

AVANT-PROPOS

Parmi les divers sujets traités dans la présente livraison de la *Revue*, deux touchent à des questions dont la pertinence s'affirme dans le contexte de la mondialisation économique. Il s'agit, d'une part, du lien, que l'on tient souvent pour acquis, entre la libéralisation des échanges et l'accentuation des inégalités à l'échelle internationale et, d'autre part, du changement de la loi nationale applicable au contrat international de travail, question qui tire toute son actualité de l'internationalisation des relations d'emploi. Figurent également au sommaire le problème de l'évolution des méthodes de gestion du personnel au Japon et celui du travail des enfants, sur lequel s'ouvre le présent numéro de la *Revue*.

Dans ce premier article, *Richard Anker* expose les nombreux motifs de préoccupation que suscite le travail des enfants, qu'il s'agisse d'assurer leur bien-être, leur protection ou leur développement. Il analyse également les effets macroéconomiques de ce travail sur le marché de l'emploi et l'économie en général. Il montre que l'élimination du travail des enfants peut se justifier de plusieurs manières différentes, parfois contradictoires, et que cette élimination affecterait un grand nombre d'intervenants et d'institutions.

L'auteur met en évidence les difficultés et les limites de l'estimation du travail des enfants si l'on ne s'en tient qu'à une mesure quantitative. Ainsi, du fait de la diversité des formes du travail des enfants il faut procéder à des estimations séparées pour, au moins, faire la distinction entre celles qui ne sont pas dangereuses et celles qui le sont y compris les «pires formes du travail des enfants», qui sont précisément visées dans la récente convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – d'autant que ces dernières sont souvent concentrées par branche d'activité, profession ou zone géographique.

L'auteur se penche ensuite sur certains aspects de la mesure du travail, notamment le travail et l'activité économique, les travaux dangereux, l'école, l'apprentissage et le travail, la conciliation de la scolarité et du travail, la situation au regard de l'emploi et le travail domestique. Son analyse donne à penser que l'élimination du travail des enfants appelle une approche à deux volets. L'élimination des pires formes de travail des enfants dont les dangereuses devrait faire l'objet d'un programme spécial, tandis que les activités

visant à éliminer les formes non dangereuses mais inacceptables de ce travail devraient être intégrées dans les programmes d'activité ordinaires des organisations internationales et des administrations nationales.

Toutefois, pour rester efficaces, même les programmes qui visent les formes dangereuses de travail des enfants doivent tenir compte des aspects suivants: la pauvreté et le besoin de revenus des enfants pauvres; l'existence d'écoles de qualité; la demande de main-d'œuvre enfantine pour les pires formes de travail des enfants dont les dangereuses; la nécessité d'améliorer l'information sur ces formes de travail des enfants.

R. Anker propose d'intégrer pour l'essentiel – et à part entière – les activités visant à éliminer les formes non dangereuses et inacceptables de travail des enfants dans les programmes en cours des administrations nationales et internationales. Ces activités devraient prendre en considération les questions suivantes: l'ampleur du problème est telle qu'il ne peut être traité efficacement au moyen d'un programme spécial sur le travail des enfants; certains travaux non dangereux peuvent quelquefois être bons pour les enfants et leur développement et ne pas affecter leurs résultats scolaires; la formation du capital humain et l'éducation sont d'une importance primordiale pour le développement économique et la démocratie, ainsi que pour la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale; l'élimination des formes non dangereuses de travail des enfants doit être abordée en ayant en perspective la vie entière des intéressés et donc être au centre d'une politique de développement orientée vers l'élimination de la pauvreté.

La libéralisation des échanges¹, qui est un élément essentiel du processus de mondialisation, est souvent considérée a priori comme à l'origine de l'aggravation des inégalités à l'échelle internationale², d'une évolution négative de l'emploi et des salaires des travailleurs peu qualifiés dans les pays industriels et d'une détérioration générale des normes du travail aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

Ajit K. Ghose exploite les séries statistiques chronologiques disponibles au niveau mondial pour conclure que l'aggravation des inégalités à l'échelle internationale ne résulte pas de la libéralisation des échanges mais d'autres facteurs tels que la non-libéralisation des échanges agricoles et le manque de capital physique et humain dont souffrent de nombreux pays en développement qui sont, dès lors, entièrement tributaires de l'exportation des produits de base.

¹ La libéralisation des échanges, qui vise à accroître le rapport entre les échanges et le produit intérieur brut (PIB), tient essentiellement à deux choix politiques faits par la plupart des pays depuis le milieu des années quatre-vingt: le remplacement progressif des restrictions quantitatives appliquées aux échanges par des droits de douane et la réduction également progressive du taux de ces droits. D'autres mesures consistent à aligner les taux de change et à assurer la conversion des devises pour les transactions courantes.

² Par inégalité économique à l'échelle internationale on entend l'écart de revenu par habitant entre les pays les plus riches et les plus pauvres.

Les données relatives à l'emploi et aux échanges dans les industries manufacturières entre deux pays industrialisés (le Japon et les Etats-Unis) et six grands pays en développement (la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines et Taiwan (Chine)) permettent à l'auteur de montrer que la croissance des échanges entre ces deux groupes de pays n'a eu que peu d'effet négatif sur l'emploi des travailleurs non qualifiés du secteur manufacturier des deux pays industrialisés. L'analyse des faits donne également à penser que la croissance des échanges entre les deux groupes de pays n'est sans doute pas la cause de l'écart salarial croissant entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés dans les deux pays industrialisés.

L'auteur relève que les effets sur l'emploi sont asymétriques pour les deux groupes de pays. Les échanges pénalisent légèrement l'emploi dans les activités en concurrence avec les importations dans les pays industriels, mais stimulent la croissance de l'emploi aussi bien des travailleurs qualifiés que non qualifiés dans toutes les activités manufacturières des pays en développement. Il s'ensuit que l'effet net à l'échelle mondiale des échanges internationaux est positif et important pour l'emploi dans son ensemble.

L'observation des faits montre que, en général, l'accroissement des échanges a amélioré les normes du travail dans les pays en développement³. Les normes du travail ont pu se dégrader dans les pays en développement les plus pauvres et marginalisés, mais ce phénomène tient sans doute davantage à une stagnation des échanges qu'à l'intégration de ces pays dans l'économie mondiale par le biais d'une expansion du commerce.

S'agissant des deux pays industrialisés considérés dans cet article, d'autres facteurs que la croissance des échanges avec les pays en développement ont pu affecter négativement l'emploi et les salaires, donc les normes du travail. Parmi ces facteurs figurent l'évolution technologique, un processus général de désindustrialisation (et l'expansion rapide des services), ainsi que des politiques du marché du travail visant à abaisser le coût du travail non qualifié⁴.

Cet article contribue en définitive au débat international en cours sur le processus d'intégration économique mondial.

Susumu Watanabe dresse un état critique des méthodes japonaises de gestion de la main-d'œuvre, en particulier du système de l'emploi à vie et de la rémunération fondée sur l'ancienneté. Son étude porte à la fois sur les branches d'activité prises dans leur ensemble et sur le système de production des entreprises prises individuellement. Il commence par décrire l'évolution du modèle japonais de production fondé sur ces piliers que sont l'emploi à vie, la rémunération fondée sur l'ancienneté et les syndicats d'entreprise, confir-

³ Faute d'études de cas par pays, l'évolution de l'emploi et des salaires a été utilisée comme indicateur de la tendance générale des normes du travail.

⁴ Les mesures visant à abaisser le coût de la main-d'œuvre non qualifiée pour les employeurs peuvent prendre diverses formes: subventions des salaires, réforme de la sécurité sociale et du régime d'indemnisation du chômage ou encore assouplissement des marchés du travail.

mant le rôle essentiel joué par l'existence d'une main-d'œuvre polyvalente et expérimentée (*Tanôkô*) pour assurer un travail d'équipe ainsi que la transmission du savoir-faire par la formation interne à l'entreprise.

S'agissant de l'évolution du système d'emploi à vie (l'indicateur utilisé étant la proportion d'entreprises ayant un système de retraite) l'auteur avance que les pratiques telles que le recours au personnel d'appoint ou le détachement (les travailleurs restant rémunérés par les entreprises qui les détachent) et les mutations entre entreprises, ainsi que les mises à la retraite anticipée (avec indemnisation), *ne sont pas* des symptômes du déclin du système de l'emploi à vie. Bien au contraire, ces pratiques sont considérées par l'auteur comme faisant partie intégrante de ce système car elles constituent des moyens d'en réduire les coûts pour l'employeur et de faciliter sa survie face à l'évolution des conditions d'activité. En outre, il constate la progression du *Tanôkô*, de la formation au sein de l'entreprise (le système *Kogai*), de la loyauté et des relations professionnelles pacifiques fondées sur un esprit de coopération.

A la différence de ce qui se passe pour le système d'emploi à vie, selon l'auteur, le système japonais de rémunération évolue pour suivre les lois du marché, avec un mouvement général vers des systèmes multiples de rémunération, la prise en compte croissante des résultats dans la fixation du salaire et un déclin de la notion de rémunération à l'ancienneté (avec toutefois d'importantes différences entre les grandes et les petites entreprises).

Le sujet abordé par *Marie-Agnès Sabirau-Pérez*, à savoir le droit international privé en matière de travail, n'a que rarement, si ce n'est jamais, été traité dans les pages de la *Revue internationale du Travail*. S'appuyant essentiellement sur des sources juridiques et jurisprudentielles françaises, mais également sur les arrêts de la Cour européenne de Justice, l'auteur se livre à une analyse en profondeur de la façon dont on décide de la juridiction compétente en cas de litige quant à la loi applicable au contrat de travail international. Ce type de conflit est compliqué par le changement de la loi applicable et peut se manifester soit parce que les parties, à un moment donné de l'exécution de leur contrat, expriment ou manifestent la volonté d'un choix d'une loi différente de celle qui avait jusqu'alors régi leurs relations soit parce que le lien habituel d'exécution du contrat est déplacé à l'étranger.

Ces situations soulèvent des questions juridiques fort complexes dont la moindre n'est pas la nature particulière du contrat de travail. Selon l'auteur, la Convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles offre un cadre souple pour traiter ces cas. Tout en maintenant le principe de la liberté du contrat, la convention donne priorité à la loi d'autonomie désignée par les parties. En l'absence de choix valide – explicite ou implicite – c'est la loi du lieu où est réalisé le contrat qui s'applique: la *lex loci executionis*. Mais la convention offre aussi aux tribunaux la possibilité de soumettre le contrat à «la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits», dispositif qui permet de passer outre à l'application de la loi objective pour retenir une autre législation plus protectrice pour le salarié. Cette protection

peut également être renforcée par les dispositions impératives de la *lex loci*, qui s'applique sans considération de la loi d'origine du contrat ou de tout changement de celle-ci.

L'auteur aborde également l'importante question de la subordination juridique à l'employeur et de ses implications possibles sur la validité de l'acceptation d'un changement de loi par le salarié. Une autre question est celle de la dimension temporelle du changement de loi consécutif à un détachement, ce qui suppose de déterminer si ce détachement est temporaire ou durable et quelle loi s'applique de façon transitoire, ce que ne prévoit pas la convention. Cet article soulève encore de nombreuses autres questions. La protection du salarié étant une préoccupation centrale de la logique judiciaire française, l'auteur conclut qu'une distinction doit apparaître entre le droit général des contrats et un droit particulier des contrats dans le domaine du travail.

La rubrique *Livres* propose deux notices bibliographiques qui ont pour sujet principal la mondialisation. La première traite des nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines mises en œuvre pour l'emporter dans la concurrence qu'impose la mondialisation. La seconde présente un ouvrage sur la mondialisation et l'emploi, essentiellement consacré aux pays de l'OCDE et à la comparaison des situations de part et d'autre de l'Atlantique. Parmi les publications récentes présentées, un ouvrage s'oppose aux théories selon lesquelles la fin du travail et du prolétariat serait imminente. Le second livre fait le point, avec un certain pessimisme, sur l'élaboration de la politique sociale de l'Union européenne. Les nouvelles publications du BIT présentées traitent des sujets suivants: les recommandations nationales en vigueur sur les statistiques du travail; le renforcement du dialogue social dans les pays andins; l'évolution du coût du travail dans une série de pays d'Amérique latine; les relations entre salariés et direction dans les petites et moyennes entreprises; l'application des techniques modernes de gestion dans les coopératives; les directives à l'usage des syndicats d'Amérique latine pour la défense des droits de l'homme, des droits du travail et de la liberté syndicale; l'application du concept de genre dans la lutte contre la pauvreté et dans la création d'emplois (avec un coffret destiné aux animateurs et un autre destiné aux bénéficiaires de la formation, tous deux contenant des modules de formation); les relations entre l'évolution démographique, la pauvreté et les modèles d'emploi dans quatre pays d'Amérique latine; le dialogue social dans les pays d'Europe centrale et orientale; le développement agricole dans l'économie mondialisée; la cessation de la relation d'emploi.

