

Distr.
GÉNÉRALE

CES/SEM.41/3 (Summary)
16 février 2000

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

**COMMISSION DE STATISTIQUE et
COMMISSION ÉCONOMIQUE
POUR L'EUROPE**

**OFFICE STATISTIQUE DES
COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
(EUROSTAT)**

**CONFÉRENCE DES STATISTIENS
EUROPÉENS**

**ORGANISATION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL**

Séminaire commun CEE-Eurostat-OIT
sur la mesure de la qualité de l'emploi
(Genève, 3-5 mai 2000)

Mesure de la qualité de l'emploi : introduction et vue d'ensemble

Communication sollicitée présentée par les Communautés européennes (Eurostat) et
le Bureau de statistique du Bureau international du Travail (BIT)

Résumé

1. C'est avec raison que l'on considère la création d'emplois comme un grand pas vers la réduction du niveau de chômage. Toutefois, la croissance de l'emploi et les réformes du marché du travail ont conduit les responsables politiques, les partenaires sociaux, les chercheurs et le grand public à se demander si la "qualité" des emplois créés s'améliorait en même temps que leur nombre augmentait. On est de plus en plus conscient qu'il faut moins s'intéresser à l'aspect purement quantitatif des choses (nombre d'emplois ou de personnes employées et volume de l'emploi) qu'à leur dimension qualitative. L'objectif final est d'assurer des chances égales d'accès à un "emploi convenable" pour les femmes et les hommes, selon les termes du Directeur général du BIT. Par emplois convenables, on entend davantage que des emplois offerts en nombre suffisant et dont le niveau de productivité et la rémunération soient satisfaisants. On entend aussi le respect des normes de travail adoptées au niveau international en matière de droits au travail et de conditions d'emploi et de travail, y compris la sécurité et la santé des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. En outre, dans la Stratégie européenne de l'emploi, la qualité de

l'emploi est une question clef dans la modernisation de l'organisation du travail en vue de concilier souplesse et sécurité.

2. Le fait que le titulaire d'un emploi considère que celui-ci est bon ou mauvais dépend dans une certaine mesure de sa perception des choses et de ses préférences, celles-ci pouvant varier au cours du temps en fonction des changements de la conjoncture économique ou de sa situation personnelle. Il semble donc impossible de mesurer la qualité de l'emploi en tant que telle.

On peut en revanche recueillir des données sur des aspects importants de la situation de l'emploi rarement abordés par les programmes ordinaires de statistiques du travail et pour lesquels il n'existe pas encore d'ensemble reconnu d'indicateurs. La "qualité de l'emploi" désigne alors une série de caractéristiques qui permettent de déterminer la mesure dans laquelle l'emploi satisfait certains besoins communément acceptés. La mesure de la qualité de l'emploi consiste à identifier ses caractéristiques pertinentes et à recueillir des statistiques correspondantes.

3. Un premier ensemble de caractéristiques se rapportant à la qualité de l'emploi concerne les arrangements contractuels qui sont associés aux diverses formes d'emploi et leurs conséquences pour les conditions d'emploi et de travail (sécurité du travail, temps de travail, rémunération, etc.). Ces dernières années, des facteurs tels que la libéralisation et la mondialisation des marchés, la privatisation et le redéploiement des capitaux industriels, la fragmentation des processus de production, l'assouplissement et la déréglementation des marchés du travail et, dans certains pays, la transition d'une économie planifiée à une économie de marché ont contribué à diversifier les formes d'emploi. Les formes d'emploi apparues depuis peu sont souvent qualifiées de nouvelles, non ordinaires, atypiques, précaires, irrégulières, officieuses, etc., parce qu'elle s'écartent dans une mesure plus ou moins grande du modèle classique de l'emploi à temps plein et à salaire régulier qui a caractérisé le monde du travail pendant de nombreuses décennies. On peut citer comme exemples l'emploi à temps partiel ou pendant une partie de l'année, les contrats d'emploi à durée déterminée (c'est-à-dire non permanents), les contrats à durée minimale ou maximale, le travail à la demande (ou les contrats "heure H"), les emplois gérés par des agences de placement temporaire ou des firmes sous-traitantes, les emplois intermittents, les emplois fictifs non salariés, le travail sous contrat, le travail à domicile, etc. Les travailleurs dont l'emploi est de cette nature ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ni des conventions collectives ou bien sont couverts par des clauses particulières élaborées spécialement pour eux. En conséquence, ils ont en général moins de droits que les travailleurs occupant un emploi à temps plein et à salaire régulier en ce qui concerne la permanence de l'emploi, la protection contre le licenciement arbitraire, les bénéfices non salariaux, la couverture sociale et les régimes de garantie de ressources, etc.

4. Il faut disposer de statistiques faisant ressortir les éléments suivants : i) les tendances de l'emploi selon la forme de l'emploi ou le type du contrat; ii) les incidences sur les conditions d'emploi (permanence de l'emploi, protection contre le licenciement arbitraire, droit aux bénéfices non salariaux, couverture sociale, etc.); iii) l'incidence sur la durée de l'emploi et sur la rotation des effectifs (compte tenu d'autres facteurs tels que la conjoncture économique); et iv) les différences entre différents groupes de travailleurs en ce qui concerne ce qui précède.

5. Pour les personnes non salariées, les caractéristiques relatives à la qualité de l'emploi dépendent des conditions permettant le développement de l'esprit d'entreprise plutôt que des conditions contractuelles de travail. Ces conditions sont liées au cadre juridique dans lequel

les entreprises opèrent (y compris la libéralisation du marché du travail), aux charges administratives et fiscales, à l'accès à des services financiers adaptés à leurs besoins particuliers, à la disponibilité de services d'aide à la création d'entreprise, etc.

6. Les heures de travail, le travail involontaire à temps partiel, l'exercice de plusieurs emplois et certains types d'horaires de travail variables ou contraignants (le travail en équipe, le soir, la nuit ou le week-end) font partie des caractéristiques de la qualité de l'emploi que de nombreux pays s'attachent traditionnellement à mesurer dans leurs enquêtes sur la population active. Des progrès restent à faire en ce qui concerne l'application des directives internationales révisées relatives à la mesure du sous-emploi en fonction du temps, la mesure du caractère insatisfaisant de l'emploi en raison d'un nombre excessif d'heures de travail et les statistiques relatives aux aménagements du temps de travail, y compris les congés. On considère que les enquêtes sur les budgets-temps sont une source utile pour évaluer et compléter les données sur les heures de travail, les horaires de travail et les aménagements du temps de travail qui proviennent des enquêtes sur la population active ou auprès des établissements.

7. Le revenu du travail est sans doute l'indicateur de la qualité de l'emploi qui est mentionné le plus souvent. Il est essentiel de surveiller les tendances des salaires qui traduisent l'évolution de la productivité (et l'inflation) en raison de leur incidence sur le pouvoir d'achat et sur la demande des consommateurs. (Dans les pays où les régimes d'assurance chômage font défaut ou les allocations de chômage sont faibles, la plupart des gens ne peuvent pas se permettre de ne pas travailler. Dans de telles situations, on considère que les revenus constituent un indicateur du marché du travail plus sensible que le taux de chômage, le taux d'activité ou les heures de travail, qui varient peu à court terme.) En outre, il serait utile de disposer d'informations statistiques non seulement sur le niveau des revenus salariaux, mais aussi sur les différents types de rémunération et leur influence sur la garantie des moyens d'existence, sur l'étendue de la protection du niveau de revenu au moyen de réglementations concernant le salaire minimal, de mécanismes d'indexation des salaires, etc., et sur la répartition et les inégalités des revenus (par exemple, les écarts de salaire entre les sexes). Il est nécessaire d'étudier plus avant la manière de définir et de mesurer la notion d'emploi inadéquat du point de vue du revenu.

8. Un autre ensemble de caractéristiques concernant la qualité de l'emploi à trait au contenu des tâches, en particulier l'utilisation des compétences. Un emploi inadéquat du point de vue des compétences se caractérise par une mauvaise utilisation ou une inadéquation des qualifications professionnelles. Puisqu'on a tendance à exiger plus de qualifications et que la formation permanente tend à devenir toujours plus importante, l'accès et les incitations à la formation proposés par un emploi pour consolider ou mettre à niveau leurs compétences professionnelles jouent aussi un rôle prépondérant dans la manière dont les personnes jugent la qualité de leur emploi, au même titre que les possibilités de promotion et d'avancement professionnel. Selon des enquêtes, les travailleurs eux-mêmes ont tendance à tenir compte des caractéristiques suivantes de la qualité de l'emploi : l'intérêt présenté par le travail, la variété des tâches (définition des tâches), la difficulté ou la pénibilité, le prestige lié à l'emploi, l'indépendance de l'emploi et la qualité des relations humaines. Certaines de ces caractéristiques se rapportent à l'emploi en tant que moyen d'insertion sociale.

9. En outre, la qualité de l'emploi dépend de l'environnement professionnel au regard de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cet environnement est notamment caractérisé par le risque d'accidents, leur nature et celle des blessures pouvant être occasionnées pendant le travail, les maladies professionnelles et les autres problèmes de santé liés au travail, ainsi que les mesures de prévention. Finalement, de nombreux aspects de la qualité de l'emploi sont liés au contexte institutionnel des relations professionnelles et à la représentation des points de vue. Exemples : l'affiliation des salariés à des syndicats et leur représentation dans les comités d'entreprise, leur prise en charge par des conventions collectives, le degré de participation des travailleurs aux prises de décision et aux changements dans l'organisation du travail, l'existence du droit de grève et de lock-out pour les travailleurs et les employeurs et la mesure dans laquelle ce droit est utilisé en cas de conflits du travail. Pour les personnes non salariées, un statut juridique et l'adhésion à des associations professionnelles sont des éléments essentiels qui déterminent leur protection, leur organisation et la représentation de leur point de vue.

10. Le Séminaire a pour objet d'être un forum permettant de présenter des données et des analyses statistiques pertinentes, d'échanger des vues et des données d'expérience, de débattre des questions de méthodes en ce qui concerne les sources de données, la couverture, les définitions, les classements, la formulation des questions, les problèmes de mesure, etc., et de signaler les domaines où des travaux pourraient être entrepris aux niveaux national ou international.
