



UNION INTERPARLEMENTAIRE  
116<sup>e</sup> Assemblée et réunions connexes  
Nusa Dua, 29 avril - 4 mai 2007



Deuxième Commission permanente  
Développement durable,  
Financement et commerce

C-II/116/R-pre  
10 Janvier 2007

**CREATION D'EMPLOIS ET SECURITE DE L'EMPLOI A L'HEURE DE LA MONDIALISATION**

***Projet de rapport établi par les co-rapporteurs***

***Mme Elizabeth Sa Igüero Carrillo (Bolivie) et M. Osamah Abu Ghararah (Arabie saoudite)***

**Avant propos**

1. L'objectif du présent rapport est de mettre en évidence les tensions existant entre la mondialisation et le monde du travail et de les résumer, en soulignant plus particulièrement l'impact de la mondialisation sur le marché du travail. Ce rapport éclaire certains des changements profonds qui ont eu lieu dans ce contexte.

2. Le message principal de ce rapport concerne la question de savoir comment aborder la mondialisation dans le contexte du travail. Il est possible de donner une réponse directe à cette question à l'échelle nationale, en développant les structures nationales et la capacité à faire face à l'impact de la mondialisation. Nous développons donc notre analyse depuis la perspective nationale, convaincus que le moment est venu pour tous les acteurs concernés et les responsables de la prise de décision de cesser les discussions stériles mettant l'accent sur les aspects négatifs de la mondialisation pour passer à des initiatives positives, notamment dans le domaine du travail. Le protectionnisme industriel et les faibles niveaux de productivité et de compétitivité ne peuvent bien évidemment ni faciliter l'accès aux marchés internationaux ni permettre de tirer les bienfaits de la libéralisation du marché et de la mondialisation. Tous ces sujets méritent une attention particulière et une évaluation approfondie.

3. Nous n'avons pas l'ambition de donner des réponses définitives, mais nourrissons l'espoir que ce rapport puisse contribuer à éclairer ce domaine complexe.

**1. Introduction**

4. L'heure n'est plus à peser le pour et le contre. Dans le monde du travail tel qu'il a pris forme au lendemain de l'effondrement du communisme en Europe et à la suite des programmes imposés par le FMI dans les années 90, de grands changements ont vu le jour sous l'influence de la mondialisation, de l'émergence des technologies de l'information et de l'innovation technique.

5. La popularité croissante dont ont bénéficié, au cours de ces vingt dernières années, des doctrines économiques favorables au marché a joué un rôle crucial dans l'élaboration du fondement philosophique sur lequel repose la mondialisation. La question centrale est toutefois de déterminer comment le marché du travail peut relever de façon satisfaisante le défi de la mondialisation.

6. Un infléchissement significatif de la politique nationale est requis. En réalité, tirer tous les bienfaits de la mondialisation et limiter au maximum son impact sur le marché du travail exigeraient la mise en œuvre de politiques gouvernementales ainsi que de programmes d'ajustements structurels.

7. Notre souhait est avant tout que la mondialisation bénéficie à tous les pays du monde et améliore le bien-être des peuples du monde entier. Du point de vue du marché du travail, ceci signifie qu'elle doit alimenter la croissance économique sans fragiliser le tissu socio-économique et la sécurité de l'emploi à l'échelon national. La pleine mise en œuvre du processus de mondialisation passe par des modifications de la structure économique ayant des retombées sur l'emploi, les moyens d'existence et les revenus des individus.

8. L'apparition de l'économie de marché a révolutionné le cadre dans lequel s'inscrivaient traditionnellement les relations de travail. La garantie de l'emploi à vie est progressivement en train de disparaître et certaines entreprises licencient du personnel au cours des restructurations qu'entraîne leur privatisation.

9. Le présent rapport présente l'avis d'une instance parlementaire sur les conséquences de la mondialisation sur le monde du travail. Il s'agit également d'une tentative personnelle d'évaluation du lien existant entre mondialisation, d'une part, et insécurité économique et professionnelle, de l'autre. La mondialisation du marché dans tous les pays du monde exacerbe le sentiment d'insécurité qu'éprouvent tant les salariés que les employeurs.

10. La mondialisation présente en réalité deux faces. Porteuse de promesses en matière de demande, d'opportunités et de profits, elle ne va pas sans contraintes et défis nouveaux. Les bienfaits potentiels de la mondialisation ne sont ni automatiques ni sans douleur. Ils dépendent des conditions initiales ainsi que de la situation locale.

11. La nature controversée du lien existant entre mondialisation et travail explique d'ailleurs le caractère complexe du tableau résultant de l'analyse de la performance économique, de la création d'emplois et des perspectives d'emploi, dont il est difficile de tirer des principes d'application générale.

## **2. La mondialisation : sa nature et ses conséquences sur le travail et les relations professionnelles en général**

12. De façon générale, la mondialisation est perçue comme un phénomène aux multiples facettes, complexe et tout aussi inévitable qu'irréversible. La sagesse populaire résume principalement la mondialisation à la libéralisation du commerce international des biens et des services, à l'expansion des flux de capitaux et de l'investissement étranger direct mesurée à l'aune de l'augmentation de la valeur et du volume des échanges de biens et de services, à l'émergence de multinationales et à l'apparition de nouvelles technologies, plus particulièrement dans le domaine de l'information et de la communication (TIC). L'effet combiné et interactif de ces différents phénomènes a eu un impact profond, mais toutefois variable, sur les différents secteurs économiques, les différents types d'entreprises, ainsi que les différentes catégories sociales et

groupes de travailleurs. Inversement, l'ouverture des marchés et la concurrence ont eu des conséquences considérables sur le commerce et les flux d'investissement étranger direct, et ont favorisé l'apparition d'un secteur privé dynamique, phénomène qui a entraîné une amélioration du niveau de vie et des perspectives d'emploi de la population, surtout parmi les personnes les plus qualifiées.

13. Sur le plan historique, la mondialisation s'est enracinée dans le terreau fertile de la réforme économique et des programmes d'ajustements structurels lancés dans les années 80 avec l'appui de la Banque mondiale et du FMI, dans l'optique de mettre en place une économie de marché.

14. La mondialisation est un processus dont les conséquences se font sentir à différents degrés sur toutes les économies et qui a une influence et des retombées à la fois négatives et positives sur la croissance économique, la création d'emplois et le marché du travail de ces économies. Les données empiriques existantes indiquent d'ailleurs que la mondialisation ne peut répandre ses bienfaits sans enracinement dans la réalité locale.

15. La mondialisation exige des ajustements économiques et sociaux (y compris sur le marché du travail) dans tous les pays, qu'ils soient industrialisés ou en développement. Les nouvelles perspectives économiques exigent des qualifications nouvelles, la maîtrise des pratiques de gestion, ainsi que des modes d'organisation du travail tenant compte de l'échelle et de la complexité de l'économie ainsi que de l'égalité entre les sexes. Ces deux conditions sont indispensables pour garantir l'égalité sociale.

16. Nombreux sont ceux qui continuent à associer la mondialisation avec des réalités sociales iniques. Certains auteurs ont argué du fait que la mondialisation (et plus encore la libéralisation du commerce et de l'investissement étranger direct) avait provoqué une détérioration considérable de la situation du marché du travail ainsi que des pertes d'emplois, probablement en raison de la hausse des importations en provenance des pays en développement.

17. De façon générale, la délocalisation de la production entre un pays et un autre peut détruire des emplois dans un endroit pour en créer dans un autre. La mondialisation suscite un certain nombre d'inquiétudes : d'une part, nombreux sont les pays développés qui craignent la concurrence des pays dans lesquels les salaires sont faibles; de l'autre, les entreprises des pays en voie de développement ont du mal à concurrencer les puissantes multinationales des pays développés.

18. Les pays en développement sont tous d'avis que la mondialisation passe par des ajustements et des réformes faisant endurer, à court et moyen terme, des difficultés et des souffrances considérables à la société, en particulier à ses classes moyennes et défavorisées. Tout en reconnaissant que la mondialisation recèle le potentiel de faire augmenter le niveau de vie, nous considérons qu'elle comporte aussi des risques considérables, par exemple un degré d'insécurité plus élevé sur le marché du travail.

19. La mondialisation crée aussi des difficultés nouvelles pour l'Etat du point de vue de la protection sociale et de la sécurité sociale requises. La mondialisation a un impact direct sur le travail et l'emploi de la majeure partie des individus. De surcroît, la discrimination entre les sexes qui sévit dans les pays en développement est devenue une menace pour les femmes, qui doivent se plier aux règles qu'impose leur tradition. Ces facteurs socioculturels doivent être pris en considération lors de l'élaboration de stratégies d'éducation et de gestion de la main-d'œuvre. Placées dans des conditions correctes et mises sur un pied d'égalité avec les hommes, les femmes constituent une main-d'œuvre importante dans toutes les sociétés. De nouvelles formes de travail

et de nouveaux types d'emploi à long terme ont vu le jour, avec toutes les conséquences que cela a entraîné sur les différents maillons composant les relations professionnelles, notamment les contrats de travail, le temps de travail, les salaires, le dialogue social, la participation des travailleurs, etc.

20. Les détenteurs d'un emploi ressentent aujourd'hui un degré d'insécurité plus élevé pour un certain nombre de raisons liées entre elles, notamment la remise en cause de l'Etat providence, la déréglementation du marché du travail et le déclin du pouvoir des syndicats.

### **3. Création de postes de travail et d'emplois**

#### **3.1 Evolution des tendances et des flux commerciaux dans l'économie mondiale**

21. La structure de l'emploi formel a considérablement évolué. Le terme d'"emploi" lui-même devrait désormais être utilisé au sens le plus large, incluant non seulement les emplois du secteur formel, mais aussi de nouvelles catégories d'emplois, telles que les emplois destinés aux personnes souffrant d'un handicap, les emplois subventionnés, le travail indépendant, les activités lucratives, ainsi que la participation à une société ou entreprise familiale. Il convient de souligner que les modifications du processus de production ont des conséquences profondes sur la demande de certains types d'emplois.

22. De façon générale, il existe un décalage entre les qualifications des personnes diplômées et les emplois disponibles. Le marché du travail subit des remaniements provoqués par les défis qu'entraînent pour lui l'intégration économique et la concurrence mondiale. Confrontée à la destruction d'emplois à grande échelle, l'économie nationale doit donner naissance à de nouvelles perspectives d'emploi. Les nouveaux secteurs, tels que les TIC figurent au nombre de ceux qui se développent le plus rapidement et qui offrent le plus grand nombre d'emplois. L'économie du savoir transforme la demande sur le marché du travail des pays du monde entier. Dans tous les pays ayant permis au progrès technologique de faire sentir son impact, la demande de personnel hautement qualifié, notamment dans les TIC, a elle aussi augmenté. Ce sont de plus en plus le personnel qualifié et les travailleurs intellectuels, par exemple les ingénieurs, qui ont la préférence. Simultanément, la demande de main-d'œuvre peu qualifiée et de personnel agricole a diminué. Dans le contexte de la croissance économique et sociale des sociétés, les programmes de formation et de développement des qualifications sont considérés comme aussi importants que la création d'emplois. Ces programmes ne doivent pas négliger la question urgente de l'égalité entre les sexes dans des sociétés dominées par les hommes. La création d'emplois va de pair avec la hausse de la productivité créatrice de nouvelles perspectives d'emploi et moteur de la demande de main-d'œuvre, qui devraient constituer la priorité de tous les pays.

23. En résumé, les études et les données empiriques prouvent que la hausse de la productivité découlant de la mécanisation et de la robotisation peut faire spectaculairement baisser la demande de main-d'œuvre. Les programmes de privatisation de services publics surchargés en personnel peuvent eux aussi avoir un impact négatif sur la création d'emplois et les perspectives offertes par le marché du travail.

24. Il convient de mentionner plus particulièrement l'explosion enregistrée par les formes atypiques et non traditionnelles d'emploi, notamment le travail à temps partiel et le travail occasionnel à distance, la féminisation de la population active, le rôle décroissant de l'Etat dans la gestion et la réglementation de l'économie, ainsi que le rôle croissant de l'économie de marché.

### 3.2 Chômage

25. Dans la période critique que nous vivons actuellement, le taux de chômage de la majeure partie des pays en développement a tendance à augmenter, ainsi que la proportion de chômeurs parmi les personnes qualifiées. Ce phénomène touche plus particulièrement les femmes peu qualifiées, qui travaillent dans de mauvaises conditions pour des salaires de misère.

26. La réduction du taux de chômage est devenue une priorité absolue pour les gouvernements, car l'offre de main-d'œuvre dépasse la demande et le nombre d'emplois créés ne suffit pas à absorber le nombre de personnes perdant le leur.

27. En dépit de leur bonne santé économique, les marchés n'ont pas créé suffisamment d'emplois productifs. En outre, la détérioration des structures économiques a fait augmenter le nombre de chômeurs. A cet égard, il est important de souligner que la création de nouveaux emplois et de nouvelles perspectives d'emplois, pour cruciale qu'elle soit, ne doit pas reléguer au second plan la qualité de l'emploi, comme l'affirme la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée en 1998, ainsi que d'autres normes internationales dans le domaine du travail.

### 3.3 Education

28. L'éducation est un élément essentiel dans l'économie mondiale, ainsi qu'un facteur de survie économique. Dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel, l'analphabétisme reste un important facteur d'exclusion sociale, les personnes sans éducation, sans qualifications ou sous-qualifiées étant privées des bienfaits de la privatisation. La quantité et la qualité de l'éducation ont toutes deux un impact sur la croissance économique, ainsi que des retombées significatives sur l'emploi et la création de postes de travail.

29. L'une des caractéristiques principales du marché actuel du travail est l'économie du savoir et ses besoins en mutation. Le manque de capital humain peut remettre en cause la capacité d'un pays à saisir les occasions offertes par la libéralisation du commerce, l'investissement étranger direct et les TIC. Il faudrait que les pays concernés investissent dans l'éducation, la formation et la transmission des connaissances sur un mode adapté à leur propre situation sociale, ainsi que dans la perspective de la non-discrimination entre les sexes et les différentes classes d'âge.

30. En général, les nouvelles économies et les sociétés industrielles exigent un degré d'éducation et de qualification plus élevé, ce que reflètent les offres d'emploi.

31. L'émergence d'une économie mondiale basée sur le savoir a donné dans le monde entier un statut particulier à l'acquisition des connaissances. L'apprentissage tout au long de la vie et la formation permanente sont devenus des impératifs dans tous les pays. Les pays en développement risquent de rester à la traîne si leur système éducatif et leurs structures de formation n'évoluent pas suffisamment rapidement et ne permettent pas d'acquérir les qualifications nécessaires. La formation et l'apprentissage conçus de façon traditionnelle sont dépassés. Les institutions officiellement chargées de l'éducation doivent passer par un processus d'amélioration permanente et faire preuve de davantage de souplesse, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à l'amélioration des qualifications.

32. Nous considérons que, si les pays en développement ne mettent pas l'accent sur l'apprentissage et la formation professionnelle, la fracture technologique les séparant des pays développés ne cessera de se creuser.

### **3.4 Formation professionnelle et amélioration des qualifications**

33. Tant du point de vue économique que social, tout le monde s'accorde à considérer la formation professionnelle comme importante. Ce point n'est pas controversé.

34. Dans une économie mondialisée, la formation professionnelle constitue une question politique de grande importance. Que ce soit dans une entreprise ou un secteur, il n'est possible de progresser que sur la base des qualifications acquises et du niveau de compétence dont il est fait preuve. L'absence de main-d'œuvre qualifiée constitue l'une des principales contraintes auxquelles les entreprises privées sont confrontées sur un marché ouvert. La majeure partie de la population active aurait besoin d'une formation supplémentaire pour rester concurrentielle dans le poste qu'elle occupe. Les collaborateurs des sociétés présentes sur le marché international doivent absolument améliorer leurs qualifications. L'économie des pays en développement continue à peiner sous le poids d'une abondance de main-d'œuvre non qualifiée.

35. Le rythme actuel de l'évolution technologique a fait augmenter la performance et le degré de qualification exigés dans la plupart des emplois. Les programmes de formation sont susceptibles d'aider les travailleurs à s'adapter et à améliorer leurs qualifications personnelles face à des conditions économiques en constante mutation, ainsi qu'à relever les défis de l'évolution technologique.

36. Tous les pays semblent rechercher le moyen d'inciter les entreprises à s'engager davantage en matière de formation et à affecter des ressources plus importantes à la mise à jour des compétences du personnel technique et des travailleurs manuels.

37. Il est évident que les programmes de formation professionnelle ne peuvent avoir de sens que s'ils sont conçus en tenant compte des exigences du marché du travail et offrent la garantie que les collaborateurs formés dans une entreprise n'iront pas immédiatement travailler ailleurs (problème du "parasitisme").

38. Les travailleurs qui éprouvent un sentiment d'insécurité dans leur travail et souhaitent en changer doivent pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle. La plupart des employeurs sont intéressés par de la main-d'œuvre capable d'acquérir de nouvelles qualifications tout en poursuivant ses activités. Dans les pays en développement surtout, la formation professionnelle doit mettre l'accent sur l'intégration des femmes dans la population active et l'égalité des chances pour les deux sexes.

### **3.5 Création d'emplois dans les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises (PME)**

39. Il est généralement admis que les petites entreprises dépassent les grandes en nombre dans le monde, y compris du point de vue de la quantité de main-d'œuvre qu'elles emploient. Ce secteur se caractérise également par une proportion élevée de personnes travaillant à leur compte.

40. Les PME sont considérées comme des éléments moteurs de la création d'emplois et jouent un rôle important dans la croissance économique. Elles détiennent une clé importante en matière d'emploi, car elles créent des emplois qui consomment moins de capital que les grandes entreprises. Cette caractéristique est particulièrement importante pour les économies en développement, qui disposent d'une main-d'œuvre abondante mais souffrent du manque de capital. Il convient de rappeler que 90 pour cent des entreprises privées non agricoles de la majeure partie des pays développés et en développement sont des PME.

41. Les PME se caractérisent également par leur faible productivité, le niveau réduit des salaires qu'elles offrent et les conditions de travail dangereuses qui y règnent. Bien gérés, les mécanismes de micro-crédit peuvent sans aucun doute contribuer à créer des perspectives d'emploi et à améliorer les emplois existants.

### **3.6 Emplois dans le secteur agricole**

42. Nous devons être conscients de la contribution importante que le secteur agricole apporte en matière d'emploi productif et de création d'emplois. L'attention consacrée à ce secteur ne doit pas se limiter à la chute du prix des matières premières et aux subventions accordées à l'agriculture, mais se porter également sur les perspectives et les possibilités d'emploi qu'il offre aux personnes défavorisées, en leur offrant des emplois leur permettant de sortir de la misère.

43. Le secteur agricole reste la source principale de nouvelles perspectives d'emplois et de nouveaux postes de travail. Dans les zones rurales, la majeure partie des emplois relève bien sûr généralement du secteur agricole, qui recèle aussi le potentiel d'absorber de la main-d'œuvre urbaine.

44. De façon générale, il peut se révéler commercialement bénéfique de réduire les subventions dont bénéficie l'agriculture dans les économies développées et de faciliter l'accès des économies en développement au marché des pays développés. A cet égard, l'investissement public dans les zones rurales peut faire baisser les coûts de la production agricole et rendre ce secteur plus concurrentiel, argument susceptible d'inciter les responsables politiques à consacrer une plus grande attention au potentiel de création d'emplois du secteur agricole.

45. Enfin, les activités qui ne sont pas liées au travail de la terre peuvent offrir d'autres perspectives d'emploi.

### **3.7 Création d'emplois dans le secteur des services**

46. Dans une économie à l'échelle planétaire, l'emploi dans le secteur des services peut être considérablement renforcé par les exportations. La croissance spectaculaire du secteur des services est attribuée à la pénurie d'emplois tant dans l'agriculture que l'industrie.

### **3.8 Expansion de l'économie informelle**

47. Tout donne à penser que l'impact de la mondialisation sur la performance économique et l'emploi est forcément circonscrit au secteur formel. Pour ce qui est de l'emploi, l'économie informelle est en générale créatrice d'emplois et se caractérise par une activité économique élevée. Ce secteur de l'économie peut contribuer à la création d'emplois et même produire parfois des emplois de meilleure qualité. Il emploie en général un grand nombre de travailleurs non qualifiés et sa productivité est généralement faible, tout comme les salaires offerts, surtout aux femmes. Les petites entreprises du secteur informel offrent de nombreux emplois et sont considérées comme une source importante de revenus. Les personnes travaillant à leur compte représentent une large part de la main-d'œuvre employée par le secteur informel. Dans certains pays en développement, entre 45 et 50 pour cent de la population active urbaine, dont un grand nombre de femmes, travaillent dans le secteur informel.

### **3.9 Evaluation des effets des TIC, de l'investissement étranger direct et du secteur de l'exportation sur la création d'emplois et de postes de travail**

48. Tout semble indiquer que le développement accéléré des TIC a eu des répercussions importantes et permis l'apparition d'entreprises d'un genre nouveau exigeant des qualifications et un savoir nouveaux. Les TIC recèlent le potentiel de devenir le premier facteur de création d'emplois.

49. En ce qui concerne la qualité des nouveaux emplois, tout un chacun sait que la majeure partie de l'investissement étranger direct émane de pays à la pointe de la technologie, ce qui donne à penser que ce secteur pourrait créer des emplois très qualifiés et bien rémunérés.

50. Dans les pays où la politique gouvernementale est principalement axée sur les exportations, la libéralisation du commerce offre davantage de possibilités d'exporter et donc de développer la production et l'emploi dans ce secteur. Les exportations sont considérées comme ayant représenté un important facteur de création d'emplois, que ce soit directement dans le secteur des exportations en tant que tel, ou indirectement, par le biais de l'effet d'entraînement de ce secteur sur le reste de l'économie.

51. L'investissement international et l'investissement étranger direct peuvent faire augmenter le taux de croissance par leur effet d'entraînement potentiel et sous réserve du transfert de la technologie et des qualifications dans l'économie locale. Dans de telles circonstances, l'investissement entraîne une hausse de la productivité du travail et des revenus, qui a des retombées positives générales sur la croissance économique, la productivité et les perspectives d'emploi. L'investissement étranger direct stimule la création d'emplois qualifiés et réduit donc la demande de main-d'œuvre peu qualifiée.

52. L'apparition de systèmes de production à l'échelle mondiale a nourri l'investissement étranger direct et créé de nouvelles perspectives de croissance industrielle pour les pays en développement. Le moteur de ces systèmes mondiaux de production est constitué par à peu près 60 000 multinationales, qui emploient environ 85 000 ressortissants étrangers. La hausse des investissements va toujours de pair avec des niveaux d'emploi supérieurs et une multitude de nouveaux emplois.

53. Il convient toutefois de relever que la croissance incontrôlée des importations de biens de consommation peut entraîner une saturation du marché national et se solder par la perte d'un grand nombre d'emplois locaux.

54. La rémunération et les conditions de travail ont tendance à être plus satisfaisantes dans les sociétés étrangères et les co-entreprises, même en tenant compte des différences de qualifications de la main-d'œuvre.

55. Pour compléter ce tableau, les données empiriques disponibles indiquent que la mobilité accrue du capital international, et en particulier de l'investissement étranger direct, donne aujourd'hui la priorité au capital financier sur le capital humain.

### **3.10 Déclin du secteur public en tant qu'employeur**

56. Depuis la mise en œuvre des volets principaux des programmes d'ajustements structurels, le rôle du secteur public en tant qu'employeur a nettement diminué. De surcroît, le reste du secteur formel n'offre pas suffisamment d'emplois pour absorber l'excédent de main-d'œuvre libéré par la réduction du secteur public, qui reste tout de même un employeur de choix.



## **4. Sécurité de l'emploi**

### **4.1 Souplesse du marché du travail : la conception moderne du droit du travail**

57. Les travailleurs de la majeure partie des pays bénéficient traditionnellement d'une certaine forme de protection juridique contre les licenciements arbitraires ou soudains. Cette dernière repose sur l'effet combiné de la réglementation gouvernementale, du pouvoir des syndicats et des efforts de certains chefs d'entreprise. Le droit du travail, avec ses règles strictes, interdit aux employeurs de résilier un contrat de travail au terme d'une période d'essai. Dans l'économie mondiale, toutefois, le marché du travail a beaucoup gagné en souplesse, au détriment de la sécurité de l'emploi, la majeure partie de la main-d'œuvre se trouvant exclue du champ d'application de la législation du travail, résultat des pressions exercées pour atteindre le degré de souplesse requis. Le principal changement est le pourcentage croissant de la main-d'œuvre au bénéfice d'un contrat à courte durée ou à temps partiel. Le nombre des contrats à temps partiel, des contrats précaires et informels et des travailleurs temporaires ne cesse d'ailleurs d'augmenter.

58. La principale difficulté consiste à trouver un équilibre entre souplesse du marché du travail, d'une part, et sécurité de base dans le travail, de l'autre, tout en veillant à mettre en place une politique faisant une part équitable aux aspects socio-économiques et tenant compte des droits octroyés aux femmes par la législation.

### **4.2 Nouveaux types d'emploi et diversification des formes d'emploi**

59. Le travail salarié régulier et les relations traditionnelles entre employeurs et employés sont en train de disparaître. Différentes catégories de contrats de travail atypiques ont fait leur apparition dans la plupart des pays à partir du milieu des années 70. Ils concernent des emplois à temps partiel, des emplois temporaires, des contrats à durée déterminée, voire des emplois sans aucun contrat de travail écrit. Il est difficile de dire si la mondialisation, la libéralisation du commerce et l'investissement étranger direct portent la responsabilité partagée de la généralisation de ces relations de travail d'un genre nouveau. Il est toutefois évident que la demande de main-d'œuvre est aujourd'hui plus instable et que les entreprises font parfois appel à des formes atypiques d'emploi pour exploiter au maximum la souplesse numérique offerte par le marché du travail. En outre, ces nouveaux contrats n'offrent pas l'intégralité de la couverture sociale prévue par la loi. Pourtant, l'augmentation du nombre de contrats de travail atypiques ne rime pas automatiquement avec une plus grande précarité de l'emploi. Ce sont parfois les employés qui expriment ouvertement le désir de travailler à temps partiel ou d'occuper un emploi temporaire. En général, la proportion de travailleurs offrant spontanément de travailler à temps partiel est supérieure chez les femmes.

### **4.3 Sécurité de l'emploi contre souplesse du marché du travail**

60. Il est paradoxal de constater que la sécurité de l'emploi diminue généralement dans la majorité des pays, alors même que s'accroît la demande de changements institutionnels, de progrès technologiques, d'innovation et de meilleure organisation du travail. Un certain nombre de facteurs significatifs influent sur l'équilibre existant entre marché du travail, d'une part, et sécurité de l'emploi et réglementation des relations de travail, de l'autre.

61. Tous les observateurs s'accordent à dire qu'il est plus difficile aux employeurs de justifier des licenciements sur un marché du travail rigide, qui leur impose le versement de fortes indemnités de départ lorsqu'ils décident de licencier des collaborateurs pour des raisons économiques ou

autres. Parallèlement, l'intérêt éprouvé par les collaborateurs d'une entreprise à acquérir de nouvelles qualifications et à maîtriser des outils plus productifs peut s'estomper en l'absence d'une sécurité de l'emploi suffisante. Ils peuvent avoir peur de perdre leur emploi en risquant la surqualification. Salaire plus élevé s'oppose donc à sécurité de l'emploi.

62. Pour que la sécurité de l'emploi soit satisfaisante, il faut que la législation prévoie l'obligation de préavis en cas de résiliation d'un contrat de travail, le versement d'une indemnité de départ ou de tout autre type de dédommagement en cas de licenciement, ainsi que d'indemnités supplémentaires en cas de licenciement abusif. L'intensification de la concurrence internationale sur les marchés a renforcé la pression pesant en faveur d'une plus grande souplesse du marché du travail et grignoté la protection sociale.

#### **4.4 Raisons expliquant la précarisation de l'emploi dans l'économie mondiale**

63. Les raisons les plus évidentes sont l'intensification de la concurrence sur les marchés d'exportation et de l'investissement étranger, associée à des facteurs liés entre eux, tels que la remise en cause de l'Etat providence, la déréglementation du marché du travail, et en particulier le déclin évident du pouvoir détenu par les syndicats. Parallèlement, les entreprises doivent adapter leur mode de fonctionnement à la réactivité constatée sur le marché du travail dans le contexte de l'accroissement du degré d'ouverture économique, ainsi que de l'influence croissante des forces du marché mondial, dans le but de résister à la pression engendrée par la concurrence régnant sur le marché. Certains types de contrats donnent aux employeurs une latitude et une marge de manœuvre considérables pour fixer le nombre de leurs salariés et les conditions de travail qui leur sont offertes et les adapter aux différentes phases du cycle de production et de la conjoncture économique.

64. Il est généralement admis que l'essor des formes atypiques d'emploi ne rime pas automatiquement avec instabilité du marché du travail ni abaissement de l'âge du premier emploi. Parallèlement, les personnes dont le contrat de travail est atypique bénéficient de conditions de travail moins favorables que le personnel fixe.

#### **4.5 Rôle clé du dialogue social en matière de sécurité de l'emploi et d'intégration de la politique économique et sociale**

65. Un dialogue social fructueux entre partenaires sociaux passe par des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, indépendantes et représentatives. Tout semble indiquer que le rôle détenu par la négociation collective en tant que clé de voûte des relations professionnelles a pâti de la décentralisation de ces relations ainsi que de l'individualisation des conditions d'emploi. Les pouvoirs publics seuls ne peuvent assumer l'entière responsabilité de la mondialisation et de ses retombées sur le marché du travail. Les partenaires sociaux, à savoir patronat et travailleurs, ont un rôle significatif à jouer à cet égard par le biais de leurs structures respectives.

### **5. Conclusions**

#### **5.1 Mondialisation, égalité et justice sociale**

66. L'impact positif de la mondialisation sur la vie des individus suscite des divergences de vues, voire des doutes, mais nous sommes totalement convaincus que la mondialisation, phénomène irréversible et indispensable pour assurer le développement durable, continuera à faire avancer la cause de la justice sociale. Nous considérons que la mondialisation peut et doit satisfaire partout

les besoins, les intérêts et les aspirations de la population et de la collectivité. La mondialisation, lorsqu'elle est équitable, recèle un potentiel énorme d'amélioration des conditions et du niveau de vie des individus. Dans la théorie ainsi que dans la pratique révélée par les données empiriques, la libéralisation du commerce et l'investissement étranger direct alimentent la croissance économique et la productivité et peuvent, de façon générale, autoriser un progrès matériel sans précédent.

67. Il est toutefois vrai que, dans certains cas, la mondialisation sert de prétexte pour justifier des mesures politiques strictes et impopulaires, par exemple la réduction de la protection sociale de certains groupes vulnérables.

68. La mondialisation oblige l'Etat à adapter son économie et son système éducatif en formant mieux les individus et en développant les capacités technologiques de la nation. En outre, la forte concurrence mondiale, qui continue à s'exercer en faveur du maintien d'un degré élevé de protection sociale et de protection des travailleurs, reste une difficulté majeure pour les pays en développement.

## **5.2 La réalisation des objectifs économiques et sociaux mondiaux exige l'engagement d'un grand nombre d'acteurs**

69. Le dialogue social, s'exerçant à différents échelons et par le truchement de différents types de partenariats, est considéré comme un instrument démocratique essentiel pour la création d'un monde du travail plus satisfaisant. Nous devons nous engager davantage pour rendre la gestion des filets de sécurité sociale plus efficace, le commerce plus équitable et faire augmenter le nombre d'emplois ainsi que leur qualité. Nous soulignons à quel point il est important d'accélérer le progrès technologique et de définir des stratégies permettant de relever efficacement les défis de la mondialisation. Pour garantir la sécurité de l'emploi et le respect des droits de l'homme au travail à l'échelle nationale, chaque pays doit pouvoir poser des choix de politique cohérents et indépendants.

## **5.3 Droit du travail et pratiques de travail**

70. Le droit du travail et les pratiques de travail devraient avoir pour objet de trouver le meilleur équilibre juridique possible et de rendre les entreprises nationales plus compétitives, tout en développant leur capacité et leur envie de créer de nouveaux emplois et de recruter davantage de personnel, sans distinction de sexe. Parallèlement, ils doivent permettre l'élimination progressive des différences existant entre les travailleurs en fonction du type de contrat dont ils bénéficient et améliorer l'accès de ces derniers aux institutions et aux programmes susceptibles de leur donner un degré d'employabilité plus élevé et d'aider les chômeurs à trouver un emploi. Il faut que les employés bénéficient d'une meilleure sécurité de l'emploi et d'une protection adéquate contre les licenciements. Même les licenciements justifiés doivent respecter certaines règles. Il n'est pas sans intérêt de souligner, dans ce contexte, qu'une réglementation du travail offrant une protection excessive peut avoir des conséquences négatives tant sur la création d'emplois que sur la capacité des entreprises à s'adapter aux contraintes du marché.

71. En bref, à l'ère de la mondialisation, la législation et la réglementation du travail doivent prévoir des mécanismes de recrutement et de licenciement suffisamment souples, tout en protégeant les travailleurs des abus et de la précarisation indue de l'emploi. Dans certains pays, les licenciements sont considérés comme socialement injustifiés, même lorsque le droit du travail reconnaît que certains impératifs économiques, tels que les mutations technologiques et la réorganisation du travail, peuvent rendre inévitables les licenciements et les dégraissages.

72. Les contrats à durée indéterminée doivent continuer à constituer la règle en matière de relations de travail entre employeur et employé. Nous devons toutefois être conscients du fait que les contrats à durée déterminée peuvent mieux correspondre, dans certains cas et certaines circonstances, aux besoins tant des employeurs que des employés.

73. Des mesures devraient être prises pour atténuer l'impact brutal de la mondialisation, de la libéralisation économique et de la privatisation. Les gouvernements ne devraient pas se précipiter d'adopter une nouvelle législation du travail donnant aux employeurs davantage de liberté en matière de licenciements de personnel et leur permettant de reconduire indéfiniment des contrats à durée déterminée plutôt que d'améliorer les conditions de travail.

74. A l'ère de la mondialisation, la réglementation du travail a pris une importance particulière en tant que seul rempart de protection des groupes vulnérables face à la mutation constante de la conjoncture économique ainsi que de la situation humanitaire et sociale. Elle doit toutefois également être suffisamment adaptable pour permettre aux entreprises, aux sociétés et aux individus de saisir les occasions nouvelles offertes par la mondialisation.

75. Enfin, dans une économie mondialisée, la réglementation du marché du travail constitue un domaine politique clé, dans lequel l'objectif de la réforme doit être l'amélioration de la performance économique et le renforcement de l'adaptabilité du marché, sans oublier l'amélioration de la sécurité de l'emploi, de l'égalité sociale et des conditions de travail, la rigidité du marché du travail apparaissant de toute évidence comme un facteur clé des problèmes d'emploi.

\* \*  
\*

### **Références bibliographiques**

- Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation : "Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous" - OIT Genève, 2004
- BIT. Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-2005 : emploi, productivité et réduction de la pauvreté – Genève, 2005
- BIT. Rapport sur l'emploi dans le monde – Genève, 1996-1997
- BIT. Rapport sur l'emploi dans le monde 2000 : Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation - Genève, 2000
- BIT. Revue internationale du travail - Vol.143, Numéro 1-2, 2004, Numéro spécial – Pour une mondialisation plus juste
- OCDE. Perspectives de l'emploi, Edition 2003 : Vers des emplois plus nombreux et meilleurs – Paris, 2003
- Conseil économique et social des Nations Unies. Juillet 2006 – Session de fond 2006
- Ajit Ghose. *Jobs and Incomes in a Globalizing World* – Genève, 2003
- Raymond Torres. *Towards a socially sustainable world economy: An analysis of the social pillars of globalization* – BIT, 2001
- Fonds monétaire international. *Globalization: Opportunities and challenges. World Economic Outlook*, Mai 1997
- D. Rodrik. *Has globalization gone too far? - Institute for International Economics*, Washington D.C., 1997
- Banque mondiale. *Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy – Challenges for Developing Countries* – 2003
- Banque mondiale. *Mondialisation, développement et pauvreté : Bâtir une économie mondiale intégrée* - 2002