

- **L'augmentation de la richesse créée** est souvent assimilée à un **progrès économique** et à une augmentation du **bien-être des populations**. Pourtant, lorsque l'on mène des enquêtes auprès de la population des pays développés ou lorsque l'on se penche sur d'autres indicateurs que la valeur ajoutée, on s'aperçoit que l'augmentation de la production n'accroît pas toujours la satisfaction de la population et provoque des dépenses sociales et environnementales qui ne sont pas prises en compte dans les coûts de production des entreprises et dans le prix du marché.

## A – Quels sont les coûts sociaux provoqués par la production ?

### a) – **La précarité du salariat au XIXe siècle**

1. Au début du XIXe siècle, les relations entre les salariés et le patronat sont déséquilibrées puisque les patrons ont un pouvoir absolu dans l'entreprise et que les salariés ne sont pas protégés et n'ont pas le droit de se défendre (en France, la loi Chapelier de 1791 interdit les syndicats et le droit de grève). La condition ouvrière est marquée par la **précarité du travail** et l'**insécurité sociale** :

- ✓ **L'entrée au travail se fait de façon précoce** : le travail des enfants dans les familles ouvrières est généralisé. Dès l'âge de 8 ou 9 ans, les enfants sont employés à des travaux qu'aucune machine ne peut exécuter à cette époque. Les patrons encouragent le travail des enfants. Leur habilité et leur petite taille sont bien utiles pour certaines tâches. Et surtout, un adulte effectuant un travail similaire doit être payé trois à quatre fois plus.

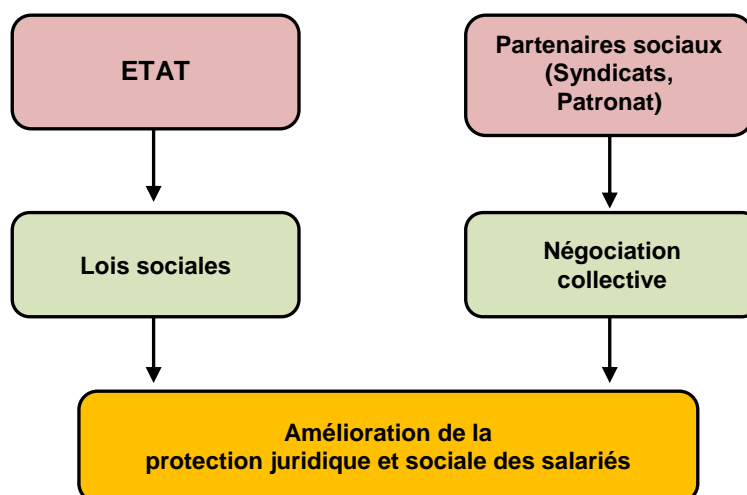


- ✓ **La durée du travail est très longue** (12 à 16 heures par jour) et flexible. Elle dépend de la lumière du jour et des variations de la demande. Dans les pays industrialisés, elle est à cette époque en moyenne de 12 heures par jour et de 80 heures par semaine.
  - ✓ **Les conditions de travail sont déplorables** : le bruit, la chaleur, la poussière...les accidents du travail sont nombreux et pas indemnisés. L'extension du machinisme dans l'industrie au cours du XIXe siècle a multiplié les risques d'accidents dont les conséquences constituaient un facteur d'aggravation de la misère ouvrière : lésions corporelles (mains broyées, jambes amputées...), perte temporaire ou définitive du revenu, mort du chef de famille sans aucune réparation pour les vivants.
  - ✓ **Le contrat, qui lie le salarié à son employeur, est un contrat précaire** : le contrat « de louage », contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre-elle. Il peut être rompu à tout moment par une des deux parties. Bien souvent, il ne couvre que la journée (les « journaliers »).
  - ✓ **Le salaire est journalier et assure le minimum vital physiologique** : il dépend du prix du blé, du sexe et de l'âge (Un homme gagne le double du salaire féminin et le triple ou le quadruple du salaire d'un enfant). Les économistes Marchand et Thélot (*Le travail en France 1998*) observent, de 1820 à 1855, une succession de phases de dépression et d'accroissement du salaire réel tant et si bien que le pouvoir d'achat a diminué de 5 % en 35 ans. Le salaire est presque exclusivement destiné à l'alimentation. Il est déterminé par la variation des prix agricoles et la conjoncture économique.
2. L'activité productive peut donc avoir des **coûts sociaux** importants qui ne sont pas pris en compte dans les dépenses des entreprises et qui restent à la charge des salariés, ou parfois des associations caritatives car il n'existe pas de protection sociale au XIXe siècle. Ainsi, la précarité de l'emploi et la dureté des conditions de travail se traduisent par du chômage et une faible espérance de vie qui diminuent les revenus des familles, entretiennent la pauvreté et facilitent la délinquance. Or, tous ces coûts ne sont pas pris en compte dans l'évaluation de la richesse créée.
  3. **Cependant, dès le milieu du XIXe siècle, l'Etat va intervenir dans cette relation asymétrique** entre le patron et ses salariés. Une série de **lois** va réglementer l'usage du travail :
    - ✓ **L'âge de mise au travail** va reculer peu à peu avec l'apparition de la **scolarité obligatoire** : 1841 - interdiction d'employer les enfants de moins de 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés ; 1874 - interdiction d'employer les enfants de moins de 12 ans ; 1967 - Interdiction d'employer un enfant de moins de 16 ans.

- ✓ **La durée du travail**, journalière et hebdomadaire, va être contrôlée par la loi et va peu à peu diminuer : 1919 - loi des 8 heures par jour ; 1936 – lois des 40 heures par semaine et des deux semaines de congés payés ; 1982 – lois des 39 heures par semaine et des cinq semaines de congés payés ; 1998 – loi sur les 35 heures.
- ✓ **Le fait syndical** va être reconnu comme un moyen de modifier les relations sociales dans l'es entreprises : 1864 – la grève ne devient plus illégale ; 1884 - reconnaissance légale des syndicats ; 1919 - reconnaissance des conventions collectives ; 1936 - création du délégué du personnel ; 1968 - la section syndicale d'entreprise est autorisée ; 1982 – obligation pour les syndicats et le patronat de négocier chaque année (loi Auroux).
- ✓ **La protection sociale** : la première sécurité sociale fut la Soziale Sicherheit (sécurité sociale) mise en place en Allemagne par Bismarck au XIXe siècle. Ce système, qui a inspiré tous les autres. En France, on commence à couvrir les accidents du travail en 1898. Les premières retraites ouvrières et paysannes apparaissent en 1910. Les allocations familiales au cours des années 1930. La Sécurité sociale est créée en 1945 et les allocations chômage sont mises en place en 1958. Le RMI en 1988.

Droits syndicaux	Durée du travail	Protection sociale
1864 – La grève n'est plus illicite	1919 – 8 heures par jour	1928 – Assurance sociale ouvrière
1884 – Reconnaissance des syndicats	1936 – 40 heures par semaine	1945 – Sécurité sociale
1919 – Conventions collectives	1936 – 2 semaines de congés payés	1950 – SMIG et assurance chômage
1936 – Délégué du personnel	1956 – 3 semaines de congés payés	1970 – Smic
1945 – Comité d'entreprise	1969 – 4 semaines de congés payés	1971 – Mensualisation des salaires
1968 – Section syndicale d'entreprise	1982 – 39 heures et 5 semaines	1988 - RMI
1982 – Obligation de négocier	1998 – 35 heures par semaines	1999 - CMU

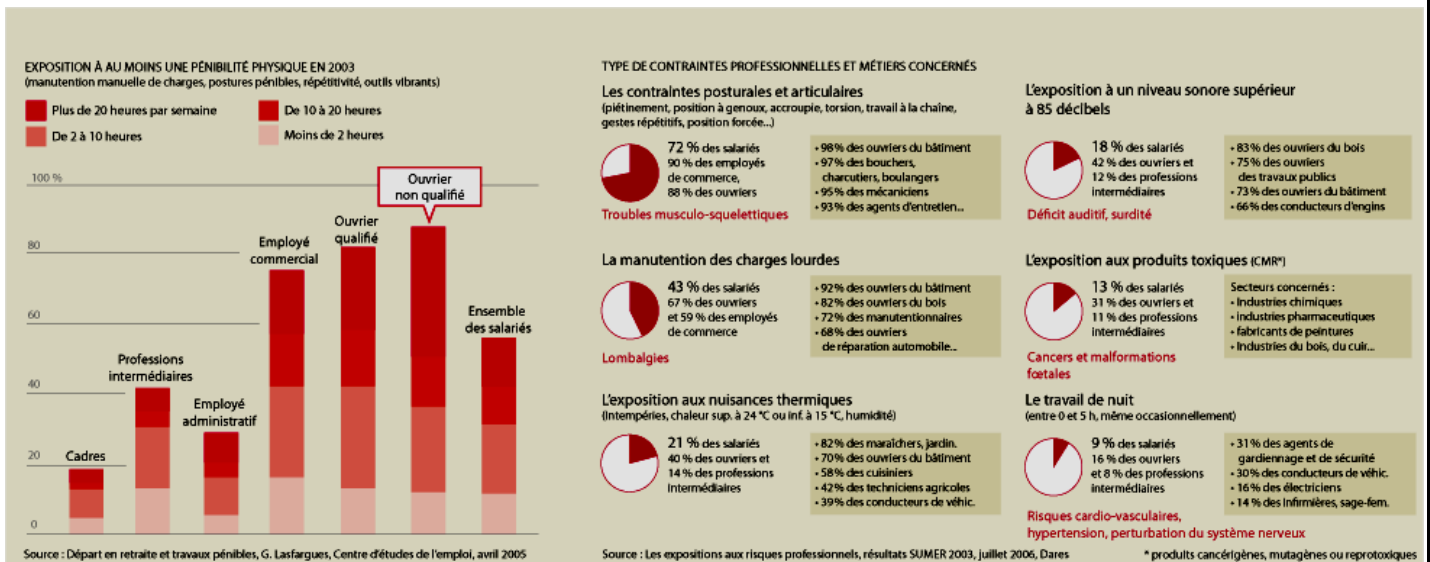
4. **Pour faire respecter cette législation du travail, l'Etat crée un corps d'inspecteurs du travail** qui sont chargés de contrôler les entreprises et de les sanctionner en cas de non obéissance à la loi. Ce sont les révoltes ouvrières et l'importance de la pauvreté qui ont poussé l'Etat à adopter cette réglementation du travail.
5. **A côté de la loi, la négociation collective va également améliorer la protection des salariés.** Elle suppose :
  - ✓ **L'existence de syndicats**, c'est à dire à d'associations qui ont la charge de défendre les intérêts professionnels, matériels et moraux, de leurs membres (syndicats de salariés, syndicats patronaux).
  - ✓ **La signature de conventions collectives**, c'est-à-dire d'accords qui définissent les droits et les devoirs des salariés dans une entreprise ou une branche : niveau des salaires, grille des salaires, durée du travail, conditions de travail... Désormais, le contrat de travail n'est plus négocié individuellement entre l'entrepreneur et le salarié. Il est déterminé collectivement.
6. **L'asymétrie de la relation entre salariés et chefs d'entreprise a donc diminué :**
  - **Le patron a un pouvoir de direction** (il prend les grandes décisions), un pouvoir réglementaire (il définit le règlement intérieur) et un pouvoir disciplinaire (amendes, licenciement...).
  - **Les syndicats** ont un contre-pouvoir en revendiquant de nouvelles conditions de travail et en participant à la définition des nouvelles règles sociales qui protègent les travailleurs.



## b) – La dégradation des conditions de l'emploi et du travail à la fin du XXe siècle

1. La croissance des richesses créées et l'amélioration de la protection sociale pourraient faire croire à la disparition progressive de la pauvreté dans les pays riches et à une amélioration des conditions de travail des salariés. Or, à la fin du XXe siècle, on peut observer que :

- ✓ **Une augmentation du chômage et de la précarité des emplois.** Ces deux phénomènes provoquent une instabilité des revenus qui fait plonger une partie non négligeable de la population dans la pauvreté, c'est-à-dire une situation dans laquelle les besoins sociaux minimaux ne sont pas satisfaits. En France, en 2008, près de 8 millions de personnes étaient considérées comme pauvres (13% de la population) et disposaient de 773 € par mois en moyenne.
- ✓ **La pénibilité au travail n'a pas disparu.** La pénibilité physique est toujours présente (80% des ouvriers et des employés commerciaux y sont exposés) malgré l'automatisation de certaines tâches. A cela s'est ajouté une augmentation de la charge mentale au travail liée à l'organisation du travail flexible imposée dans les entreprises (surveillance accrue des phases de fabrication, augmentation de l'intensité du travail, réponses immédiates aux sollicitations de la clientèle ou de la hiérarchie...). Tout ceci se traduit par une augmentation des **maladies** liées au travail (troubles musculo-squelettiques, lombalgies, hypertension, stress et dépression...) et par un accroissement des **accidents du travail**. En France, en 2007, 720 000 accidents du travail ayant occasionné au moins une journée d'arrêt de travail (AT) ont été reconnus par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), l'organisme d'assurance du régime général de sécurité sociale. En 2007, pour un million d'heures de travail, les salariés ont subi un peu plus de vingt-quatre AT reconnus. 4,5% des salariés sont touchés dans l'année, particulièrement les hommes et les jeunes.



- ✓ **L'exposition des travailleurs à des matériaux dangereux est toujours aussi présente.** Les salariés de la chimie, du nucléaire, de l'amiante, de l'agriculture (pesticide), du bâtiment...sont particulièrement exposés. Ils développent davantage de cancers et de maladies cardio-vasculaires que la moyenne de la population ce qui réduit leur espérance de vie et leurs gains financiers.
- ✓ **La discontinuité des horaires, le travail de nuit et le travail le dimanche se développent.** Outre la fatigue que provoquent ces horaires atypiques, les relations familiales en sont fortement perturbées puisqu'ils ne sont pas adaptés aux horaires du conjoint ou des enfants. D'où la montée des divorces et une insuffisante socialisation des enfants qui jouent sur leur réussite scolaire, sur leur insertion professionnelle et sur le taux de délinquance.
- ✓ **Enfin, les rapports sociaux au travail se sont dégradés.** Le manque de soutien de la hiérarchie, les agressions verbales, le harcèlement moral (13% des salariés disent le subir), la surveillance en continu du travail des salariés, le manque de reconnaissance du travail effectué et les conflits de valeur que peuvent provoquer des ordres contradictoires avec la conscience professionnelle du salarié, peuvent entraîner ce dernier dans la déprime et, dans les cas extrêmes, au suicide reconnu comme accident du travail (Renault, Orange...).

2. **Tous ces effets pervers de la production entraînent des dépenses sociales** qui ne sont qu'en partie prises en charge par les entreprises par l'intermédiaire des cotisations sociales patronales.
- ✓ **C'est la Sécurité sociale et l'Etat qui prennent en charge une grande partie de ces coûts sociaux.** En 2010, 1,8 million de personnes pauvres reçoivent le RSA qui est de 460 € pour une personne seule et l'ensemble des minima sociaux versés aux pauvres se montent à 8,5 milliards d'€ en 2008. Les allocations chômage représentent, quant à elles, une dépense de 33 milliards d'€ et les indemnités pour les accidents du travail dépassent les 38 milliards. Enfin, il faudrait prendre en compte le coût des arrêts maladies et des soins liés au travail dans un budget maladie qui se monte à 163 milliards d'€. On le voit les coûts sociaux de la production et du travail sont très élevés pour la société.
  - ✓ **Les mutuelles et les associations caritatives complètent le dispositif de prise en charge.** Elles reposent sur les cotisations, les dons et le bénévolat de leurs adhérents.
  - ✓ **Enfin, les familles amortissent également ces coûts sociaux.** D'une part, un certain nombre de leurs dépenses ne sont pas remboursées par la protection sociale. D'autre part, il est difficile de mesurer toute l'entraide (temps passé, aide financière) de la famille en faveur de ceux qui ont subi les effets pervers du travail (maladie, accident du travail, décès...).

