

## AVANT-PROPOS

La présente livraison de la *Revue* traite de deux thèmes: les travailleurs pauvres dans le monde et certains aspects des marchés du travail, à savoir la stabilité de l'emploi dans les pays en transition et le secteur associatif dans les pays industrialisés occidentaux. L'auteur du premier article consacré au premier thème explore les relations entre le salaire, l'emploi et la pauvreté. L'auteur du second article s'est attaqué au dénombrement des travailleurs pauvres, permettant ainsi d'évaluer le potentiel du salaire minimum comme moyen d'atténuer la pauvreté.

Le premier des deux articles traitant du second thème est consacré à la stabilité de l'emploi et son évolution dans les pays en transition, par comparaison avec les pays industrialisés avancés. Le second article évalue le secteur associatif dans les pays industrialisés quant à son potentiel de création d'emploi et à son efficacité par rapport au secteur public, s'agissant de fournir des services sociaux.

Dans l'article qui ouvre la présente livraison de la *Revue*, Catherine Saget applique un modèle d'estimation quantitative à des données internationales et arrive à la conclusion que le salaire minimum peut contribuer à atténuer la pauvreté sans produire d'effets négatifs significatifs sur le niveau de l'emploi.

Ce résultat empirique montre qu'une politique de salaire minimum est possible pour intégrer les stratégies de lutte contre la pauvreté et en faveur d'un travail décent, ce que l'OIT considère comme essentiel dans toute stratégie de développement. Le potentiel d'atténuation de la pauvreté grâce à l'instauration d'un salaire minimum adéquat est en fait très élevé: dans le monde, seize travailleurs sur cent ne gagnent pas assez pour maintenir leurs familles au-dessus du seuil absolu de pauvreté, soit 1 dollar EU par personne et par jour<sup>1</sup>.

Cette réalité est mise en évidence par l'article de *Nomaan Majid* qui procède à une estimation du nombre de travailleurs pauvres dans le monde. Une politique appropriée, fondée sur le salaire minimum, permettrait d'élever

---

<sup>1</sup> BIT: *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001.

jusqu'à 534 millions de travailleurs au-dessus du seuil de pauvreté. En fait, il estime que les travailleurs pauvres constituent un quart de la main-d'œuvre occupée dans les pays du tiers monde. En outre, ces 534 millions de travailleurs pauvres assurent seuls le revenu d'une population totale de 1,2 milliard de personnes vivant avec moins de 1 dollar EU par personne et par jour en 2000/2001<sup>2</sup>.

Ainsi, l'instauration d'un salaire minimum pourrait indirectement contribuer à atténuer la pauvreté à une plus large échelle, si elle conduit à la réduction du nombre de travailleurs pauvres: l'amélioration de leurs revenus bénéficierait aussi aux autres membres des ménages pauvres. Il n'est donc guère étonnant que l'accroissement du revenu des travailleurs pauvres soit un élément fondamental de la nouvelle approche du BIT en matière de stratégie de l'emploi<sup>3</sup>.

Toutefois, les programmes de lutte contre la pauvreté devront tenir compte d'autres éléments qui sont en corrélation avec la pauvreté (par exemple, l'accès des pauvres aux possibilités d'emploi, aux services de santé et à l'éducation) car la pauvreté présente de multiples dimensions. Outre une politique de salaire minimum visant à réduire le nombre de travailleurs pauvres, d'autres facteurs tels que l'inégalité, le degré de pauvreté, la vulnérabilité et le dénuement relatif doivent bien évidemment être pris en compte lors de l'élaboration des programmes de lutte contre la pauvreté. Il y a lieu de reconnaître que, de même qu'il n'y a pas qu'une seule cause à la pauvreté, il n'existe pas de norme unique ni de recette politique facile et universelle pour l'éradiquer.

*Sandrine Cazes et Alena Nesporova* traitent de l'autre thème abordé dans le présent numéro de la *Revue*. Elles constatent la disparition du système d'emploi à vie à la suite des réformes économiques entreprises à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix dans neuf pays en transition (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lituanie, Pologne, Fédération de Russie, République tchèque, Slovaquie et Ukraine). L'analyse transversale et chronologique des données concernant les années quatre-vingt-dix montre que la rotation de la main-d'œuvre suit une tendance contracyclique dans les pays en transition contrairement à ce qui se passe dans les pays industrialisés avancés<sup>4</sup>. Parallèlement, la stabilité de l'emploi mesurée par l'ancienneté – le temps passé auprès de l'employeur actuel – suit une tendance procyclique

---

<sup>2</sup> Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001: combattre la pauvreté* (Paris, Editions Eska, 2001).

<sup>3</sup> BIT: *Agenda global pour l'emploi*, document de travail du secteur de l'emploi, Genève, 2001.

<sup>4</sup> Dans les pays industrialisés avancés, la rotation de la main-d'œuvre s'accélère en période de croissance économique en raison essentiellement de l'existence de nouvelles possibilités d'emploi qui incitent les gens à changer d'emploi de leur plein gré. Par contre, cette rotation diminue en période de récession économique, les entreprises réduisant leurs coûts en embauchant moins et en réduisant leurs effectifs, ce qui retient les travailleurs de changer volontairement d'emploi.

dans les pays en transition, à l'inverse, là encore, de ce qui se passe dans les pays industrialisés avancés<sup>5</sup>.

L'analyse de l'ancienneté des différentes catégories de travailleurs dans les pays en transition fait apparaître à la fois des similitudes et des contrastes avec la situation observée dans les pays industrialisés. La tendance chez les femmes à avoir plus d'ancienneté que les hommes dans les pays en transition ne tient pas nécessairement au fait qu'elles bénéficient d'une meilleure situation que les hommes sur le marché. En fait, selon les auteurs, cela s'explique en partie par un attachement plus grand des femmes à leur emploi par crainte des difficultés à en trouver un autre et parce qu'elles sont surreprésentées dans le secteur public, mal payé mais plus sûr.

Dans son article, *Virginie Pérotin* montre que le secteur associatif contribue pour trois à douze pour cent seulement de l'emploi total dans les pays industrialisés (1995), mais pour un certain nombre de raisons on ne saurait ignorer le potentiel de création d'emplois de ce secteur. En premier lieu, il pourrait revenir moins cher de créer des emplois rémunérés dans les organisations sans but lucratif que dans le secteur public, le bénévolat pouvant constituer une part importante du travail effectué par les organisations en question (ainsi, le bénévolat pourrait représenter jusqu'à 40 pour cent de la totalité des heures de travail effectuées dans les organisations sans but lucratif, en Allemagne, en France et en Italie). En deuxième lieu, il apparaît que la croissance de l'emploi est plus rapide dans le secteur associatif que dans l'ensemble de l'économie (par exemple, en Allemagne, aux Etats-Unis, en France, au Japon et au Royaume-Uni au cours de la première moitié des années quatre-vingt-dix). En troisième lieu, bien que l'auteur estime qu'il serait irréaliste de s'attendre à une expansion du secteur associatif d'une ampleur telle qu'elle puisse faire baisser, ne fût-ce que légèrement, les niveaux actuels du chômage (6,2 pour cent de la main-d'œuvre en 2000) dans les pays industrialisés, il n'en reste pas moins qu'une contribution du secteur associatif, même faible, à la création d'emplois serait aujourd'hui importante pour faire face aux pertes d'emplois engendrées par la récession économique mondiale: en 2001, ces pertes ont représenté 2,04 pour cent de la main-d'œuvre aux Etats-Unis, 0,95 pour cent en Allemagne et 0,81 pour cent au Japon<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Durant les périodes d'essor économique dans les pays industrialisés, on enregistre une reprise de la croissance de l'emploi, des créations d'emploi et une augmentation de l'embauche, ce qui réduit l'ancienneté moyenne (les travailleurs nouvellement recrutés n'ayant aucune ancienneté). En outre, les départs volontaires augmentent, les travailleurs trouvant de meilleures possibilités ailleurs, d'où une baisse de l'ancienneté. Les travailleurs des pays en transition se comportent différemment et, même lorsque la situation économique s'améliore, ils semblent hésiter à quitter leur emploi pour un autre de leur plein gré. Cette attitude s'explique essentiellement par une perception aiguë de l'insécurité de l'emploi. La réticence à quitter volontairement un emploi est justifiée par la faible niveau de la demande de main-d'œuvre et par la crainte des risques que présente la mobilité de l'emploi (par exemple, le glissement dans l'état de pauvreté en période de chômage frictionnel).

<sup>6</sup> Rizwan Islam: *The employment implications of global economic slowdown 2001: A decent work approach for response* (Genève, BIT, 2001, polycopié).

Toutefois, l'auteur conseille, à juste titre, aux responsables politiques d'adopter une approche pragmatique lorsqu'ils veulent promouvoir le secteur associatif pour assurer des services sociaux. Elle cite, en effet, de nombreux exemples où ce secteur n'a pas réussi à atteindre les objectifs de politique sociale qui lui étaient fixés. Dans le même temps, elle montre de façon nuancée les types d'initiatives prises par le secteur associatif pour assurer des services sociaux de manière efficace et démocratique.

Le premier des deux ouvrages faisant l'objet d'une recension dans la section *Livres* présente, à travers des études de cas, la manière dont des fabricants de chaussures établis en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède font face aux problèmes posés par la concurrence mondiale en assurant un retour sur investissement suffisant et en prenant des mesures de restructuration efficaces. Le second ouvrage tire les enseignements de l'échec de la Moldavie qui n'a pas réussi la transition d'un système économique à un autre et analyse les conséquences sociales de cet échec.

Deux des trois ouvrages qui figurent dans la section *Livres récents* traitent des problèmes du marché du travail. Le premier présente une évaluation globale du succès de l'éducation et de la formation axée sur la compétence et le second montre que la discrimination raciale persiste encore dans les pratiques en vigueur sur le marché du travail, selon une enquête menée auprès d'employeurs dans quatre grandes villes des Etats-Unis. Le troisième ouvrage traite des problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité des revenus de la population rapidement vieillissante des travailleurs aux Etats-Unis.

La section des *Nouvelles publications du BIT* débute par la présentation d'un recueil de directives pratiques sur les facteurs ambiants sur le lieu de travail. Suit une série d'articles sur la réforme et la reconstruction des coopératives en Asie. Au nombre des autres publications présentées figurent des guides ayant pour titre: *Fundamental principles of occupational health and safety* et *Mutual health organizations and micro-entrepreneurs' associations*; un manuel de formation intitulé *The characteristics and creation of mutual benefit societies in the health sector of Africa*; et des rapports préparés pour la réunion tripartite sur la dimension sociale et les répercussions sur la main-d'œuvre de l'évolution des industries de la foresterie et du bois et pour la réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux.