

## **NORMES SOCIALES INTERNATIONALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT**

**Philippe BARTHÉLEMY\***

***Résumé** - Il appartient à l'OIT de mettre en place les normes sociales fondamentales destinées à être ratifiées et appliquées par l'ensemble des pays. Ces normes font l'objet d'une série de critiques, dès lors que l'on raisonne en économie ouverte, mais elles demeurent un socle indispensable à l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les pays en développement. Dans un contexte de mondialisation où les États n'ont plus forcément les moyens de contrôler les firmes, des normes privées, endogènes au système, peuvent se constituer. Ces normes dont on analyse la genèse et la nature sont pour nous complémentaires aux normes exogènes qui proviennent des États, elles ne leurs sont pas substituables.*

**Mots-clés** - NORMES SOCIALES, MONDIALISATION, CONDITIONS DE TRAVAIL.

**Classification JEL** : J81, J83, O15.

Cet article est issu d'une communication présentée au XX<sup>e</sup> Journées de l'Association Tiers-Monde, Nancy, mai 2004.

---

\* Professeur, Centre de Recherche en Économie Régionale et Industrielle (CRERI), Université de Sud Toulon-Var.

Il ne viendrait à l'esprit de personne de rejeter le constat selon lequel l'éthique est aujourd'hui à la mode. Parmi ses multiples manifestations, nous souhaitons mettre ici en exergue sa contribution aux normes internationales et plus spécifiquement dans celles qui concernent les conditions de travail dans les pays pauvres. En matière sociale, une norme peut viser des droits fondamentaux à respecter telles que soient les conditions économiques ; en matière environnementale, des degrés de pollution admissibles ; en matière administrative, des procédures garantissant les libertés publiques ; en matière juridique, des codes destinés à régir la vie en société. Tant que les économies sont homogènes, les normes se situent à des niveaux compatibles avec la concurrence et les échanges internationaux se déroulent dans un cadre cohérent. Dès que des divergences apparaissent entre les principes fondamentaux de l'organisation sociale des différents pays, les écarts constatés sont sources d'échanges inégaux, de concurrence déloyale, de dumping social, de détournements de trafic au profit des uns et au détriment des autres.

C'est dans ce contexte que nous souhaitons analyser un type particulier de normes, celles qui concernent les conditions de travail. On désigne par normes sociales internationales, en anglais "labor standards", l'ensemble des règles qui régissent l'organisation du travail dans les divers pays, règles qui selon les orientations choisies relèvent d'une logique droits de l'Homme et ne dépendent pas des niveaux de développement ou d'une logique code du travail et sont fonction des situations économiques et institutionnelles propres à chaque pays. Bien évidemment le concept de normes sociales internationales renvoie à l'Institution qui les incarne : l'Organisation Internationale du Travail. On sait que depuis 1919, il est dans les missions de l'OIT de promouvoir la justice sociale et les droits fondamentaux des travailleurs. Si ces missions sont assurées comme en témoigne l'impressionnante liste des conventions et recommandations adoptées par les États<sup>1</sup>, on assiste depuis quelques années à un phénomène nouveau, né de la mondialisation, celui du développement de normes privées censées compléter à défaut de se substituer aux normes de l'OIT. Quels sont les facteurs susceptibles d'expliquer cette remise en cause ou pour le moins cette mise en perspective des normes sociales ? Tel est l'objet de cet article où nous proposons d'opposer des normes définies dans les instances internationales que nous qualifions d'exogènes à des normes définies par les agents économiques eux-mêmes, consommateurs ou producteurs, que nous qualifions d'endogènes. L'intérêt du sujet est d'autant moins à souligner que l'actualité nous montre des débats opposant des conceptions différentes du rôle de l'Organisation Mondiale du Commerce, les uns souhaitant que les sanctions commerciales aillent de pair

---

<sup>1</sup> A titre d'exemple, au 21 avril 2004, 7 199 ratifications de conventions ont été enregistrées. Notons que les recommandations ne donnent pas lieu à ratification.

avec des sanctions sociales, les autres prônant le libre échange et l'abolition des barrières au commerce quels que soient les niveaux de développement des économies amenées à se concurrencer sur les marchés internationaux. L'actualité dans les pays occidentaux c'est également des débats culturels et après une période où la recherche du seul profit servait de mobile au fonctionnement des entreprises, on relève aujourd'hui une préoccupation nouvelle pour l'éthique dans les entreprises, pour la morale dans les échanges et pour l'équité dans les relations de travail. C'est au confluent de ces débats que nous souhaitons nous situer en examinant les aspects socio-économiques des normes sociales internationales.

Nous aborderons dans un premier temps la vision traditionnelle des normes au sein de laquelle l'Organisation Internationale du Travail joue un rôle essentiel (§1) ; nous mettrons ensuite en perspective les principales opinions sur ces normes vu qu'elles conduisent pour les uns à améliorer les conditions de travail dans les pays pauvres tandis qu'elles perpétuent pour les autres une situation chronique de précarité (§2). Cette discussion théorique sera naturellement prolongée par une synthèse des approches empiriques disponibles qui portent pour l'essentiel sur la liaison entre application des règles et performances à l'exportation en produits labor-intensive (§3). Nous prendrons ensuite acte d'un mouvement spontané suscité par la recherche d'éthique dans les relations internationales qui débouchera sur le concept nouveau de labellisation où ce ne sont plus les États qui ratifient des textes mais les agents économiques qui agréent des attitudes via des normes sociales endogènes à la mondialisation (§4). Ces normes requièrent de la part de chacun une véritable veille sociale (§5) dont on dressera les contours avant de conclure.

## **1. NORMES ET CONVENTIONS INTERNATIONALES**

Lorsque l'Organisation Internationale du Travail a été créée par le traité de Versailles, en 1919, l'objectif poursuivi était de promouvoir et d'assurer au niveau mondial la justice sociale et de faire respecter les droits fondamentaux de l'homme au travail dans un monde où régnait en matière sociale misère et privations. Dans cet esprit et de manière graduelle a été construit et validé un système de normes internationales du travail dont la forme revêt, selon les processus juridiques adaptés, la convention ou la recommandation. A la fin de l'année 2003, 185 conventions ont été adoptées entre la première en 1919 sur la durée du travail dans l'industrie et la 185<sup>e</sup> en 2003 sur les pièces d'identité des gens de mer. De même, 194 recommandations ont été rédigées entre la première en 1919 sur le chômage et la 194<sup>e</sup> en 2002 sur la liste des maladies professionnelles<sup>2</sup>. Il convient de rappeler que la composition de l'OIT est unique en son

---

<sup>2</sup> Le suivi de ces conventions et recommandations et la liste des pays qui les ont ratifiées est tenu à jour sur le site internet de l'Organisation Internationale du Travail : [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Voir également Swebston (1994), Lee (1997) ou Valticos (1998).

genre puisque siègent, grâce à un principe original de tripartisme, les États-membres, les représentants des travailleurs et ceux des employeurs.

Ce système qui fonctionne à la satisfaction générale, même si l'on déplore que des États ne ratifient pas toutes les conventions, est aujourd'hui remis en cause par nombre d'acteurs économiques qui contestent le principe des normes au nom de la déréglementation des marchés. La règle en elle-même constitue pour eux un obstacle au fonctionnement du marché, un facteur de distorsion préjudiciable à l'adéquation spontanée de l'offre et de la demande. Non seulement le marché s'empare de la distribution de l'électricité, des télécommunications, de la poste, des transports aériens et ferroviaires, des services bancaires... mais il s'empare aussi des droits des travailleurs au nom du sacrosaint principe de la liberté des échanges. Il y a selon nous des limites à ne pas franchir, d'où notre volonté de plaider dans cet article pour le retour aux normes fondamentales établies par l'OIT, indépendamment du fait que des normes privées, issues du marché, peuvent dans certains cas apporter des éclairages intéressants voire suppléer les normes publiques dont l'adaptation à des contextes changeant rapidement n'est certainement pas la qualité première.

Quelles peuvent être les lignes directrices d'un ensemble de normes ? Une opposition existe entre deux approches : celle qui les définit en fonction d'une problématique de résultats et celle qui les définit en fonction d'une problématique de processus (Brown, 2001). Si l'on considère par exemple le salaire minimum, il est avant tout fonction des conditions économiques caractérisant les pays. Imaginer le salaire minimum français et l'appliquer au salaire minimum pakistanais ou indonésien n'aurait pas grande signification car ni les PIB par tête, ni les productivités du travail ne sont comparables. Certes il existe des méthodes pour comparer les niveaux de revenu, – celle de Kravis, Heston et Summers sur la parité internationale de pouvoir d'achat des monnaies est l'une des plus élaborées –, mais aussi précises soient-elles, des critiques peuvent leur être adressées. En outre, les méthodes qui reposent sur des indicateurs directs – nombre de lettres triées par habitant, nombre de postes de télévision par tête, et bientôt nombre de connexions Internet par ménage... – se conjuguent pour montrer que le fossé entre pays riches et pays pauvres est plus important encore que ce que les méthodes fondées sur des indicateurs monétaires peuvent mesurer<sup>3</sup>. Pour ces motifs, les normes internationales de travail paraissent plus pertinentes lorsqu'elles reposent sur une problématique de processus. L'interdiction du travail forcé, la liberté syndicale, la prohibition du travail des enfants

---

<sup>3</sup> L'indicateur de développement humain calculé par le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) combine par exemple l'espérance de vie, le niveau d'éducation et le niveau de vie mesuré par le PIB par tête ajusté en parité de pouvoir d'achat. Il varie entre 0 et 1. En 1999, le premier pays, la Norvège, était affecté de la note 0,939 et le 162<sup>e</sup> et dernier pays, la Sierra Leone, était affecté de la note 0,258.

relèvent de cette logique, indépendante des contingences nationales, et donc mieux à même de traduire l'esprit de ce que les normes doivent représenter.

Le conseil d'administration du Bureau International du Travail a considéré comme fondamentales pour les droits de l'homme au travail 8 conventions de l'OIT<sup>4</sup> :

- La convention n° 29 sur le travail forcé (1930) ;
- La convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) ;
- La convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) ;
- La convention n° 100 sur l'égalité des rémunérations (1951) ;
- La convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957) ;
- La convention n° 111 sur la discrimination – emploi et profession (1958) ;
- La convention n° 138 sur l'âge minimum (1973) ;
- La convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999).

Ces normes ont évidemment pour finalité de contribuer à un développement garant des libertés fondamentales des hommes et des droits de l'enfant et de mettre des gardes-fous aux effets éventuellement inacceptables d'une concurrence incompatible avec ces droits sur les marchés internationaux.

Le même souci de dégager des normes universelles, indépendantes des circonstances nationales et de leurs institutions politiques, sociales ou culturelles anime un rapport de l'OCDE<sup>5</sup> qui présente un ensemble de 5 règles définies comme un socle à respecter par tous : Prohibition du travail forcé, Liberté d'association, Droit d'organiser et de négocier collectivement, Elimination du travail des enfants et Absence de discrimination à l'emploi. Parallèlement à ces conditions non négociables ("Core Labor Standards"), des normes moins universelles ("Acceptable Conditions of Work") ne sont pas à négliger : salaire minimum, durée du travail limitée, conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail... mais dans cette dernière liste, les situations nationales peuvent exiger des adaptations. Pour ne prendre qu'un seul exemple, la durée du travail fait l'objet d'une loi en France alors qu'elle résulte de processus contractuels dans d'autres pays européens sans que l'on puisse suspecter le Royaume-Uni ou les Pays-Bas de ne pas respecter les principes de liberté des travailleurs.

---

<sup>4</sup> Le 21 avril 2004, 102 États ont ratifié toutes les conventions (dont la France) ; 31 États ont ratifié 7 conventions ; 14 États ont ratifié 6 conventions ; 9 États ont ratifié 5 conventions ; 9 États ont ratifié 4 conventions ; 5 États ont ratifié 3 conventions ; 3 États ont ratifié 2 conventions (dont les États-Unis qui n'ont ratifié que les conventions n° 105 et n° 182) ; 2 États n'ont ratifié qu'une seule convention et 2 États n'en ont ratifié aucune (Vanuatu et la République Démocratique du Timor-Leste).

<sup>5</sup> OECD, 1996, cité en particulier par Swinnerton (1997), Le Gall et Aussilloux (1999), Griswold (2001) et Singh (2001).

Cette hiérarchie dans les valeurs est également bien analysée par Portes (1994) qui dresse un tableau qui comprend 4 niveaux rangés par ordre décroissant d'importance. Au premier rang figurent les droits fondamentaux ("Basic Rights") : prohibition de l'esclavage, interdiction d'exercer des pressions physiques à l'encontre des travailleurs, absence de discrimination au travail et interdiction de recourir au travail des enfants. Au second niveau se trouvent les droits civiques à l'intérieur des entreprises ("Civic Rights") : liberté d'association, représentation syndicale et liberté d'expression. Au troisième niveau sont regroupés les droits à juste rémunération ("Survival Rights") : salaire décent, pleine information sur la situation réelle de l'entreprise, indemnité en cas d'accident du travail et durée du travail. Enfin, au quatrième niveau, on se situe à la frontière entre activité et fin d'activité ("Security Rights") : pas de licenciement arbitraire, droit à une retraite et droit à une pension de reversion pour le conjoint survivant.

Parmi ces normes fondamentales, une attention particulière est portée sur le travail des enfants qui n'est pas seulement un principe mais aussi dans les pays pauvres une nécessité économique. Tout le monde a appris que lors de la coupe du monde de football en France, en 1998, les ballons étaient fabriqués à Sialkat au Pakistan dans des ateliers où oeuvraient des enfants. La Fédération Internationale de Football s'est solennellement engagée à ne plus importer de ballons sans s'assurer d'une traçabilité exemplaire, mais il ne faut pas omettre de préciser, et c'est amplement souligné par Anker (2001), que c'est par nécessité de revenu familial que ces enfants participent aux activités productives. Lorsque les États-Unis ont décidé de ne plus importer de produits textiles du Bangladesh si des enfants contribuaient à leur production, les jeunes, privés immédiatement d'emploi, ne se sont pas rendus massivement à l'école, ils ont été contraints par leurs familles de se reconvertir dans des activités encore plus difficiles et insalubres, voire dans la prostitution. Cela signifie que l'enjeu de l'abolition du travail des enfants n'est pas seulement d'ordre moral, il est aussi d'ordre économique et la meilleure façon d'éradiquer ce phénomène est plus à rechercher dans la lutte contre la pauvreté que dans l'opposition de principe. Tel est l'objet du modèle de Basu (1999) qui montre qu'une norme correctement appliquée a pour effet immédiat de faire reculer le travail des enfants dès lors que le niveau des salaires atteint le point critique où un revenu complémentaire n'est plus requis pour assurer les dépenses habituelles d'un ménage.

## **2. NORMES ET DUMPING SOCIAL**

La plupart des théories économiques convergent pour montrer que les normes de travail fondamentales ne s'opposent pas à la compétitivité des pays qui enregistrent des salaires faibles. Les normes, bien au contraire, constituent en quelque sorte une garantie pour engager ces pays dans la voie d'un développement plus équilibré. Les liens positifs entre conditions sociales et croissance, entre niveau d'éducation et productivité du travail, entre liberté du

travail et innovation sont aisément repérables statistiquement. Si une hausse du coût du travail peut générer à court terme une perte de marché, à moyen et long terme, elle induit des gains de productivité et une meilleure organisation du travail.

Si l'on prend le commerce nord-sud, la clause sociale est avancée par les plaignants (les pays riches) qui accusent de concurrence déloyale les pays à bas salaire. Ces derniers répliquent qu'il s'agit d'une façon détournée de promouvoir le protectionnisme, les pays concernés subissant le boycott de leurs produits, une réduction de leurs exportations et par suite un obstacle à leur développement. Cette conception est rejetée par ceux qui font remarquer que le niveau des normes est difficile à mesurer, que la diversité des normes correspond à la diversité des niveaux de développement et qu'elles reflètent les différences de productivité, de revenus et d'allocation des facteurs (Bhagwati, 1995). Les normes n'auraient qu'une seule finalité, la lutte contre le dumping social et l'avantage comparatif des pays pauvres ne serait que la résultante de leur offre importante de travail non qualifié.

La tendance à la poussée des normes est un phénomène incontestable et à chaque production d'un texte, d'une charte, d'une recommandation, d'une directive... on suppose que les mauvaises conditions de travail dans un pays affectent négativement les conditions de travail et la compétitivité des autres. L'intense concurrence que se livrent les États dans le cadre de la mondialisation change progressivement cette idée. La croissance des nouveaux pays industrialisés et la disparition de la thèse de l'industrialisation par substitution d'importations ont transformé les flux traditionnels du commerce international. Les pays en développement n'exportent plus seulement des matières premières et des produits agricoles et les pays riches ne sont plus les seuls exportateurs de produits élaborés. Les travailleurs du tiers-monde produisent aujourd'hui des biens qui concurrencent directement les produits qui étaient au préalable l'apanage des pays développés. Les niveaux de productivité dans les deux sphères sont souvent identiques et les firmes des pays occidentaux sont parfois contraintes d'adapter leur politique salariale ou de procéder à des délocalisations. Cette nouvelle réalité économique a conduit à deux visions opposées. Pour les uns, l'interférence entre normes sociales et libre jeu du marché empêche le développement des pays pauvres puisque l'offre de travail abondante et non protégée est leur seul avantage comparatif. Pour les autres, la concurrence non maîtrisée et non encadrée conduit à une spirale à la baisse des salaires et des conditions de travail. Quel que soit le motif, les deux analyses convergent pour promouvoir des normes internationales du travail.

Parmi les arguments en faveur de l'intensification des normes, on cite souvent la crainte exprimée par les salariés des pays développés que la poussée des importations en provenance des pays à bas salaires exerce des effets pervers sur l'emploi, notamment dans les secteurs où la contribution productive est labor-

intensive et où la demande de travail concerne principalement le travail non qualifié. La chute de l'emploi occasionnerait en outre un élargissement des disparités de salaires entre travail qualifié et non qualifié. Dans le même esprit, on craint également les délocalisations qui auraient des effets analogues, délocaliser revenant à exporter des emplois peu qualifiés. En fait, rien ne prouve que cet argument soit fondé, d'autres facteurs purement internes expliquent la montée du chômage, principalement l'évolution technologique et le passage d'une économie de production manufacturière à une économie de services.

De façon plus fondamentale, ceux qui pensent que les bas salaires des pays pauvres concurrencent leurs propres emplois dans les pays riches adhèrent à la thèse selon laquelle un droit du travail embryonnaire, par contaminations successives, réduit les salaires dans les pays avec lesquels des échanges commerciaux sont entretenus. Cette conception résiste peu à l'analyse. Si le chômage existe dans les pays occidentaux, en particulier pour les emplois non qualifiés, il faut semble-t-il en rechercher des causes internes au lieu d'accuser sans discernement la faiblesse de certaines normes sociales dans les pays pauvres. Si la demande de travail qualifié s'accroît, si le diplôme est une protection contre le chômage, c'est davantage dû à une mutation technologique et au développement de la société d'information et de communication qu'à la concurrence des pays à bas salaires. Une preuve indirecte en est la hausse relative des salaires des travailleurs qualifiés qui s'observe dans tous les secteurs et pas seulement dans ceux qui enregistrent une concurrence extérieure soutenue. De plus, on n'observe pas de baisse relative des prix des biens produits de manière labor-intensive, baisse qui, si elle était constatée, pourrait argumenter en faveur de la thèse défendue.

Pour renforcer davantage encore cette position, on peut montrer a contrario qu'un pays pauvre qui déciderait d'accroître ses normes serait contraint d'en supporter intégralement le coût. Pour un petit pays, le prix d'un bien exporté n'est pas fixé de manière unilatérale, mais par les marchés internationaux. En conséquence, le coût d'un surcroît de normes est intégralement assumé par les producteurs internes qui n'ont pas la possibilité de le reporter sur les consommateurs. Pour cette raison, les pays pauvres sont peu incités à améliorer spontanément les conditions de travail. Inversement, les pays dont les normes du travail seraient les moins exigeantes bénéficieraient d'un avantage comparatif par rapport à ceux qui auraient adopté des normes plus strictes ce qui risquerait de provoquer par un phénomène de surenchère dans l'abaissement des normes une véritable course vers le bas ("race to the bottom") au détriment des travailleurs. L'harmonisation aurait ipso facto pour effet d'améliorer les conditions de travail, de rendre le commerce international plus équitable et en filigrane de cette approche se trouve le problème du partage des revenus entre producteurs et consommateurs. Si, en revanche, tous les pays adoptent simultanément les mêmes règles, les marchés internationaux prennent en compte ces effets coûts et

ce sont tous les consommateurs qui en supportent la charge via une hausse des prix mondiaux au lieu que ce ne soit que les seuls producteurs des pays exportateurs.

Un argument supplémentaire est parfois évoqué par ceux qui récusent l'idée de normes harmonisées. Ils pensent qu'en forçant les pays pauvres à élever leurs prix pour assumer le coût des mises aux normes, on ne favorise pas le développement mais on invite indirectement les producteurs, préoccupés par leurs débouchés, à s'engager dans la voie de l'économie informelle pour contourner les règles. Selon cette thèse, mieux vaut utiliser la voie de l'aide technique et celle du soutien financier plutôt que celle de la règle. Une réglementation, par nature, concerne tous les producteurs quels que soient leurs degrés de performance alors qu'une aide technique peut être ciblée en direction de ceux qui en ont le plus besoin.

En second lieu, l'application de ces normes est perçue comme un facteur d'expansion de l'économie souterraine. Contrairement à une idée répandue, il existe dans la plupart des pays en développement des règles d'hygiène et de sécurité, des droits syndicaux, des systèmes d'assurance-chômage, des régimes de retraite (Maldonado, 1995 ; Mead et Morrison 1996a et 1996b). Ces règles résultent souvent de conflits sociaux et sont adaptées aux pays. Il n'en va pas de même lorsque les règles sont "importées", notamment en raison d'un marché du travail caractérisé par une offre quasiment illimitée. Les firmes se soumettent à ces règles ou essaient de les contourner, elles adoptent d'ailleurs souvent les deux attitudes. C'est dans ce contexte que se développe l'économie informelle qui n'a pas comme seule racine la pauvreté ou les processus migratoires internes, mais qui dépend pour une large part de la volonté des entreprises de se soustraire à des normes qui altèrent leur indépendance (Heintz et Pollin, 2003). Comment la Fédération Internationale de Football aurait-elle pu acquérir des ballons auprès de dizaines de petits ateliers si elle n'avait pas eu un fournisseur officiel chargé de faire l'interface ?

Un réseau de relations extrêmement dense caractérise les liens entre secteur formel et secteur informel (Barthélemy, 1998). Prenons comme illustration le système complexe de sous-traitance. Une firme localisée dans un pays riche respecte le droit social et le droit du travail, elle passe un contrat de sous-traitance avec une firme à capitaux étrangers localisée dans un pays pauvre laquelle passe à son tour des contrats de prestation de services à des firmes de taille plus modeste. Ces dernières sous-traitent également à des travailleurs à domicile en fonction des fluctuations de commandes qu'elles reçoivent. On assiste ainsi à une intégration de tout le processus de production du plus moderne au plus précaire, les derniers maillons de la chaîne subissant tous les effets de la conjoncture, les premiers étant assurés d'une stabilité absolue. Il y a en quelque sorte trois statuts : un emploi régulier et stable, un emploi précaire et un emploi souterrain, les uns travaillant pour les autres et les rémunérations des uns

dépendant du travail hors normes des autres. Les pratiques informelles cachées des firmes formelles jouent un rôle essentiel dans la flexibilité de la production, d'où la contestation par les opinions publiques occidentales de ces méthodes et le mouvement actuel de recherche de traçabilité dans les relations commerciales internationales<sup>6</sup>.

En troisième lieu, on oppose les normes qui concernent les droits de l'Homme aux normes qui résultent des conditions économiques locales. Si un socle de normes doit s'imposer dans tous les pays, cela ne signifie pas que les mêmes modèles de production se trouvent partout. Il s'en suit que le salaire minimum ne peut pas être uniforme puisqu'il est calé sur la productivité du travail non qualifié. En fait, les normes ont pour objet de rendre le marché du travail plus concurrentiel en empêchant les employeurs de se livrer à des pratiques contraire à la dignité des personnes. D'un point de vue théorique, le premier argument est à rechercher dans les prix relatifs des facteurs. Comparer le coût du travail, c'est inciter à substituer du travail relativement peu efficace à du travail plus efficace et décourager la substitution du capital au travail. C'est aller à l'encontre de la productivité du travail et donc de sa rémunération (Golub, 1997). En élevant les normes, non seulement on pousse la productivité vers le haut mais on démontre que le taux de croissance à long terme croît avec la part du travail consacrée à la formation et décroît avec le taux de préférence pour le présent. Ainsi la norme libère si l'absence de norme avilit pour paraphraser la célèbre citation qui veut qu'entre le fort et le faible, ce soit la liberté qui opprime et la loi qui libère.

### 3. NORMES ET COMPETITIVITÉ

Sur un plan empirique, les normes sociales altèrent-elles la compétitivité ? Des travaux ont cherché à relier l'existence ou la non existence de normes sociales avec des mesures de performance commerciale. Nous extrayons de cette imposante littérature quelques études qui nous paraissent les plus significatives.

Rodrik<sup>7</sup>, par exemple, commence par construire un indicateur des normes de travail. Il regroupe à cet effet sept variables (le nombre total de conventions de l'OIT ratifiées par un pays, le nombre de conventions fondamentales ratifiées, une mesure du degré de démocratie du pays, un indicateur du travail des enfants, le nombre d'heures de travail légal, le nombre de jours de congé payé dans l'industrie et le taux de syndicalisation). Utilisant ensuite une régression multiple, il cherche à apprécier la contribution des normes au coût du travail une

---

<sup>6</sup> L'OIT n'est pas dupe de ces effets pervers sur l'emploi informel. En témoigne par exemple l'article de Schlyter (2002) et plus généralement la série de working papers que l'OIT consacre à ce sujet.

<sup>7</sup> Rodrik Dani, 1996, cité par Brown, Deardorff and Stern (1997), Brown (2001) et Singh (2001).

fois neutralisé l'effet de la productivité du travail. Sans grande surprise, il observe qu'une application plus rigoureuse des normes entraîne une hausse du coût du travail. Il s'intéresse ensuite aux effets de ce coût sur le commerce international, notamment sur celui des biens produits avec une combinaison productive labor-intensive. Sa variable expliquée est le rapport exportation de produits textiles et d'habillement sur exportations totales pétrole exclu et parmi ses variables explicatives il intègre une variable proxy pour tenir compte de la taille des pays. Sa conclusion est catégorique, les normes sociales n'exercent pas d'effets statistiquement significatifs. En cantonnant ensuite son test aux seuls pays pauvres, la confiance statistique s'améliore mais il n'y a aucun indice conduisant à penser que des normes sociales non respectées améliorent les performances à l'exportation des pays concernés. La thèse de la course vers le bas n'est pas validée statistiquement, bien au contraire.

Une autre approche due à Mah (1997) concerne 45 pays en développement. L'auteur prend comme variable expliquée la part des exportations dans le PIB et comme variables explicatives le nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT et le taux d'intérêt réel pour capter l'effet du coût du capital sur les performances à l'exportation de chacun des pays. Il trouve que la part des exportations est reliée négativement avec la ratification des conventions (liberté syndicale, négociations collectives et discrimination sur le marché du travail). Il constate aussi que la relation varie avec le niveau de développement, d'où son analyse complémentaire limitée aux pays les plus pauvres de son échantillon de laquelle il ressort que la qualité économétrique s'améliore, les signes n'étant bien évidemment pas altérés. Selon ce test, un pays qui applique les normes serait pénalisé, mais nous verrons que d'autres tests infirment cette conclusion, celui d'Aggarwal (1995) par exemple.

Ce test cherche à apprécier la relation entre normes sociales et importations par les États-Unis en provenance de 10 pays en développement (Singapour, Hongkong, Mexique, Corée du sud, Malaisie, Thaïlande, Philippines, Chine, Inde et Indonésie), pays qui représentent ensemble près du quart des importations américaines. Les conclusions du test confirment celles de l'étude de Rodrik. Dans les secteurs où les conditions de travail sont les moins favorables aux travailleurs, les exportations sont les moins performantes et en comparant les secteurs les plus exportateurs et les moins exportateurs, on observe que les normes de travail sont les plus sommaires là où les exportations sont les plus faibles et pas du tout là où elles sont les plus avancées. Par ailleurs, en détaillant l'analyse au niveau des firmes, c'est là où les normes sont les mieux respectées que les performances à l'exportation sont les meilleures. Aggarwal conclut son analyse en écrivant "les changements dans la technologie et dans la structure du commerce international ont conduit les pays en développement à mener une course vers le haut en terme de qualité des produits et des processus et non une course vers le bas".

Dans une logique d'avantages comparatifs entre les pays où les normes sont respectées et les pays où elles ne le sont pas, une analyse pertinente est proposée par Busse (2002). Cet auteur opère une distinction entre les normes selon qu'elles ont pour effet d'accroître ou de réduire les dotations en facteur travail non qualifié. Son analyse prend comme variable expliquée le rapport entre les exportations en biens intensifs en travail non qualifié et les exportations totales de biens. Cette variable est expliquée par quatre indicateurs pris parmi les conventions fondamentales de l'OIT et par des variables destinées à mesurer les dotations relatives en facteur travail – la densité de la population active et un indice d'éducation mesuré par le PNUD pris comme variable proxy du niveau de qualification de la main-d'œuvre. Dans sa régression de base, Busse démontre sans surprise avec des seuils de confiance adaptés que les exportations en produits élaborés avec du travail non qualifié sont fonction croissante de la densité de population active et fonction décroissante de l'indice d'éducation. Il teste ensuite, convention par convention, l'influence sur les avantages comparatifs des normes sociales. Pour trois d'entre elles, travail des enfants, travail forcé et liberté syndicale, la contribution est négative ; pour la discrimination à l'encontre du travail des femmes, elle est positive. Testant ensuite la contribution du nombre total de conventions fondamentales ratifiées, il obtient une absence de relation ce qui renforce Busse dans son opinion selon laquelle seules des analyses partielles ont un sens à ses yeux, les normes exerçant des effets contrastés sur les performances relatives à l'exportation.

Si l'on raisonne à présent selon une autre logique consistant à examiner l'impact du respect des normes par les pays pauvres sur le comportement des pays riches, force est de constater que les résultats des tests sont plus homogènes. A titre d'exemples, Rodrik et Aggarwal se sont livrés à l'examen de l'influence des normes sociales sur les investissements directs en provenance des États-Unis. Ils concluent l'un et l'autre que les investissements directs sont moins importants là où les conditions de travail sont les moins protégées, conduisant par là même à renforcer l'image positive transmise à l'extérieur par tout pays qui adhère concrètement aux conventions et recommandations de l'OIT. Pour notre part, nous avons mis en correspondance les investissements directs tels qu'ils figurent dans l'ouvrage de Maddison (2001) avec le nombre de conventions fondamentales ratifiées par les mêmes pays et le nuage de points qui en résulte montre à l'évidence que les deux variables évoluent dans le même sens<sup>8</sup>. Ainsi, en conclusion, il semble erroné de penser que le bas niveau des conditions sociales procure un avantage aux pays concernés, c'est au contraire une législation sociale avancée qui par ses effets induits sur la productivité du travail et plus généralement sur la productivité globale des facteurs est un élément déterminant du développement.

---

<sup>8</sup> Des données de même nature sont présentées par Griswold (2001).

#### 4. NORMES ET LABELLISATION

La mondialisation de l'activité économique réduit la liberté d'action des États que ce soit dans le domaine des politiques macroéconomiques ou dans celui des politiques sociales. Les marchés de capitaux sont internationaux et la mobilité du capital et des firmes réduit le champ de la réglementation et de la taxation. Lorsque les mouvements de capitaux étaient contrôlés, lorsque les changes étaient fixes, lorsque des droits de douane et des contingentements étaient imposés, les États avaient la maîtrise de la politique budgétaire ; aujourd'hui ils ne l'ont plus et les firmes multinationales sont relativement indépendantes, même si les consommateurs remplacent désormais les États dans leur rôle de contrôle avec l'aide explicite des organisations non gouvernementales (Lee, 1996). Dans ce nouveau contexte, le processus d'élaboration des normes de travail se transforme et aux normes publiques se substituent des normes privées, même si la préoccupation publique n'est pas étrangère à ce nouveau système.

Sans oublier que les normes sont la vocation première de l'Organisation Internationale du Travail, nombre d'auteurs s'intéressent à la valeur de ces normes et lui attribuent, dans une logique purement marchande, un prix, des quantités et des caractéristiques. Les consommateurs qui souhaitent acquérir un bien produit dans des conditions sociales irréprochables à leurs yeux sont ainsi invités à exprimer leurs préférences. Cette "demande morale" conduit à exprimer les normes sociales en termes de biens spécifiques. Si l'on souhaite acquérir un bien produit par des travailleurs régulièrement embauchés, il faut l'exprimer, il faut accepter d'en payer le prix. Tel est l'objet de la labellisation qui fait aujourd'hui trembler les entreprises multinationales<sup>9</sup>. Comme l'exprime Freeman (1994), le supplément de prix n'est justifié que s'il y a certitude que les normes sociales sont respectées, d'où le souci de firmes, Nike par exemple<sup>10</sup>, de recruter un ancien représentant des États-Unis à l'ONU comme enquêteur maison chargé de vérifier la compatibilité des processus de production aux normes affichées par l'entreprise. De façon plus fondamentale, les normes sociales relèvent du strict domaine des biens publics pour reprendre l'argumentaire de Swinnerton et Schopf (1994). Pour eux, l'action contre l'esclavage, contre le travail forcé,

---

<sup>9</sup> Dans leur survey consacré aux normes sociales internationales, Block et alii (2001) considèrent qu'il y a quatre modèles de base autour desquels gravitent les diverses analyses. Le modèle des conventions dans la tradition de l'OIT où l'on définit des règles à appliquer par les États (legislative model) ; le modèle des sanctions commerciales directes qui se traduit par la mise en place de rétorsions tarifaires à l'encontre des pays jugés trop agressifs sur le plan commercial par exploitation de la main-d'œuvre locale (trade sanctions model) ; le modèle des accords multilatéraux à connotation régionale où les participants adoptent un code de bonne conduite à l'image du NAFTA – North American Free Trade Agreement – (multilateral enforcement model) et le modèle des normes volontaires auquel se rattachent les labellisations (voluntary standards model).

<sup>10</sup> Voir en particulier Seuret (2002).

contre l'emploi des jeunes enfants et pour les droits syndicaux est appréhendée comme un bien dénommé "social moral consciousness" et le fait qu'un agent consomme un bien élaboré dans des conditions sociales irréprochables ne signifie pas qu'un autre agent ne puisse pas, en même temps, consommer un bien identique. Ceci est la définition du bien public.

Pour illustrer cette idée, Freeman (1994) nous propose un petit jeu. Soit deux T-shirts identiques tant en qualité qu'en motifs, l'un est fabriqué par des prisonniers politiques, par des enfants ou par des travailleurs réprimés parce qu'ils veulent se syndiquer, l'autre est fabriqué dans des conditions réglementaires, par des travailleurs jouissant de la plénitude de leurs droits sociaux. Sachant que les prix sont les mêmes, lequel achetez-vous ? La réponse ne fait aucun doute, celui confectionné dans des conditions sociales exemplaires. Supposons maintenant que le prix pour le T-shirt légal s'accroisse et que celui du T-shirt illégal ne change pas, lequel achetez-vous ? A partir de la révélation des préférences des consommateurs, on mesure la prime que l'on est disposé à payer pour acheter le T-shirt légal et on construit ainsi une fonction de demande pour les normes sociales, lesquelles sont manifestement un produit authentique.

Le jeu se complexifie si les consommateurs ignorent dans quelles conditions sociales les T-shirts ont été élaborés. Si pour certains produits, on se réfère à la réputation de la firme, pour les produits génériques, comme les T-shirts, les consommateurs ignorent tout. Comment alors exprimer ses préférences, si ce n'est en recourant à un critère objectif et connu ? Tel est l'objet de la labellisation qui devient ainsi un critère de choix pour ceux qui sont disposés à payer une prime pour le social comme existe en théorie de la firme une prime pour la qualité (Shapiro, 1983). L'organisation américaine "Council on Economic Priorities" a ainsi créé un standard universel pour les entreprises qui cherchent à garantir les droits élémentaires des travailleurs, la norme SA 8000<sup>11</sup>. Dans le monde entier se créent des agences de notation qui évaluent les entreprises non seulement sur des critères financiers mais sur des critères sociaux et se propagent sur toutes les places financières des fonds éthiques composés de titres exclusivement sélectionnés en fonction de ce critère<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> La norme SA 8000 (Social Accountability) a été créée sur le modèle des normes ISO (International Standardization Organization). Créée en 1987, la norme ISO 9000 a pour objet de labelliser les processus de qualité dans les entreprises ; créée en 1997, la norme ISO 14000 concerne la certification environnement. A côté des normes américaines ISO et SA, existent en Europe des normes concurrentes comme l'Ecolabel européen ou le label Max Havelaar pour les produits du commerce équitable. Par ailleurs, les firmes rivalisent dans la production de rapports verts ou de rapports sociaux. En France, rappelons que les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de produire un bilan social annuel en annexe de leur bilan financier.

<sup>12</sup> Voir par exemple : Cozette (1998) ou le dossier rédigé par Bénédicte Manier, Pascale-Dominique Russo et Florence Autret dans *Le Monde Initiatives* de décembre 2001.

Ces organismes indépendants de labellisation<sup>13</sup> sont d'autant plus utiles que des entreprises peuvent être incitées à mentir au sujet des conditions de travail qui prévalent dans leurs unités de production, rendant les consommateurs incapables d'exprimer leur demande pour les normes sociales. Pire encore, les firmes faisant de la publicité pour leurs normes internes sachant que cette attitude accroît la demande de leurs produits, celles qui pratiquent les normes les plus basses peuvent dégager les plus gros budgets publicitaires et remporter ainsi des parts de marché. De la même façon qu'en économie des contrats, il y a des mécanismes pour inciter les agents à dire la vérité, la démarche de labellisation a pour objet de contourner l'éventuel hasard moral de firmes peu soucieuses de l'organisation du travail dans leurs établissements ou chez leurs sous-traitants. Kapstein (2001) rappelle une maxime d'Oscar Wilde pour qui "la moralité est l'attitude que nous adoptons à l'égard de ceux que nous n'aimons pas". Tel est l'esprit des campagnes de publicité orchestrées contre les entreprises dont le comportement est jugé condamnable. Pour éviter un boycott de leurs produits, les firmes rivalisent en matière d'affichage de leur bonne conduite.

En résumé, il vient d'être démontré que les normes sociales, sous certaines conditions pouvaient être assimilées à des biens publics. Ces biens publics sont cependant particuliers car ils ne peuvent pas être produits par l'État, mais par des producteurs privés, la hausse des prix qui en résulte jouant pour les consommateurs de produits éthiques le même rôle qu'une taxe payée par les contribuables pour la fourniture des biens publics traditionnels.

Un certain nombre de firmes ont été accusées de recourir explicitement à des pratiques prohibées. A titre d'exemple, Nike aurait employé des enfants dans ses unités de production situées au Cambodge ; Adidas utiliserait des prisonniers en Chine et des travailleurs forcés au Salvador ; Timberland exposerait des jeunes salariés âgés de 16 ans à des produits toxiques. Sur le territoire des pays occidentaux, on sait que de telles pratiques existent dans des ateliers employant des travailleurs clandestins que ce soit dans le textile ou dans le travail à façon. Un nombre sans cesse croissant de personnes, aiguillonnées par ces expériences, se sent sensibilisé et œuvre en vue de définir des codes de conduite, des chartes, des normes pour s'assurer que les biens qu'ils trouvent sur les marchés ont été produits de manière irréprochable. L'importance des organisations non gouvernementales dans les enceintes internationales a certainement accentué ce souci de vérifier que les normes fondamentales du travail sont satisfaites quels que soient les lieux de production. On sait que les ONG, désormais invitées dans

---

<sup>13</sup> A titre d'exemples, Fair Labor Association ou Worker's Right Consortium aux États-Unis, Ethical Trading Initiative au Royaume-Uni, Clean Clothers Campaign en Europe, etc. (cf. Heintz, 2002). Une liste détaillée de codes de conduite peut être trouvée in OCDE (2000). Dans cet ouvrage officiel, est publiée (page 85) une liste d'organisations qui plaident en faveur de meilleures conditions de travail et qui encouragent les consommateurs à boycotter les entreprises qui ne respecteraient pas les droits des travailleurs.

les conférences de l'Organisation Mondiale du Commerce, ont milité en faveur d'une intégration de ces normes sociales dans les résolutions, tout en sachant qu'il appartient à l'Organisation Internationale du Travail de traiter des conditions de travail et des règles d'hygiène et de sécurité. On assiste en quelque sorte à une demande spontanée de normes, sans peut-être considérer que ce terrain social est occupé, fut-ce de manière insuffisamment coercitive, par l'OIT.

### 5. NORMES ET VEILLE SOCIALE

Cette demande de normes est relayée par des économistes qui en font l'un des aspects de la gouvernance. A titre d'exemple, Fung, O'Rourke et Sabel (2001) dressent les contours d'un système coordonné de veille sociale qu'ils baptisent le système RLS ("Ratcheting Labor Standards"). Pour eux, la démarche doit remplir deux objectifs : fournir des incitations aux firmes pour qu'elles améliorent sans cesse les conditions de travail dans leurs propres unités de production et dans celles de leurs fournisseurs et créer un pôle d'information et de suivi permanent pour que les performances des uns soient diffusées et qu'elles servent d'émulation aux autres, dans une optique concurrentielle. Les firmes opérant à l'échelle mondiale devraient adopter un code de bonne conduite et participer à l'animation de ces programmes sociaux. En outre, chaque firme devrait choisir un référent indépendant issu d'une ONG ou d'un cabinet d'audit pour remplir cette fonction de médiateur social chargé de noter les firmes contrôlées et de délivrer des certificats prouvant que les normes sont respectées ou des recommandations en cas de leur non respect. Ils vont même plus loin en appelant de leurs vœux la création d'un "super-moniteur", arbitre au dessus de tout soupçon, désigné conjointement par la Banque mondiale, le BIT, les ONG et les confédérations syndicales. Ces super-arbitres contrôleraient les arbitres ! C'est à mon sens oublier que le BIT a un système efficace de contrôle<sup>14</sup> et que la théorie économique a déjà traité le problème du contrôle des contrôleurs en mettant en place des mécanismes d'incitation.

On ne peut nier que des firmes au nom prestigieux emploient une main-d'œuvre stable dans les domaines administratifs et de recherche-développement et sous-traitent leurs activités productives. Elles procèdent ainsi car elles préfèrent des contrats de prestations de services productifs qui peuvent être interrompus à tout instant en fonction des fluctuations de la demande à des relations salariales qui les obligent en cas de récession à recourir à des licenciements. Sur le plan théorique, Coase a démontré en 1937 que la ligne de

---

<sup>14</sup> Le BIT a un système de contrôle performant qui fonctionne à trois niveaux. Un contrôle régulier : obligation de présenter à intervalles réguliers des rapports sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions ratifiées. Un contrôle spécial en cas d'allégations selon lesquelles un État-membre ne respecterait pas les dispositions d'une convention ratifiée. Des contrôles *ad hoc*, à l'initiative du BIT lui-même, pour s'assurer du suivi et de l'application sur le terrain des conventions ratifiées.

démarcation entre firme et marché dépendait des coûts de transaction. S'il s'avère que l'internalisation est moins coûteuse que la relation marchande, la production est réalisée par des salariés régulièrement embauchés ; s'il s'avère que les contrats de fournitures de biens sont moins coûteux, notamment en raison de leur non vulnérabilité à l'incertitude, la sous-traitance l'emporte sur le salariat. On comprend le souci des promoteurs des normes sociales dès lors qu'il y a un divorce entre l'organisation du travail dans les entreprises du centre et la non organisation du travail dans les firmes de la périphérie qui elles-mêmes exportent l'incertitude qu'elles subissent vers des firmes plus obscures encore qui à leur tour n'hésitent pas à faire travailler des enfants, des prisonniers ou toute personne incapable de négocier un contrat de travail pour des motifs de pauvreté ou d'irrégularité de sa situation. La même logique obéit au développement de l'informalité, les analyses les plus récentes insistant davantage sur les relations entre secteur formel et secteur informel que sur les modes de fonctionnement internes au secteur informel.

Le système RLS repose pour ses promoteurs sur quatre principes : la transparence, la comparaison, l'amélioration continue et les sanctions.

Le principe de transparence suggère un monde dans lequel consommateurs, travailleurs et plus généralement opinion publique disposent de l'information la plus large et la plus complète sur le comportement des firmes. En la matière, les entreprises pionnières peuvent pâtir de leur décision de bien faire. La firme Reebok par exemple a pris l'initiative en 1998 de passer un accord avec un cabinet indonésien pour qu'il procède à un audit social de ses unités de production localisées en Indonésie. Le rapport qui a été rendu public par volonté de transparence relève une série de manquements aux règles de salaire minimum, de durée du travail, de ventilation des locaux, de sécurité électrique des établissements et de fiabilité des machines. La firme a investi massivement pour répondre à chacun des griefs, mais elle souffre toujours de sa mauvaise image au lieu de bénéficier de son comportement courageux car l'opinion publique s'est rendu compte qu'il était possible qu'une firme recoure pendant plusieurs années à des pratiques moralement condamnables. Cet exemple n'a pas incité les autres firmes à opérer de la même manière citoyenne, démontrant par leur comportement qu'elles avaient intégré la théorie économique du passager clandestin !

Le principe de comparaison signifie que les consommateurs disposent de tous les éléments techniques pour se forger une opinion sur la manière dont sont produits les biens offerts par les firmes concurrentes. Lorsque l'entreprise Nike a répondu aux critiques en divulguant la localisation de ses 44 unités de production, ses principaux concurrents ont procédé de façon similaire. C'est ici la théorie économique de la réputation qui a servi de soubassement à cette attitude, en notant cependant que la position géographique d'un établissement ne préjuge en rien de l'organisation sociale qui y règne.

Le principe d'amélioration continue résulte naturellement des deux premiers. Dès que les firmes barométriques opèrent de manière transparente, les firmes suiveuses sont condamnées à pratiquer de manière identique, quitte à surenchérir en pratiques sociales. A l'image de la diffusion d'une innovation technologique, la diffusion des performances sociales s'exerce grâce à un mouvement cumulatif.

Les sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas les normes ou qui, tout en les respectant, ne le font pas savoir sont la résultante logique des trois principes précédents. Ces sanctions, dans un univers marchand, ne peuvent relever que des consommateurs et la poussée de la demande des produits élaborés par les firmes citoyennes est mécaniquement assortie d'une réduction de la demande pour les produits opaques dans le domaine social. On retrouve ici la thèse de Freeman qui s'interroge à juste titre sur la traduction en termes de prix de ces aspirations sociales. Les agents sont-ils disposés à payer davantage pour un produit élaboré dans des conditions moralement satisfaisantes ? si la réponse est positive, la norme est un bien public géré de façon privée ; si la réponse est négative, force est d'admettre que ce système de promotion de normes privées ne peut être validé qu'au terme d'un apprentissage. On sait qu'il y a dans la théorie économique une thèse qui stipule que le premier à s'orienter dans une direction en tire toujours un avantage et une thèse qui stipule au contraire que le premier à s'engager dans un nouveau domaine, s'il n'est pas suivi, se heurte à une non reconnaissance de ses intuitions, ces dernières n'apparaissant parfois que plusieurs cycles de production après l'impulsion initiale.

Le système RLS a fait l'objet d'une série de critiques au premier rang desquelles figurent celles de Basu (2001). Il conteste tout d'abord le fait que le modèle n'est pas adapté aux petites firmes. Pour lui, les unités de production des grandes firmes délocalisées dans le tiers-monde peuvent aisément s'adapter, mais la réalité des pays en développement est tout autre. Les ballons de football cousus au Pakistan sont produits dans des ateliers auxquels les arbitres internationaux n'ont pas accès. On peut réduire le travail des enfants dans des industries d'une certaine taille, on ne peut pas l'éradiquer d'un tissu productif informel. Il conteste ensuite les effets induits sur la vie des travailleurs d'un boycott international. Comme l'emploi informel pour le compte des grandes firmes est le résultat de l'absence de débouchés et d'emplois, les travailleurs "libérés" deviennent chômeurs et les enfants au lieu de retourner à l'école occupent des emplois plus dangereux et insalubres que ceux qu'ils occupaient avant la mise aux normes. Il cite une phrase de Joan Robinson : "Ce qui est pire pour un travailleur que d'être exploité, c'est de ne pas être exploité".

Basu appelle de ses vœux la constitution de normes de travail propres aux pays pauvres, méthode qui lui semble plus opérationnelle et pragmatique que celle consistant à importer des normes assises sur une base purement morale. Cette position est partagée par Bardhan (2001a et 2001b) qui rappelle qu'en Inde,

5 % des enfants actifs travaillent pour le secteur international et 95 % pour l'économie intérieure. Une interdiction d'accès aux secteurs exportateurs entraîne ipso facto un transfert non souhaitable vers les secteurs intérieurs ou vers la prostitution. Il suggère que la prime payée par les consommateurs à sens de l'éthique développée aille abonder un fond destiné à améliorer la situation des enfants contraints de travailler dans les secteurs abrités et cite à cet effet un programme mis en place au Mexique qui consiste à offrir un revenu aux femmes à la stricte condition que leurs enfants soient scolarisés.

### **CONCLUSION**

Au terme de cette réflexion sur les normes sociales internationales, nous pensons que l'absence de normes n'est en rien une solution, mais que la présence de normes ne suffit pas à éradiquer le travail des enfants, l'esclavagisme, des durées du travail inhumaines et des conditions de travail indignes du respect des personnes. Une réglementation n'a de sens que si elle est appliquée et, par nature, toute mesure générale se heurte aux spécificités locales et suscite de la part de ceux qui veulent contourner les normes des pratiques difficiles à réprimer car réalisées en marge de l'économie officielle. Cette observation liminaire s'applique aussi bien aux pays riches qu'aux pays pauvres, même si l'intensité des problèmes est sensiblement plus forte dans ceux-ci que dans ceux-là.

Lorsque un État ratifie une convention de l'Organisation Internationale du Travail, toutes ses entreprises doivent ipso facto adapter à leur processus productif la règle adoptée au niveau collectif. Cela suppose que les États aient le pouvoir de contrôler les firmes et de les sanctionner en cas de non application des textes. Dans un monde ouvert, où les firmes sont déconnectées des États, où les facteurs de production information et logistique remplacent les facteurs travail et capital en tant que contributeurs à la croissance, les règles nationales deviennent inapplicables et seules les réglementations volontaires peuvent suppléer les réglementations forcées. C'est dans ce cadre seulement que l'axe des sanctions imposées par les consommateurs peut remplacer celui des sanctions administratives. Dans une logique de mondialisation, les normes deviennent endogènes au système et ont un prix payé par les consommateurs au lieu d'être exogènes et supportées par les seuls producteurs.

Pour les firmes des secteurs abrités, l'État, via la ratification d'un texte rédigé par le Bureau International du Travail, peut imposer des règles s'il en a la volonté ; l'un des mérites de la labellisation, c'est qu'elle convient à des configurations industrielles et commerciales qui échappent aux règlements traditionnels. Pour ce motif, nous pensons qu'il ne faut pas imposer à l'Organisation Mondiale du Commerce d'assortir ses sanctions commerciales de sanctions sociales ou environnementales, ce serait redonner indirectement aux États un pouvoir qu'ils ont partiellement perdu et ce serait adhérer à la thèse du dumping social généralisé, laquelle est invalidée par la quasi-totalité des

approches empiriques. Mieux vaut aider techniquement et/ou financièrement les pays pauvres à surmonter leurs obstacles sociaux endémiques plutôt que de les sanctionner pour non respect d'une législation, a fortiori lorsque le travail volontaire conduit parfois à des pratiques qui relèvent du travail forcé. Le fondement de ces interventions est le plus noble qui soit, c'est un effet externe par excellence, celui de la promotion des droits fondamentaux de l'Homme. En fait, le marché mondialisé n'est pas "l'horreur économique" s'il est mis au service du progrès social servi par une volonté politique affirmée. Telle est la conclusion de cet examen des normes internationales du travail. L'Organisation Internationale du Travail doit naturellement perdurer pour régler au niveau des États, mais seule une contribution collective pour les normes sociales peut remplacer les États défaillants et non les défaillances du marché.

#### RÉFÉRENCES

- Aggarwal M., 1995, "International Trade, Labor Standards, and Labor Market Conditions, An Evaluation of the Linkages", Office of Economics, *Working Paper*, n° 95-06-C, US International Trade Commission, June.
- Anker R., 2001, "Le travail des enfants, un phénomène complexe", *Problèmes Économiques*, n° 2710, Avril.
- Bardhan P., 2001, "Some Up, Some Down", *Boston Review*, Vol. 26, n° 1, February-March.
- Bardhan P., 2001, "Social Justice in the Global Economy", *Economic and Political Weekly*, February 3-10.
- Barthelemy Ph., 1998, "Le secteur urbain informel dans les pays en développement, une revue de la littérature", *Région et Développement*, n° 7.
- Basu K., 1999, "Child Labor, Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on International Labor Standards", *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, n° 3, September.
- Basu K., 2001, "The View from the Tropics", *Boston Review*, Vol. 26, n° 1, February-March.
- Bhagwati J., 1995, "Trade Liberalisation and Fair Trade Demands, Addressing the Environmental and Labour Standards Issues", *The World Economy*, Vol. 18, November.
- Block R.N., Roberts K., Ozeki C., Roomkin M.J., 2001, "Models of International Labor Standards", *Industrial Relations*, Vol. 40, n° 2, April.
- Brown D.K., 2001, "Labor Standards, Where Do They Belong on International Trade Agenda?", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, n° 3, Summer.

- Brown D.K., Deardorff A.V., Stern R.M., 1997, "Trade and Labor Standards", Research Seminar in International Economics, School of Public Policy, *Discussion Paper*, n° 394, University of Michigan, March.
- Busse M., 2002, "Do Labor Standards Affect Comparative Advantage in Developing Countries?", *World Development*, Vol. 30, n° 11.
- Cozette M., 1998, "Le marché des produits socialement corrects", *Problèmes Économiques*, n° 2590, Novembre.
- Dani R., 1996, "Labor Standards in International Trade, Do They Matter and What Do We Do About Them", in Lawrence R.Z., Rodrik D., Walley J. (eds.), *Emerging Agenda for Global Trade, High States for Developing Countries*, Overseas Development Council Essay, n° 20, Johns Hopkins UP, Washington DC.
- Freeman R.B., 1994, "A Hard-Headed Look at Labour Standards", in Sengenberger W., Campbell D. (eds.), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Fung A., O'Rourke D., Sabel Ch., 2001, "Realizing Labor Standards", *Boston Review*, Vol. 26, n° 1, February-March.
- Golub S.S., 1997, "Des normes d'emploi internationales pour empêcher le dumping social", *Finances et Développement*, Décembre.
- Griswold D.T., 2001, "Trade, Labor, and the Environment. How Blue and Green Sanctions Threaten Higher Standards", Center for Trade Policy Studies, *Trade Policy Analysis Paper*, n° 15, Cato Institute, Washington DC, August.
- Heintz J., 2002, "Global Labor Standards, Their Impact and Implementation", Political Economy Research Institute, *Working Papers Series*, n° 46, University of Massachusetts, Amherst.
- Heintz J., Pollin R., 2003, "Informalization, Economic Growth and the Challenge of Creating Viable Labor Standards in Developing Countries", Political Economy Research Institute, *Working Papers Series*, n° 60, University of Massachusetts, Amherst.
- Kapstein E.B., 2001, "L'éthique à tout prix ?", *Problèmes Économiques*, n° 2739, Décembre.
- Lee E., 1996, "La mondialisation et l'emploi, des craintes justifiées ?", *Revue Internationale du Travail*, Vol. 135, n° 5.
- Lee E., 1997, "Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon", *Revue Internationale du Travail*, Vol. 136, n°2.

- Le Gall S., Aussilloux, V., 1999, "Quel poids donner aux normes sociales dans le commerce international ?", *Problèmes Économiques*, n° 2641, Novembre.
- Maddison A., 2001, *L'économie mondiale. Une perspective millénaire*, Études du Centre de Développement, OCDE, Paris.
- Mah J.S., 1997, "Core Labor Standards and Export Performance in Developing Countries", *The World Economy*, Vol. 20, n° 6, September.
- Maldonado C., 1995, "Entre l'illusion de la normalisation et le laisser-faire. Vers la légalisation du secteur informel ?", *Revue Internationale du Travail*, Vol. 134, n° 6.
- Manier B., Russo P.D., Autret F., 2001, "Dossier sur la ruée des entreprises vers l'éthique", *Le Monde Initiatives*, Décembre.
- Mead D.C., Morrisson Ch., 1996, "Pour une nouvelle définition du secteur informel", *Revue d'Economie du Développement*, n° 3, Septembre.
- Mead D.C., Morrisson Ch., 1996, "The Informal Sector Elephant", *World Development*, Vol. 24, n° 10, October.
- OECD, *Trade, Employment, and Labor Standards, A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, 1996, cité en particulier par Swinnerton (1997), Le Gall et Aussilloux (1999), Griswold (2001) et Singh (2001).
- OCDE, 2000, *Les échanges internationaux et les normes fondamentales de travail*, OCDE, Paris.
- Portes A., 1994, "By-Passing the Rules, the Dialectics of Labour Standards and Informalization in Less Developed Countries", in Sengenberger W., Campbell D. (eds.), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Schlyter Ch., 2002, "International Labour Standards and the Informal Sector, Developments and Dilemmas", Working Paper on the Informal Economy, Employment Sector 2002/3, International Labour Office, Geneva.
- Seuret F., 2002, "Nike ne veut plus passer pour un exploitateur du Tiers-Monde", *Problèmes Économiques*, n° 2745, Janvier.
- Shapiro C., 1983, "Premiums for High Quality Products as Returns to Reputation", *Quarterly Journal of Economics*, November.
- Singh N., 2001, "The Impact of International Labor Standards, A Survey of Economic Theory", Working Paper, Department of Economics, University of California, Santa Cruz, October.
- Swepston L., 1994, "The Future of ILO Standards", *Monthly Labor Review*, September.

- Swinnerton K.A., 1997, "An Essay on Economic efficiency and Core Labour Standards", *The World Economy*, Vol. 20, n° 1.
- Swinnerton K.A., Schoepfle G.K., 1994, "Labor Standards in the Context of a Global Economy", *Monthly Labor Review*, September.
- Valticos N., 1998, "Normes internationales du travail et droits de l'homme. Où en est-on à l'approche de l'an 2000 ?", *Revue Internationale du Travail*, Vol. 137, n° 2.

#### **INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND LABOR MARKET CONDITIONS IN DEVELOPING COUNTRIES**

*Abstract* - It is part of the ILO functions to produce the legal labor standards intended to be ratified and applied by all countries. These labor standards form the subject of critical reviews in the case of open economies, but they remain an essential base to the improvement of labor market conditions, mainly in developing countries. In a context of globalization, where governments cannot necessarily exert control on firms any longer, private standards, endogenous to the system, can emerge. We present the main characteristics of these private standards, but according to our analysis, they are complementary to the exogenous labor standards proceeding from the governments, but not substitutable to them.

#### **NORMAS SOCIALES INTERNACIONALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO**

*Resumen* - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene que establecer las normas sociales fundamentales que se tendrán que ratificar y ser aplicadas por todos los países. Estas normas son bastante criticadas si razonamos en economía abierta pero son una base imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo. En un contexto de globalización donde los estados ya no pueden siempre controlar las empresas, las normas privadas, endógenas al sistema, pueden constituirse. Estas normas, de las que analizamos la génesis y la naturaleza, son para nosotros complementarias a las normas exógenas que proceden de los Estados, no pueden substituirse a ellas.