

9^e Réunion régionale européenne

Oslo, Norvège, 8-11 avril 2013

Emploi, croissance et justice sociale



Organisation
internationale
du Travail

Note d'introduction à la discussion thématique sur le chapitre 2: Pour des emplois de qualité: Négociation collective et dialogue social effectifs

La crise s'est traduite par un accroissement notable des formes atypiques d'emploi, notamment le travail temporaire et le temps partiel imposé. En général, dans ce type d'emplois, les travailleurs touchent des salaires plus bas, ont moins accès à la formation, sont davantage exposés aux risques professionnels et bénéficient moins de la protection sociale et de la négociation collective que ceux qui occupent un emploi régulier à temps complet. S'ils peuvent servir de tremplin vers un emploi permanent, ces emplois atypiques ont tendance à accentuer la segmentation du marché du travail. Du fait qu'elles ont contribué à assouplir la législation sur la protection de l'emploi et à décentraliser et déréglementer la négociation collective, les récentes réformes de la législation du travail ont aggravé cette tendance. Il est donc nécessaire d'adopter une démarche équilibrée qui permette de concilier protection adéquate des travailleurs et adaptation des entreprises aux évolutions du marché. Le dialogue social tripartite est l'outil à privilégier pour parvenir à cet équilibre.

La crise a aussi eu pour effet d'encourager le développement de l'emploi informel. Si, dans les pays développés, le travail non déclaré, suscité par la volonté de faire baisser le coût de la main-d'œuvre et d'échapper à l'impôt, est sa forme la plus répandue, dans les pays moins développés, c'est l'absence d'emplois de qualité dans l'économie formelle qui pousse les gens à se tourner vers les activités informelles et de subsistance. Le travail informel va généralement de pair avec de mauvaises conditions de travail et l'absence de protection juridique et sociale. Le dialogue social peut faciliter la transition vers le travail formel et

décent, en contribuant à l'établissement d'un plan d'action à long terme prévoyant une aide à la création officielle d'emplois de qualité, des incitations et des sanctions visant à faire reculer l'emploi informel et des mesures propres à renforcer la protection des entreprises et des travailleurs qui cherchent à sortir de l'informalité. Il importe en outre de consolider les services nationaux d'inspection du travail si l'on veut mettre un frein au travail non déclaré et faire respecter la législation. L'efficacité accrue de ces services ainsi que l'amélioration de la législation et de la politique tripartite nationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail devraient aussi permettre de remédier aux coupes opérées pendant la crise dans les dépenses consacrées à la santé et à la sécurité au travail.

La négociation collective et le dialogue social peuvent être de puissants leviers pour concevoir des politiques efficaces susceptibles de favoriser la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et l'adhésion du monde de l'entreprise, des travailleurs et de la population dans son ensemble. La plupart des réformes de la législation du travail dont il est question plus haut ont été adoptées sans dialogue social, ou très peu. Elles doivent être réexaminées sur une base tripartite pour mieux déterminer leur impact sur les relations professionnelles et l'autonomie des partenaires sociaux. Si l'on veut atteindre ces objectifs importants, il faut renforcer la négociation collective et les capacités techniques des partenaires sociaux. C'est un impératif pour que les négociations salariales, sur la corrélation entre les salaires et l'augmentation de la productivité, aboutissent.

Les participants à la table ronde voudront sans doute débattre des questions suivantes:

1. Dans quel(s) domaine(s), selon vous, la qualité de l'emploi laisse-t-elle le plus à désirer dans votre pays?
2. L'approche proposée pour renforcer les mesures de maintien dans l'emploi, associée à des politiques actives et passives du marché du travail, est-elle le bon outil pour remédier à la segmentation du marché du travail et faciliter les transitions sur le marché du travail?
3. Pensez-vous que la transition de l'emploi informel à l'emploi formel et décent est utile et réalisable dans votre pays? Dans lequel de ses volets: i) promouvoir la création d'emplois formels; ii) renforcer l'inspection du travail de manière à faire respecter partout la législation du travail; iii) réduire l'emploi informel en augmentant le coût de l'informalité; et iv) recourir à la formation et à d'autres mesures d'incitation pour faciliter la sortie de l'informalité, l'assistance du BIT vous semble-t-elle le plus utile?
4. Comment pourrait-on renforcer les mécanismes de négociation collective et de dialogue social tripartite dans votre pays de sorte que les points de vue des partenaires sociaux sur les politiques économiques, salariales et de l'emploi, ainsi que sur leur propre rôle dans le redressement de l'économie et du marché du travail, soient pleinement pris en compte dans les décisions des pouvoirs publics?
5. Quels sont les principaux obstacles à une négociation salariale plus forte qui permette d'aligner l'augmentation des salaires sur celle de la productivité et de fixer un salaire minimum correspondant aux objectifs sociaux et économiques de votre pays? Le BIT peut-il vous aider à surmonter ces obstacles?
6. Le service national d'inspection du travail est-il suffisamment efficace pour faire appliquer la législation du travail, garantir des conditions de travail sûres et lutter contre le travail non déclaré dans votre pays? Considérez-vous que l'assistance du BIT devrait porter en priorité sur son renforcement?