



The Global Voice of Business

FICHE D'INFORMATION

MESURE ET CONTRÔLE DU TRAVAIL DÉCENT



Travail décent

LE CONCEPT DU TRAVAIL DÉCENT EST BASÉ SUR LES QUATRE OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE L'OIT :

- l'élaboration de normes et des principes et droits fondamentaux au travail
- la création d'opportunités plus importantes pour les femmes et les hommes de décrocher un emploi décent avec un revenu décent
- l'amélioration de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour tous
- le renforcement du tripartisme et du dialogue social.

Mesure et suivi (MAP) du travail décent

ENTRE 2009 ET 2013, L'OIT ET LA COMMISSION EUROPÉENNE (CE) ONT ENTREPRIS UN PROJET DE MAP COMMUN DANS NEUF PAYS.

Il inclut des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et a pour but de renforcer les capacités de contrôle interne et d'évaluer les progrès vers le travail décent.

Le projet a rassemblé des données, identifié et compilé des indicateurs de travail décent développés par la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et présentés à la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail en 2008. Ces indicateurs forment la base du Profil national du travail décent et permettent d'analyser tous les aspects du travail décent, de favoriser le dialogue social et d'informer les décideurs nationaux sur le travail décent afin de soutenir la cohérence des politiques.

Position des employeurs sur la mesure et le suivi du travail décent

LES EMPLOYEURS RECONNAISSENT LA VALEUR D'UNE BASE DE DONNÉES DE L'OIT INTÉGRÉE, ROBUSTE ET FIABLE

Il est utile d'avoir des statistiques plus nombreuses et de meilleure qualité dans le cadre de la mesure du travail décent mais pas comme moyen d'évaluation ou de mesure des progrès par rapport à un concept subjectif tel que le travail décent, mais plutôt en tant que contribution à la compréhension d'un panel de circonstances nationales entrant en ligne de compte dans la promotion des objectifs du travail décent.

Les employeurs proposent que l'OIT dédie des ressources à la construction d'une base de données intégrée, en particulier parce que le renforcement des capacités doit être basé sur les données de base d'enquêtes sur la main-d'œuvre. De nombreux pays ont des capacités limitées en termes de collection de faits concrets sur l'emploi, et il leur est impossible d'allouer des ressources à des concepts subjectifs. Les employeurs apprécient et soutiennent l'amélioration des statistiques du marché du travail en renforçant les données existantes et en collectant de nouvelles données dans le but d'améliorer la compréhension au niveau national.

ASSURER LE TRIPARTISME LORS DE LA CONSTRUCTION DE LA BASE DE DONNÉES EST CRUCIAL

Conformément aux objectifs de l'OIT, la collection de données nationales, y compris l'identification des données à collecter, devrait être tripartite afin d'assurer la neutralité, l'objectivité et la véracité des ensembles de données. Tout élément subjectif devrait être vérifié par des constituants locaux afin d'éviter des interprétations erronées et trompeuses.

LE CONCEPT DE TRAVAIL DÉCENT EN LUI-MÊME NE PEUT PAS ÊTRE UNE NORME UNIVERSELLE APPLICABLE À TOUS LES TRAVAILLEURS ET À TOUS LES EMPLOIS

La nature intrinsèque des quatre piliers du travail décent implique qu'il s'agit d'un concept relatif, c'est-à-dire un objectif à atteindre en fonction des capacités et des objectifs de développement de chaque pays. Le travail décent ne signifie pas que tous ceux qui effectuent le

même travail doivent recevoir la même rémunération et jouir des mêmes conditions de travail partout. Il n'implique pas non plus l'application de toutes les normes internationales du travail dans tous les pays.

Le travail décent est un concept subjectif en constante évolution. Il a un plancher, représenté par les normes, principes et droits fondamentaux au travail, mais pas de plafond. C'est un objectif qui doit être considéré dans chaque contexte national en prenant en compte les réalités sociales et économiques.

LE TRAVAIL DÉCENT EST CONDITIONNÉ À UN EMPLOI ET À UNE CROISSANCE DURABLE

La croissance économique durable et la création d'opportunités d'emploi pour plus de gens sont des conditions sine qua non pour l'amélioration de conditions socio-économiques non satisfaisantes et pour la construction d'une capacité de développement.

Le travail décent nécessite tout d'abord la création d'opportunités d'emploi. Cela comprend la création d'un environnement opérationnel permettant aux entreprises de croître, d'investir et d'embaucher, le soutien de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises dans l'économie officielle, ainsi que le placement des PME au cœur de la machine de création d'emplois.

La création d'emplois décents se fait au travers de la croissance économique. C'est lorsque les pays sont en croissance que leurs conditions de travail évoluent, et pas l'inverse.

L'INTERPRÉTATION DES DONNÉES IMPLIQUANT DES ÉLÉMENTS SUBJECTIFS A DES IMPLICATIONS DANGEREUSES

Mesurer les quatre objectifs stratégiques à la fois implique de mélanger des données quantitatives avec des analyses et des jugements qualitatifs. Ceci est préoccupant, tant sur le plan pratique que méthodologique : les données disponibles pourraient ne pas fournir un aperçu fidèle et leur interprétation pourrait facilement mener à des jugements faussés. En outre, capturer véritablement la dynamique de la création d'emplois nécessiterait un grand nombre d'indicateurs complexes, allant de la productivité aux impôts sur les salaires, qui ne sont pas pris en compte dans l'analyse MAP.

Il y a un risque de comparaison des pays sur la simple base de leurs indicateurs alors que de nombreux

facteurs sous-jacents rendent chaque pays différent. Des comparaisons simples masquant ces différences pourraient contraindre les pays à définir leurs propres objectifs nationaux d'après leurs priorités urgentes afin de ne pas se retrouver dans le bas du classement, ou avoir un impact sur l'accès d'un pays au support technique ou aux activités de dons à cause de son classement. De plus, la notion de « fossés » de travail décent est trompeuse. Les fossés ne peuvent pas être définis, étant donné les différences inhérentes entre les pays.

Les employeurs considèrent qu'il n'est ni possible, ni désirable de mesurer le travail décent en soi de manière comparable, quantifiable ou objective. À la place, l'accent devrait être mis sur la collecte de **statistiques factuelles pour aider les pays à améliorer les domaines qu'ils identifient eux-mêmes comme des priorités nationales pour le développement économique et la création d'emploi**. La collection de données devrait être axée sur la demande, et les données et mesures ne peuvent pas se substituer au dialogue social.

ÉVITER LES APPROCHES DESCENDANTES QUI NIENT LES NUANCES NATIONALES

Il se peut que des pressions sur les gouvernements pour qu'ils s'engagent au niveau international nécessitent la prise de décisions et de mesures au niveau national, ayant des conséquences négatives sur les entreprises, comme des réglementations handicapantes ou des augmentations du coût du travail excessives.

Avoir un emploi est le premier pas vers le travail décent. Restreindre l'entrée sur le marché du travail sur la base de soi-disant critères de travail décent, imposés de manière descendante dans des pays dont les niveaux de développement, les cultures et les besoins sont différents, risque de barrer la route à ceux que le projet MAP entend aider.

LES CONTRAINTES DES RESSOURCES NÉCESSITENT UN MEILLEUR ORDRE DE PRIORITÉ ET UNE UTILISATION PLUS EFFICACE

Lorsque le monde a un besoin urgent de nouveaux emplois et d'un retour à la croissance économique, et que la marge d'action fiscale des gouvernements est de plus en plus étroite, les ressources investies dans la mesure et le suivi du travail décent auraient pu être mieux mobilisées pour promouvoir la croissance économique et la création d'emplois.

Pour de plus amples informations ou si vous avez la moindre question

Veuillez contacter par courrier électronique la Conseillère de l'OIE, Mlle Siew Sze Lee ou appeler le +41 22 929 00 15.