the «conventional wisdom»*, document n° 130 (Genève, Institut international d'études sociales).
- Majid, Nomaan. 2001a: *Economic growth, social policy and decent work*, document n° 2001/9, secteur de l'emploi (Genève, BIT).
- .2001b: *The size of the working poor population in developing countries*, document n° 2001/16, secteur de l'emploi (Genève, BIT).
- McGranahan, Donald; Pizarro, Eduardo; Richard, Claude. 1985: *Measurement and analysis of socio-economic development: An enquiry into international indicators of development and quantitative interrelations of social and economic components of development* (Genève, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD)).
- Mehran, Farhad. 2000: «ILO labour force participation rates for 10-14 years old versus UNESCO school enrolment ratios», *Bulletin of Labour Statistics* (Genève), n° 3, pp. xi-xx.
- Murray, Christopher. 1993: «Development data constraints and the human development index», dans l'ouvrage de Westendorff et Ghai, pp. 40-64.
- Nations Unies. 1994: *The world's women 1970-95: Trends and statistics* (New York, Nations Unies).
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2001: *Rapport mondial sur le développement humain 2001* (Paris, Economica).

- . 2000: *Rapport mondial sur le développement humain 2000* (Paris, Economica).
  - . 1995. *Rapport mondial sur le développement humain 1995* (Paris, Economica).
- Tabatabai, Hamid. 1996: *Statistics on poverty and income distribution: An ILO compendium of data* (Genève, BIT).
- Westendorff, David G.; Ghai, Dharam (directeurs de publication). 1993: *Monitoring social progress in the 1990s* (Aldershot, Avebury).

