



## DEUXIEME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Organisation, négociation et dialogue  
au service du développement dans  
le contexte de la mondialisation***Table des matières*

	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1
II. Des droits qui conditionnent le développement .....	2
III. Mondialisation, liberté d'association et négociation collective.....	4
A. Organisation des travailleurs.....	5
B. Organisation des employeurs .....	7
C. Négociation collective.....	8
IV. Performance économique, liberté d'association et droit d'organisation et de négociation collective .....	11
A. La réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail a-t-elle pour effet de réduire la compétitivité commerciale ou de dissuader les investisseurs étrangers? .....	11
1. Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et efficacité commerciale .....	12
2. Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et investissements directs étrangers.....	13
3. Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et stratégies de développement extraverties .....	15
B. La réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés retarde-t-elle les politiques d'ajustement structurel nécessaires pour faire reculer la pauvreté et stabiliser l'économie? .....	16
1. Syndicats, efficience et équité .....	16
2. Systèmes de relations professionnelles et efficacité économique nationale .....	20
3. Trois grandes conclusions .....	24

V.	Voix au travail et développement.....	25
A.	Le mode optimal d’ajustement dans des économies ouvertes.....	27
1.	Présentation et ajustement au niveau des entreprises et des branches.....	29
2.	Dialogue social et ajustement au niveau national .....	30
B.	Promouvoir un développement socialement durable .....	32
VI.	Suivi et action de l’OIT: questions suggérées pour la discussion .....	34

**Annexes**

I.	Bibliographie.....	37
II.	Statistiques .....	42
III.	Tableaux.....	46
IV.	Figures.....	49

## I. Introduction

1. A sa réunion de mars 2000, le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation a discuté de ses activités futures sur la base d'un document établi par le Bureau<sup>1</sup>. Il est convenu que ces activités devraient avoir pour finalité de contribuer à l'élaboration d'une approche intégrée des politiques économiques et sociales propre à promouvoir le développement dans le contexte de la mondialisation de l'économie, étant entendu que cette approche ne saurait être une formule toute faite mais le fruit d'un processus impliquant un dialogue entre organisations ayant pour mandat de s'occuper des questions économiques et sociales. Compte tenu du mandat de l'OIT, tel qu'il est énoncé dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, il a été suggéré que le groupe de travail se penche sur des questions qui sont d'importance fondamentale pour l'OIT et qui ont également un lien avec le mandat dont sont investies d'autres organisations dans la sphère économique ou dans des domaines apparentés, en vue de promouvoir une convergence de vues au sujet de l'importance de ces questions et de leur impact pour un cadre intégré de développement. Il a été décidé que la première question à être examinée serait celle du lien entre la liberté d'association et la négociation collective – sujet du premier rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>2</sup> – et le développement. Le président du groupe de travail a souligné que cette question permettrait aux institutions de Bretton Woods et à d'autres organisations intéressées de contribuer à la discussion<sup>3</sup>.
2. *Votre voix au travail*, premier rapport global présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, montre que, en théorie comme en pratique, la liberté d'association et le droit de négociation collective sont loin d'être partout respectés<sup>4</sup>. Les violations de ces principes et droits fondamentaux au travail, et les moyens d'y remédier, restent un souci majeur. Le débat, sur la question de savoir si ces libertés fondamentales doivent être respectées, comment elles doivent l'être et quand, tourne souvent autour de la relation entre, d'une part, la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective et, d'autre part, les buts du développement économique et social<sup>5</sup>. La mondialisation des marchés a des effets sur la manière dont ces principes et droits fondamentaux au travail peuvent être réalisés et exercés.
3. Le présent document vise à clarifier les questions et à rappeler ce que nous savons de ces libertés et droits, de leur application dans la pratique, du travail décent et du développement dans le contexte de la mondialisation de l'économie. Il contient des informations à jour sur les différents degrés d'organisation et sur les institutions de négociation collective. A partir des statistiques disponibles ainsi que de l'expérience du

<sup>1</sup> Document GB.277/WP/SDL/1.

<sup>2</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86<sup>e</sup> session (Genève, 18 juin 1998).

<sup>3</sup> Voir procès-verbaux de la 277<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2000), huitième séance, p. VIII/10.

<sup>4</sup> BIT, 2000a.

<sup>5</sup> Cette catégorie de principes et droits fondamentaux au travail inclut des principes et droits à la fois individuels et collectifs; travailleurs et employeurs doivent avoir les uns comme les autres le droit de s'affilier à l'organisation de leur choix. Pour plus de détails, voir BIT, 1994.

BIT concernant le rôle de ces droits dans le développement, le document montre que les institutions du marché du travail qui reposent sur la réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail (organisations représentatives, négociation collective et dialogue social)<sup>6</sup> font partie du capital social nécessaire pour promouvoir le développement et assurer à chacun un travail décent. L'objectif premier du présent document est de faciliter les discussions au sein du groupe de travail en vue d'une meilleure connaissance de la manière dont la réalisation, au niveau national, sur le plan théorique et pratique, des principes de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective peut favoriser le développement.

4. Le document commence par montrer que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, du fait qu'elles conditionnent l'exercice d'autres droits, ont une place essentielle à occuper dans une conception élargie des objectifs du développement (partie II). Il préconise que l'OIT examine les effets de l'évolution du contexte social et économique ainsi que de la mondialisation sur la réalisation et l'exercice de ces principes et droits fondamentaux au travail (partie III). Les arguments de ceux qui prétendent que l'application et l'exercice de ces principes et droits ont un effet néfaste sur la performance économique sont analysés, l'objectif étant de montrer comment la réalisation de ces principes et droits et leur exercice dans la pratique peuvent en fait contribuer à l'efficacité économique (partie IV). Le rôle de ces libertés dans un cadre intégré de développement est également examiné (partie V). En conclusion, le document présente un certain nombre de questions dont le groupe de travail pourrait souhaiter discuter (partie VI).

## **II. Des droits qui conditionnent le développement**

5. Le droit des personnes de défendre collectivement des valeurs, des convictions et des intérêts qu'elles ont en commun, c'est-à-dire la liberté d'association au sens large du terme, est un droit fondamental de l'homme, comme le reconnaissent plusieurs instruments internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 20). La Déclaration de Philadelphie, qui définit les buts et objectifs de l'OIT, «affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment [que] b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu». La liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective, qui sont l'objet des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, sont également reconnus comme des droits fondamentaux dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, ainsi que dans d'autres déclarations internationales telles que la Déclaration de Copenhague adoptée par le Sommet mondial pour le développement social en 1995 (engagement 3 i)).
6. Outre qu'elle est indissociable du respect des droits de l'homme dans le domaine des relations professionnelles, «la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement

---

<sup>6</sup> Dans le présent document, on entend par dialogue social toutes les formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations, bipartites ou tripartites, sur des questions d'intérêt commun concernant la politique économique et sociale.

leur potentiel humain»<sup>7</sup>. Le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective font donc partie intégrante d'une conception élargie du développement, en ce sens que cela permet aux particuliers et aux collectivités d'accroître et de réaliser leur potentiel.

7. Tous les Membres de l'OIT, du fait qu'ils appartiennent à l'Organisation et qu'ils ont souscrit à sa Constitution, sont tenus de respecter les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le précise la Déclaration de l'OIT:

... l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective...<sup>8</sup>.

8. Ces principes et droits fondamentaux au travail n'exigent aucune justification supplémentaire, qu'elle soit économique ou autre.
9. Cela a des conséquences hors du cadre de l'OIT. Les Membres devraient prendre dans les autres instances internationales des positions conformes à l'obligation qui leur est rappelée dans la Déclaration. De même, les autres organisations ne devraient pas donner des avis qui vont à l'encontre de la Déclaration – non qu'elles soient à proprement parler liées par celle-ci mais parce que de tels avis pourraient conduire tel ou tel Etat à enfreindre une obligation internationale qu'il a officiellement reconnue comme découlant de son appartenance à l'OIT.
10. Le fait que ces principes et droits fondamentaux au travail n'aient pas besoin de justification économique ou autre ne signifie pas qu'ils sont injustifiables du point de vue économique. Nécessaires à la réalisation des objectifs de l'OIT que sont la justice sociale et le travail décent, ils contribuent aussi à l'efficacité économique et au progrès social. La volonté de les «respecter, promouvoir et réaliser», pour reprendre les termes de la Déclaration de l'OIT, risque toutefois d'être entravée par les doutes que nourrissent certains quant à leurs effets économiques.
11. Même si ces principes et droits ont une valeur intrinsèque, il importe donc que l'OIT examine de plus près leurs liens avec le développement. Premièrement, pour aider efficacement les pays dans les efforts qu'ils font pour préserver et promouvoir ces principes et droits, il nous faut mieux comprendre comment le contexte socio-économique peut favoriser ou au contraire entraver leur application et leur réalisation dans la pratique. La partie III examine sous cet angle l'impact de la mondialisation.
12. Deuxièmement, certains de ceux qui contestent ces principes et droits mettent en avant les effets économiques qui sont censés résulter de l'exercice de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective. Il nous faut répondre à leurs arguments si nous voulons que ces libertés fondamentales soient finalement reconnues à tous les travailleurs.

<sup>7</sup> Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Préambule.

<sup>8</sup> Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, paragr. 2.

... Pour qu'un droit moral soit politiquement et socialement acceptable – et bien entendu aussi pour qu'il soit efficace –, il doit s'appuyer dans une très large mesure sur sa force de persuasion. Ne pas tenir compte du lien de cause à effet risque de compromettre plutôt que de favoriser la reconnaissance et l'adhésion, et de réduire la portée de ce droit<sup>9</sup>.

La partie IV examine ces arguments ainsi que l'application et la réalisation dans la pratique des principes et droits considérés et les modalités qui peuvent faire de l'exercice de ces droits un atout sur le plan économique et en matière de développement.

13. Troisièmement, le respect de ces libertés fondamentales occupe une place centrale dans une approche intégrée du développement. Une meilleure connaissance des liens entre la réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail et le développement est essentielle pour promouvoir l'accès de tous à un travail décent. «Le développement doit s'appuyer sur le respect des principes et droits au travail – ce sont les règles de base<sup>10</sup>.» Comme l'indique le *Rapport mondial sur le développement humain 2000* dans son chapitre introductif, «le développement humain est essentiel à la réalisation des droits de l'homme, et les droits de l'homme sont essentiels à la réalisation du développement humain»<sup>11</sup>. La partie V examine le rôle de ces libertés dans un cadre de développement intégré.
14. Quatrièmement, le rapport global montre que le respect des principes et droits fondamentaux au travail dont il traite reste entravé par un manque de volonté politique et par l'absence d'appui institutionnel à l'exercice de ces droits. Il reste beaucoup à faire pour promouvoir la réalisation universelle des principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il faut travailler avec les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national et, au niveau international, il faut un effort mieux coordonné pour promouvoir un environnement propice à l'exercice de ces principes et droits fondamentaux au travail. Les questions que le groupe de travail pourrait souhaiter examiner à cet égard sont présentées dans la partie VI.

### III. Mondialisation, liberté d'association et négociation collective

15. Il est généralement admis que la mondialisation est riche de possibilités en matière de croissance, de création de richesses, d'augmentation des revenus, mais ses retombées sociales suscitent de plus en plus d'inquiétudes. Son impact sur la stabilité sociale, l'emploi, l'égalité, les normes du travail est l'objet de discussions dans plusieurs instances internationales. Vu que c'est l'un des sujets les plus controversés du débat sur le développement et vu les opinions apparemment de plus en plus divergentes des pays industrialisés et des pays en développement en ce qui concerne l'approche à adopter sur le plan international, beaucoup d'organisations ont entrepris de réexaminer la manière de concilier au mieux objectifs économiques et objectifs sociaux. Le débat n'est pas confiné dans les instances internationales. Au niveau national aussi, les vues divergent quant à la façon d'exploiter au mieux les possibilités offertes par la mondialisation tout en protégeant les catégories les plus vulnérables.

<sup>9</sup> A. Sen: «Legal rights and moral rights: Old questions and new problems», *Ratio Juris* (Oxford), vol. 9, n° 2 (juin), 1996, pp. 153-167. Cité dans E. Lee, 1998.

<sup>10</sup> BIT, 1999a.

<sup>11</sup> PNUD: *Rapport mondial sur le développement humain 2000*.

16. Le concept de travail décent adopté par l'OIT a suscité beaucoup d'intérêt tant à l'intérieur de l'Organisation que dans d'autres organismes car il permet d'examiner dans une perspective constructive le lien entre, par exemple, les droits au travail et les institutions qui entourent le marché du travail (formel et informel), d'une part, et, d'autre part, des objectifs tels que la création d'emplois et d'entreprises, l'atténuation de la pauvreté et la compétitivité dans une économie mondialisée.
17. La question du travail décent et d'un développement socialement durable dans le contexte d'une intégration croissante de l'économie internationale n'est évidemment pas entièrement nouvelle<sup>12</sup>. De fait, l'OIT a été créée en 1919 par souci que la reprise économique après la guerre se fonde sur des normes internationales du travail<sup>13</sup>. De même, la Déclaration de Philadelphie a réaffirmé en 1944 la nécessité d'accorder plus d'attention à la dimension sociale des politiques économiques et financières.
18. A partir de la fin des années soixante-dix, les responsables des politiques internationales et les organismes de développement se sont surtout préoccupés des instruments économiques associés au fonctionnement des marchés. La tendance à la libéralisation des marchés nationaux et internationaux est le reflet de cette évolution de la conception des politiques économiques et sociales et s'est accompagnée d'une remise en cause générale de la valeur et de l'utilité des normes et des institutions du travail<sup>14</sup>. Réduction du rôle de l'Etat, déréglementation des marchés du travail, restructuration du secteur public – telles sont les conditions auxquelles a fini par être assujettie l'assistance financière aux pays en développement et aux pays en transition.
19. Parallèlement à cette évolution de la politique économique et sociale, la libéralisation des marchés et l'impact du progrès technique ont débouché sur ce qu'il est convenu d'appeler la mondialisation, phénomène qui remet en question la manière dont la liberté d'association et le droit de négociation collective étaient traditionnellement réalisés et exercés (création de syndicats et d'organisations patronales et négociation collective). La mondialisation a totalement transformé le contexte dans lequel la plupart des gouvernements conçoivent leur politique de développement économique ainsi que le contexte dans lequel les entreprises se font concurrence. Souvent, la priorité est donnée à l'expansion des échanges, à l'investissement direct étranger et à une compression à des coûts (y compris les coûts de main-d'œuvre) considérée comme une condition nécessaire de la compétitivité internationale. Certains voient dans les syndicats et les institutions chargées de fixer les salaires une menace directe pour la compétitivité des entreprises et des pays à l'heure de la mondialisation.

## A. Organisation des travailleurs

20. La mondialisation et l'évolution du contexte économique, notamment marquées par l'expansion de l'économie du savoir et du secteur informel, posent aux syndicats de

<sup>12</sup> S. Charnovitz, 1987.

<sup>13</sup> Cette période a elle aussi été marquée par une forte expansion des échanges commerciaux. Leur volume a augmenté d'environ 3,4 pour cent par an entre 1870 et 1913. Par la suite, à cause du relèvement des droits de douane, des restrictions quantitatives, du contrôle des changes et de la guerre, leur rythme annuel d'augmentation a été inférieur à 1 pour cent jusqu'en 1950. Voir P. Hirst et G. Thompson, 1996.

<sup>14</sup> Voir E. Lee, 1997, pour une analyse de cette évolution et des facteurs qui ont conduit à une remise en cause des normes du travail.

nouveaux problèmes. Leur action ne peut plus désormais se confiner au lieu de travail traditionnel, ce qui exige d'eux qu'ils adoptent des stratégies novatrices et créatives et qu'ils offrent de nouveaux services.

- 21.** Les taux de syndicalisation ont atteint un sommet dans beaucoup de pays au milieu des années quatre-vingt mais ils ont ensuite souvent fléchi. Ils ont diminué dans 42 des 58 pays pour lesquels le BIT possède des données suffisantes; ils sont restés stables dans quatre pays et ont augmenté dans douze autres (voir annexe II.A). La plupart des pays où les effectifs syndicaux ont augmenté sont des pays en développement qui se sont lancés dans de vastes réformes démocratiques.
- 22.** Les informations détaillées que l'on possède pour les pays industrialisés montrent que la baisse des effectifs syndicaux s'explique principalement par trois facteurs <sup>15</sup>:
- *Facteur cyclique.* La montée du chômage, telle que celle que l'on a pu observer dans beaucoup de pays de 1985 à 1998, a généralement été associée à une baisse des effectifs syndicaux. Cette baisse est moins marquée là où les syndicats peuvent exercer une influence sur les licenciements ou sur l'indemnisation des travailleurs en cas de perte d'emploi et de chômage.
  - *Facteur structurel.* Là où il y a transfert de l'emploi, de secteurs très syndicalisés tels que les transports, ou beaucoup d'industries manufacturières, vers des secteurs qui le sont moins – les services –, le taux de syndicalisation baisse. Le redimensionnement de certains grands établissements, souvent syndicalisés, et la prolifération d'unités plus petites et plus difficiles à organiser accentuent probablement le phénomène. La croissance de l'emploi dans le secteur public peut en partie compenser ce recul, mais l'expansion de ce secteur, en général très syndicalisé, a pris fin dans beaucoup de pays dans les années quatre-vingt. L'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel, peu syndiqués, joue aussi un rôle, même si la tendance de plus en plus marquée des femmes à se syndiquer a pu exercer l'effet inverse dans un certain nombre de pays. En général, plus leur emploi est précaire et plus les travailleurs hésitent à se syndiquer; le recours croissant à des contrats de courte durée ainsi que l'«informalisation» de la relation d'emploi peuvent expliquer en partie la diminution du taux de syndicalisation dans certains pays.
  - *Facteur institutionnel.* La baisse observée dans certains pays est attribuée à des facteurs institutionnels, notamment la difficulté pour les syndicats d'accéder aux lieux de travail et la protection insuffisante assurée aux dirigeants syndicaux par la législation. Le niveau auquel les syndicats représentent les travailleurs et peuvent exercer leur influence a aussi son importance. Dans les pays où la représentation était centralisée, les effectifs syndicaux ont généralement moins diminué. Toutefois, dans certains cas, cela pose le problème des travailleurs qui profitent de l'action syndicale mais sans s'affilier. Ce problème a pesé très lourd sur les stratégies syndicales quand, pour une raison ou pour une autre, ces systèmes centralisés de représentation ont changé.
- 23.** Dans l'ensemble, ce sont les facteurs cycliques et structurels qui ont le plus contribué à la baisse des effectifs syndicaux. Cette baisse a conduit les syndicats à s'interroger et à s'efforcer de trouver des stratégies d'organisation qui leur permettent de résoudre certains

<sup>15</sup> Voir J. Visser, 2000.



des problèmes et d'assurer la sécurité de représentation de tous les travailleurs<sup>16</sup>. L'existence dans certains pays d'un environnement institutionnel moins favorable a probablement encore accru la difficulté pour les syndicats d'organiser les secteurs où l'emploi était en forte expansion, par exemple les petits établissements du secteur des services.

24. Même s'il s'agit d'un phénomène dont les effets sont difficiles à cerner, il est également possible que l'évolution de l'attitude des employeurs, notamment l'importance accrue qu'ils accordent à la gestion des ressources humaines, ait conduit un certain nombre de travailleurs à renoncer à exercer leur droit de créer des syndicats ou de s'affilier à des syndicats. Beaucoup d'entreprises ont compris que, vu l'évolution technique, il leur faut redoubler d'efforts pour motiver et retenir les travailleurs qualifiés, et elles encouragent l'encadrement à accorder plus d'attention au «capital humain». Dans certains secteurs, des travailleurs peuvent aussi estimer que leurs compétences sont tellement recherchées qu'ils ont un pouvoir de négociation suffisant et qu'ils n'ont guère besoin de la protection garantie par la représentation collective.
25. Les quelques données dont on dispose pour les pays en développement corroborent plus ou moins ces observations. Toutefois, dans ces pays, hormis ceux où la liberté d'association est désormais mieux respectée par suite de vastes réformes démocratiques, l'environnement institutionnel est généralement moins favorable aux syndicats. Pour l'instant, on possède peu de données ou d'informations sur l'organisation des travailleurs et le développement du capital social dans le secteur informel, lequel fait néanmoins l'objet d'une analyse succincte dans la section finale du présent document.

## B. Organisation des employeurs

26. La rapide transformation de l'environnement dans lequel opèrent les entreprises et les changements entraînés par la mondialisation des marchés ont conduit les organisations d'employeurs à réexaminer elles aussi leur rôle et leurs activités<sup>17</sup>. Elles doivent continuer à s'occuper des problèmes qui se posent traditionnellement dans le domaine des relations professionnelles et de la négociation salariale, mais le souci de compétitivité des entreprises a pour conséquence que la flexibilité du marché du travail et l'amélioration de la productivité sont désormais pour elles des questions prioritaires<sup>18</sup>.
27. Beaucoup d'organisations d'employeurs ont vu augmenter le nombre de leurs adhérents ces dernières années<sup>19</sup>. Toutefois, les entreprises de la nouvelle économie du savoir ne sont pas encore suffisamment représentées au sein de ces organisations. La majorité des petites entreprises de beaucoup de pays (y compris celles du secteur informel) ne sont pas

<sup>16</sup> Voir BIT, 1999b.

<sup>17</sup> Voir ACT/EMP, 20 avril 1999.

<sup>18</sup> ACT/EMP a procédé à une enquête pour le Colloque international sur l'avenir des organisations d'employeurs que le BIT a organisé à Genève en avril 1999. Cette enquête a notamment porté sur la composition de ces organisations, leur structure, leur financement, leurs activités actuelles et futures et leurs priorités ainsi que sur les problèmes auxquels elles doivent et devront faire face au niveau national. Voir *L'avenir des organisations d'employeurs: Questions, défis et réponses*, document de synthèse préparé par Alan Wild, sur la base d'une enquête réalisée auprès des organisations d'employeurs par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP).

<sup>19</sup> *Ibid.*

membres d'organisations représentatives. A l'autre extrémité, les grosses entreprises se chargent généralement elles-mêmes de négocier et se caractérisent souvent par des structures complexes et des alliances qui font qu'il est plus difficile de les organiser et de leur offrir des services<sup>20</sup>. L'un des défis que devront relever les organisations d'employeurs consistera à obtenir l'adhésion d'entreprises différentes de leur clientèle traditionnelle.

**28.** En dehors de leurs activités traditionnelles dans le domaine des relations professionnelles et de leur rôle de pression, les organisations d'employeurs sont de plus en plus appelées à offrir de nouveaux services<sup>21</sup>:

- *Information:* par exemple, données économiques, données sur les salaires, informations sur les politiques et la législation, études interentreprises.
- *Formation:* par exemple, pour l'amélioration de la productivité et la rémunération au mérite.
- *Conseils en gestion:* souvent dans le prolongement des activités de formation.

**29.** Par suite de la mondialisation et de la constitution de blocs régionaux, les organisations d'employeurs sont également devenues plus actives aux niveaux national, régional et international, qu'il s'agisse d'activités de pression ou de dialogue social. Cela implique une plus grande coopération transnationale entre organisations analogues. Cela implique aussi de traiter avec de nouveaux acteurs – organisations non gouvernementales, organisations communautaires –, en plus des partenaires traditionnels. Ces acteurs, même s'ils ne participent pas nécessairement aux instances ou structures en place, ont néanmoins une influence sur l'environnement dans lequel opèrent les entreprises<sup>22</sup>.

**30.** Les organisations d'employeurs du monde entier indiquent que l'attitude de l'Etat est l'un des principaux facteurs qui conditionnent leur efficacité. Elles jugent plus grave une attitude négative de l'Etat qu'un manque de ressource ou que la pression de la concurrence<sup>23</sup>. Il reste beaucoup à faire pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail de façon que les entreprises puissent, partout dans le monde, exercer leur droit d'organisation.

## C. Négociation collective

**31.** L'un des facteurs clés de la mondialisation, à savoir la mobilité du capital, a radicalement changé le pouvoir de négociation des entreprises vis-à-vis de l'Etat et des travailleurs. La menace implicite et parfois explicite de délocalisation et le caractère transnational des entreprises dans certains secteurs ont modifié l'économie politique des relations professionnelles, affaiblissant la position des travailleurs. Certains gouvernements soucieux d'attirer ou de retenir les investisseurs (étrangers et nationaux) offrent des

<sup>20</sup> BIT, 1997.

<sup>21</sup> ACT/EMP, 20 avril 1999.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid.*

conditions qui remettent en cause la protection des travailleurs, ce qui réduit encore la capacité de ces derniers de négocier pour obtenir un travail décent <sup>24</sup>.

- 32.** L'internationalisation des marchés a un effet direct sur la capacité de négocier collectivement dans le cadre des structures du marché du travail national, d'où un effort de coordination et de renforcement des institutions qui prend trois formes. Premièrement, on voit se développer la négociation collective internationale. Par exemple, les syndicats européens du secteur de la construction s'efforcent de coordonner leurs efforts pour négocier une convention collective européenne <sup>25</sup>. Dans le secteur du transport maritime, une convention collective internationale qui fera date a été signée cette année par la Fédération internationale des ouvriers du transport et l'organisation représentant les employeurs du secteur maritime (IMEC). Cette convention porte sur les salaires, sur les normes minimales et sur d'autres aspects des conditions de travail <sup>26</sup>.
- 33.** Deuxièmement, des efforts de coordination sont faits aux niveaux mondial et régional. Dans le secteur du transport aérien, la création d'alliances entre compagnies (Star, OneWorld, etc.) et la concentration des services de restauration et de service au sol entre les mains de quelques grandes entreprises mondiales (dont certaines appartiennent à des compagnies aériennes) ont conduit la Fédération internationale des ouvriers du transport à créer des groupes de travail pour chacune de ces alliances. Ces groupes de travail réunissent tous les adhérents qui ont à traiter avec l'une ou l'autre des compagnies membres de ces alliances et visent à coordonner les stratégies de négociation collective. Dans l'Union européenne, 596 entreprises de plus de 150 salariés implantées dans au moins deux Etats de l'UE ont mis en place des mécanismes d'information et de consultation dans le cadre de la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens. Un dialogue social supranational a également lieu dans le cadre des procédures mises en place dans l'Union européenne pour le dialogue social. Par exemple, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur le temps de travail dans l'aviation civile en mars dernier. Ces efforts de coordination reflètent en général des processus de dialogue social impliquant consultation et échange d'informations.
- 34.** Troisièmement, certaines entreprises multinationales et fédérations syndicales internationales négocient des accords cadres internationaux pour la réalisation des droits d'organisation. On peut notamment citer Telefonica et l'UNI (Union Network International), Danone et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Statoil et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), IKEA et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB).
- 35.** La mondialisation n'a pas seulement changé le rapport de forces dans les relations professionnelles, elle a aussi modifié la nature de la relation d'emploi (et de la négociation). Une importance beaucoup plus grande est accordée aux questions de productivité et de performance lors de la détermination des salaires <sup>27</sup>. Pour parvenir à une plus grande flexibilité, les employeurs mettent désormais davantage l'accent, lors des négociations, sur des questions telles que la réorganisation du travail, les horaires flexibles,

<sup>24</sup> BIT, 1997.

<sup>25</sup> *Wall Street Journal Europe*, 19 juin 2000.

<sup>26</sup> <http://fimmen.itf.org.uk/online/french/online.8.htm>.

<sup>27</sup> S. De Silva, 1998.

la rémunération au mérite et les compétences, dans le contexte des relations d'emploi au niveau des entreprises<sup>28</sup>. Cette tendance générale à négocier certaines questions au niveau de l'entreprise a conduit dans certains pays à la décentralisation des systèmes de relations professionnelles. Dans d'autres, un niveau supplémentaire de négociation a vu le jour (l'entreprise), en plus du niveau sectoriel et du niveau national<sup>29</sup>.

- 36.** L'intensification de la concurrence internationale a conduit à rechercher plus de flexibilité dans les méthodes de production et l'organisation du travail. Dans certains pays, cela n'a guère eu d'effets sur les marchés du travail et les relations d'emploi tandis que, dans d'autres, le souci de flexibilité s'est traduit par une «informalisation de plus en plus marquée de la relation d'emploi<sup>30</sup>. Ce phénomène prend deux formes. Premièrement, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel constituent un pourcentage croissant de la main-d'œuvre. Que ce type de relation d'emploi soit subi ou volontaire, il est plus difficile à ces travailleurs de s'organiser et ils ont donc beaucoup moins de chances de voir leurs intérêts représentés à la table de négociation.
- 37.** Deuxièmement, il y a de plus en plus de travailleurs qui sont employés indirectement. Dans beaucoup de parties du monde, certains travailleurs, qui auraient autrefois bénéficié des garanties offertes par un contrat de travail écrit, ont aujourd'hui le statut de travailleurs indépendants. Les travailleurs de ces secteurs non protégés du marché du travail ne peuvent plus utiliser le mécanisme de la négociation collective pour déterminer leurs conditions d'emploi. Les gouvernements sont appelés à définir plus précisément la ligne de démarcation entre les véritables travailleurs indépendants et ceux qui sont en fait des salariés, mais sans être reconnus comme tels<sup>31</sup>. Le tableau 1 de l'annexe III montre l'importance de ce phénomène dans certains pays d'Amérique latine, par exemple. Les travailleurs se trouvant dans cette situation sont vulnérables à la dégradation générale de la qualité et de la sécurité de l'emploi et ils ne peuvent pas exercer leur droit d'utiliser les mécanismes et procédures traditionnels des systèmes de relations professionnelles pour améliorer leurs conditions de travail.
- 38.** Traditionnellement, la négociation collective visait les travailleurs occupant un emploi direct. Peut-être faudra-t-il compléter les mécanismes en place pour que tous les travailleurs puissent prendre part à la détermination de leurs conditions de travail. Le BIT doit réunir des informations sur l'importance et la nature des changements intervenus dans la relation d'emploi en vue de faciliter l'analyse et la formulation des politiques<sup>32</sup>.
- 39.** En résumé, le souci accru d'être compétitif sur le plan international a fait apparaître de nouveaux problèmes et de nouvelles possibilités par rapport à la façon traditionnelle dont les travailleurs et les employeurs faisaient autrefois entendre leur voix au travail, et cela a des conséquences directes pour le travail décent et le développement. Pour aider plus efficacement les pays à défendre et promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans le contexte d'un développement qui s'inscrit désormais dans le cadre d'une économie mondialisée, le BIT devra s'attacher à montrer comment l'environnement social,

<sup>28</sup> S. De Silva, 2000.

<sup>29</sup> Voir J. Visser, 2000 et BIT, 1997.

<sup>30</sup> Voir BIT, 1999c.

<sup>31</sup> Voir BIT, 2000b et BIT, 2000c au sujet de l'augmentation du nombre de travailleurs à domicile dans le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure.

<sup>32</sup> A ce sujet, voir BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde* (à paraître).

politique et économique peut favoriser ou au contraire entraver la réalisation et l'exercice dans la pratique de ces principes et droits et quelles sont les stratégies pouvant être adoptées pour surmonter certains des problèmes.

#### **IV. Performance économique, liberté d'association et droit d'organisation et de négociation collective**

40. La réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective peut contribuer à un mode de développement plus équitable et plus durable, mais le respect de ces principes et droits fondamentaux au travail reste entravé par l'idée que leur exercice dans la pratique a un impact négatif sur le commerce extérieur et l'investissement étranger ainsi que sur l'ajustement structurel, la pauvreté et le fonctionnement des marchés. Dans cette partie du document, nous examinerons les arguments présentés à l'appui de cette thèse.

##### **A. La réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail a-t-elle pour effet de réduire la compétitivité commerciale ou de dissuader les investisseurs étrangers?**

41. La mondialisation facilite la mise en œuvre de stratégies de développement extraverties, qu'il s'agisse d'importer des biens intermédiaires et des technologies qui ne sont pas disponibles dans le pays, d'attirer les investissements nécessaires à une accélération de la croissance ou d'avoir accès à des marchés plus vastes, ce qui stimule la demande et la production. Malheureusement, ces stratégies sont parfois appliquées au détriment des principes et droits fondamentaux au travail. Certains gouvernements, ouvertement ou plus discrètement, découragent l'organisation de la main-d'œuvre et la négociation collective afin de maintenir à un bas niveau les coûts du travail et de promouvoir l'accumulation par une croissance tirée par les exportations. Leur argument est que l'exercice de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective entraînerait une hausse des salaires qui nuirait à l'avantage comparatif du pays et dissuaderait les investisseurs étrangers, freinant ainsi la croissance. La réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail ne serait en fait possible qu'une fois que la croissance économique aurait permis de porter à un haut niveau le revenu par habitant et de faire considérablement reculer la misère.

42. La Déclaration ministérielle de Singapour, adoptée par l'OMC, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail soulignent l'une et l'autre que les normes du travail ne sauraient être utilisées à des fins protectionnistes et que *l'avantage comparatif des pays ne saurait en aucune manière être remis en question*<sup>33</sup>. En fait, il ne s'agit pas tant de s'interroger sur la base morale de l'avantage comparatif de certains pays en développement que de constater que certains gouvernements croient que le non-respect des libertés considérées leur permet de maintenir à un bas niveau les coûts de main-d'œuvre et favorise l'utilisation de modes de production extrêmement flexibles, de sorte qu'il est plus facile de gagner des parts de marché et d'attirer les investisseurs.

<sup>33</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, paragr. 5; document GB.268/WP/SDL/1/3 (<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb/268/sdl-1-3.htm>) et <http://www.wto.org/english/thewto-e/minist-e/min96-e/min96-e.htm>).

43. Une réponse à la question de savoir si la réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective mettent en danger l'avantage comparatif des pays à bas coût de main-d'œuvre pourrait aider l'OIT à promouvoir la réalisation universelle de ces principes et droits fondamentaux au travail. De même, l'OIT doit contribuer à une meilleure compréhension du lien entre la direction des flux d'investissements directs étrangers et les institutions qui se fondent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail (par exemple, organisations représentatives, négociation collective, dialogue social).

## 1. **Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et efficacité commerciale**

44. Ces dernières années, plusieurs études ont essayé de tirer des conclusions des informations disponibles sur l'effet des normes fondamentales du travail (y compris celles qui ont trait à la liberté d'association et au droit d'organisation et de négociation collective) sur l'efficacité commerciale des différents pays<sup>34</sup>. Dans son étude de 1996, Rodrik utilise entre autres indicateurs le taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT, des indicateurs des libertés civiles et des droits politiques (indicateurs établis par Freedom House) et les taux de syndicalisation. Il conclut que l'on n'observe aucune relation significative sur le plan statistique entre les indicateurs relatifs aux normes du travail et l'avantage comparatif des différents pays, même pour les biens à forte intensité de travail<sup>35</sup>.
45. Dans son étude de 1996 sur le commerce et les normes du travail, l'OCDE ne trouve pas de relation bien établie entre les indicateurs relatifs aux performances des différents pays à l'exportation, qu'il s'agisse de l'ensemble des exportations ou seulement des produits à fort coefficient de main-d'œuvre, et les indicateurs relatifs au respect des normes internationales du travail. Elle ne trouve pas non plus de corrélation entre l'avantage comparatif, tel que calculé (avantage comparatif «révélé»), et les tentatives faites pour empêcher l'exercice des droits syndicaux. La mise à jour de l'étude en 2000 confirme ces résultats: rien n'indique que les pays dans lesquels les normes fondamentales sont mal respectées (y compris les pays qui empêchent l'exercice de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective) se montrent globalement plus performants à l'exportation que les autres pays<sup>36</sup>.
46. Une autre façon d'aborder la question consiste à examiner les institutions qui se fondent sur la réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail et à mettre en regard: taux de syndicalisation, champ d'application des conventions collectives et performances commerciales (voir figures 1 et 2)<sup>37</sup>. Les résultats confirment ceux de l'OCDE, à savoir

<sup>34</sup> Pour un aperçu de ces études, voir D. Brown, 2000.

<sup>35</sup> Exception faite de la durée légale du travail.

<sup>36</sup> Voir OCDE, 2000. D'autres commentateurs, qui se montrent peut-être plus critiques à l'égard des mesures empiriques et des méthodes utilisées, se déclarent néanmoins d'accord avec la conclusion selon laquelle le non-respect des normes fondamentales du travail (y compris la négation des principes et droits fondamentaux au travail) a vraisemblablement peu d'impact. Voir R. Stern, 1996, R. Freeman, 1996 et K. Maskus, 1997.

<sup>37</sup> Il est difficile de quantifier la réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail dans la pratique et les institutions qui se fondent sur leur réalisation. Des recherches sont en cours à ce sujet à l'Institut international d'études sociales.

qu'il n'y a pas de relation manifeste entre la présence ou l'absence de ces institutions du travail et les performances commerciales. En fait, les pays où le taux de syndicalisation est faible et le champ de la négociation collective peu étendu sont aussi en général des pays dans lesquels la part des échanges (exportations et importations) dans la production nationale est relativement réduite. Toutefois, vu que le débat en la matière vise le commerce des produits à fort coefficient de main-d'œuvre et que beaucoup de spécificités nationales influent sur la composition et le volume des échanges (facteurs non pris en compte dans ces corrélations), il faut analyser plus en détail la relation entre la réalisation des principes et droits fondamentaux dans la pratique, les coûts de main-d'œuvre et l'avantage comparatif.

47. On fait valoir que l'avantage comparatif des pays en développement tient à leurs bas salaires et que la réalisation et l'exercice des principes et droits fondamentaux considérés, en faisant augmenter les coûts de main-d'œuvre, ruinerait cet avantage comparatif. Il convient de souligner à ce sujet que ce qui compte ce n'est pas le niveau relatif des salaires, mais les coûts de main-d'œuvre par unité produite. En théorie, un produit fabriqué par une main-d'œuvre peu productive et peu payée peut être commercialisé au même prix qu'un produit identique fabriqué par une main-d'œuvre très productive et bien payée.
48. Si les pays en développement ont de bas salaires, cela tient avant tout à leur faible productivité et au manque de qualifications de leur main-d'œuvre. Maintenir les salaires à un bas niveau en empêchant l'exercice des libertés considérées aura probablement un effet négatif sur la productivité et ne saurait donc offrir un avantage supplémentaire à un pays. A l'inverse, la réalisation des principes et droits fondamentaux considérés pourrait faire augmenter la productivité des travailleurs et entraîner une hausse des salaires, sans avoir globalement d'effet sur les coûts de main-d'œuvre. En outre, l'amélioration de la productivité, des qualifications et des salaires peut permettre à un pays de se lancer sur une voie plus ambitieuse (par exemple, en commençant à commercialiser sur le marché international des articles manufacturés à plus forte valeur ajoutée). Dans la mesure où salaires et productivité sont liés, l'interdiction des libertés considérées ne semble pas offrir un avantage supplémentaire et leur réalisation n'affaiblit pas la compétitivité des pays en développement. Les obstacles qui empêchent d'accéder aux marchés entravent davantage la capacité de ces pays d'intégrer l'économie mondialisée que la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés<sup>38</sup>.

## 2. **Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et investissements directs étrangers**

49. En ce qui concerne les investissements directs étrangers (IDE), il est de plus en plus manifeste que les entreprises préfèrent généralement investir dans des pays où il existe certaines formes de protection du travail (y compris la protection de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective) que dans les pays peu regardants en

<sup>38</sup> A ce sujet, le *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001* de la Banque mondiale montre que les droits de douane des pays à haut revenu non seulement sont plus élevés pour les articles manufacturés des pays en développement, mais aussi augmentent en fonction du degré de transformation, ce qui freine les efforts d'industrialisation de ces pays. Pour les produits agricoles, les droits de douane appliqués par les pays à haut revenu et les autres distorsions (par exemple les subventions) entraîneraient chaque année une perte de 19,8 milliards de dollars pour les pays en développement (soit environ 40 pour cent de l'aide publique au développement accordée à ces pays en 1998).

la matière<sup>39</sup>. Rodrik (1996) constate que les pays où les institutions démocratiques (y compris les syndicats) sont faibles reçoivent moins de capitaux des Etats-Unis que les démocraties. L'étude de 1996 de l'OCDE et sa mise à jour notent l'une et l'autre une corrélation positive entre les IDE et le respect de la liberté d'association.

- 50.** Etant donné que les recherches montrent que la stabilité macroéconomique, la stabilité des politiques et l'existence de règles du jeu bien définies (par exemple, droit de propriété<sup>40</sup>) font partie des facteurs qui influent de manière décisive sur les IDE après une réforme économique, il serait intéressant d'étudier dans quelle mesure les institutions du marché du travail qui reposent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés contribuent à la transparence et à la stabilité des politiques et favorisent ainsi l'investissement<sup>41</sup>.
- 51.** L'exercice de ces droits est parfois interdit dans les zones franches d'exportation, dans l'idée que cela attirera les investisseurs étrangers. Toutefois, l'étude de 1996 de l'OCDE et sa mise à jour de 2000 ainsi que le rapport de 1998 du BIT sur les ZFE montrent que beaucoup de pays commencent à se rendre compte qu'avantages fiscaux, main-d'œuvre bon marché et infrastructures ne sont pas les facteurs décisifs pour des investissements durables<sup>42</sup>. Les travaux du BIT révèlent que, dans les ZFE, les entreprises qui ont le mieux réussi sont celles qui ont su mettre en place de bonnes politiques de gestion des ressources humaines, ce qui inclut la représentation et la participation des travailleurs. La République dominicaine est l'un des premiers pays des Caraïbes à avoir compris l'importance des normes internationales du travail et de relations professionnelles stables, ce qui l'a conduite à entreprendre des réformes au début des années quatre-vingt-dix, avec l'assistance technique du BIT. Les Philippines sont un autre exemple: ce pays a lui aussi commencé à réexaminer les stratégies applicables dans les ZFE et à promouvoir la négociation collective ainsi que l'établissement de comités d'entreprise dans ces zones.
- 52.** Deux facteurs expliquent ces nouvelles stratégies. Premièrement, les entreprises des ZFE, sous la pression de la concurrence mondiale, doivent produire dans les meilleurs délais des articles de qualité et ont besoin à cette fin de relations professionnelles stables, ce qui suppose qu'elles adoptent de bonnes politiques des ressources humaines. Deuxièmement, les entreprises et les consommateurs étrangers qui achètent des articles produits dans ces zones sont de plus en plus sensibles aux normes du travail qui y sont appliquées.
- 53.** Un pays peut certes décider d'encourager des entreprises qui ne souhaitent pas avoir à traiter avec des organisations de travailleurs à investir et ces entreprises peuvent fort bien survivre et faire des profits. Toutefois, d'un point de vue économique général, une telle stratégie risque d'avoir pour inconvénient d'attirer des entreprises qui ont une vision à très court terme, qui investissent peu dans l'amélioration de la productivité et qui, de ce fait, ne contribuent guère à la pérennité du développement national. Leurs investissements sont en général de courte durée soit que l'entreprise ne trouve plus de débouchés, soit qu'elle décide d'aller s'installer ailleurs à l'expiration de son droit à des avantages fiscaux ou à des subventions.

<sup>39</sup> Voir D. Brown, 2000 pour un aperçu des études consacrées à cette question.

<sup>40</sup> L. Serven et A. Solimano, 1993.

<sup>41</sup> Les qualifications de la main-d'œuvre sont aussi l'un des déterminants de la croissance après ajustement. Le rôle des syndicats dans la formation du capital humain est examiné plus loin; il doit aussi être pris en compte dans l'évaluation des conditions qui favorisent l'investissement.

<sup>42</sup> BIT, 1998a.



### **3. Liberté d'association, droit d'organisation et de négociation collective et stratégies de développement extraverties**

54. Les stratégies de développement extraverties sont compatibles avec le respect et la réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Rares sont les éléments qui pourraient donner à penser que, en général, la négation de ces principes et droits fondamentaux au travail permet à un pays d'attirer le type d'investissement direct étranger nécessaire à un développement soutenu ou qu'elle a un effet favorable sur ses performances commerciales. En réalité, comme on le verra plus loin, les institutions qui reposent sur la réalisation de ces principes et droits peuvent renforcer les stratégies externes de libéralisation en donnant à un pays une capacité plus grande de faire face aux chocs économiques et de procéder à des ajustements.
55. La conclusion générale selon laquelle le respect de ces principes et droits fondamentaux au travail est compatible avec des stratégies de développement extraverties ne signifie pas que l'intégration dans l'économie mondiale ne pose aucun problème en ce qui concerne la manière dont ces principes et droits sont exercés et réalisés dans la pratique. Les stratégies de développement extraverties doivent comprendre des mesures propres à assurer le respect et la réalisation de ces principes et droits dans le cadre de la libéralisation de l'économie, tout en augmentant les possibilités de croissance.
56. A cet égard, gouvernements et partenaires sociaux semblent dans certains contextes davantage se soucier de la coordination de la dimension économique et sociale que de la dimension de la mondialisation. A l'échelon régional, le Traité de Maastricht (1992) et le Traité d'Amsterdam (1997) cherchent à concilier intégration économique et objectifs sociaux. Plusieurs accords économiques régionaux – SADC, MERCOSUR, ALENA – comportent un volet social et visent, à des degrés divers, à coordonner politiques économiques et politiques sociales (y compris la politique du marché du travail) durant le processus d'intégration.
57. Les gouvernements ne sont pas les seuls à pouvoir promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Les politiques de gestion, codes de conduite et directives en matière d'investissement adoptés spontanément par certaines entreprises sont un début de réponse aux problèmes à surmonter pour aller de l'avant<sup>43</sup>. Ainsi, dans les ZFE, les codes de conduite volontaires influent de plus en plus sur les contrats passés par les entreprises, ce qui peut avoir un effet bénéfique à la fois sur la modernisation et la compétitivité de ces zones et sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Le Pacte global, initiative lancée par le Secrétaire général de l'ONU au Forum économique mondial de Davos, encourage le monde des affaires à appuyer et appliquer neuf valeurs fondamentales concernant les droits de l'homme, les normes du travail et les pratiques environnementales, y compris la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. L'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Chambre de commerce internationale (CCI) et le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable participent à cette initiative<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Au sujet des codes de conduite, voir document GB.273/WP/SDL/1 (nov. 1998).

<sup>44</sup> Voir <http://www.unglobalcompact.org>. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) est également associée à cette initiative.

## **B. La réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés retarde-t-elle les politiques d'ajustement structurel nécessaires pour faire reculer la pauvreté et stabiliser l'économie?**

- 58.** Il est attendu de la libéralisation externe non seulement qu'elle entraîne une augmentation de l'investissement, mais également, si elle s'accompagne de réformes intérieures axées sur le marché, qu'elle débouche sur des ajustements structurels propres à améliorer l'efficacité économique et la situation de l'emploi et à accélérer le recul de la pauvreté. Certains des plus ardents partisans du néolibéralisme économique font valoir que l'exercice et la réalisation de la liberté d'association et des droits d'organisation et de négociation collective font inévitablement apparaître des distorsions sur le marché du travail et ont un effet négatif sur l'efficacité économique et sur l'équité.
- 59.** L'argument présenté à l'appui de cette thèse est que les majorations salariales obtenues par les syndicats au cours des négociations collectives nuisent à la compétitivité, à la création d'emplois et à la stabilité macroéconomique. De l'avis de certains spécialistes de l'économie du développement, les syndicats, dans les pays en développement, défendent les intérêts d'une petite caste, et leur action a un effet négatif sur les possibilités de revenu et d'emploi de la grande majorité des travailleurs, ce qui freine l'accumulation et la croissance<sup>45</sup>. (Des arguments très voisins sont avancés par ceux qui estiment que les protections obtenues par les travailleurs syndiqués dans les pays industriels sont une cause majeure de chômage car elles empêchent les salaires de tomber à leur niveau d'équilibre.) Les institutions de fixation des salaires généralement associées à des syndicats puissants sont également critiquées: on leur reproche de créer des rigidités sur les marchés du travail et de faire obstacle à l'ajustement des entreprises dans de bonnes conditions. Ce point de vue a beaucoup influé sur les politiques tant des pays en développement que des pays industrialisés.
- 60.** Cette forte influence fait contraste avec les analyses et les faits qui montrent que ni l'existence de syndicats, ni le type de système de relations professionnelles ne peuvent expliquer de façon convaincante les différences observées entre pays sur le plan économique. Les organisations du marché du travail et les institutions de dialogue présentent des caractéristiques qui peuvent avoir un effet positif sur la productivité, mais cet effet ne peut se concrétiser en l'absence d'un certain nombre de complémentarités et d'incitations. Bref, ce ne sont pas les principes ou les droits en soi, mais le contexte dans lequel ils s'exercent et leur relation avec un ensemble d'institutions et de politiques qui peut parfois avoir un effet économique pervers. Une fois admis que les principes et droits fondamentaux au travail considérés ont une valeur en soi, il faudrait donc examiner la manière dont ils sont réalisés et exercés dans un contexte déterminé et les modalités à adopter pour que leur exercice favorise l'efficacité économique et le développement.

### **1. Syndicats, efficacité et équité**

- 61.** Ces dernières années, beaucoup d'études ont cherché à déterminer si les salaires sont plus élevés dans les établissements syndicalisés que dans les autres établissements puis, d'un point de vue économique, à calculer le coût pour le reste de la société de marchés du travail fondés sur la liberté des syndicats et des organisations patronales. L'un des problèmes que pose la manière dont est calculé le différentiel de salaire est que l'on

<sup>45</sup> Voir, par exemple, J. Bhagwati, 1998.

postule que, en l'absence de syndicats, les salaires sont déterminés par un marché parfaitement concurrentiel. Ce n'est pas un postulat réaliste. Il y a en effet plusieurs raisons pour lesquelles les employeurs, en l'absence de syndicats, peuvent souhaiter verser des salaires plus élevés <sup>46</sup>.

62. Les commentateurs concluent que ces études, même si la plupart montrent que les travailleurs des entreprises syndicalisés perçoivent en moyenne un salaire plus élevé que les autres, n'apportent guère la preuve de distorsions provoquées par les syndicats <sup>47</sup>. La perte d'efficacité statique associée au différentiel de salaires dû à l'action des syndicats est en général assez limitée (pas plus de 0,2 à 0,4 pour cent du PIB).
63. Sur les marchés des produits, les entreprises qui versent des salaires plus élevés que leurs concurrentes doivent, pour faire jeu égal avec celles-ci au niveau des coûts de main-d'œuvre, compenser la différence par un surcroît de productivité. Bien entendu, celles qui sont en situation de monopole peuvent accroître leurs bénéfices aux dépens des consommateurs et les syndicats peuvent faire profiter les travailleurs d'une partie de cette «rente». Toutefois, l'examen des faits montre que la pression de la concurrence sur les marchés des produits limite la capacité des syndicats d'exercer un monopole nuisible à l'efficacité des entreprises <sup>48</sup>.
64. Les quelques données dont on dispose pour les pays en développement montrent aussi que les incitations déterminent en grande partie les effets potentiels de l'action des syndicats <sup>49</sup>. En encourageant une plus grande concurrence sur les marchés des produits par la suppression des réglementations anticoncurrentielles, on peut réduire la capacité de certains syndicats (et de certaines entreprises) de répercuter les hausses de salaires sur le

<sup>46</sup> Le postulat selon lequel c'est seulement sous la pression des syndicats que les employeurs acceptent de verser des salaires supérieurs au salaire d'équilibre du marché ne tient pas compte de la théorie du salaire d'efficacité dont il ressort que les employeurs peuvent décider de verser des salaires plus élevés pour que les travailleurs aient quelque chose à perdre s'ils sont licenciés pour avoir travaillé à une trop faible productivité. Voir G. Akerlof et J. Yellen, 1986. Ces calculs reposent aussi sur le postulat d'une homogénéité de la main-d'œuvre dans le temps. En réalité, beaucoup d'employeurs préfèrent garder les travailleurs qui connaissent bien l'entreprise et ses méthodes de travail et ils sont prêts à leur verser un salaire supérieur à ce qui pourrait être considéré comme un salaire d'équilibre sur un marché du travail parfaitement concurrentiel. Un dernier point: le postulat selon lequel les salaires, en l'absence de syndicats, sont déterminés par un marché parfaitement concurrentiel oublie le fait que les travailleurs, en réalité, n'ont pas toujours le choix de changer (autrement dit, les marchés n'atteignent pas forcément un équilibre à un certain taux de salaire) si l'employeur est en situation de monopole sur le marché du travail local.

<sup>47</sup> Voir E. Lee, 1998, R. Flanagan, 1999, R. Freeman, 2000 et T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000.

<sup>48</sup> T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000.

<sup>49</sup> L'économie institutionnelle offre un point de vue intéressant. Elle montre le rôle que les incitations jouent en influant sur le comportement des organisations. Si c'est la maximisation de la rente qui rapporte le plus, on peut s'attendre à ce que les organisations cherchent à maximiser ces marges. À l'inverse, si les gains tirés d'une amélioration de la productivité sont plus élevés, la croissance économique devrait s'en trouver favorisée. Le cadre institutionnel général (législation, droits de propriété, etc.) ainsi que d'autres contraintes économiques ont un effet sur les résultats économiques du fait de leur impact sur les incitations. Voir par exemple D. North, 1997.

consommateur et favoriser des stratégies de coopération et d'amélioration de la productivité propres à faire augmenter les rémunérations<sup>50</sup>.

- 65.** Rama (1995) a étudié les effets des politiques et institutions du marché du travail ainsi que l'ajustement dans une trentaine de pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Il constate que, là où les emplois publics sont nombreux et où, par voie de conséquence, le taux de syndicalisation est élevé, les performances sont généralement médiocres. Toutefois, ce n'est pas parce que l'action syndicale, de par sa nature même, provoquerait des distorsions, mais parce que les syndicats sont puissants dans des secteurs où la rente est importante (par exemple, secteur public et secteur manufacturier protégé). Les distorsions des marchés des produits et des marchés du travail ont fait naître un comportement de maximisation de la rente de la part des syndicats, les hausses de salaires pouvant facilement être répercutées sur les consommateurs. L'auteur estime que la meilleure manière de rendre le marché du travail plus performant consiste à changer les incitations en réformant l'emploi public et en libéralisant les marchés des produits:

Le message principal est qu'il faut faire preuve d'une grande humilité s'agissant de réformer le marché du travail. Il est sans doute plus payant de restructurer le secteur public et de modifier les incitations dont peuvent profiter les syndicats que de réformer le Code du travail<sup>51</sup>.

- 66.** Dans les études, l'approche la plus commune, dans le cas où les syndicats peuvent être associés à des inefficiences économiques, consiste à dénoncer les distorsions des marchés du travail et non celles des marchés des produits et du cadre institutionnel général. Bien entendu, lorsqu'il s'agit d'un secteur qui n'est pas ouvert à la concurrence internationale, le secteur public en particulier, la question est plus complexe. Quand les syndicats de ce secteur ont un comportement de maximisation de la rente, la question se pose de savoir comment modifier les incitations afin d'améliorer la qualité des services et de promouvoir la croissance de l'ensemble de l'économie. Le dialogue social au niveau national peut beaucoup contribuer à aligner les stratégies des syndicats de ce secteur sur les objectifs économiques et objectifs de développement. C'est à n'en pas douter une question à propos de laquelle il serait souhaitable de pousser plus avant les recherches.
- 67.** Le débat concernant l'influence des syndicats sur l'économie des pays en développement porte autant sur l'équité que sur l'efficacité. Dans la plupart des pays en développement, les syndicats sont avant tout présents dans le secteur formel qui, souvent, n'emploie qu'une minorité de la main-d'œuvre. Dans leurs stratégies de négociation, les syndicats s'efforcent, avec un certain succès, de réduire la dispersion des salaires de la population à laquelle sont applicables les conventions collectives (ce qui contribue à promouvoir l'égalité et à combattre la discrimination)<sup>52</sup> et ils dénoncent avec force l'inégalité sociale. Il n'empêche que l'on affirme souvent que, dans la pratique, les syndicats défendent les intérêts de leurs adhérents au détriment de la main-d'œuvre non syndiquée, ce qui aggrave les inégalités.
- 68.** Les liens familiaux et communautaires très importants qui existent entre les travailleurs du secteur formel et ceux du secteur informel ont souvent pour effet d'estomper cette

<sup>50</sup> Voir, par exemple, R. Layard et S. Nickell, 1998.

<sup>51</sup> M. Rama, 1995.

<sup>52</sup> Les preuves de cette relation sont particulièrement solides. Voir, à ce sujet, OCDE, 1997, et R. Freeman, 1998 ainsi que T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000. Voir aussi Banque mondiale, 1995a.

distinction théorique. Beaucoup de travailleurs du secteur formel assurent la sécurité sociale de la famille élargie. Ces «privilegiés» sont donc tout à fait conscients des problèmes des familles et des communautés du secteur informel et de leur obligation de leur venir en aide. Les études de l'impact de la crise asiatique montrent que les réductions de salaire et les licenciements opérés en milieu urbain ont eu pour effet de faire cesser les transferts de revenus en direction des communautés rurales et ont même parfois abouti à une inversion de ces transferts, les petits agriculteurs s'efforçant de compenser la perte de revenus des membres de leur famille qui vivent en ville ou acceptant de les reprendre chez eux pour qu'ils puissent trouver de quoi vivre<sup>53</sup>.

- 69.** On part souvent aussi de l'idée que le secteur informel est inorganisé alors que, en réalité, il y existe tout un réseau d'organisations qui, il est vrai, sont difficilement assimilables aux associations de travailleurs ou d'employeurs traditionnelles. En outre, beaucoup de travailleurs du secteur informel, notamment en milieu rural, n'ont pas le droit de s'organiser ou ont beaucoup de mal à le faire. L'élargissement du champ d'application de la législation qui protège les principes et droits fondamentaux au travail est un moyen d'assurer que les laissés-pour-compte pourront faire entendre collectivement leur voix et que leurs intérêts seront dûment pris en compte. Le problème ici est de savoir comment renforcer la capacité des travailleurs de l'économie informelle de s'organiser et il ne saurait être question, sous prétexte de mettre tous les travailleurs sur un pied d'égalité, de limiter la liberté d'association ou le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs du secteur formel.
- 70.** Là où les syndicats représentent une minorité de travailleurs et ont pour seule stratégie de défendre les intérêts de ces derniers, ce qui a indirectement un effet sur l'équité et l'emploi, il ne faut pas automatiquement en déduire que le syndicalisme a un impact négatif sur l'équité.

Il convient ... de favoriser les mesures d'équité dans le contexte institutionnel plutôt que d'adopter le point de vue défaitiste selon lequel le syndicalisme va automatiquement à l'encontre de l'équité<sup>54</sup>.

La participation d'autres groupes représentatifs au dialogue social tripartite pourrait amener les syndicats à avoir une vue plus large des problèmes économiques et sociaux et à mieux tenir compte des intérêts des groupes défavorisés et à bas revenus.

- 71.** Une meilleure coordination des intérêts sociaux et économiques grâce à la participation d'une grande diversité d'organisations représentatives, parmi lesquelles les syndicats et les organisations d'employeurs, est de plus en plus considérée comme indispensable pour mener à bien des stratégies globales de développement propres à faire reculer la pauvreté. Si l'on accordait plus d'attention au cadre institutionnel nécessaire pour combattre la pauvreté (y compris les institutions qui reposent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés), on aurait aussi la possibilité d'examiner le rapport entre les stratégies salariales des syndicats et l'évolution de la demande globale au lieu de se contenter d'analyser les salaires comme un coût. Le niveau de la demande intérieure

<sup>53</sup> G. Betcherman et R. Islam, 2000.

<sup>54</sup> E. Lee, 1998.

demeure l'une des clés d'une croissance durable et donc du recul de la pauvreté dans les pays en développement <sup>55</sup>.

## 2. **Systèmes de relations professionnelles et efficacité économique nationale**

72. La principale critique concernant la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et leur exercice dans la pratique est que les institutions et réglementations du marché du travail qui leur sont associées créent des rigidités sur les marchés du travail et privent les entreprises de la possibilité de s'adapter avec souplesse.
73. L'idée que l'évolution de l'emploi dépend principalement des institutions du marché du travail, lequel doit être flexible, reste très répandue parmi les décideurs et dans les médias bien qu'elle soit contredite par de nombreuses études empiriques <sup>56</sup>. Celles-ci ont montré que d'autres facteurs – politique macroéconomique, degré de réglementation des marchés des produits, efficacité de la formation et des politiques actives du marché du travail – ont plus d'influence sur l'emploi que les «rigidités» imputées aux institutions du marché du travail <sup>57</sup>.
74. Loin de créer des rigidités, les institutions du marché du travail qui reposent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés peuvent jouer un rôle clé dans la négociation de la flexibilité <sup>58</sup> et, en même temps, assurer la stabilité des emplois à long terme. Quatre pays dans lesquels la situation de l'emploi s'est récemment beaucoup améliorée – Autriche, Danemark, Irlande et Pays-Bas – sont justement des pays qui se sont appuyés sur les institutions auxquelles on reproche souvent de créer des rigidités excessives. Ce n'est pas à une déréglementation mais aux efforts faits par les partenaires sociaux pour rénover les réglementations, les politiques et les institutions – et parvenir à un bon dosage de ces différents éléments – qu'il faut attribuer la reprise de l'emploi dans ces quatre pays. Leur succès est imputé à trois facteurs: dialogue social, politique macroéconomique, politique du marché du travail. La politique issue du dialogue social a ouvert la voie à la flexibilité nécessaire à un ajustement efficace du marché du travail <sup>59</sup>.
75. Une partie de la discussion sur les effets macroéconomiques de l'exercice dans la pratique de la liberté d'association et du droit d'organisation et de négociation collective porte sur les institutions qui déterminent les salaires. On a vu naître, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, une controverse sur la question de savoir si les

<sup>55</sup> R. Voir Van der Hoeven, et L. Taylor, 2000. Ces auteurs critiquent les programmes de stabilisation parce qu'ils n'envisagent les marchés du travail que sous l'angle de l'offre et de l'allocation des ressources à court terme et ne tiennent pas compte du rôle des syndicats dans l'augmentation de l'efficacité dynamique.

<sup>56</sup> E. Lee, 1998. Voir S. Nickel, 1997 et R. Solow, 1997. Dans les *Perspectives de l'emploi* de juin 1999, l'OCDE examine la relation entre le caractère plus ou moins strict de la législation de protection de l'emploi (y compris pour les licenciements collectifs) et l'évolution du marché du travail. Elle conclut que la rigueur de la législation n'a globalement pas d'effet sur l'emploi, dont elle pourrait toutefois modifier la composition démographique.

<sup>57</sup> Voir M. Rama, 1997, R. Layard et S. Nickell, 1998, et A. Krueger et J. Pischke, 1997.

<sup>58</sup> BIT, 1999d.

<sup>59</sup> P. Auer, 2000.

systèmes décentralisés de négociation collective sont associés à des résultats économiques supérieurs. Un examen des études désormais nombreuses consacrées à cette question permet de conclure qu'il est impossible de dire que tel ou tel niveau de négociation collective s'accompagne de résultats économiques supérieurs dans *tous* les pays<sup>60</sup>. Les analyses et les politiques préconisées en ce qui concerne les systèmes de relations professionnelles et leur effet sur les performances économiques et le développement ont évolué, ainsi qu'il ressort d'un examen des études de ces trente dernières années.

- 76.** Au début des années quatre-vingt, les experts affirmaient que le «corporatisme» (autrement dit les systèmes centralisés de négociation collective) aboutissait à un meilleur arbitrage entre inflation et chômage<sup>61</sup>. A la fin des années quatre-vingt, ils affirmaient que la négociation centralisée ou décentralisée était préférable à la négociation de branche<sup>62</sup>. En 1997, dans ses *Perspectives de l'emploi*, l'OCDE a examiné une gamme élargie de variables (champ d'application de la négociation collective, niveau de la négociation, degré de coordination) et a conclu que rien ne venait étayer l'hypothèse selon laquelle la négociation centralisée ou décentralisée donne de meilleurs résultats que la négociation de branche. Elle n'a trouvé aucune relation statistiquement significative entre les indicateurs de la performance économique et les divers systèmes de négociation collective.
- 77.** Comment expliquer cette évolution? L'une des explications possibles est que l'intégration internationale des économies et ses effets sur les institutions du travail ont modifié la nature des relations entre ces institutions et les résultats économiques. Il est clair que l'économie mondiale, les organisations du travail et les institutions de négociation collective ont connu d'importants changements. L'intensification de la concurrence du fait de la mondialisation a transformé la relation entre certaines structures de négociation et les performances économiques par rapport à la situation des années soixante-dix et quatre-vingt, et il faut donc désormais intégrer d'autres variables (par exemple degré d'ouverture). L'étude de 1997 de l'OCDE a par exemple montré que, parmi les pays dotés d'institutions du travail «de niveau intermédiaire» (dont on pensait précédemment qu'elles étaient associées aux résultats économiques les plus médiocres), ceux qui sont de gros importateurs (en pourcentage de leur PIB) se montrent plus performants sur le plan économique que ceux qui sont moins tributaires des importations.
- 78.** Il est possible aussi que le niveau optimal de négociation varie avec le cycle économique. A un certain stade du cycle, la négociation d'entreprise peut favoriser l'adaptation à de nouveaux défis. D'un autre côté, le souci de stabilité macroéconomique peut pousser à une meilleure coordination. Il ne s'agit pas d'opter pour telle ou telle solution exclusive mais de mettre en place un système qui permette de s'adapter à l'évolution de la situation.
- 79.** Une deuxième explication possible est que le problème tient aux outils d'analyse utilisés pour classer les systèmes de négociation collective, ce qui expliquerait la fragilité des relations empiriques que l'on a pu observer entre ces systèmes et les résultats économiques. Comme indiqué précédemment, il est difficile de savoir sur quelle base évaluer les institutions qui reposent sur la liberté d'association et le droit d'organisation et

<sup>60</sup> Voir R. Freeman, 1998, Flanagan, 1999, et T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000 pour un examen de ces études.

<sup>61</sup> M. Bruno et J. Sachs, 1985 et D. Metcalf, 1987.

<sup>62</sup> L. Calmfors et J. Driffill, 1988.

de négociation collective<sup>63</sup>. La classification du système de négociation collective de tel ou tel pays n'a donc rien de simple et elle peut varier selon les études. Certaines se limitent à un classement selon le niveau ou le degré de centralisation de la négociation collective tandis que d'autres font intervenir divers autres indicateurs formels et informels (degré de centralisation du côté des employeurs et du côté des syndicats, taux de syndicalisation, coordination informelle entre employeurs ou entre syndicats)<sup>64</sup>. La seule relation empirique qui résiste à l'épreuve du temps est que la négociation centralisée est associée à une moindre dispersion des salaires<sup>65</sup>.

- 80.** En dernière analyse, une question clé pour la relation entre les systèmes de négociation et les performances économiques est la capacité institutionnelle d'organiser ou de coordonner les négociations de telle manière que leurs conséquences macroéconomiques soient prises en compte. La centralisation des négociations salariales peut permettre d'atteindre cet objectif, mais d'autres formes de coordination peuvent aussi jouer un rôle important, que la négociation collective soit décentralisée ou qu'elle ait lieu au niveau de la branche ou encore qu'elle se déroule au niveau national. Cette coordination peut être officielle, comme lorsque les organisations d'employeurs ou les syndicats coordonnent leurs stratégies de négociation, ou informelle, par exemple, quand les principaux employeurs et syndicats donnent le la lors de négociations pilotes. Le dialogue social national, qu'il soit tripartite ou bipartite, peut aussi jouer un rôle important de coordination en infléchissant les objectifs des employeurs et des syndicats, dans un sens propice à la croissance ou dans le sens d'une modération salariale propre à favoriser la stabilisation macroéconomique.
- 81.** Au lieu de restreindre l'analyse aux différents niveaux de négociation, il faut donc utiliser un ensemble d'indicateurs des modes à la fois formels et informels de coordination des négociations dans une économie donnée. Par exemple, le Japon est un pays dans lequel les relations professionnelles continuent de reposer sur la négociation décentralisée, au niveau de l'entreprise. Toutefois, le *shunto*, qui organise des négociations salariales annuelles, joue un grand rôle de coordination. Les négociations qu'il organise ne concernent que le quart des salariés mais servent de référence pour l'augmentation des salaires dans les petites et moyennes entreprises et influent sur la fixation des salaires minima<sup>66</sup>.
- 82.** Ces institutions de coordination, formelles ou informelles, jouent un rôle important au niveau de l'emploi, de l'inflation et de l'égalité. Les études qui observent qu'un taux de syndicalisation élevé et une couverture étendue sont associés à des résultats inférieurs en matière d'emploi constatent aussi que cet effet peut être entièrement compensé par une coordination des négociations<sup>67</sup>. Il ressort des premiers calculs du BIT (annexe II.B) – qu'il faut traiter avec les réserves indiquées plus haut – que plus le degré de coordination

<sup>63</sup> Par exemple, les taux de syndicalisation ne sont pas toujours un bon guide pour mesurer la pression institutionnelle sur les salaires et l'influence des syndicats dans certains pays.

<sup>64</sup> Par exemple, l'hypothèse de L. Calmfors et J. Driffil, 1988 d'une relation «en cloche» entre le degré de centralisation et le chômage se fonde sur une théorie de la coordination, mais la mesure empirique utilisée – à savoir le degré de centralisation des institutions de négociation – est liée uniquement à l'endroit auquel se déroulent les négociations. D'autres auteurs font valoir que c'est ignorer le fait que les systèmes décentralisés peuvent être en réalité très bien coordonnés, le Japon en étant un bon exemple. Voir D. Kucera, 2001 et D. Soskice, 1990.

<sup>65</sup> Voir R. Flanagan, 1999, et T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000.

<sup>66</sup> BIT, 1997.

<sup>67</sup> Voir S. Nickel, 1997, et S. Nickel et L. Nunziata, 2000.



est élevé et plus, en général, le taux d'inflation est faible et la répartition du revenu équitable (figures 3 et 4). Il faudrait étudier de plus près ce que ces résultats impliquent pour le travail décent et l'emploi, y compris l'évolution des différentiels de salaires à l'intérieur des entreprises.

- 83.** Les paragraphes qui précèdent montrent qu'il importe de comprendre l'interaction entre tel ou tel ensemble d'institutions du travail et les facteurs économiques pour expliquer les résultats différents que l'on observe selon les pays. Il est impossible d'imputer ces différences uniquement à tel ou tel système d'institutions du marché du travail. On observe que des pays dotés de systèmes très différents obtiennent des résultats voisins en ce qui concerne la croissance de leur PIB et l'évolution de leur commerce extérieur (voir annexe III, tableau 2). Il n'est pas possible non plus d'identifier un modèle idéal de relations professionnelles, un modèle qui serait plus propice à la croissance économique que tous les autres. Les cadres institutionnels des différents pays divergent plus qu'ils ne convergent vers un idéal<sup>68</sup>. Cela conduit à penser que des systèmes différents traitent un même problème économique de façon différente et que la relation entre le système institutionnel et le développement économique est aléatoire.
- 84.** Une fois posée cette diversité des institutions, peut-être est-il toutefois possible d'identifier un certain nombre de facteurs qui sont communs aux systèmes qui donnent les meilleurs résultats. Par exemple, un type ou un autre de coordination, formelle ou informelle, semble être un élément important des systèmes qui fonctionnent le mieux. De même, d'autres institutions et procédures peuvent être nécessaires à l'appui du processus de négociation collective. Des mécanismes convenus de règlement des différends ainsi que de médiation et d'arbitrage peuvent ainsi contribuer de manière décisive à ce que l'exercice des principes et droits fondamentaux au travail considérés n'aille pas à l'encontre des grands objectifs économiques et sociaux. Le dialogue social tripartite ou bipartite ainsi que les politiques qui favorisent une plus grande concurrence sur les marchés des produits peuvent aussi avoir beaucoup d'influence sur les objectifs visés par les partenaires sociaux.
- 85.** Pour faciliter l'analyse et l'élaboration des politiques, le BIT devrait, de façon systématique, établir des indicateurs statistiques appropriés des institutions du marché du travail qui reposent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés, notamment: mesure des taux de syndicalisation, informations sur les organisations d'employeurs, données sur les institutions de coordination, champ d'application de la négociation collective, importance et nature du dialogue social tripartite dans les Etats Membres.
- 86.** Tous ceux qui guident l'élaboration des politiques économiques devraient être conscients de la nécessité d'une évaluation mieux fondée des relations entre les systèmes de relations professionnelles et le développement économique ainsi que de l'importance d'éviter de préconiser à tout coup tel ou tel système de relations professionnelles. Des changements institutionnels qui donnent de bons résultats dans tel pays peuvent complètement échouer dans tel autre parce que la situation y est différente. En préconisant un seul et même modèle ou système, quelles que soient les conditions locales, on risque en fait de saper la base institutionnelle de la croissance et d'un développement durable et équitable.
- 87.** Cela ne signifie pas qu'il est inutile de réexaminer le cadre institutionnel. Les syndicats et les employeurs peuvent souhaiter revenir sur des arrangements convenus par le passé, y compris le niveau de la négociation, parce que la situation a changé et que la concurrence prend de nouvelles formes. Quand il y a des obstacles importants à la concurrence sur les

<sup>68</sup> R. Freeman, 2000, F. Traxler, B. Kittel et S. Lengauer, 1997, et F. Traxler, 1998.

marchés des produits ou quand des secteurs ne sont pas exposés à la concurrence (par exemple le secteur public), il y a moins de chances que la négociation collective débouche sur un examen commun de la manière de parvenir à une amélioration de la productivité. Toutefois, ce n'est pas une raison pour remettre en cause l'utilité des libertés considérées; cela signifie simplement qu'il faut s'attacher à élargir les incitations, plus particulièrement en favorisant la concurrence sur les marchés des produits ou en aidant les différents acteurs à définir leurs objectifs dans le cadre d'un dialogue social tripartite ou bipartite. Le point important, c'est qu'il n'est pas justifié de contester les principes et droits fondamentaux au travail considérés en raison de l'«inefficacité économique» qu'ils pourraient ou non entraîner. L'examen de l'impact des institutions du marché du travail qui reposent sur la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective entre dans le cadre de l'analyse et de la conception des politiques et ne saurait conduire à remettre en cause les principes et droits fondamentaux au travail pour des raisons économiques.

- 88.** Le BIT discute depuis quelques années de ces questions avec le FMI, la Banque mondiale et l'OCDE. Comme le groupe de travail en a été informé en mars dernier<sup>69</sup>, l'idée énoncée dans les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 que c'est aux syndicats et aux employeurs eux-mêmes de décider de l'objet et du niveau des négociations est désormais mieux acceptée. Cela n'interdit pas aux économistes d'appeler l'attention sur les effets que les accords pourraient avoir sur les résultats économiques. Les négociateurs devraient être mieux informés des possibilités et des risques de leur stratégie. Il faudrait aussi prendre en compte la nécessité d'adapter les institutions du marché du travail (y compris le dialogue social tripartite ou bipartite) afin que les partenaires sociaux soient associés à l'examen des buts des politiques économiques et sociales – ajustement structurel, stratégies en matière d'emploi, réduction de la pauvreté, problèmes de stabilité – et qu'ils en tiennent compte lors des négociations.

### **3. Trois grandes conclusions**

- 89.** Trois grandes conclusions peuvent être tirées d'un examen des ouvrages consacrés à ces questions et guider la politique et la pratique dans le contexte d'une approche plus intégrée du développement:
- Le respect et la réalisation des droits et principes considérés – liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective – et les institutions qui leur sont liées (organisations représentatives, négociation collective, dialogue social) ne nuisent pas à l'efficacité économique. Au contraire, l'interaction entre certains mécanismes institutionnels (sur les marchés du travail et des produits) et les grands facteurs économiques peut avoir une influence favorable. Il faut donc considérer quelles modalités, sur le plan institutionnel général, ont pour effet que l'exercice des droits considérés entraîne une amélioration de la performance économique et du développement – par exemple, politiques qui favorisent une plus grande concurrence sur les marchés des produits, mécanismes de règlement des différends, dialogue social, institutions de coordination.
  - Il n'existe pas un modèle idéal et unique de relations professionnelles qui favoriserait plus que les autres la croissance économique. Dans la pratique, les systèmes de relations professionnelles des différents pays divergent plutôt qu'ils ne convergent vers un idéal. Le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés sont compatibles avec différents systèmes de relations professionnelles.

<sup>69</sup> Document GB.277/WP/SDL/2.

- Le dialogue social bipartite ou tripartite et les échanges d'informations peuvent promouvoir des incitations favorables à l'équité et à l'efficacité dans le contexte institutionnel. Le dialogue social tripartite peut jouer un rôle important à l'appui de la coordination macroéconomique et favoriser le consensus sur les stratégies économiques et sociales.

## V. Voix au travail et développement

90. La relation entre, d'une part, la réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective et, d'autre part, le développement dans le contexte de la mondialisation est multiforme et complexe. De plus en plus d'études empiriques et théoriques sont consacrées à ces questions, mais il subsiste encore beaucoup de lacunes. L'une des questions les plus importantes dans ce domaine est bien sûr celle de la définition du développement lui-même.
91. Le présent document s'appuie sur la conception du développement avancée par Amartya Sen et reprise par le PNUD dans le *Rapport sur le développement humain 2000*. Cette conception lie développement et libertés – libertés civiles et politiques, dont la liberté d'association et les droits d'organisation et de négociation collective, et libertés sociales et économiques assurées par l'amélioration de la santé, de l'instruction, de la nutrition et des possibilités économiques. C'est une conception du développement qui cadre bien avec l'objectif du travail décent pour tous, objectif qui associe des moyens (par exemple, normes du travail et dialogue social), des buts tels que l'augmentation et l'amélioration de l'emploi ou le renforcement de la sécurité sociale, et un souci d'équité (par exemple, réduction de la pauvreté et égalité entre hommes et femmes)<sup>70</sup>.
92. Cette approche offre une base solide pour examiner comment la réalisation des libertés considérées peut, sous réserve que l'on accorde plus d'attention aux mécanismes institutionnels nécessaires pour leur donner une expression et un sens, contribuer au développement de droits économiques et sociaux également importants. Elle a des racines profondes dans l'histoire de l'OIT, mais les débats récents sur le développement ont souvent traité la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés soit comme une question distincte et politique, soit comme un facteur qui freine l'investissement et la libéralisation des marchés. Dans ces débats, le développement a généralement été envisagé de manière étroite sur la base d'indicateurs tels que la croissance du PIB par habitant, l'expansion des exportations ou encore les investissements étrangers. Une conception plus large ne néglige pas ces indicateurs qui mesurent les ressources disponibles pour répondre à d'importants besoins humains, mais y ajoute d'autres facteurs qui ont un effet sur la capacité des particuliers et des collectivités d'atteindre les buts auxquels ils attachent de la valeur.
93. La communauté internationale est de plus en plus consciente que la croissance est certes importante mais que le développement durable fait nécessairement intervenir beaucoup d'autres facteurs. Les crises financières qui ont secoué l'Asie ont montré que, malgré la forte croissance du PIB dans cette région, la vulnérabilité de certaines personnes et de certaines catégories sociales n'a guère diminué. Il est de mieux en mieux admis qu'il faut tenir compte des facteurs institutionnels si l'on veut que la croissance débouche sur une

<sup>70</sup> BIT, 1999e. Discours d'Amartya Sen à la 87<sup>e</sup> session (1999) de la Conférence internationale du Travail (<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>).

réduction de la pauvreté<sup>71</sup>. De fait, sans institutions appropriées, les avantages potentiels de la mondialisation ne se concrétiseront pas ou ne profiteront qu'à une minorité, ce qui aura pour effet d'aggraver, au lieu de les réduire, inégalités et tensions sociales. Une récente publication de la Banque mondiale<sup>72</sup> indique:

... la mondialisation a accru le besoin d'institutions qui contribuent à réduire les inégalités de revenus et à garantir un filet de sécurité sociale aux personnes rendues plus vulnérables par le nouvel environnement.

Parmi ces institutions, il y a celles qui permettent à chacun de faire entendre sa voix. C'est seulement si les travailleurs et les catégories sociales concernées ont la possibilité de faire entendre leur voix que le développement a des chances d'être démocratique, équitable et durable<sup>73</sup>.

- 94.** Dans le rapport sur l'évolution des prêts à l'ajustement structurel entre 1995 et 2000, qu'elle a préparé pour la session extraordinaire que l'Assemblée générale des Nations Unies a tenue à Genève du 26 au 30 juin 2000 pour faire le point cinq ans après le Sommet de Copenhague (Sommet mondial pour le développement social: le développement social pour tous à l'heure de la mondialisation), la Banque mondiale souligne que:

... les prêts à l'ajustement, jusque-là principalement axés sur les distorsions économiques des échanges, des taux de change et des politiques agricoles, ont de plus en plus visé à appuyer les réformes institutionnelles dans le secteur financier, la gestion du secteur public et les secteurs sociaux<sup>74</sup>.

- 95.** Le président de la Banque mondiale, James Wolfensohn, a proposé en janvier 1999 un *cadre intégré de développement*, actuellement en cours d'expérimentation dans 12 pays. Ce cadre, qui tient compte de l'évolution récente des réflexions sur le développement, vise à concilier une saine gestion macroéconomique et financière et de bonnes politiques sociales, structurelles et humaines. Il laisse aux pays intéressés la responsabilité principale de l'élaboration des stratégies et accorde une grande importance à la participation dans le cadre de consultations nationales<sup>75</sup>. En octobre 1999, dans le prolongement de cette initiative, la Banque, avec le FMI, a lancé une nouvelle série de documents (cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté) qui visent à promouvoir l'intégration des politiques de lutte contre la pauvreté dans un cadre macroéconomique cohérent, axé sur la croissance.
- 96.** Le *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001* apporte une nouvelle preuve que la conception du développement a évolué, que l'on envisage désormais la pauvreté sous un angle multidimensionnel et que l'on accorde plus d'importance aux institutions qui garantissent aux pauvres plus de possibilités, de pouvoir et de sécurité. Ce rapport s'inspire

<sup>71</sup> Voir par exemple C. Clague, 1997, *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001* et *Perspectives de l'économie mondiale 2000/2001*.

<sup>72</sup> Banque mondiale, 1998.

<sup>73</sup> *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001*.

<sup>74</sup> Banque mondiale, juin 2000.

<sup>75</sup> Banque mondiale, 2000a.

largement d'une grande enquête (*La parole est aux pauvres*) qui a permis de recueillir des opinions sur la pauvreté dans 81 collectivités de 50 pays <sup>76</sup>.

La stratégie exposée dans ce rapport repose sur le principe que la pauvreté ne signifie pas seulement un revenu ou un développement humain insuffisants, mais également la précarité et l'impossibilité de s'exprimer, d'agir et d'être représenté. Cette vision des nombreuses facettes de la pauvreté implique nécessairement des stratégies de lutte contre la pauvreté d'une plus grande complexité, dans la mesure où elles doivent tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs, tels que les forces sociales et culturelles. De ce point de vue, l'action passe par l'insertion et la participation, aux niveaux local, national et international <sup>77</sup>.

En ce qui concerne plus particulièrement la capacité des travailleurs de faire entendre leur voix, la Banque mondiale est en train d'élaborer un document interne sur la liberté d'association et la négociation collective, document dans lequel elle passe en revue différentes études et s'efforce d'en tirer des conclusions <sup>78</sup>.

- 97.** Dans le monde du travail, le respect et la réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont les conditions nécessaires au développement des institutions qui permettent aux travailleurs – du secteur formel comme du secteur informel – de faire entendre leur voix. Ces institutions sont aussi l'une des clés du travail décent et un élément important d'une stratégie intégrée de développement. Elles peuvent favoriser une meilleure distribution, de meilleurs résultats économiques et aussi des modes de développement plus démocratiques et socialement durables. Les institutions qui reposent sur la réalisation de ces principes et droits fondamentaux au travail (organisations représentatives, négociation collective, dialogue social sous ses diverses formes) font partie intégrante d'une stratégie de développement plus ambitieuse et participative <sup>79</sup>.

## **A. Le mode optimal d'ajustement dans des économies ouvertes**

- 98.** Différentes études ont montré que participation et représentation ont pour avantage de créer un climat de confiance dans les relations d'emploi et de responsabiliser les différents acteurs, ce qui a un effet bénéfique sur la productivité et l'efficacité <sup>80</sup>. De fait, nombreuses sont les preuves que les entreprises qui font une grande place à la participation

<sup>76</sup> Banque mondiale, 2000b.

<sup>77</sup> *Rapport sur le développement dans le monde 2000-2001*.

<sup>78</sup> T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000.

<sup>79</sup> Voir, par exemple, G. Rodgers, K. Foti et L. Lauridsen, 1996. L'Institut international d'études sociales a contribué à une meilleure compréhension du rôle joué par ces institutions dans le développement. Voir H. Thomas, 1999, et R. Doner et B. Schneider, 2000.

<sup>80</sup> Voir, en particulier, les études classiques de A. Hirshman, 1970 et R. Freeman, et J. Medoff, 1984.

des travailleurs sont plus performantes que les autres<sup>81</sup>. Les entreprises et les pays qui veulent devenir plus performants et promouvoir leur développement doivent faire le pari de la qualité et de l'innovation au lieu d'essayer de l'emporter sur la concurrence par une compression des coûts de main-d'œuvre. Cette politique ambitieuse exige des travailleurs qu'ils se sentent motivés et responsables, ce à quoi concourt un système organisé et coordonné de représentation.

- 99.** Les stratégies de croissance extraverties, fondées sur la libéralisation des échanges et des investissements directs étrangers, ne peuvent donner de bons résultats que sous réserve d'importants ajustements. Ces ajustements sont facilités par la participation de ceux qui sont touchés par les décisions prises, et les résultats s'en trouvent améliorés:

Les avantages économiques de la démocratie sur le lieu de travail vont au-delà de la simple acceptation du changement. De plus en plus d'études indiquent que la participation aux décisions améliore l'efficacité... En nous faisant les avocats d'un renforcement des droits des travailleurs et de leur représentation à tous les niveaux – sur le lieu de travail, au niveau local, au niveau régional, au niveau national –, je pense que nous pouvons aller bien au-delà d'une simple amélioration de l'efficacité. Les syndicats et les autres formes authentiques d'auto-organisation populaire sont la clé d'un développement démocratique<sup>82</sup>.

- 100.** La manière dont les décisions sont prises influe non seulement sur le degré de confiance et d'engagement vis-à-vis de ces décisions, mais aussi sur leur efficacité. Les informations qui peuvent être réunies grâce au dialogue réduisent ce que les économistes appellent les asymétries d'information et rendent ainsi les décisions plus efficaces<sup>83</sup>. Dans les entreprises, comme dans l'économie dans son ensemble, une participation authentique aux décisions améliore la qualité de celles-ci, renforce la motivation des intéressés et facilite la mise en œuvre. Si les décisions sont prises sans que certains acteurs importants puissent faire entendre leur voix, il est plus que probable que des facteurs seront négligés, ce qui risque d'avoir des résultats dommageables. Les approches participatives et le dialogue social tripartite ou bipartite sont importants sur le plan économique à la fois pour les entreprises qui sont confrontées à une concurrence accrue et pour les gouvernements qui essaient de mener à bien des réformes économiques ou de faire face à une crise. Les voix qui ne peuvent pas se faire entendre sur le lieu de travail ou dans les instances nationales s'exprimeront en général d'une autre façon, souvent plus conflictuelle.

- 101.** Comme l'indique *Votre voix au travail*, la possibilité pour les travailleurs de faire entendre leur voix au travail garantit aussi leur sécurité de représentation, ce qui influe beaucoup sur leur attitude vis-à-vis du changement<sup>84</sup>. Le fait de savoir qu'il leur sera possible d'exposer leurs préoccupations et de participer à la définition de solutions durant un processus d'ajustement qui n'est pas entièrement prévisible rassure ceux qui craignent d'être les victimes du progrès technique et de l'évolution des marchés.

<sup>81</sup> Voir A. Blinder, 1990, D. Kruse et J. Blasé, 1995, D. Levine, 1995, L. Tyson et D. Levine, 1990, qui passent en revue 43 études empiriques et observent que l'effet de la participation des travailleurs sur la productivité est généralement positif et qu'il n'est presque jamais négatif.

<sup>82</sup> Joseph Stiglitz, *Democratic development as the fruits of labour*, allocution prononcée devant l'Industrial Relations Research Association, Boston, janv. 2000.

<sup>83</sup> Voir J. Stiglitz, 2000 et D. Campbell, 1999, à propos du rôle de l'information dans la qualité des décisions.

<sup>84</sup> BIT, 2000a.

## 1. **Présentation et ajustement au niveau des entreprises et des branches**

**102.** Au niveau microéconomique, la mondialisation a pour effet que les paramètres financiers sur la base desquels les entreprises établissent leurs plans sont plus aléatoires que par le passé. Les entreprises doivent être capables de s'adapter rapidement aux évolutions extérieures tout en maintenant un cap déterminé afin de ne pas inquiéter les investisseurs. Les institutions de représentation sur le lieu de travail offrent un important moyen de revoir les accords en vigueur afin de réduire d'éventuels coûts économiques et sociaux.

**103.** Lee (1999) souligne que la faiblesse des institutions de relations professionnelles a joué un rôle durant la crise financière asiatique:

... De nombreuses entreprises par ailleurs viables se sont heurtées à des problèmes de trésorerie dus à la crise, et certaines d'entre elles auraient pu obtenir un répit pour se sortir d'affaire en négociant avec les syndicats des solutions autres que le dépôt de bilan ou la compression des effectifs (réduction du temps de travail, partage des tâches et réductions de salaires négociées, par exemple)... [Cette possibilité n'a guère été mise à profit] qu'en République de Corée, où les syndicats sont plus puissants et les organes de concertation professionnelle plus développés<sup>85</sup>.

**104.** La négociation collective et le dialogue social ont aussi joué un rôle important dans les tentatives faites pour contenir ou atténuer les coûts sociaux au niveau des branches. La crise de la construction navale en Allemagne et en Suède<sup>86</sup> et celle des mines d'or en Afrique du Sud offrent de bons exemples du rôle que les syndicats, les associations patronales et le dialogue social peuvent jouer dans la restructuration de différents secteurs. En l'occurrence, le dialogue social tripartite a porté sur la manière de traiter la contraction de ces secteurs et a abouti à un large accord sur un plan social prévoyant la reconversion et l'indemnisation des travailleurs ayant perdu leur emploi.

**105.** Outre qu'ils réduisent les coûts économiques et sociaux qu'entraîne éventuellement l'ajustement, le dialogue et la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche améliorent aussi nettement la qualité des informations disponibles et l'efficacité des décisions – ce qui a de gros avantages du point de vue du développement. Par exemple, on a pu constater que les activités de formation donnent de meilleurs résultats si les syndicats sont associés aux décisions prises à ce sujet<sup>87</sup>. Selon la théorie néoclassique, les syndicats, en négociant des hausses de salaires, limitent la capacité des entreprises de financer des activités de formation. Or de plus en plus d'indices montrent que la représentation collective sur le lieu de travail est étroitement associée à l'investissement dans le capital humain, au niveau de l'entreprise ou de la branche et au niveau national<sup>88</sup>.

**106.** Dans une étude de 1995 sur la formation en entreprise dans les pays en développement, la Banque mondiale passe en revue les différents facteurs qui peuvent inciter un employeur à former son personnel et constate que la syndicalisation a un effet positif sur la formation dans les pays étudiés (Malaisie, Colombie, Mexique et Chine). Il est possible que l'élimination des asymétries d'information, grâce à la négociation collective et à la

<sup>85</sup> E. Lee, 1999, p. 58.

<sup>86</sup> H. Hesler et B. Strath, 1994.

<sup>87</sup> J. Heyes et M. Stuart, 1998.

<sup>88</sup> K. Wever, P. Berg et T. Kochan, 1994; BIT, 2000; BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*; W. Heidemann, E. Ehrenberg, S. Felger et W. Kruse, 1996.

participation des travailleurs, qui permet d'avoir des informations plus précises sur les besoins de valorisation des ressources humaines, pousse les entreprises à investir davantage dans le capital humain. C'est un point important pour le travail décent et le développement, vu que l'investissement dans le capital humain est considéré comme l'un des déterminants les plus importants du développement selon la nouvelle théorie de la croissance <sup>89</sup>.

**107.** Un examen du rôle joué par les associations patronales à l'appui de l'amélioration du capital humain montre que l'organisation des employeurs a un effet favorable sur la qualité des décisions, car elle permet de disposer d'informations plus précises, et aussi que l'action collective est souvent le meilleur moyen de parvenir à des solutions optimales. Individuellement, les employeurs peuvent hésiter à former leur personnel par crainte que d'autres entreprises bénéficient de cet investissement en débauchant les travailleurs nouvellement formés (le problème classique du passager clandestin). Les associations patronales peuvent, elles, lancer des programmes de formation à l'échelle de toute une branche, ce dont profitent toutes les entreprises. Au Brésil, par exemple, dans la Sinos Valley, producteurs et fournisseurs se sont regroupés en une association pour mettre en place des établissements de formation, ce qui renforce la capacité des entreprises locales de saisir les occasions qui se présentent à l'exportation <sup>90</sup>.

## **2. Dialogue social et ajustement au niveau national**

**108.** A d'autres niveaux aussi, les institutions de représentation jouent un rôle important en améliorant la qualité des décisions, en créant un climat de confiance et en motivant les intéressés. Au niveau macroéconomique, les institutions qui se fondent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés aident les pays à trouver un juste équilibre entre objectifs sociaux et objectifs économiques et à définir ainsi une politique mieux intégrée. Par exemple, l'arbitrage entre inflation et chômage peut être facilité par une meilleure coordination des négociations salariales ainsi que par des mesures propres à accroître la productivité (la participation des travailleurs y contribue) et par des accords sur les revenus – dans le cadre du dialogue social bipartite ou tripartite. Des exemples de ces accords nationaux et pactes sociaux bipartites ou tripartites en Europe sont présentés dans le tableau 3 (annexe III).

**109.** Le dialogue social tripartite peut jouer un rôle important en créant un climat de confiance et en favorisant le consensus au sujet des réformes <sup>91</sup>. Il aide à régler les conflits d'intérêts et à parvenir aux arbitrages nécessaires pour un ajustement macroéconomique efficace. Les mesures prises pour rétablir l'équilibre macroéconomique – par exemple, dévaluation de la monnaie ou relèvement des taux d'intérêt – peuvent avoir des conséquences importantes sur le plan distributif. Il faut veiller à ce qu'un conflit qui pourrait naître à propos de ces effets distributifs ne déstabilise pas ou ne retarde pas les efforts visant à rétablir l'équilibre macroéconomique.

<sup>89</sup> Banque mondiale, 1995b.

<sup>90</sup> R. Doner et B. Schneider, 2000.

<sup>91</sup> Des études montrent que la confiance renforce la cohésion sociale, la gouvernance démocratique, l'honnêteté et l'efficacité de l'administration publique et la qualité des politiques économiques. S. Knack, 2000.



- 110.** Rodrik (1999) a montré que les pays qui ont le plus bénéficié de la mondialisation sont ceux qui disposent d'institutions complémentaires aptes à favoriser la conclusion des accords nécessaires pour restaurer la stabilité macroéconomique:

La capacité de maintenir la stabilité macroéconomique face aux turbulences extérieures est le facteur explicatif le plus important de la diversité des résultats économiques des pays en développement après 1975. Les pays incapables d'ajuster leur politique macroéconomique aux chocs de la fin des années soixante-dix et des années quatre-vingt ont fini par voir chuter en flèche la croissance de leur productivité. Cela tient au fait que leurs institutions sociales et politiques n'étaient pas à même de favoriser les accords nécessaires à l'ajustement macroéconomique – il s'agissait de sociétés dans lesquelles les institutions de gestion des conflits étaient faibles. En l'absence d'institutions capables d'intervenir dans les conflits entre groupes sociaux, les ajustements nécessaires pour rétablir l'équilibre macroéconomique sont retardés car les travailleurs, les employeurs et d'autres catégories sociales bloquent la mise en œuvre des politiques budgétaires et des politiques de change ... Pour éviter cette paralysie des politiques et les clivages sociaux, il faut s'appuyer sur des institutions politiques participatives, sur le respect des libertés civiles et politiques, sur une administration de qualité, sur l'Etat de droit et sur des mécanismes d'assurance sociale...<sup>92</sup>

- 111.** Ces observations ont été confirmées par la crise financière asiatique. En général, les pays qui ont le mieux réussi à procéder aux ajustements rendus nécessaires par cette crise sont ceux qui, notamment, ont consulté les partenaires sociaux, ce qui a permis de gérer les conflits<sup>93</sup>. Par exemple, en République de Corée, le dialogue social tripartite engagé à la suite de la crise a permis de parvenir à des compromis<sup>94</sup>.
- 112.** La force relative (ou la faiblesse et l'éparpillement) des syndicats et des organisations patronales détermine en grande partie le succès ou l'échec du dialogue ainsi que sa capacité de faciliter les ajustements et de garantir de meilleurs résultats sociaux et économiques. Beaucoup de pays d'Asie, confrontés aux retombées sociales et économiques de la crise financière, examinent les moyens de renforcer le dialogue social tripartite au niveau national (voir annexe III, tableau 4). A cette fin, il faudra notamment renforcer la capacité et la représentativité des syndicats et des organisations d'employeurs<sup>95</sup>.
- 113.** Le dialogue social peut grandement faciliter l'ajustement, mais la qualité de ce dialogue et son utilité pour l'ajustement diminuent beaucoup si les organisations représentant les travailleurs et les employeurs sont faibles et ne sont guère représentatives ou si certains secteurs de l'économie (par exemple le secteur informel) ne peuvent pas s'organiser ou que les associations qui les représentent sont tenues à l'écart.
- 114.** Il ne faut pas voir dans ces institutions un résultat du développement, un luxe que ne pourraient se permettre que les pays industrialisés. Elles font partie intégrante du processus de développement et sont particulièrement importantes quand il faut mener à bien des réformes et des ajustements. Van der Hoeven et Van der Geest (2000) estiment que le

<sup>92</sup> D. Rodrik, 1999.

<sup>93</sup> D. Rodrik, 1999, et Banque mondiale, mai 2000.

<sup>94</sup> D. Campbell, 1999.

<sup>95</sup> D. Campbell, 2000, et G. Betcherman et R. Islam, 2000.

succès inégal des réformes structurelles en Afrique subsaharienne tient au fait que beaucoup de pays de cette sous-région manquent des institutions nécessaires et qu'on y trouve trop peu d'organisations capables de représenter les intérêts collectifs dans les instances bipartites ou tripartites de consultation. Au lieu de remettre en cause l'existence de ces institutions et leur légitimité – comme certaines conceptions antérieures du développement avaient tendance à le faire –, les stratégies de développement devraient viser à les renforcer en mettant en place des politiques et des cadres institutionnels appropriés.

- 115.** Il importe que l'OIT, en partenariat avec d'autres organisations, s'attache à mieux comprendre le rôle de ces institutions dans des stratégies optimales de développement. Ainsi, y a-t-il certaines variables instrumentales clés du développement qui reviennent régulièrement au cours des négociations et du dialogue (par exemple, formation, objectifs en matière d'inflation, réformes de la politique commerciale)? Qu'est-ce qui est effectivement négocié et quels sont les résultats? En outre, quels sont les politiques et les cadres institutionnels qui permettent d'exploiter les avantages d'une approche participative dans le contexte de la mondialisation de l'économie?

## **B. Promouvoir un développement socialement durable**

- 116.** La mondialisation offre des possibilités nouvelles d'accroître les revenus et de promouvoir l'accès de chacun à un travail décent, mais elle ne débouchera sur un développement socialement durable que si ses avantages potentiels profitent au plus grand nombre et si l'on évite que le coût de l'ajustement pèse de façon disproportionnée sur ceux qui sont les moins à même de le supporter. Il faut donc étudier les moyens d'assurer une distribution équitable des bienfaits de la mondialisation et de limiter son coût pour les catégories sociales les plus démunies.
- 117.** Le respect et la réalisation des principes que sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont l'une des clés d'une répartition plus équitable des bénéfices de la mondialisation. C'est à cette condition que l'on peut, dans le cadre du dialogue et de la négociation, modifier la distribution déterminée par les forces du marché tout en maintenant la compétitivité. Les études montrent que, généralement, la distribution des revenus est plus équitable et qu'il y a moins d'inégalités dans les pays qui sont dotés d'institutions du marché du travail reposant sur la reconnaissance du droit d'organisation et dans lesquels le taux de syndicalisation est élevé, le champ des négociations collectives étendu et la coordination très poussée (voir figures 4, 5 et 6) <sup>96</sup>.
- 118.** Pour des modes plus équitables et durables de développement, il faut aussi que la voix de ceux qui ne participent pas à la mondialisation de l'économie (mais qui risquent néanmoins d'en subir les effets) soit entendue et prise en compte dans des politiques visant à favoriser le développement économique et social dans tous les secteurs. Dans le secteur informel, la réalisation de la liberté d'association, au sens large du terme, donne souvent accès à des possibilités économiques. Les études de plus en plus nombreuses sur le capital social, par exemple, montrent le rôle que les réseaux d'assistance mutuelle et les relations sociales peuvent jouer dans le développement en facilitant l'accès aux possibilités économiques et

<sup>96</sup> L'effet de ces institutions sur la distribution est souligné dans diverses études. Voir par exemple R. Freeman, 1998, R. Flanagan, 1999, et T. Aidt, S. Schlemmer-Schulte et S. Tzannatos, 2000 pour un aperçu de ces études. Voir aussi tableau 5 pour un résumé des corrélations de rang.

aux ressources matérielles<sup>97</sup>. Ces réseaux et associations contribuent aussi beaucoup à faire évoluer la société et favorisent le progrès social. Par exemple, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) joue en Inde un rôle important non seulement en donnant aux femmes un accès à des possibilités économiques et à des emplois, mais aussi en accroissant leur pouvoir et en favorisant des relations sociales plus équitables. Des activités de microfinancement telles que celles de la Banque Grameen, au Bangladesh, montrent que de tels réseaux et associations peuvent jouer un rôle important dans les systèmes qui facilitent l'accès aux ressources financières et donc à des possibilités de revenus. Ces activités ont aussi pour effet que la propriété des entreprises est mieux partagée.

- 119.** La réalisation des principes et droits fondamentaux au travail de tous ceux qui sont actifs dans le secteur informel accroît le sens des responsabilités et l'efficacité des pouvoirs locaux, ce qui ouvre la voie à une allocation et à une utilisation plus justes et efficaces des ressources et, finalement, à des modes plus équitables de développement<sup>98</sup>. L'importance des institutions qui représentent les travailleurs de ce secteur commence à se refléter dans le contenu et l'orientation des politiques des pouvoirs publics. Par exemple, à Durban, en Afrique du Sud, un document définissant la politique qui pourrait être adoptée en faveur de l'économie informelle contient une section qui traite du renforcement de la capacité des organisations représentant les travailleurs de ce secteur.

Le succès de la gestion et de la promotion locales du développement économique dépendra de l'essor des organisations représentant, ainsi qu'il convient, les travailleurs de l'économie informelle. Il est dans l'intérêt des employeurs de ce secteur de pouvoir négocier avec des partenaires puissants et stables. Il faut donc renforcer la capacité de beaucoup d'organisations et associations. Les autorités locales devraient jouer un rôle proactif et novateur en renforçant les organisations des travailleurs du secteur informel qui sont constituées selon les règles, représentatives et transparentes. Cela favorisera l'autorégulation des travailleurs de ce secteur<sup>99</sup>.

- 120.** Le respect des principes et droits fondamentaux au travail considérés permet à des secteurs importants mais jusque-là ignorés de prendre pleinement part au processus de développement. Ce n'est pas un hasard si les sociétés dans lesquelles apparaissent des organisations qui représentent l'économie informelle, ou dans lesquelles les syndicats organisent peu à peu les travailleurs de ce secteur, sont aussi les sociétés qui respectent le mieux les droits démocratiques.
- 121.** Les principes et droits fondamentaux considérés sont à la base du développement d'institutions qui peuvent favoriser la démocratisation à tous les niveaux – démocratie économique sur le lieu de travail, démocratie locale au niveau communautaire, démocratie au niveau national. Les institutions et les organisations fondées sur ces droits élargissent ainsi les libertés humaines. Avec d'autres facteurs, elles peuvent contribuer à ce que les politiques soient élaborées de manière responsable, transparente, démocratique, ce qui est indispensable pour que ces politiques soient efficaces, qu'elles aillent dans le sens de l'intérêt général et qu'elles bénéficient de l'appui nécessaire à leur mise en œuvre. En

<sup>97</sup> Banque mondiale, 2000c, *Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001*, et S. Dhesi, 2000.

<sup>98</sup> Rapport du PNUD sur la pauvreté, 2000.

<sup>99</sup> «Inclusive policy for the informal economy for Durban's north and south central local councils», projet soumis à la Commission du développement et de la planification, 25 juillet 2000.

garantissant le respect des droits considérés dans tous les secteurs de l'économie, ces institutions permettent à des acteurs qui jusque-là ne pouvaient pas se faire entendre de participer au développement, ce qui rend celui-ci plus équitable, plus démocratique et socialement durable.

## VI. Suivi et action de l'OIT: questions suggérées pour la discussion

- 122.** Le présent document est destiné à servir de base à une discussion du groupe de travail sur le lien entre, d'une part, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective et, d'autre part, le développement dans le contexte de la mondialisation économique. Il fait valoir qu'une conception plus large et intégrée du développement économique et social devrait notamment reposer sur une meilleure appréciation du rôle que les organisations d'employeurs et de travailleurs, la négociation collective et le dialogue social jouent à l'appui de l'intégration du travail décent dans les stratégies de développement durable.
- 123.** Les principales questions soulevées dans les parties II à V peuvent être regroupées en quatre catégories, liées les unes aux autres:
- avantages et inconvénients de la mondialisation économique pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés et, compte tenu de ces changements, moyens d'assurer à tous un travail décent;
  - rôle joué par les institutions du marché du travail qui reposent sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés dans la création de certaines des conditions nécessaires à des politiques de développement extraverties;
  - diversité des systèmes de relations professionnelles et possibilité de concevoir dans ce domaine un cadre propre à promouvoir l'efficacité économique;
  - rôle de la représentation, de la négociation et du dialogue dans l'élargissement et l'approfondissement de la participation à la définition des objectifs et des moyens d'action du développement et contribution de ces institutions à un mode mieux intégré et socialement durable de développement.
- 124.** Pour donner suite aux observations que suscitera ce document, il faudra que le Bureau affine ses analyses et que le groupe de travail continue à examiner les éléments du cadre à adopter pour l'intégration des politiques économiques et sociales en vue d'un développement durable dans le contexte de la mondialisation. Les paragraphes 125 à 127 ci-après proposent certaines orientations pour l'année à venir.
- 125.** Le groupe de travail, à l'issue de ses discussions, voudra sans doute envisager la possibilité d'un renforcement du programme actuel du Bureau dans les domaines suivants:
- a) Il faut poursuivre les analyses en vue d'une *meilleure compréhension des avantages et inconvénients de la mondialisation* pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés, ainsi que des stratégies adoptées par les mandants de l'OIT pour relever les défis dans ce domaine (voir paragr. 15-39 ci-dessus). Il faut poursuivre les études théoriques et comparatives sur les relations entre le commerce et l'investissement, d'une part, et, d'autre part, les institutions du marché du travail qui reposent sur la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective (voir paragr. 46 et 50). A ce sujet, le BIT devrait tenir

compte de la nécessité de réunir les informations statistiques plus complètes qui sont nécessaires pour poursuivre les analyses et formuler les politiques (voir paragr. 85).

- b) Il faut continuer à examiner les différentes manières dont les pays s'appuient sur les *institutions qui permettent aux acteurs du marché du travail de faire entendre leur voix* pour exploiter les avantages d'une approche plus participative et intégrée du développement (voir section V). Des études de cas des meilleures pratiques pourraient aider les gouvernements et les partenaires sociaux à donner corps au concept du travail décent dans leurs stratégies nationales de développement durable et dans leurs programmes de lutte contre la pauvreté. Comme il y a tout lieu de croire que la majorité des travailleurs des pays en développement exercent leur activité dans le secteur informel, il faut acquérir une meilleure connaissance des différentes formes d'organisation et de dialogue dans ce secteur ainsi que des liens entre ces institutions, la valorisation du capital social et le développement (voir paragr. 68-69 et 118-120). La conception des systèmes de relations professionnelles dans le secteur public et le rôle qu'ils jouent à l'appui du développement économique et social méritent aussi d'être analysés de façon plus approfondie (voir paragr. 66). Le présent document souligne que le BIT doit continuer à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à développer et renforcer les institutions qui permettent aux travailleurs de faire entendre leur voix.

- 126.** En ce qui concerne son futur programme d'activité, le groupe de travail voudra sans doute examiner comment le BIT peut procéder à des échanges de vues avec les organisations qui sont ses partenaires au sein de la communauté internationale en vue d'un effort mieux coordonné, à l'échelle de tout le système, pour promouvoir la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail considérés dans le cadre d'une stratégie visant à combattre la pauvreté et à accélérer la croissance économique et le progrès social. Compte tenu de la nature promotionnelle de cet effort, il est suggéré que des contacts soient pris avec les organisations internationales compétentes et qu'un rapport décrivant les domaines possibles de coopération soit présenté à la prochaine réunion du groupe de travail (voir paragr. 5-14 et 90-97).
- 127.** Le groupe de travail voudra sans doute réfléchir à la manière dont les faits et les arguments présentés dans ce document pourraient servir à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. L'examen des faits et des études donne à penser que la réalisation de ces principes et droits favorise le développement humain dans le contexte de la mondialisation, mais que les gouvernements, les employeurs et les syndicats doivent accorder plus d'attention au cadre institutionnel dans lequel ces droits sont exercés et à leur relation avec le cadre global nécessaire pour assurer le fonctionnement efficace et équitable des marchés. Cette conclusion générale est conforme à l'importance croissante que l'on accorde, dans les politiques de développement, aux institutions qui favorisent la participation aux décisions stratégiques et l'«appropriation» de ces décisions ainsi qu'à la mise en œuvre de programmes fondés sur un consensus concernant les priorités et les moyens d'action. Le BIT pourrait aussi continuer à étudier la manière dont les entreprises privées utilisent les principes et droits fondamentaux au travail pour devenir plus performantes et accroître leur valeur ajoutée dans le cadre, par exemple, d'initiatives fondées sur le *Pacte global* lancé par le Secrétaire général de l'ONU.
- 128.** Ainsi qu'il ressort de la liste des sujets suggérés pour la discussion, l'analyse du rôle que les principes et droits fondamentaux au travail considérés jouent dans le développement intéresse plusieurs commissions du Conseil d'administration et la plupart des secteurs d'activité du Bureau. Les résultats des discussions du groupe de travail devront être pris en compte lors de la préparation et de la mise en œuvre du programme et budget 2002-03. Ses conclusions guideront aussi l'OIT dans ses rapports avec les autres organisations

internationales et pourraient servir de base à un élargissement du champ des stratégies intégrées de développement.

- 129.** Le présent document fait le bilan de nos connaissances sur un sujet vaste et complexe. Pour atteindre son objectif – un travail décent pour tous –, il faudra que l’OIT s’attache à mieux comprendre comment le respect et la réalisation des principes que sont la liberté d’association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective peuvent favoriser le développement humain. Beaucoup d’autres organismes internationaux sont intéressés par cette question mais, du fait de sa structure et de son mandat, l’OIT est idéalement placée pour être le centre du dialogue et de l’action concernant la manière dont les gens peuvent s’organiser pour atteindre les buts auxquels ils attachent de la valeur et infléchir ainsi le cours de la mondialisation.

Genève, le 16 octobre 2000.

## Annexe I

### Bibliographie

- ACT/EMP 20 avril 1999. *Rapport du colloque international de l'OIT sur l'avenir des organisations d'employeurs* (BIT, Genève).
- Aidt, T., Schlemmer-Schulte, S. et Tzannatos, S. 2000. *Projet* (Banque mondiale, janv. 2000).
- Akerlof, G.A. et Yellen, J.L. 1986. *Efficiency wage models of the labor market* (Cambridge University Press, Cambridge).
- Auer, P. 2000. *Employment revival in Europe* (BIT, Genève).
- Banque mondiale. 1995a. *Rapport sur le développement dans le monde 1995. Le monde du travail dans une économie sans frontières* (Washington, DC).
- . 1995b. *Enterprise training in developing countries: Incidence, productivity effects and policy implications* (H. Tan et G. Batra) (Washington, DC).
- . 1998 «Beyond the Washington Consensus: Institutions matter», *World Bank Latin American and Caribbean Studies* (Washington, DC).
- . 2000a. *Comprehensive development framework: mid-term progress report* (Washington, DC).
- . 2000b. *Voices of the poor: Can anyone hear us?* (Washington, DC).
- . 2000c. *Social capital: A multifaceted perspective*, ouvrage publié sous la direction de P. Dasgupta et I. Serageldin (Washington, DC).
- . mai 2000. *East Asia: Recovery and beyond* (Washington, DC).
- . juin 2000. *Social dimensions of adjustment programs*, document présenté à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le suivi du Sommet social.
- . *Rapport sur le développement dans le monde, 2000/2001. Combattre la pauvreté.*
- Betcherman, G. et Islam, R. 2000. *East Asian labour markets and the crisis: Impacts, responses and lessons* (Banque mondiale/BIT, à paraître).
- Bhagwati, J. 1998. *A stream of windows. Unsettling reflections on trade, immigration and democracy* (MIT, Massachusetts).
- BIT. 1994. *Liberté syndicale et négociation collective, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 81<sup>e</sup> session, 1994.*
- . 1997. *Le travail dans le monde* (Genève).
- . 1998a. *Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation*, rapport présenté à la réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, Genève.
- . 1998b. *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99* (Genève).

- . 1999a. *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.
  - . 1999b. Conclusions et recommandations du Colloque international sur les syndicats dans le secteur informel, 18-22 oct. 1999 (doc. TUIS/1999/1).
  - . 1999c. *Etudes par pays sur l'impact social de la mondialisation. Rapport final*, document GB.276/WP/SDL/1 présenté au Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international, 276<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, nov. 1999.
  - . 1999d. *Négocier la flexibilité* (Genève).
  - . 1999e. Discours d'Amartya Sen à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (<http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc87/a-sen.htm>).
  - . 2000a. *Votre voix au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 88<sup>e</sup> session, Genève.
  - . 2000b. Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, Genève, 15-19 mai 2000, document technique de base (<http://mirror/public/english/dialogue/govlab/papers/2000/mewnp.htm>).
  - . 2000c. *Homeworkers: Towards improving their working conditions in the textile, clothing and footwear industries*, rapport de Catherine Barne (Genève).
  - . 2000d. *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, Conférence internationale du Travail, 88<sup>e</sup> session.
- Blinder, A. (directeur de publication). 1990. *Paying for productivity* (The Brookings Institution, Washington, DC).
- Brown, D. 2000. *International trade and core labour standards: A survey of recent literature*, document préparé pour la mise à jour de l'étude de 1996 de l'OCDE.
- Bruno, M. et Sachs, J. 1985. *The economics of worldwide stagflation* (Basil Blackwell, Oxford).
- Calmfors, L. et Driffil, J. 1988. «Centralization of wage bargaining», *Economic Policy*, avril, 13-61.
- Campbell, D. 1999. *Globalization and change: Social dialogue and labor market adjustment in the crisis-affected countries of East Asia* (document non publié).
- . 2000. *Trends in ASEAN industrial relations: Notes from the field* (BIT, à paraître).
- CEPALC, 2000. Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, *Panorama social de America Latina, 1999-2000*.
- Charnovitz, S. 1987. «L'influence des normes internationales du travail sur le système du commerce mondial. Aperçu historique», *Revue internationale du Travail*, vol. 126, n° 5, sept.-oct. 1987 (BIT, Genève).
- Clague, C. (directeur de publication). 1997. *Institutions and economic development: Growth and governance in less-developed and post-socialist countries* (Johns Hopkins University Press, Baltimore et Londres).
- De Silva, S. 1998. «Performance-related and skill-based pay: An introduction», ACT/EMP/17, Bureau des activités pour les employeurs (BIT, Genève).



- . 2000. «Impact of competition on social dialogue, labour relations, human resource development and productivity roles of employers and employers' organizations», dans l'ouvrage de J. Prokopenko: *Competition: An agenda for the 21st century* (BIT, Genève).
- Dhesi, S. 2000. «Social capital and community development», *Community Development Journal*, vol. 35, n° 3, juillet 2000 (Oxford University Press).
- Doner, R. et Schneider, B. 2000. *The new institutional economics, business associations and development*, document DP/110/2000 (Institut international d'études sociales, BIT, Genève).
- Flanagan, R. 1999. «Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII (sept. 1999) pp. 1150-1175.
- Fonds monétaire international. *Perspectives de l'économie mondiale 2000/1*.
- Freeman, R. 1996. «International labour standards and world trade: Friends or foes?», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Schott: *The world trading system: Challenges ahead* (Institute for International Economics, Washington, DC).
- . 1998. «War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?», *Labour Economics*, 5 (1998), 1-24.
- . 2000. «Single peaked vs. diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes», *NBER Working Paper Series*, n° 7557, fév. 2000 (<http://www.nber.org/papers/w7556>).
- . et Medoff, J. 1984. *What do unions do?* (Basic Books, New York).
- Heidemann, W., Ehrenberg, E., Felger, S. et Kruse W. 1996. *Continuous vocational training in Europe: Documentation on the social dialogue* (Sigma, Berlin).
- Hesler, H. et Strath, B. 1994. «Restructuring at the industry level: Resolving the shipbuilding crisis in Germany and Sweden», dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Sengenberger et D. Campbell: *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring* (Institut international d'études sociales, BIT, Genève), pp. 206-228.
- Heyes, J. et Stuart, M. 1998. «Bargaining for skills: Trade unions and training at the workplace», *British Journal of Industrial Relations*, 36:3, sept. 1998.
- Hirshman, A. 1970. *Exit, voice and loyalty* (Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts).
- Hirst, P. et Thompson, G. 1996. *Globalization in question* (Blackwell Publishers, Royaume-Uni).
- Knack, S. 2000. *Trust, associational life and economic performance* (Banque mondiale).
- Krueger, A. et Pischke, P. 1997. «Observations and conjectures on the U.S. employment miracle», *NBER Working Paper Series*, n° 6146, août 1997 (<http://www.nber.org/papers/w6146>).
- Kruse, D. et Blasé, J. 1995. «Employee ownership, employee attitudes and firm performance», *NBER Working Paper Series*, n° 5277, sept. 1995.
- Kucera, D. 2001. *Gender, growth and trade: The miracle economies of the postwar years* (Routledge, Londres).
- Layard, R. et Nickell, S. 1998. «Labour market institutions and economic performance», *CEP Discussion Paper*, n° 407, sept. 1998 (Centre for Performance, LSE, Londres).
- Lee, E. 1997. «Mondialisation et normes du travail: un tour d'horizon», *Revue internationale du Travail*, vol. 136, n° 2.

- . 1998. «Les droits syndicaux: une perspective économique», *Revue internationale du Travail*, vol. 137, n° 3.
- . 1999. *La crise financière asiatique. Les enjeux d'une politique sociale* (BIT, Genève).
- Levine, D. 1995. *Reinventing the workplace* (The Brookings Institution, Washington, DC).
- Maskus, K. 1997. «Should core labour standards be imposed through international trade policy?», Policy Research Working Paper n° 1817 (Banque mondiale).
- Metcalf, D. 1987. «Labour market flexibility and jobs: A survey of the evidence from OECD countries with special reference to Europe», dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Layard et L. Calmfors: *The fight against unemployment: Macroeconomic papers from the Centre for European Studies* (MIT Press, Cambridge, Massachusetts).
- Nickell, S. 1997. «Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America», *Journal of Economic Performance*, vol. 11, n° 3, pp. 55-74.
- . et Nunziata, L. 2000. «Employment patterns in OECD countries» (Centre for Economic Performance, LSE, Londres).
- North, D. 1997. «The contribution of the new institutional economics to an understanding of the transition problem», conférence annuelle UNU/WIDER, 7 mars 1997 (<http://www.wider.unu.edu/northpl.html>).
- OCDE. 1996. *Le commerce, l'emploi et les normes du travail. Une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international* (Paris).
- . 1997. *Perspectives de l'emploi*, juillet 1997 (Paris).
- . 1999. *Perspectives de l'emploi*, juin 1999 (Paris).
- . 2000. *An update of the 1996 study. Trade, employment and labour standards: A study of core workers' rights and international trade*.
- PNUD. *Rapport mondial sur le développement humain 2000* (DeBoeck Université, Paris et Bruxelles, 2000).
- . Rapport sur la pauvreté 2000. *Vaincre la pauvreté humaine* (New York).
- Rama, M. 1995. «Do labour market and adjustment policies and institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean», *Labour*, numéro spécial (Blackwell, Oxford).
- . 1997. «Organized labour and the political economy of labour market distortions», *The World Bank Economic Review*, mai 1997, vol. 11, n° 2.
- Rodgers, G., Fóti, K. et Lauridsen, L. 1996. *The institutional approach to labour and development* (Portland, Londres).
- Rodrik, D. 1996. «Labour standards and international trade: Do they matter and what do we do about them» dans l'ouvrage publié sous la direction de Robert Z. Lawrence, Dani Roderick et John Whalley: *Emerging agenda for global trade: High stakes for developing countries* (Johns Hopkins University Press, Washington, DC).
- . 1999. *The new global economy and developing countries: Making openness work* (Johns Hopkins University Press, Baltimore).
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (Random House, New York).

- Serven, L. et Solimano, A. 1993. *Striving for growth after adjustment: The role of capital formation*, Regional and Sectoral Studies (Banque mondiale, Washington, DC).
- Solow, R. 1997. *What is labour market flexibility? What is it good for?* British Academy, 30 oct. 1997 (<http://britac3.britac.ac.uk/pubs/keynes/97/index.html>).
- Soskice, D. 1990. «Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries», *Oxford Review of Economic Policy*, 6(4): 36-61.
- Stern, R. 1996. «Issues of trade and international labour standards in the WTO system», Université du Michigan, séminaire de recherche sur l'économie internationale, document n° 387.
- Stiglitz, J. 2000. *Democratic development as the fruits of labour*, allocution prononcée devant l'Industrial Relations Research Association, Boston, janv. 2000.
- Thomas, H. 1999. *Trade unions and development*, document DP/100/1999 (Institut international d'études sociales, BIT, Genève).
- Traxler, F., Kittel, B. et Lengauer, S. 1997. «Globalization, collective bargaining and performance», *Transfer* (Bruxelles), 4/97.
- . 1998. «Collective bargaining and the OECD: Developments, preconditions and effects», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, n° 2.
- Tyson, L. et Levine, D. 1990, dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Blinder: *Paying for productivity* (The Brookings Institution, Washington, DC).
- Van der Hoeven, R. et Taylor, L. «Structural adjustment, labour markets and employment: Some considerations for sensible people», *Journal of Development Studies*, avril 2000, vol. 36, n° 4.
- . et Van der Geest, W. 2000. *Adjustment employment and missing institutions in Africa* (BIT, Genève).
- Visser, J. 2000. *Trends in unionization and union presence* (BIT, à paraître).
- Wever, K., Berg, P. et Kochan, T. 1994. *The role of labour market institutions in employee training: Comparing the United States and Germany*, working paper n° 114 (Economic Policy Institute, Washington, DC).

## Annexe II

### Statistiques

#### A. Taux de syndicalisation

	Année	%	Année	%	Variation
<b>Afrique</b>					
Afrique du Sud	1985	27,6	1995	54,1	26,5
Botswana			1995	11,5	
Cameroun			1995	14,7	
Cap-Vert			1995	16,9	
Côte d'Ivoire			1995	13,0	
Egypte	1985	42,7	1995	38,8	-3,9
Erythrée			1995	7,2	
Ethiopie			1995	4,1	
Gabon			1995	2,0	
Ghana <sup>a</sup>	1990	25,9			
Guinée			1995	2,5	
Kenya <sup>a</sup>	1985	41,9	1995	16,9	-25,0
Mali			1995	13,7	
Maroc			1995	4,8	
Maurice <sup>a</sup>	1985	34,8	1995	25,9	-8,9
Mauritanie			1995	2,7	
Namibie			1995	22,0	
Nigéria <sup>a</sup>			1995	17,2	
Ouganda <sup>a</sup>	1989	7,8	1995	3,9	-3,9
Sénégal			1995	21,9	
Swaziland <sup>a</sup>			1995	22,4	
Tanzanie, Rép.-Unie de			1995	17,4	
Tunisie			1995	9,8	
Zambie <sup>a</sup>	1985	18,8	1995	12,5	-6,3
Zimbabwe <sup>a</sup>	1985	11,6	1995	13,9	2,3
<b>Amériques</b>					
Antigua-et-Barbuda			1995	53,8	
Argentine	1986	67,4	1995	38,7	-28,7
Bolivie <sup>a</sup>			1994	16,4	
Brésil			1995	43,5	
Canada	1985	37,1	1998	30,1	-7,0
Chili <sup>a</sup>	1985	11,6	1995	15,9	4,3
Colombie	1985	11,2	1995	7,0	-4,2
Costa Rica	1985	29,1	1995	16,6	-12,5
République dominicaine	1985	18,9	1995	17,3	-1,6
El Salvador	1985	8,3	1995	10,7	2,4
Equateur			1995	9,8	
Etats-Unis	1985	18,0	1998	13,9	-4,1
Guatemala	1985	8,1	1995	4,4	-3,7
Guyana			1995	25,2	
Honduras <sup>a</sup>			1994	4,5	
Mexique	1985	59,6	1995	42,8	-16,8

	Année	%	Année	%	Variation
Nicaragua <sup>a</sup>			1995	23,4	
Panama	1991	20,1			
Paraguay			1995	9,3	
Pérou			1995	7,5	
Uruguay <sup>a</sup>	1990	19,9	1993	11,6	-8,3
Venezuela	1985	29,8	1995	17,1	-12,7
<b>Asie et Pacifique</b>					
Australie <sup>a</sup>	1986	45,6	1998	26,0	-19,6
Bangladesh	1985	15,3	1995	7,5	-7,8
Hong-kong, Chine	1985	16,8	1998	21,5	4,3
Corée, République de	1985	12,4	1995	12,7	0,4
Inde	1985	26,5	1995	15,2	-11,3
Indonésie			1995	3,4	
Israël	1985	100,0	1995	23,0	-77,0
Japon	1985	28,4	1998	22,5	-5,9
Jordanie	1985	27,6			
Malaisie <sup>a</sup>			1995	13,4	
Nouvelle-Zélande	1985	43,5	1995	21,7	-21,8
Pakistan	1985	6,4	1995	5,5	-0,9
Philippines	1985	24,1	1995	30,2	6,1
Singapour	1985	19,4	1995	15,7	-3,7
Thaïlande	1985	4,3	1995	4,2	-0,1
<b>Europe</b>					
Allemagne	1991	35,9	1998	26,2	-9,7
Autriche	1985	51,6	1998	38,5	-13,1
Azerbaïdjan	1985	96,3	1995	63,8	-32,5
Belgique	1985	50,7	1995	53,8	3,1
Bulgarie	1985	62,3	1995	58,2	-4,1
Chypre	1985	62,7	1995	53,7	-9,0
Danemark	1985	78,6	1998	75,7	-2,9
Espagne	1985	9,3	1997	16,3	7,0
Estonie	1985	82,5	1995	36,1	-46,4
Finlande <sup>b</sup>	1985	69,1	1998	79,0	9,9
France	1985	13,9	1998	10,0	-3,9
Grèce	1985	36,7	1995	24,3	-12,4
Hongrie	1985	80,4	1995	60,0	-20,4
Irlande	1985	56,3	1998	42,2	-14,1
Islande			1995	85,0	
Italie	1985	42,3	1998	38,0	-4,3
Luxembourg	1985	49,7	1995	43,4	-6,3
Malte	1985	47,9	1995	65,1	17,2
Norvège	1985	55,9	1998	55,4	-0,5
Pays-Bas	1985	28,0	1998	23,1	-4,9
Pologne	1985	58,8	1995	33,8	-25,0
Portugal			1995	25,0	
Roumanie	1985	50,7	1995	40,7	-10,0
Royaume-Uni	1985	45,4	1995	32,8	-12,6
Russie, Fédération de			1995	74,8	
Slovaquie	1985	76,9	1995	61,7	-15,2

	Année	%	Année	%	Variation
Suède	1985	81,5	1998	88,0	6,5
Suisse <sup>b</sup>	1985	27,5	1998	22,4	-4,2
République tchèque	1985	76,9	1995	42,8	-34,1
Turquie	1985	29,2	1995	33,6	4,4

Notes: <sup>a</sup> Effectifs syndicaux en pourcentage de la main-d'œuvre non agricole. <sup>b</sup> Secteur privé uniquement.

Méthodologie: voir BIT: *Le travail dans le monde 1997-98* (Genève, 1997), pp. 283-286.

Source: BIT.

## B. Caractéristiques de la négociation collective

	Année	Taux de couverture (%)	Coordination <sup>1</sup>
<b>Afrique</b>			
Afrique du Sud	1995	49	2
Ghana	1995	25	1,5
Kenya	1995	35	1,5
Maurice	1995	40	1
Nigéria	1995	40	1,5
Ouganda	1995	25	1
Swaziland	1995	25	1
Zambie	1995	30	1
Zimbabwe	1995	25	1,5
<b>Amériques</b>			
Argentine	1995	72,9	1,5
Bolivie	1995	11,1	0,5
Canada	1999	33,4	1
Chili	1995	12,7	1,5
El Salvador	1995	13,2	1
Etats-Unis	1999	15,3	1
Guyana	1995	27	1
Honduras	1995	12,7	1
Nicaragua	1995	38,3	1
Panama	1995	16	1
Uruguay	1993	21,6	1,5
<b>Asie et Pacifique</b>			
Australie	1995	65	1,5
Inde	1995	<2	1
Japon	1995	21	2,5
Malaisie	1995	2,6	1
Nouvelle-Zélande	1995	23,1	1
Philippines	1995	3,7	1,5
Singapour	1995	18,8	3
Thaïlande	1995	26,7	1
<b>Europe</b>			
Allemagne	1996	90	2+
Autriche	1995	98	3
Belgique	1995	90	2+
Danemark	1995	55	2+
Espagne	1996	82	2
Finlande	1995	67	2+

	Année	Taux de couverture (%)	Coordination <sup>1</sup>
France	1995	90	2
Grèce	1995	90	1
Hongrie	1995	45	1,5
Irlande	1990	90	2,5
Norvège	1996	66	2,5
Pays-Bas	1996	80	2+
Royaume-Uni	1994	25,6	1
Suède	1995	85	2+
Suisse	1994	50	2
République tchèque	1995	55	1

<sup>1</sup> De 1 (décentralisation/absence de coordination) à 3 (centralisation/coordination). La coordination peut être officielle ou tacite. Méthodologie: voir BIT: *Le travail dans le monde 1997-98* (Genève, 1997), p. 287. Source: BIT.

## Annexe III

## Tableaux

Tableau 1. Informalisation de la relation salariale en Amérique latine

	Année	Emploi sans contrat écrit (en pourcentage de l'emploi salarié urbain total)	Emploi temporaire
Argentine	1990	21,9	
	1996	33,0	
	1997		17,9
Brésil	1990	35,1	
	1996	46,3	
Chili	1990	15,1	11,0
	1998	22,2	16,9
Colombie	1989	37,5	6,6
	1996	31,0	20,0
Costa Rica	1981		1,1
	1990		9,4
	1997		9,5
Mexique	1989	32,4	
	1998	37,7	
Paraguay	1995	64,9	
Pérou	1989	29,9	
	1997	41,1	

Source: CEPALC, 2000.

Tableau 2. Croissance du PIB dans certains pays

	Croissance annuelle moyenne du PIB (%) 1990-1998	Taux de couverture conventionnelle (%)	Taux de syndicalisation (%)	Niveau de la négociation collective
Finlande	2,2	67,0	78,1	N/S,E
Kenya	2,2	35,0	16,9	N/S,E
Zimbabwe	2,3	25,0	13,9	N/S,E
Pays-Bas	2,6	80,0	23,5	N/S
Nigéria	2,6	40,0	17,2	...
Nicaragua	2,8	38,3	23,4	N/S,E
Danemark	2,9	55,0	75,9	N/S
Nouvelle-Zélande	3,1	23,1	21,7	E

Note: N/S: national/sectoriel; E: entreprise.

Sources: Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2000-01*, et BIT.



Tableau 3. Pactes sociaux et accords nationaux en Europe

	Titre	Observations
Allemagne	(Alliance pour l'emploi 1995-96) Alliance pour l'emploi, la formation et la compétitivité 1999	
Autriche	Dialogue social institutionnel ( <i>Paritätische Kommission</i> )	
Belgique	(Pacte global 1993)	Législation
	(Contrat d'avenir 1996)	Législation
	Accord central 1998-99	Limites légales étroites
Danemark	Norme informelle de modération salariale (zone DM), 1987	
Espagne	Pacte de Tolède sur l'avenir de la sécurité sociale 1996	Gouvernement et syndicats
	Pacte sur la stabilité de l'emploi et la négociation (réformes) 1997	Bipartite
Finlande	(Pacte de stabilité 1991)	
	Pactes sociaux I (1996-97) et II (1998-99)	
	(Contrat social 2000)	
France	(Tentative d'établissement d'un dialogue social national en 1997)	Législation
Grèce	Pacte de confiance 1997	Dialogue social intermittent
Irlande	PNR, Reprise nationale 1987-1991	
	PESP, Progrès économique et social 1991-1994	
	PCW, Compétitivité et travail 1994-1997	
	Partenariat 2000 (1997-2000)	
Italie	Accord national sur la suppression de la <i>scala mobile</i> 1992	
	Protocole de Ciampi 1993 (réforme de la fixation des salaires)	
	Réforme des pensions 1995	Gouvernement et syndicats
Norvège	Pacte pour l'emploi 1996 (réforme du marché du travail)	
	Pacte social pour la croissance et l'emploi 1998 (Pacte de Noël)	
	Accord sur la politique des revenus 1987-88	Bipartite
	Alternative solidarité 1992-1997 (Accord de base 1998-99)	
Pays-Bas	Wassenaar (modération salariale) 1982	Bipartite
	Convergence et concertation (institutions) 1993	
	Une nouvelle voie (décentralisation) 1993	Bipartite
	Flexibilité et sécurité 1996	Bipartite
Portugal	Agenda 1997-2002	Bipartite
	Accord économique et social 1990	Sans le principal syndicat
	Accord sur la concertation sociale à court terme 1996	Sans le principal syndicat
	Accord de concertation stratégique 1997-1999 (Europacte 2000)	Sans le principal syndicat
Suède	(Tentatives d'établissement d'une norme salariale Euro 1995)	
	Accord 1997 (Pacte de croissance 1998)	Bipartite Bipartite

Note: Accords tripartites (syndicats, employeurs et gouvernement), sauf indication contraire. Les tentatives qui ont échoué sont indiquées entre parenthèses.

Source: Visser, J. 2000.

Tableau 4. Evolution de la législation et des politiques des Etats membres de l'ANASE

Cambodge	Le Code du travail de 1997 encourage la création de syndicats et dispose que des représentants du personnel doivent être élus par les salariés, ce qui permet à ces derniers de faire entendre leur voix avant même la création d'un syndicat. Le Cambodge a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT en 1999. En octobre 1999, pour la première fois, il a convoqué un comité consultatif national dans lequel sont représentés toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs récemment créées ainsi que les ministères chargés de l'économie et du travail.
Indonésie	La promulgation de la nouvelle loi sur la main-d'œuvre (1998) a été suspendue dans l'attente d'une révision qui reflétera la transition vers la démocratie. L'Indonésie a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Des projets de lois sur les syndicats et sur le règlement des différends ont été élaborés. L'Indonésie procède à un réexamen des mécanismes tripartites compte tenu de la prolifération des organisations de travailleurs après le départ de Suharto. Le ministère du Travail (DEPNAKER) ne devrait plus être le seul ministère à participer à ces mécanismes.
République démocratique populaire lao	Les nouvelles lois du travail et leurs décrets d'application visent à faciliter la transition vers l'économie de marché. Les lois contiennent des dispositions au sujet de la création de syndicats et prévoient la mise en place de mécanismes tripartites au niveau national. Pour l'instant, l'effort vise à faire mieux connaître la législation du travail.
Philippines	Il est envisagé de réformer la loi fondamentale du travail afin d'atténuer le caractère antagoniste des relations professionnelles. Parallèlement, les pouvoirs publics s'attachent depuis quelques années à promouvoir la coopération entre travailleurs et employeurs par la création de conseils dans les entreprises.
Thaïlande	Le Parlement a révisé les deux lois fondamentales du travail, qui portent l'une sur le secteur public et l'autre sur le secteur privé. La réforme de la Loi sur les relations professionnelles dans les entreprises d'Etat rétablit les droits syndicaux dans ces entreprises. Celle de la Loi sur les relations professionnelles (secteur privé) vise à mieux protéger les syndicalistes et, selon la version du gouvernement, entraînera la création de comités d'entreprise dans lesquels le rôle des syndicats sera protégé.
Viet Nam	Le Code du travail de 1995 encourage la création de syndicats dans les entreprises. Il est en cours de révision, l'objectif étant d'améliorer les conditions dans lesquelles les syndicats peuvent se créer et être reconnus. Parallèlement, les pouvoirs publics appuient la création de mécanismes tripartites nationaux et provinciaux; un projet financé par le PNUD a été lancé en 1999 afin de promouvoir ces mécanismes.

Source: Campbell, D. 1999.

Tableau 5. Corrélations de rang de Spearman

	Taux de syndicalisation	Taux de couverture conventionnelle	Coordination des négociations collectives
Part des échanges (% PIB PPA) 1998	0,287*	0,407*	0,481*
Inflation (1990-1998)	-0,015	-0,193	-0,439*
Indice de Gini	-0,457*	-0,597*	-0,590*

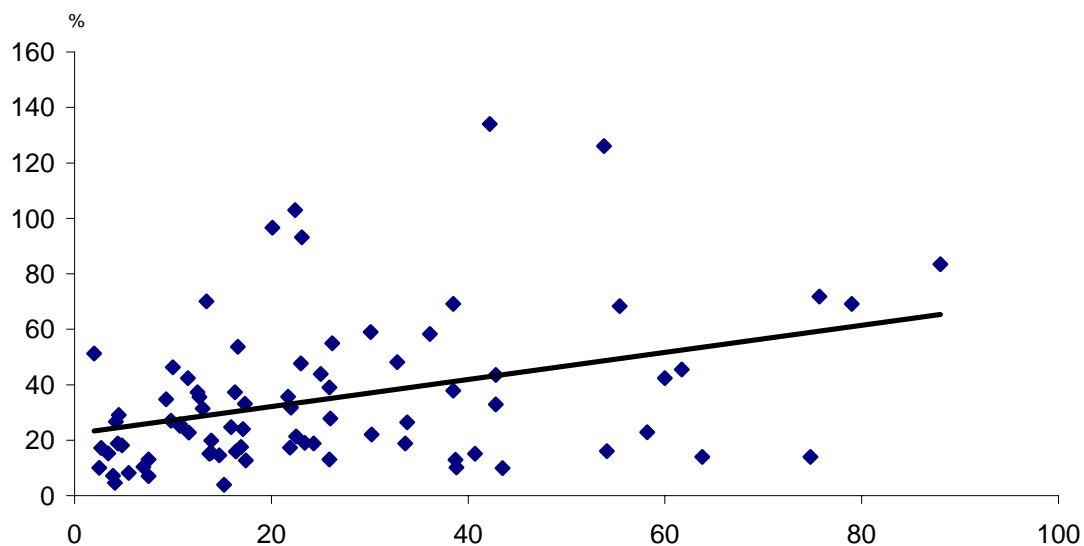
\* Significatif à 1 pour cent.

Sources: Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2000-01*, et BIT.

## Annexe IV

## Figures

**Figure 1: Part du commerce (% du PIB PPA) en 1998 et taux de syndicalisation**

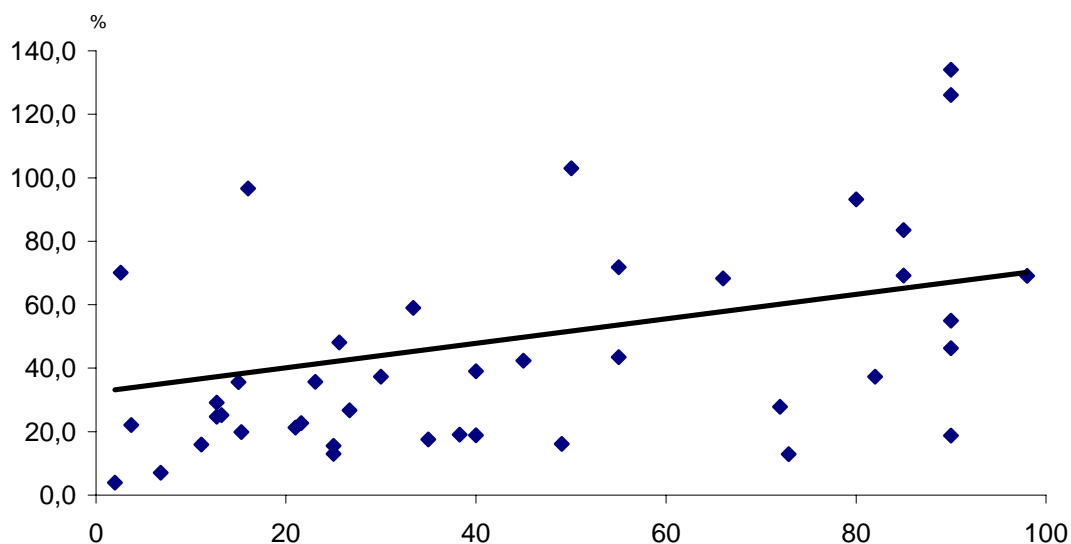


**Note:** L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.

**Sources:** Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.

**Coefficient de rang de corrélation de Spearman:** 0,287 (significatif à 1 pour cent).

**Figure 2: Part du commerce (% du PIB PPA) en 1998 et pourcentage de salariés couverts par une convention collective**

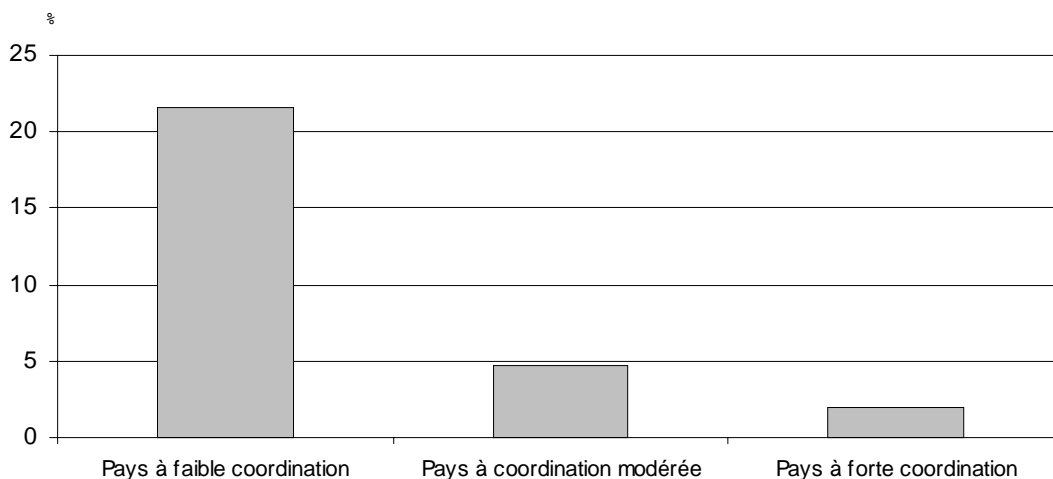


**Note:** L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.

**Sources:** Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.

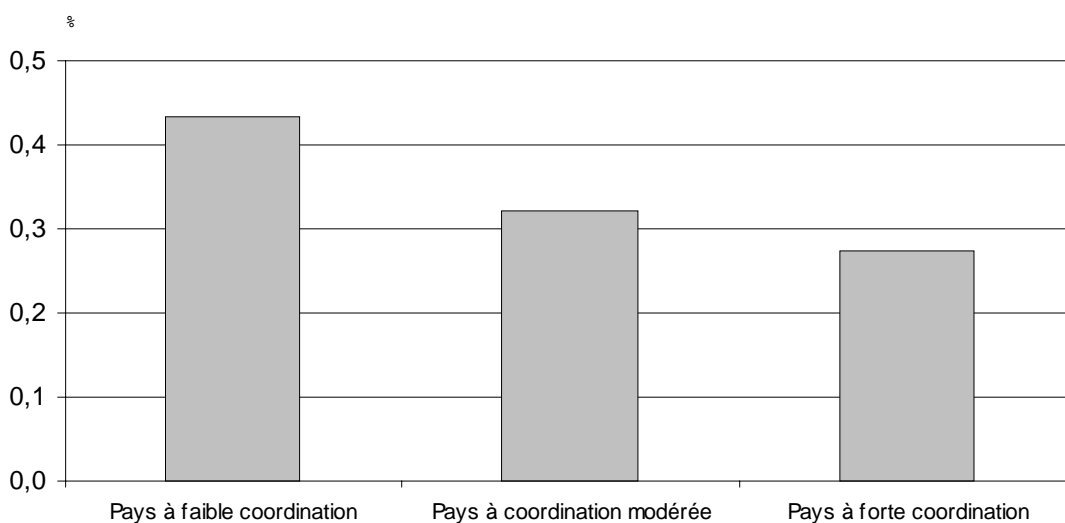
**Coefficient de rang de corrélation de Spearman:** 0,407 (significatif à 1 pour cent).

**Figure 3: Hausse annuelle moyenne des prix à la consommation entre 1990 et 1998 et coordination des négociations collectives**



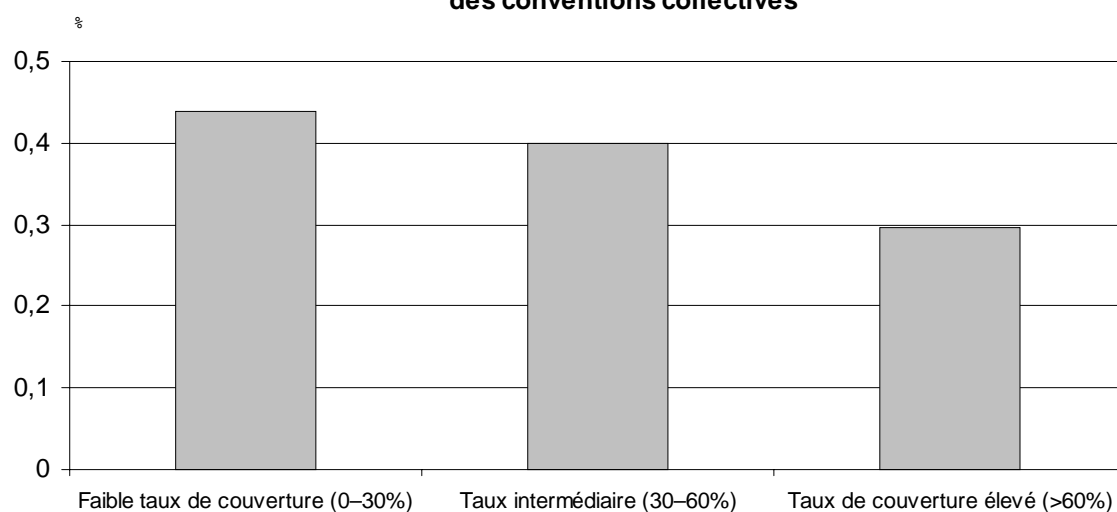
**Note :** L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.  
**Sources :** Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.  
**Coefficient de rang de corrélation de Spearman :** -0,439 (significatif à 1 pourcent).

**Figure 4: Inégalité et coordination des négociations collectives**



**Note :** L'indice de Gini sert à mesurer l'inégalité. L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.  
**Sources :** Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.  
**Coefficient de rang de corrélation de Spearman :** -0,590 (significatif à 1 pourcent).

**Figure 5: Inégalité et pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives**

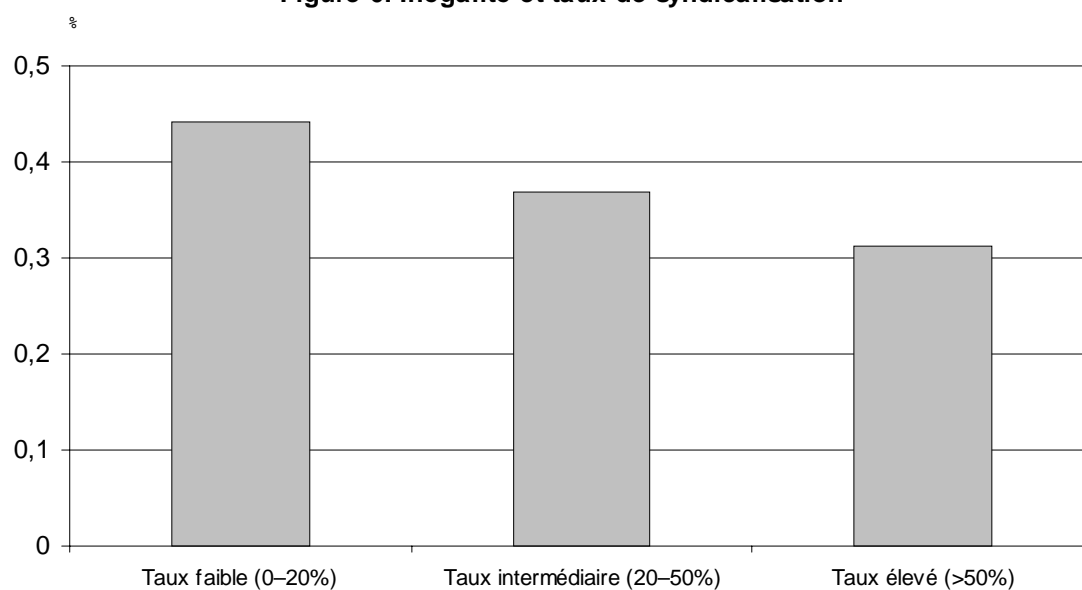


**Note** : L'indice de Gini sert à mesurer l'inégalité. L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.

**Sources** : Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.

**Coefficient de rang de corrélation de Spearman** : -0,597 (significatif à 1 pourcent).

**Figure 6: Inégalité et taux de syndicalisation**



**Note** : L'indice de Gini sert à mesurer l'inégalité. L'échantillon comprend des pays développés et des pays en développement.

**Sources** : Banque mondiale (*Rapport sur le développement dans le monde 2000*) et BIT.

**Coefficient de rang de corrélation de Spearman** : -0,457 (significatif à 1 pourcent).