

L'évolution des conditions de travail dans le monde

Georges Spyropoulos *

Les conditions dans lesquelles les hommes et les femmes accomplissent leur travail sont au cœur même du mandat de l'Organisation Internationale du Travail depuis sa création en 1919.

Or, en dépit des progrès réalisés depuis bientôt soixante ans — auxquels l'OIT a d'ailleurs contribué par ses activités normatives de recherche et de coopération technique — les conditions de travail d'un très grand nombre de travailleurs restent mauvaises ou posent des problèmes nouveaux. Cependant longtemps sacrifiée aux préoccupations matérielles, l'aspiration fondamentale de l'homme à une meilleure qualité de la vie a commencé, depuis une dizaine d'années, à prendre la forme d'une véritable prise de conscience collective.

Dès 1974, la Conférence internationale du Travail avait souligné dans une résolution que « le problème de l'amélioration du travail et de son environnement devrait être considéré comme un tout dans lequel de nombreux facteurs touchant le bien-être physique et mental du travailleur sont étroitement liés ». En 1975, le rapport soumis annuellement à la Conférence internationale du Travail était consacré au problème des conditions et du milieu de travail (1). A l'issue du débat auquel a donné lieu ce rapport, la Conférence a adopté à l'unanimité une résolution : l'amélioration des conditions et du milieu de travail et du bien-être des travailleurs restait la mission primordiale et permanente de l'OIT. Elle demandait que l'OIT lance un programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT). La conception générale de ce programme ayant été approuvée en 1976, il est maintenant devenu opérationnel.

Tout programme tient sa justification et sa vigueur de la nécessité. Pourquoi donc le PIACT ? On peut considérer que ce programme est la réponse de l'OIT à une prise de conscience qui se manifeste tant au niveau national que sur le plan international.

Au niveau national : un enjeu politique

La tendance vers l'amélioration de la qualité de la vie de travail est devenue — à côté de la participation des travailleurs aux décisions qui concernent directement leur vie professionnelle — un enjeu politique et économique, notamment dans les pays industrialisés. Contrairement à ce que certains observateurs pensaient, cette tendance n'a pas été balayée par la conjoncture économique difficile des dernières années et la gravité de la situation de l'emploi. Il est permis d'affirmer qu'il s'agit là d'une tendance durable, « car elle soulève des problèmes de société, pour ne pas dire des problèmes de civilisation » (2). Dans les pays en voie de développement, face à des conditions de travail dont l'évolution n'a pas été à la mesure de la croissance économique, la mise en œuvre de politiques nationales d'amélioration des conditions et du milieu de travail commence à apparaître comme devant faire partie intégrante de toute politique bien conçue de développement.

Au niveau international, le lancement par l'OIT d'un programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail repose sur la nécessité de repenser l'action de l'Organisation dans un domaine essentiel depuis sa création, mais dont les résultats apparaissaient insuffisants en raison de la dimension et de la complexité des problèmes à résoudre. Partant de la constatation que les domaines traditionnellement séparés de la sécurité et de l'hygiène du travail, d'une part, et des autres conditions de travail (temps de travail, rémunération, organisation du travail, relations sociales dans les entreprises) et de vie (logement, services sociaux, loisirs, etc.), de l'autre, tendent à s'articuler étroitement dans le cadre de notions plus larges (telles que la qualité de la vie de travail, le milieu de travail), la prise de conscience consistait à aborder désormais les problèmes des conditions et du milieu de travail dans une optique globale. Il s'agissait, par conséquent, de donner une nouvelle et vigoureuse impulsion à l'action future de l'OIT dans ce domaine et de mieux intégrer les différents aspects de cette action.

C'est à un bref aperçu des principales manifestations de cette double prise de conscience — d'abord, au niveau national, et ensuite sur le plan international — et aux actions auxquelles elles ont donné lieu qu'est consacré cet article.

Taylor en question

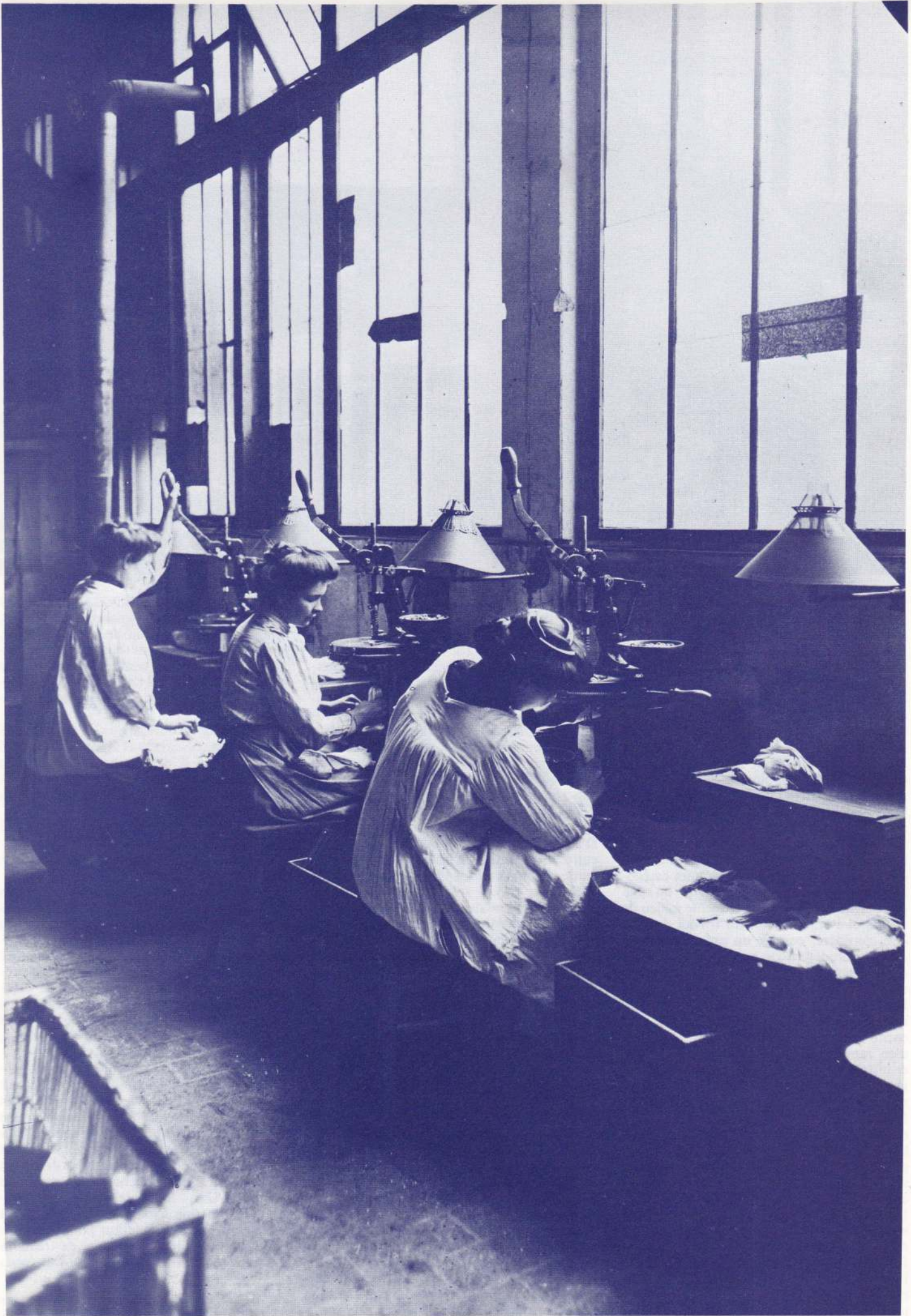
Une notion plus claire point à l'horizon de ce que devraient être la fonction du travail dans la société comme dans la vie de l'individu et par voie de conséquence, le statut du travail. Par secousses ou lente évolution, sous la poussée de crises économiques et sociales et d'une germination continue des idées, un modèle de croissance nouveau semble se dessiner, dans lequel la qualité de la vie dispute le pas aux préoccupations matérielles.

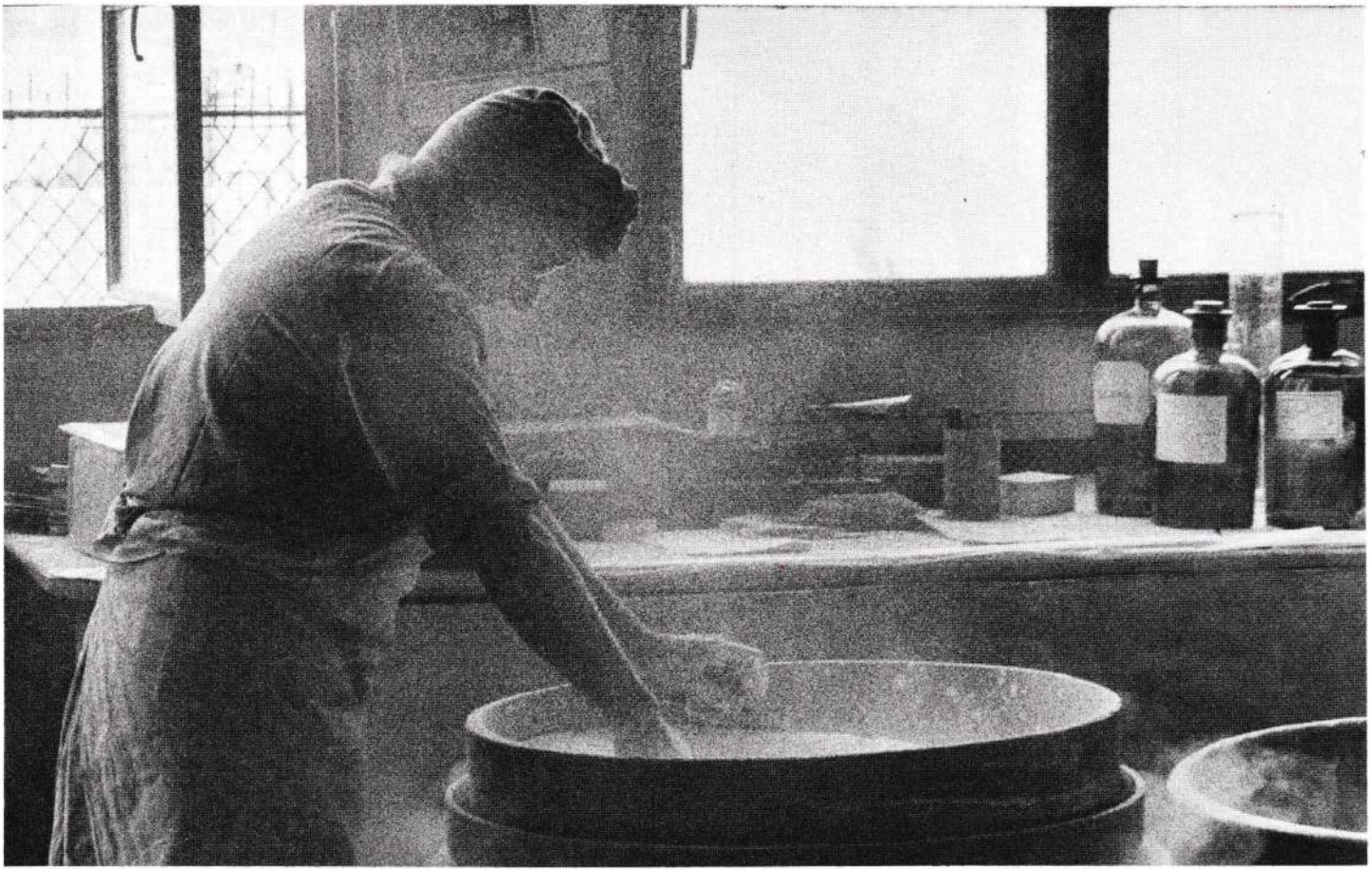
Si les premières manifestations d'inquiétude à l'égard de l'application des principes

(1) BIT : *Pour un travail plus humain : les conditions et le milieu de travail* rapport du Directeur général à la Conférence Internationale du Travail, 1975, et résolution adoptée (Genève, 1976).

(2) Jean de Givry : « L'OIT et la qualité de la vie de travail. Un nouveau programme international : le PIACT ». *Revue internationale du Travail*, vol. 117, n° 3, mai-juin 1978.

* Chef du Service des conditions de travail et de vie, Bureau International du Travail, Genève, Suisse.





d'organisation du travail dérivés de travaux de Taylor sont déjà anciennes, c'est surtout à partir des années 1950-1960 que les manifestations de l'insatisfaction engendrée par le travail salarié se sont multipliées dans les sociétés industrialisées. Bien que le problème semble se poser avec une acuité particulière pour les ouvriers spécialisés et les manœuvres de l'industrie (notamment en raison du caractère répétitif et parcellaire de leur travail), il intéresse également d'autres couches de la population salariée, qu'il s'agisse d'ouvriers qualifiés, d'employés de bureau, de techniciens ou encore de cadres. Bien entendu, le degré et les raisons d'insatisfaction varient énormément d'un pays à l'autre, d'un secteur de l'activité économique à l'autre et entre les différentes catégories de travailleurs. Cependant, un peu partout, le postulat selon lequel le milieu de travail et l'organisation du travail doivent être considérés comme un cadre immuable — puisque déterminé par un ensemble de contraintes techniques et économiques — commence à être remis en question.

Les manifestations de ce phénomène de rejet d'un système reposant sur la seule efficacité économique sont connues. Il suffira d'en rappeler les principales : absentéisme et instabilité du personnel, surtout chez les jeunes travailleurs ; absence d'enthousiasme dans le travail, voire apathie et indifférence ; signes de surmenage ou encore mauvaise qualité de travail, avec pour corollaire, une baisse de la productivité ; multiplication des conflits et des grèves, parfois sauvages, concernant les conditions d'exécution du travail.

Les causes du problème sont également connues. Elles peuvent être regroupées autour de deux principaux points. D'une part, les frustrations résultant de la survivance de l'organisation traditionnelle du travail salarié dans un monde bouleversé par le progrès technique et secoué par de profondes muta-

tions politiques, sociales et morales. On pense en particulier aux problèmes posés par les cadences de travail, de déplacement de la pénibilité du travail : moins d'efforts musculaires, mais davantage de tension nerveuse, des tâches répétitives parcellaires et monotones, l'apparition de risques nouveaux (p. ex. utilisation de nouvelles substances chimiques), la rigidité de l'organisation du temps de travail, des structures hiérarchiques souvent désuètes ne tenant pas compte des changements intervenus dans les concepts traditionnels de l'autorité et de l'inégalité, le caractère impersonnel des relations sociales dans les entreprises, etc.

D'autre part, il existe un décalage croissant entre le niveau d'instruction des travailleurs, de plus en plus élevé, et le caractère étriqué du travail salarié, ne requérant le plus souvent que des connaissances élémentaires. De nos jours, nombreux sont ceux qui, dans plusieurs pays, ont dénoncé la présence de systèmes de formation et d'éducation qui ne tiennent pas suffisamment compte des besoins de l'industrie et des services et l'absence d'une orientation professionnelle et de carrière basée sur une analyse de la personnalité du travailleur, ainsi que sur les perspectives d'emploi.

L'Europe : à la pointe du progrès...

Rien d'étonnant donc à ce que, dans ce contexte, on ait assisté ces cinq à dix dernières années au lancement de nombreuses initiatives gouvernementales, ni que diverses organisations syndicales aient placé les conditions et le milieu du travail au centre de leurs préoccupations, ni encore que les employeurs aient pris eux-mêmes l'initiative de lancer des expériences nouvelles en matière d'organisation du travail et d'aménagement du temps de travail. Quel que soit le terme utilisé pour désigner les program-

mes ainsi proposés et lancés — humanisation du travail, satisfaction au travail, milieu de travail, qualité de la vie de travail, etc. — ceux-ci reflètent tous une préoccupation commune : le besoin d'accorder une plus grande priorité à l'amélioration du contenu du travail et des conditions de son exécution.

C'est surtout en Europe que le regain d'intérêt pour les conditions et le milieu de travail a donné lieu à de nombreuses initiatives gouvernementales, syndicales et patronales et à un essor législatif et institutionnel sans précédent.

Un certain nombre de gouvernements ont jugé utile de jouer en la matière ce rôle de catalyseurs que les organisations professionnelles attendent d'eux.

Depuis le début des années 1970, plusieurs enquêtes ont été entreprises, souvent par des groupes paritaires ou tripartites de travail en République fédérale d'Allemagne, en Belgique, en France, au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves. Ces activités ont été prolongées dans différentes directions : création d'institutions destinées à l'amélioration du milieu du travail, adoption de nouvelles législations, encouragement de la recherche, campagnes de sensibilisation, etc.

C'est ainsi qu'ont vu le jour un vaste programme d'action pour la recherche sur l'humanisation de la vie professionnelle en République fédérale d'Allemagne, une Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail en France, une unité spéciale pour l'étude des questions du milieu au sein du Département de l'Emploi au Royaume-Uni. Dans le cadre du Programme d'action sociale des Communautés européennes, une Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a été créée récemment à Dublin (3). Des fonds

(3) Voir l'article de G. Seguin, 2000 n° 42 : « Vivre en 1990 », (1978).



spéciaux pour l'amélioration du milieu de travail ont été créées dans plusieurs pays : Fonds pour le milieu de travail, alimentés par les employeurs, créés au Danemark et en Suède, Fonds d'amélioration des conditions de travail créé en 1976 en France, Fonds d'humanisation des conditions de travail créé en 1978 en Belgique, etc.

De plus, un grand nombre de textes législatifs et réglementaires d'une grande portée ont été promulgués au cours des dernières années dans la plupart des pays membres des Communautés européennes, ainsi qu'en Norvège, en Suède et ailleurs. Une énumération exhaustive de ces textes n'est pas possible dans le cadre du présent article. Une mention spéciale doit cependant être faite de la récente législation des pays scandinaves (Danemark, Norvège, Suède) sur le milieu de travail : législation innovatrice et, par certains de ses aspects, véritablement révolutionnaire, trouvant un cadre privilégié dans la politique de démocratie industrielle pratiquée de longue date dans ces pays.

A l'Est aussi...

Un mouvement parallèle vers la mise en place de nouvelles politiques nationales d'amélioration des conditions de travail peut être observé dans les pays de l'Europe de l'Est. Les organisations syndicales sont étroitement associées à l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques. En URSS, par exemple, un conseil scientifique chargé de coordonner les activités concernant la protection des travailleurs, a été créé sous les auspices de la Commission des sciences et des techniques du Conseil des ministres de l'URSS et du Conseil central de la Confédération des syndicats. Le Conseil des ministres de l'URSS a par ailleurs ordonné à tous

les ministères et autorités de tenir compte des recommandations de la première conférence des centrales syndicales européennes (1975) concernant la sécurité et l'hygiène du travail, ainsi que le milieu de travail, lors de construction ou de la transformation des installations industrielles. Des programmes nationaux de sécurité et d'hygiène ont été mis sur pied conjointement par le gouvernement et les syndicats en Bulgarie, en Hongrie et en Roumanie. Enfin, les Confédérations nationales des syndicats tchécoslovaques et yougoslaves ont adopté en 1976 un certain nombre d'importantes déclarations sur l'amélioration du milieu de travail.

L'OIT : une politique « maximaliste »

Le Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) lancé en 1976 donne un nouveau visage à l'action traditionnelle de l'OIT dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail.

Quatre idées servent de fondement au PIACT. En premier lieu, l'idée que les problèmes des conditions et du milieu de travail doivent être abordés dans une optique globale, en prenant en considération toutes les dimensions du problème et en s'efforçant de mettre en relation des éléments non encore rapprochés. Comprendre les interactions entre les différents éléments qui constituent le système des conditions et du milieu de travail est indispensable pour maîtriser l'ensemble. Il ne s'agit donc pas de globaliser au sens d'agir sur tous les aspects à la fois, au risque de se disperser ou d'ajouter les difficultés, mais de prendre conscience que les actions isolées sont limitées dans leur portée et que, au moment d'agir, on doit être attentif à l'interdépendance qui existe entre les différents éléments de la situation de l'homme au travail.

De plus, l'invitation qui a été faite par la Conférence internationale du Travail aux Etats membres à se fixer des objectifs définis pour améliorer les conditions et le milieu de travail repose sur l'idée que les mauvaises conditions de travail ne sont pas inévitables. Cette approche volontariste implique notamment la volonté de ne pas rester sur la défensive, mais d'adopter une stratégie offensive d'amélioration des conditions de travail dans le cadre d'une politique économique et sociale d'ensemble. Le corollaire d'une telle vision est le passage d'une politique « minimaliste », visant à protéger simplement le minimum sur le plan de la santé des travailleurs (à corriger ou à compenser les situations les plus abusives), à une politique « maximaliste » visant à faire tout ce qui est possible pour assurer de meilleures conditions de travail et de bien-être, dans une optique de prévention.

Une troisième idée qui sous-tend le nouveau programme de l'OIT est celle de la participation de toutes les parties et personnes intéressées à la mise en œuvre des programmes d'amélioration des conditions et du milieu de travail. Condition *sine qua non* du succès de ces programmes, le principe de participation implique, d'une part, un débat de fond au niveau national afin de fixer d'un commun accord les grandes lignes de la politique nationale. Il implique d'autre part — et surtout — la concertation au niveau des entreprises : employeurs à convaincre en raison principalement des aspects économiques et travailleurs devant participer aux décisions, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs syndicats (ce qui suppose la reconnaissance de la liberté syndicale, la présence de syndicats représentatifs et un degré suffisant d'intérêt pour les questions des conditions de travail).

Le lancement du PIACT a permis à l'OIT de donner une nouvelle impulsion à son action

dans le domaine des conditions de travail. Il n'est pas possible de donner un aperçu des activités développées depuis 1976 en fonction de ces trois objectifs : respect de la vie et de la santé des travailleurs, temps libre pour le repos et les loisirs, un travail plus intéressant. On peut cependant constater, d'ores et déjà, que les premières activités tendant à rendre le milieu de travail plus humain sont encourageantes. Bien entendu, un effort de sensibilisation soutenu et de longue haleine reste encore à faire pour atteindre les objectifs que l'OIT s'est fixés et en particulier pour faire prévaloir le modèle de croissance dont le PIACT est le reflet : un modèle conçu pour l'homme, lui permettant de satisfaire ses besoins et ses aspirations et de s'épanouir dans et par son travail, comme en dehors de son travail.

Dans ce domaine, beaucoup dépend, en définitive, du degré de volonté et de l'aptitude des sociétés nationales (les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et leurs organisations) à faire de cette conception de la croissance une réalité de tous les jours. C'est seulement si cette volonté et cette aptitude existent que l'OIT pourra jouer efficacement le rôle qui est le sien : celui de forum international de réflexion, de cadre d'action facilitant, au-delà de la diversité des situations nationales, l'émergence de tendances convergentes.

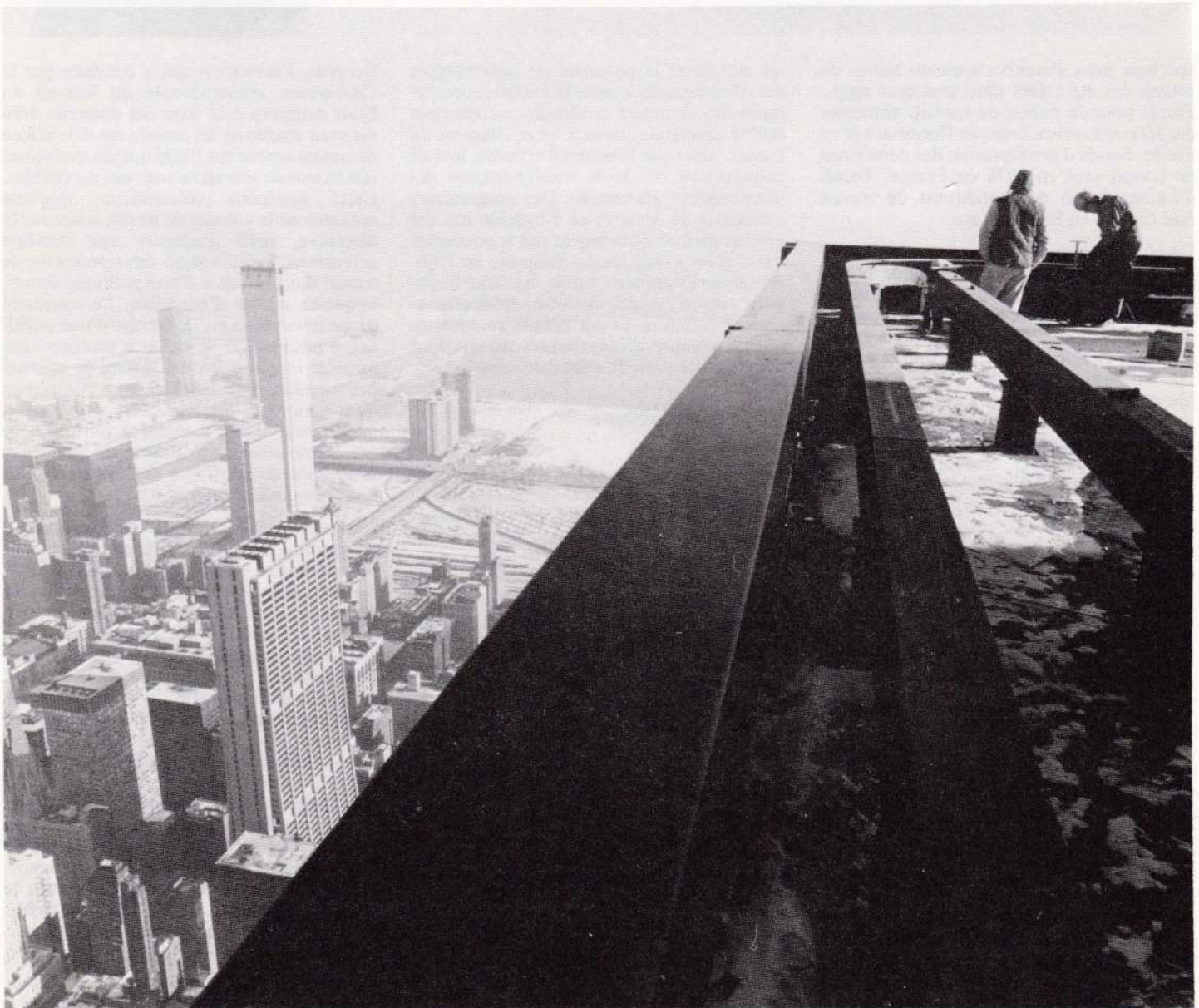
G.S.

Le travail par équipes en Europe (en % de la population active)

On suppose que le travail par équipes touche, selon les pays, de 15 à 30 pour cent de la population active ; dans l'ensemble, la moitié de ces travailleurs seraient employés suivant un système à trois équipes et devraient donc travailler de nuit, soit de façon intermittente, soit, pour certains, régulièrement. De 1954 à 1974, leur nombre aurait augmenté, selon les estimations très approximatives qui peuvent être faites d'après les données disponibles, de 100 pour 100. Autant qu'il est possible de le déterminer, cette progression aurait eu lieu dans la plupart des pays industrialisés à économie de marché. On observe cependant d'intéressantes variations, d'un pays à l'autre et à l'intérieur même de chacun, dans l'importance et le développement de cette forme de travail.

	1950	57	58	59	60	63	65	67	68	70	71	72	74	75	1976
France				17,8									31,3		
R.F.A.					12										27,1
Angleterre									19,3						23,2
Suède		13										21			
Norvège		20,4									24,4				
Pays-Bas					10,2								10,3		
Japon										12,7					12,4

Source : B.I.T., Genève



Le travail en équipe en France

Évolution du travail en équipe dans les industries de transformation (en %)

	1959	1963	1970	1974
Proportion des établissements ayant organisé un travail en équipes successives	14,4	16,8	17,8	18,8
Proportion des ouvriers travaillant en équipes successives	17,8	23,0	25,5	31,3

Source : Enquêtes trimestrielles du ministère du Travail.

Travail en équipe selon la taille des établissements dans les industries de transformation en 1974

Établissement	de 10 à 49 salariés	de 50 à 199 salariés	de 200 à 499 salariés	de 500 et + salariés	Ensemble
Proportion des ouvriers travaillant en équipes successives	8,6	18,2	33,7	48,9	31,3

Source : Enquêtes trimestrielles du ministère du Travail.

Évolution du travail en équipe dans quelques branches

Branche.....	1957	1959	1963	1970	1974
Production des métaux	28,0	54,6	64,0	88,6	77,2
Première transformation des métaux.....	14,7	17,3	21,1	24,6	29,7
Mécanique générale	9,9	8,2	13,5	15,3	17,6
Construction de machines.....	7,7	14,7	20,4	29,1	39,3
Construction électrique	8,6	9,4	11,2	15,9	21,6
Industrie textile.....	34,0	37,4	44,6	47,0	50,2
Mat. de construction - Verre.....	15,3	19,9	25,5	31,2	38,4
Chimie - Caoutchouc.....	14,5	26,4	35,4	?	40,2
I.A.A.....	10,5	11,1	15,0	17,2	21,6
Papier - Carton	22,2	28,3	30,8	45,4	52,6
Industrie polygraphique.....	7,8	15,9	24,5	26,1	33,8
Industries de transformation (n.c. bâtiment)	14,3	20,1	25,0	25,5	31,3
Toutes activités	10,3	14,2	18,7	16,0	21,0

Source : Ministère du Travail, Division de la Statistique et des études.

Le travail à la chaîne en France

D'après l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail en avril 1974, ce type d'organisation concerne :

- 6 % des ouvriers,
- 9 % des ouvriers dans les industries de transformation,
- 24 % des ouvriers dans l'industrie de la chaussure et de l'habillement,
- 22,5 % des ouvriers dans la fabrication de produits pharmaceutiques,

51 % des ouvriers à la chaîne sont des femmes (40 % de la population active ouvrière sont des femmes).