

Le dilemme de la création d'emplois et du travail décent

Edward Webster

Le prix de la Chine

En août 2010, des représentants du gouvernement sud-africain ont entrepris de fermer des usines de vêtements et de textiles à Newcastle, dans la province du KwaZulu-Natal. Cette action est intervenue au mépris des manifestations de colère des travailleurs qui protestaient parce que les propriétaires les payaient moins que le salaire minimum légal de 324 rand (49 dollars EU) par semaine. Les propriétaires des usines disaient qu'ils ne pouvaient pas payer plus et survivre compte tenu des importations de textiles chinois bon marché.

Mondialement, l'industrie des vêtements et des textiles est en grande partie contrôlée par un groupe oligopolistique de grands détaillants et de fabricants de produits de marque, qui imposent leurs spécifications aux fournisseurs – prix bas, qualité élevée et délais d'exécution courts. Mais, en raison de l'appréciation de la monnaie locale (le rand) depuis 2003, de la fin de l'Arrangement multifibre (AMF) en 2004 et des coûts de main-d'œuvre relativement élevés, l'Afrique du Sud n'a plus d'avantage comparatif dans une économie mondiale intégrée¹.

Le dilemme du travail décent

Ce problème n'est pas propre à l'Afrique du Sud. L'existence d'une fabrication fragmentée et sous-traitée, allant de pair avec des pratiques d'achat très dures, milite contre le versement d'un salaire permettant de vivre décemment dans le secteur mondial des vêtements. Et cela, en dépit du fait qu'il existe un consensus général dans tous les compartiments du secteur pour estimer qu'une augmentation des coûts unitaires de main-d'œuvre d'un montant proportionnel à ce qui est considéré comme un salaire assurant des conditions d'existence convenables n'aurait qu'une incidence négligeable sur les prix de détail des vêtements (Miller et Williams, 2009).

Ces pressions concurrentielles se traduisent par une érosion des emplois locaux dans les secteurs à bas salaires de la main-d'œuvre mondiale, comme l'illustre le cas de Newcastle, où les coûts de main-d'œuvre constituent une faible proportion des coûts totaux de production. En moyenne, les salaires représentent moins de 0,5 pour cent

du prix de détail des sweat-shirts de marque. Miller et Williams concluent qu'une amélioration ne sera possible que si l'on accepte une négociation collective par l'intermédiaire des syndicats dans les usines des fournisseurs.

Andre Kriel, le secrétaire général du Syndicat sud-africain des travailleurs du textile et de l'habillement (SACTWU), exprime un point de vue similaire :

«Certains employeurs de Newcastle attendent de nous que nous abaissions les salaires et que nous participions à la concurrence mondiale en tant que pays à bas salaires. C'est là une vision à court terme et irréaliste. Si nous abaissions les salaires, les autres pays réagiront en abaissant encore davantage les leurs – une spirale négative vicieuse. Se laisser piéger dans une course vers le bas n'est pas une option viable. L'autre option, celle que nous soutenons, n'est pas uniquement axée sur les salaires, mais comporte aussi une solution de long terme, durable et fondée sur les droits humains. Elle nécessite le respect de nos lois, le travail décent, un objectif d'amélioration de la productivité, la modernisation du travail, le perfectionnement des qualifications des travailleurs, l'amélioration de la qualité, la diversification de la gamme des produits et le respect des délais de fabrication» (Kriel, 2011).

Un nouveau modèle de travail

Les travailleurs des pays en développement, dès les années 1970 et 1980 au Brésil, en République de Corée et en Afrique du Sud, se sont donné les moyens de déterminer

Les travailleurs [...] au Brésil, en République de Corée et en Afrique du Sud, se sont donné les moyens de déterminer leur propre avenir

leur propre avenir. Refusant désormais d'accepter d'être considérés soit comme des victimes, soit comme l'élite des travailleurs, ils ont pris le contrôle de leur vie, se sont mis en grève et ont entamé un combat pour établir des syndicats démocratiques. Tandis que l'OIT débattait de la manière de réagir à la «découverte» du secteur informel au Kenya en 1972, Ela Bhatt avait commencé d'organiser

ces travailleurs en un syndicat, l'association des femmes établies à leur propre compte (Self Employed Women's Association – SEWA).

Une nouvelle approche du travail a fait son apparition dans le Sud, qui ne considère pas le travail décent comme un obstacle ou un élément surajouté au développement,

Le travail [...] est le maillon manquant dans le discours actuel sur le développement

mais vise au contraire à intégrer le travail décent dans un modèle de développement alternatif. Le travail, selon moi, est le maillon manquant dans le discours actuel sur le développement; aucune des théories dominantes sur la mondialisation n'intègre le combat pour la réalisation

du travail décent dans leurs trajectoires de développement. Les trois théories dominantes concernant la mondialisation – le libéralisme néoclassique, les théories réformistes sociales ou anticapitalistes/autonomistes qui alimentent le mouvement

actuel d'opposition à la mondialisation, et le développement fondé sur l'interventionnisme de l'État – considèrent le combat pour la réalisation du travail décent soit comme un obstacle, soit comme un élément surajouté (Bowles, 2010).

Le déficit de travail décent

Au cours de mes travaux de recherche sur la vie professionnelle, j'ai assisté à l'érosion des relations professionnelles ordinaires, à l'augmentation des emplois dépourvus de sécurité, de faible qualité et non essentiels, parallèlement à l'expansion de l'économie informelle et du chômage de grande envergure. Ces emplois n'ont pas les caractéristiques du travail décent telles que les définit l'OIT; ils ont, autrement dit, un «déficit de travail décent».

Ce déficit peut être défini comme l'absence des quatre objectifs du travail décent: absence de possibilités d'emploi suffisantes, protection sociale inadéquate, refus de reconnaître les droits au travail, et lacunes du dialogue social. «C'est l'écart qui existe entre le monde dans lequel nous travaillons et l'espoir d'une vie meilleure» (BIT, 2001). Cette absence peut être qualifiée de quadruple déficit: déficit d'emploi; déficit de droits; déficit de protection sociale; et déficit de dialogue social (*ibid.*, p. 8 à 11).

La crise économique qui a commencé à la fin de 2008 a accéléré cet enchaînement qui a conduit au sauvetage généralisé des banques et maintenant aux programmes d'austérité assortis de réductions des emplois et des avantages dans le secteur public. Beaucoup de pays n'embauchent plus d'agents de la fonction publique à titre permanent et recrutent dans le cadre de contrats de courte durée. Pour ceux qui sont dans l'économie informelle, la situation est pire car leurs revenus sont réduits de 50 pour cent, selon les estimations.

Intégrer le travail décent dans un autre mode de développement possible

Comment ce déficit de travail décent peut-il être réduit? Cela ne peut être fait qu'en élaborant un objectif de long terme qui intègre le travail décent dans le mode de croissance du pays considéré. Autrement dit, l'objectif que constitue le travail décent devrait être vu comme un objectif à réaliser progressivement. Tout simplement, cela suppose d'admettre que le travail décent n'est pas un objectif immédiatement réalisable. Chaque pays devra prendre en compte son contexte social et économique spécifique et se fixer une série d'objectifs pour le présent immédiat, le moyen terme et le long terme.

Les gouvernements ainsi que les syndicats et les associations d'employeurs de certains pays en développement ont entrepris de déterminer comment ces objectifs de long terme pouvaient être réalisés. L'étape cruciale pour faire avancer ce débat a été la démonstration qu'un ensemble élémentaire de prestations de sécurité sociale, ou au moins de certaines parties de ces prestations, était d'un coût abordable pour les pays en développement. Dès lors qu'on prenait conscience de ce que, à court terme, il était

possible d'imaginer d'établir un seuil global de protection sociale – une pension de retraite de base, des allocations familiales, un accès aux soins de santé, des dispositifs de garantie temporaire de l'emploi ou d'allocations pour les chômeurs de longue durée –, on brisait le sort du «mythe de l'inaccessibilité économique» (Cichon, Behrendt et Wodsak, 2011).

Mais si l'on veut que ces politiques ne soient pas de simples déclarations de principe, il faut affecter des ressources à la mise en œuvre de ces cadres d'action. La seule façon de créer des emplois durables est de faire en sorte que les «mauvais» emplois deviennent de «bons» emplois en perfectionnant les compétences et en améliorant les infrastructures.

Le travail décent est un objectif de long terme réalisable

Cette tentative d'élaboration d'un autre mode de développement possible n'est pas une quelconque aventure révolutionnaire hors du commun, une sorte de «charge contre des moulins à vent». Au contraire, il s'agit bien de nager dans le sens du courant en fondant l'innovation politique sur des initiatives de politique sociale porteuses de fruits. C'est ce qui se passe dans des pays comme le Brésil, avec la mise en œuvre d'un régime d'allocations familiales subordonnées à certaines conditions, la Bolsa Família; l'Inde, avec le programme national Mahatma Gandhi de garantie de l'emploi rural (Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme – MGNREGS) – une garantie de cent jours de travail rémunéré pour chaque foyer rural –; et l'Afrique du Sud, qui teste une garantie d'emploi de deux jours par semaine avec le programme de travail communautaire (Community Work Programme – CWP).

Le Sud est confronté à une énorme tâche: se débarrasser du fardeau du passé et relever le défi de la mondialisation. Si nous prenons la modeste somme de 1500 rand par mois (250 dollars EU) comme salaire minimum «décent», alors plus de 10 millions d'individus sur les 19 millions de travailleurs qui composent la main-d'œuvre de l'Afrique du Sud souffrent d'un déficit de travail décent. Mais la difficulté n'est pas d'ordre financier, elle réside dans une vision à long terme des stratégies de croissance future. C'est une question d'établissement de priorités et de volonté politique. Selon les estimations, le MGNREGS en Inde coûte 1,3 pour cent du PIB. Les estimations concernant un dispositif similaire en matière d'emploi en Afrique du Sud donnent un coût qui varie entre 1 et 3 pour cent du PIB.

Mais il y a des signes d'un réveil de la société civile et d'un renouveau du mouvement syndical dans le Sud qui pourraient se traduire par une pression de la base susceptible non seulement de rassembler les travailleurs salariés et la masse de ceux qui sont dans le travail informel et précaire, mais aussi de les joindre aux mouvements d'opposition à la marchandisation de la nature et de l'argent dans le cadre d'un nouveau mode de développement créateur d'emplois et soucieux d'écologie.

Note

¹ Il n'entre pas dans le cadre du présent article d'examiner la validité des allégations des employeurs, selon lesquelles ils ne peuvent pas payer le salaire minimum. Cela nécessiterait de procéder à une décomposition des prix d'une usine de Newcastle et de déterminer les conséquences d'un prix/coût minimal de la main-d'œuvre pour les détaillants du secteur des vêtements en Afrique du Sud.

Références

- Bowles, P. 2010. «Globalization's problematic for labour: Three paradigms», *Global Labour Journal*, vol. 1, n° 1.
- BIT. 2001. *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89^e session (Genève).
- Cichon, M.; Behrendt, C.; Wodsak, V. 2011. *The UN Social Protection Floor Initiative: Turning the tide at the ILO Conference 2011* (Berlin, Fondation Friedrich Ebert).
- Kriel, A. 2011. «Self-interest is spurring the 'white knights' of Newcastle», *Mail & Guardian Online*.
- Miller, D.; Williams, P. 2009. «What price a living wage? Implementation issues in the quest for decent wages in the global apparel sector», *Global Social Policy*, vol. 9, n° 1, pp. 99-125.

Edward Webster dirige actuellement une équipe de chercheurs qui a pour objectif d'élaborer un outil permettant de surveiller la réalisation du travail décent dans la province de Gauteng, en Afrique du Sud. L'ouvrage le plus récent qu'il a coécrit, *Grounding globalization: Labour in the age of insecurity*, a reçu en 2008 le prix du meilleur livre sur le travail décerné par l'American Sociological Association (ASA).