



Foundation Findings

Ouvrir la voie –
le rôle des partenaires
sociaux pour favoriser
l'inclusion sociale



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

ISSN 1830-880-5

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010

© Images: Erik Luntang/Eurofound

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site d'Eurofound, à l'adresse www.eurofound.europa.eu

Imprimé au Danemark

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.



Contexte politique



L'Union européenne a décidé de proclamer 2010 «Année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale». L'exclusion sociale est la conséquence d'une série de problèmes, touchant des individus ou des groupes, tels que le chômage, la discrimination, un faible niveau de qualifications ou encore un revenu peu élevé. Lorsque de tels problèmes s'accumulent, ils peuvent engendrer un cercle vicieux de désavantages.

Il peut paraître étonnant que l'UE, une des régions les plus prospères au monde, doive encore lutter contre l'exclusion sociale à l'intérieur de ses frontières. Pourtant, 16% de sa population (gagnant tout au plus 60% du revenu médian national) sont menacés par la pauvreté.

L'inclusion sociale figure au cœur de la politique sociale européenne au moins depuis 1989, au moment où a été adoptée la résolution du Conseil des ministres des affaires sociales concernant la lutte contre l'exclusion sociale (89/C277/01). Cette résolution énonçait que la lutte contre l'exclusion sociale constituait une partie importante de la dimension sociale du marché intérieur et que la voie à suivre était celle de la coordination entre États membres. Elle a été suivie par les recommandations du Conseil de 1992: d'abord, la recommandation 92/441/CEE, qui soulignait le rôle des systèmes de protection sociale; et ensuite, la recommandation 92/442/CEE, qui portait essentiellement sur la

convergence des politiques dans le cadre des systèmes de protection sociale.

En 1997, une communication de la Commission européenne intitulée «Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne» a souligné les nombreuses raisons pour lesquelles un système de protection sociale efficace était bénéfique, notamment au progrès économique.

Le traité d'Amsterdam, signé en 1997, a fourni une nouvelle base juridique pour la lutte contre l'exclusion sociale. De là découlent les quatre objectifs généraux approuvés plus tard dans l'année par le Conseil et exposés dans la communication de la Commission intitulée «Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale»: rendre le travail plus avantageux et fournir un revenu sûr, garantir des retraites sûres et des régimes de retraite viables, promouvoir l'intégration sociale, et garantir un niveau élevé et durable de protection de la santé.

En 2000, la toute nouvelle stratégie de Lisbonne a attiré l'attention sur la relation positive entre la dimension sociale et la productivité économique et a fixé l'objectif d'éradiquer la pauvreté et l'exclusion sociale d'ici 2010. Le Conseil européen de Nice qui s'est tenu en décembre 2000 a désigné l'emploi comme le moyen privilégié de réintégrer la plupart des exclus et comme moyen de lutter contre la pauvreté: selon lui, l'exercice d'une activité

professionnelle contribue au développement des relations sociales, fournit un revenu, permet d'entretenir les compétences et, par conséquent, garantit d'autant mieux l'employabilité.

En 2001, les premiers plans d'action nationaux pour l'inclusion sociale ont été élaborés. Ceux-ci ont déterminé les modalités d'action des États membres en vue d'atteindre les objectifs définis au niveau européen.

Le traité de Nice, entré en vigueur en 2003, a établi que le processus d'inclusion sociale chercherait à «mobiliser tout organisme pertinent» et c'est ainsi que tous les rapports nationaux contiennent des stratégies qui visent à associer la société civile au processus et tout particulièrement, les partenaires sociaux.

Depuis 2006, tous les États membres rédigent désormais des rapports nationaux concernant les stratégies de protection sociale et d'inclusion sociale, les résultats étant présentés dans un rapport conjoint adopté par le Conseil et la Commission, [Commission européenne (2008b)]. Dans son document établissant une note d'orientation pour l'élaboration de rapports nationaux de stratégie en matière de protection sociale et d'inclusion sociale 2008-2011, la Commission européenne demande aux États membres d'indiquer dans quelle mesure les partenaires sociaux sont intégrés au processus menant à l'inclusion sociale.

Le rôle des partenaires sociaux

Bien que l'inclusion sociale puisse apparaître comme une matière réservée aux autorités gouvernementales et/ou locales ainsi qu'aux organisations non gouvernementales, les liens entre les questions relevant de la protection sociale, de l'organisation du travail et des conditions de travail au sein de l'entreprise impliquent que les partenaires sociaux sont

nécessairement confrontés aux problèmes de la pauvreté et de l'exclusion. Ils sont les mieux placés pour aborder les questions liées au travail; en outre, la représentativité des partenaires sociaux les habilite à négocier des accords.

Le modèle social européen cherche à allier développement économique et cohésion sociale. L'agenda pour la politique sociale émis par la Commission européenne en septembre 2000 [COM (2000) 379 final] a souligné la nécessité d'une «interaction positive des politiques économique, sociale et de l'emploi». Dans ces trois domaines liés entre eux, le rôle des partenaires sociaux, syndicats et organisations patronales, devient de plus en plus important pour la mise en œuvre de pratiques réalisables aux niveaux européen et national. Le rôle des partenaires sociaux commence à s'étendre au-delà des sujets concernant l'économie, la main-d'œuvre et les entreprises; ils interviennent de plus en plus dans des questions de politique sociale. Alors que les partenaires sociaux adoptaient autrefois une position essentiellement réactive par rapport aux initiatives de la Commission européenne, ils agissent maintenant à titre de véritables partenaires dans l'établissement de normes sociales européennes. En effet, la Commission européenne entend favoriser le développement de leur rôle - vers une indépendance accrue.

Dans l'UE, les politiques nationales pour l'inclusion sociale sont coordonnées grâce à la méthode ouverte de coordination, MOC. Ainsi, alors que chacun des États membres est responsable du lancement et de la mise en œuvre des politiques pour lutter contre l'exclusion sociale, ils agissent tous dans un cadre commun de critères de référence et d'objectifs définis au niveau européen, qui soutiennent et encouragent les initiatives nationales.



Conclusions clés

- Nombreux sont les exemples d'initiatives lancées par les partenaires sociaux destinées à atténuer l'exclusion sociale. Au Royaume-Uni, en 2009, les partenaires sociaux ont sollicité une action pour lutter contre le chômage des jeunes. Le Congrès des syndicats britanniques (Trades Union Congress - TUC) et la Confédération des industries britanniques (Confederation of British Industry - CBI) ont tous deux demandé au gouvernement de financer des apprentissages supplémentaires pour les jeunes afin de lutter contre l'augmentation du chômage à l'âge de 18 à 24 ans. En Pologne, en 2009, les partenaires sociaux ont soumis au gouvernement un ensemble de 13 mesures de lutte contre la crise. Ce paquet prévoyait entre autres un soutien social pour les familles les plus démunies, une augmentation des prestations sociales pour les salariés qui avaient été licenciés, des bons (exemptés de l'impôt sur le revenu) échangeables contre des marchandises ou des services et l'octroi de subventions à l'emploi pour éviter les licenciements collectifs.
- Bien que les chômeurs soient le groupe social courant de loin le plus grand risque de pauvreté, 8% de la population active adulte sont exposés au risque de la pauvreté au travail. Toutefois, la question des «travailleurs pauvres» n'est abordée que dans le cadre de mesures plus générales de lutte contre la pauvreté et ne constitue donc pas une priorité explicite des responsables politiques.
- Malgré les opinions divergentes des employeurs et des syndicats en matière de salaire minimum, il s'agit d'une question fondamentale pour les deux groupes car elle établit des seuils et des définitions de rémunération adéquate applicables à l'échelle sectorielle, voire même nationale. Même dans les pays où le gouvernement fixe le salaire minimum, les partenaires sociaux ont un rôle consultatif, soit direct, soit indirect, à jouer en ce qui concerne son ajustement.
- Dans de nombreux États membres, face à la menace de pertes d'emplois sur fond de récession, employeurs et syndicats ont coopéré en vue d'introduire le chômage partiel avec salaire réduit, de mettre des travailleurs en congé ou de faire usage des comptes épargne-temps afin de préserver les emplois.
- Face à d'inévitables restructurations et pertes d'emplois, des initiatives tripartites et bipartites, notamment en Belgique et en Suède, ont réussi à prêter assistance aux travailleurs licenciés grâce à l'orientation professionnelle et à la recherche d'emploi.
- La flexicurité peut être considérée comme un moyen d'offrir aux employeurs la flexibilité qu'ils recherchent, tout en protégeant les travailleurs des risques d'exclusion. La mise en œuvre de la flexicurité par les Néerlandais, par exemple, cherche à élever les droits des travailleurs sous contrat atypique à des niveaux comparables à ceux des salariés à temps plein.
- Les personnes qui n'ont pas achevé le cycle supérieur de l'enseignement secondaire sont défavorisées tant en termes de possibilités de carrière qu'en termes de conditions de travail dans le cas où ils trouvent un emploi.
- Bien que les partenaires sociaux semblent s'accorder quant à l'existence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les approches visant à combler cet écart diffèrent entre l'industrie, où les employeurs privilégient les approches volontaires au niveau de l'entreprise, et les syndicats se prononçant en faveur d'approches plus universelles et contraignantes.
- Malgré les plus faibles perspectives d'emploi et les pires conditions de travail des migrants, la négociation collective visant leur avancement professionnel ou favorisant leur intégration est peu développée dans la majorité des États membres.



Emploi et exclusion



Dans son *Agenda pour la politique sociale* de 2000-2005, la Commission a reconnu que l'emploi seul ne mène pas nécessairement à l'inclusion sociale; les bas salaires et la précarité de l'emploi peuvent d'ailleurs aggraver l'exclusion sociale. Néanmoins, elle a admis que l'augmentation des taux d'emploi et la diminution du chômage réduiraient de manière significative la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le rôle des employeurs en tant que partenaires sociaux en premier lieu dans la création d'emplois représente clairement un élément crucial pour favoriser l'inclusion sociale. L'exercice d'un emploi diminue sensiblement le risque de pauvreté et d'exclusion sociale: de tous les groupes, les chômeurs courent le plus grand risque de pauvreté, 42% y étant exposés (Graphique 1). Toutefois, les taux croissants de pauvreté au travail soulignent que l'emploi à lui seul ne suffit pas. Tous ceux qui exercent une activité professionnelle, mais se retrouvent en dessous du seuil de la pauvreté, sont également «exclus». Les «travailleurs pauvres» peuvent être décrits comme des personnes qui travaillent mais dont le revenu disponible les expose au risque de pauvreté - leur revenu étant inférieur à 60% du revenu médian national. En 2007, quelque 8% de ceux qui ont un emploi sont tombés dans la

catégorie des «travailleurs pauvres». Certains groupes courent un risque plus élevé de pauvreté au travail, à savoir les hommes, les jeunes travailleurs, ceux qui ont un faible niveau d'éducation, les travailleurs à temps partiel, ceux qui sont engagés pour une durée inférieure à un an ou sous contrat non permanent, et les parents isolés. Les migrants semblent être particulièrement vulnérables à la pauvreté au travail.

Dans la majorité des pays de l'UE, la problématique des travailleurs pauvres n'est prioritaire ni dans les politiques gouvernementales ni pour les partenaires sociaux; elle est plutôt abordée dans le cadre général des politiques consacrées à la pauvreté ou aux systèmes de sécurité sociale.

Dans une minorité de pays, des syndicats avancent des propositions explicites en vue de réduire le nombre de travailleurs pauvres et/ou à bas salaires. De manière plus générale, ils considèrent les salaires minimaux comme un élément clé permettant d'assurer aux travailleurs un niveau de vie adéquat.

En Bulgarie ont eu lieu des négociations concernant des programmes sociaux au niveau de l'entreprise, et notamment l'élaboration d'un



système de bons alimentaires; entre temps, certaines sections syndicales ont créé des caisses d'entraide, qui offrent des crédits à des conditions avantageuses. Les syndicats en Irlande préconisent de réformer les droits des travailleurs aux prestations sociales, de laisser les travailleurs touchant le salaire minimum hors du système d'imposition et d'améliorer les compétences au moyen de formations. La Confédération générale des travailleurs portugais a recommandé que la problématique de la pauvreté au travail reçoive une attention explicite en tant que priorité dans le plan d'action national pour l'inclusion 2008-2011.

En règle générale, les organisations patronales ne semblent pas mettre en place des mesures visant à réduire la pauvreté au travail. Dans certains pays toutefois, des organisations patronales ont proposé des mesures qui, à leur avis, contribueraient à diminuer le nombre de travailleurs à bas salaires: en Bulgarie, en Estonie et en Grèce, il s'agit de renforcer l'employabilité grâce à une meilleure éducation et des formations; en Finlande, d'augmenter le nombre d'emplois intérimaires et à temps partiel; et en Hongrie et en France, de mettre en œuvre des mesures fiscales destinées à améliorer le revenu des personnes peu rémunérées. En France, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) a soutenu un changement du système

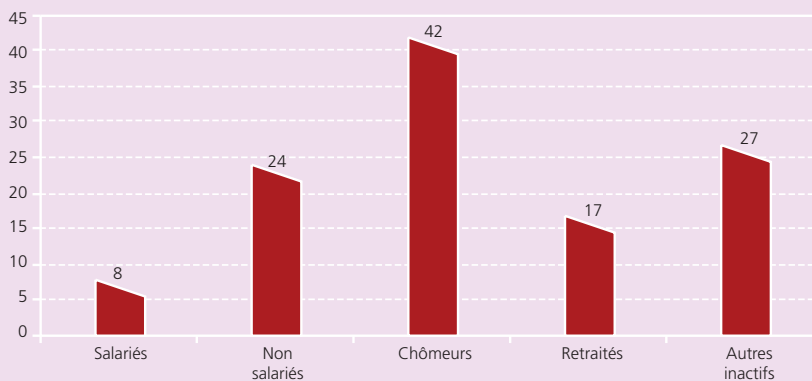
d'imposition qui cherche à éviter l'effet de seuil, pouvant entraîner pour le citoyen sans emploi un plus faible revenu lorsqu'il trouve un emploi rémunéré et cesse de toucher ses allocations de chômage; le système modifié est conçu de sorte à assurer que toute heure de travail effectuée contribue à un revenu total plus élevé.

Le salaire minimum

Près des trois-quarts des États membres disposent d'une forme ou d'une autre de salaire minimum légal national; dans les autres États membres, ce sont des conventions collectives sectorielles qui jouent un rôle décisif dans la détermination des niveaux minimaux de rémunération. La fixation d'un salaire minimum vise à assurer que les travailleurs moins bien rémunérés reçoivent un «revenu minimum vital», à limiter l'exploitation des travailleurs vulnérables et à encourager l'insertion des chômeurs sur le marché de l'emploi en «rendant le travail rémunérateur».

Bien que le salaire minimum ne touche de manière directe qu'une petite minorité des travailleurs - moins de 16% au total dans l'UE et moins de 5% dans la majorité des pays disposant d'un salaire minimum légal - il revêt une importance toute particulière pour le soutien des salaires des femmes, des jeunes travailleurs et de ceux qui travaillent dans des secteurs où le travail est moins payé tels que celui des textiles, la vente

Graphique 1: risque de pauvreté par statut d'activité, UE25, 2007 (%)



Remarque: pas de données disponibles pour la Bulgarie et la Roumanie. «Chômeurs» désigne les personnes qui se sont inscrites officiellement au chômage.

Source: Eurostat, EU-SILC 2007

au détail, l'hôtellerie et la restauration, la sécurité, le nettoyage et la coiffure. Cependant, l'existence d'un salaire minimum dans un État membre n'empêche pas significativement le fait qu'une part considérable de la population active perçoive toujours de bas salaires. En outre, le niveau fixé pour le salaire minimum a tendance à se trouver bien en dessous du seuil de pauvreté.

Les syndicats et les organisations patronales partent de points de vue opposés concernant l'attrait de salaires minimaux; cependant une évolution progressive vers un terrain d'entente est néanmoins notable. Les employeurs dans plusieurs pays soutiennent pour la plupart les régimes de salaire minimum en vigueur, mais s'opposent souvent aux augmentations de ce salaire; dans d'autres pays, ils sont d'avis que ces régimes imposent des coûts salariaux plus élevés et menacent par conséquent la viabilité des emplois au bas de l'échelle des salaires. La plus vive opposition aux augmentations du salaire minimum est marquée par les organismes représentant les petites entreprises et ceux représentant les secteurs tels que la vente au détail ou l'hôtellerie et la restauration: ces deux secteurs ont tendance à engager davantage de travailleurs à bas salaires.

Les syndicats ont tendance à faire pression pour obtenir des niveaux de salaires minimaux plus élevés, afin notamment de prévenir que le revenu du travailleur ne tombe en dessous du seuil de pauvreté. Nombreux sont ceux qui soutiennent qu'un salaire minimum renforce le pouvoir d'achat des salariés; par conséquent il peut potentiellement encourager la consommation et donc favoriser la croissance économique, stimulant ainsi l'emploi. Selon un autre argument, il réduit l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Actuellement, il y a environ deux femmes percevant un bas salaire ou un salaire minimum pour un homme dans le même cas.

Cependant, les salaires minimaux étant peu élevés, ils ne peuvent à eux seuls protéger les travailleurs contre la pauvreté. Seulement dans un nombre restreint de pays, le niveau du salaire minimum atteint-il celui de la moitié du salaire brut moyen. Ceci étant, les salaires minimaux seuls ne constituent qu'un remède partiel au problème de politique sociale que présente la réduction de la pauvreté.

Des indications donnent à croire que les effets des salaires minimaux sur l'emploi ne sont que très légèrement négatifs. Certains effets négatifs ont été observés dans des pays qui ont connu des augmentations considérables du salaire minimum. Le fait que les partenaires sociaux jouent un rôle si décisif dans la fixation du niveau du salaire minimum - qui ne débouche généralement que sur de faibles hausses - pourrait expliquer pourquoi il ne semble pas y avoir d'impacts négatifs sur l'emploi. Cet avis est soutenu par la Commission européenne dans son rapport de 2008 sur les relations industrielles, qui affirme que le rôle joué par les relations industrielles dans la fixation des salaires contribue à des résultats économiques positifs, tout en réduisant les inégalités salariales, la pauvreté et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Néanmoins, le ralentissement économique a eu un impact sur les négociations concernant les niveaux des salaires minimaux à travers l'Europe. En Estonie, en 2008, il a mené au report de l'accord sur le salaire minimum national. En France, les syndicats avaient proposé une augmentation des salaires minimaux comme moyen de lutter contre la récession grâce à un accroissement du pouvoir d'achat, mais leur proposition a été rejetée.

Négociation de concession – préserver l'emploi en période de crise

Le rôle de l'emploi dans la prévention de l'exclusion sociale constitue un élément clé des initiatives entreprises par les partenaires sociaux pour maintenir l'emploi face aux pressions économiques presque inédites subies durant le ralentissement économique actuel.

La pression étant mise sur de nombreuses entreprises pour réduire sensiblement les coûts, les représentants des salariés et les syndicats sont confrontés à un choix difficile: ils peuvent soit consentir à des conditions de travail moins avantageuses afin de collaborer à la diminution des coûts, soit courir le risque d'assister au licenciement d'une partie de la main-d'œuvre, à la délocalisation de l'établissement ou encore à la fermeture de l'entreprise.

Ce type de négociation appelé «négociation de concession» implique souvent des baisses de



salaires ou des gels de salaires. Les représentants des travailleurs peuvent également consentir à d'autres concessions telles qu'un allongement du temps de travail – non accompagné d'une augmentation du salaire – en échange d'une certaine garantie d'emploi de la part de la direction. Par exemple, les syndicats de la filiale néerlandaise du groupe mondial de transport de courrier TNT ont accepté des baisses de salaire allant jusqu'à 15% en échange d'une garantie d'emploi, qui exclut la possibilité de licencier des travailleurs durant les trois prochaines années. L'alternative, selon les syndicats, était de mettre 11 000 emplois en péril sur un marché hautement compétitif.

En Bulgarie, les employeurs ont coopéré avec les syndicats afin de mettre des travailleurs en congé, d'entreprendre des projets de réparation et d'entretien et d'introduire le travail à temps partiel et le chômage partiel, toujours dans l'objectif d'éviter des licenciements collectifs.

En France et en Allemagne, l'assurance chômage prévue par l'État a été utilisée de manière innovante, permettant l'introduction du chômage partiel tout en subventionnant les personnes concernées au moyen de fonds publics. Malgré certaines appréhensions, les partenaires sociaux ont pour la plupart approuvé de telles actions car

elles évitent – du moins à court terme – la fermeture d'usines et les licenciements collectifs.

L'expérience montre en outre que l'introduction de mesures de flexibilité, telles que des comptes épargne-temps et des projets permettant «d'épargner» des heures, constitue pour les entreprises un moyen possible de synchroniser l'offre de main-d'œuvre avec la demande du marché. En Allemagne, par exemple, les entreprises ont recouru à des comptes épargne-temps afin de diminuer le temps de travail réel, soit sous la forme d'une réduction des heures de travail placées sur des comptes individuels, soit sous la forme de crédits-temps qui devront être rattrapés à l'avenir, au moment de la reprise des activités.

Travailler ensemble à la restructuration

Bien que les partenaires sociaux puissent collaborer à la préservation des emplois, les mesures exposées ci-dessus ne réussissent pas toujours à protéger l'emploi. La décision de procéder à une restructuration s'avère parfois inévitable. Dans un certain nombre de cas, le partenariat social intervient pour atténuer les conséquences négatives de la restructuration. En Suède et en Belgique, des organisations de partenaires sociaux ont été créées en vue

d'améliorer les chances des travailleurs licenciés de trouver rapidement de nouveaux emplois de haute qualité.

Au cours des dix dernières années, le Conseil suédois d'aide et de soutien aux personnes victimes d'un licenciement (TRR) a aidé près de 160 000 cols blancs dans 20 000 entreprises concernées à trouver un nouvel emploi ou à se lancer dans une nouvelle carrière. La participation conjointe des syndicats comme des organisations patronales est considérée comme un facteur clé de ce succès. Dans le cadre d'un projet semblable en Belgique, des «cellules de reconversion» sont mises sur pied en réponse à des cas spécifiques de restructuration; une association tripartite gère le budget, avec la participation de représentants des syndicats, de l'employeur et du service public de l'emploi (SPE).

En Espagne et en Italie, les structures de partenaires sociaux tentent d'aller plus loin en anticipant les changements, avant d'en arriver à une restructuration d'entreprise et des licenciements.

La flexicurité – résoudre la quadrature du cercle

Face aux pressions de la compétitivité, les entreprises introduisent de plus en plus de formes atypiques de travail. Toutefois, bien que de nouveaux emplois soient créés, ils pourraient potentiellement présenter un plus grand risque d'exclusion sociale que les formes traditionnelles de travail permanent, qui ne restent pas, elles non plus, invulnérables à la concurrence mondiale. Le nombre de contrats à durée déterminée est en augmentation dans les États membres et, dans une majorité des pays, ils représentent une part croissante de l'emploi total. Les travailleurs sous contrats à durée déterminée sont soumis à des conditions de travail moins favorables que ceux sous contrats permanents - en particulier, en termes d'accès à la formation.

La flexicurité peut être vue comme un moyen d'accorder aux employeurs la flexibilité qu'ils recherchent pour maintenir la compétitivité, tout en protégeant les travailleurs des risques d'exclusion. La flexicurité cherche à garantir l'employabilité de l'individu - plutôt qu'un emploi bien précis - en lui permettant de s'orienter pendant les périodes de transition, d'approfondir

ses compétences et de trouver un travail de bonne qualité. La politique de l'UE considère les composants de base de la flexicurité comme des moyens clés d'assurer la création d'emplois durables: des arrangements contractuels flexibles, la formation tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail (PAMT) et des systèmes modernes de sécurité sociale.

Compte tenu des compromis qu'entraîne la combinaison de la flexibilité et de la sécurité, la participation et le soutien des partenaires sociaux - surtout au moyen de négociations collectives - s'avèrent cruciaux pour le succès de la mise en place de principes de flexicurité. De plus, comme le souligne la Commission européenne dans sa publication «Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité», les partenaires sociaux sont «les mieux placés pour répondre aux différents besoins des employeurs et des travailleurs et pour détecter les synergies qu'ils peuvent mettre en place, par exemple dans le domaine de l'organisation du travail ou de la définition et mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie». Dans leur application des approches prévues par la flexicurité, les organisations patronales mettent généralement l'accent sur la flexibilité, tandis que les syndicats accordent une plus grande attention à la sécurité de l'emploi.

Diverses formules nationales de flexicurité sont en cours de développement. Une des approches consiste à rendre l'ensemble de la main-d'œuvre plus flexible. Par exemple, le système danois combine un assouplissement de la législation de protection de l'emploi avec un niveau élevé d'allocations de chômage payées par le gouvernement et avec des politiques du marché du travail fortes et actives: «protéger les travailleurs et non les emplois», c'est le message fondamental derrière leur philosophie. Le système néerlandais, en contraste, cherche à fournir davantage de droits à la protection sociale aux travailleurs atypiques (en particulier, les travailleurs à temps partiel) et d'amener les droits en matière de sécurité sociale et de retraite à des niveaux comparables à ceux des salariés permanents et à temps plein. Parallèlement, ce système entend préserver la flexibilité de telles formes de contrat.



Élever les niveaux de compétences



Un élément clé de l'inclusion sociale consiste à assurer que les personnes soient munies des compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi de bonne qualité. À cet égard, tous ceux qui ne disposent que d'un faible niveau d'éducation - ne dépassant pas le premier cycle du secondaire - sont défavorisés: leurs options d'emploi sont limitées, ils sont généralement restreints à certains types d'activités et ils ont moins de chances de suivre des formations que ceux qui ont un niveau d'éducation plus élevé. De plus, ils ont des taux d'emploi plus bas et un risque de chômage plus élevé. En 2006, près de 80 millions de citoyens de l'UE27 en âge de travailler avaient un niveau d'éducation de base. Parmi ceux-ci, 45 millions exerçaient un emploi. Ces travailleurs «peu qualifiés» ont des conditions de travail considérablement moins favorables que les autres: ils sont souvent confrontés à de mauvaises conditions physiques de travail, telles que l'accomplissement de tâches monotones ou dangereuses; ils ont des taux de pauvreté au travail plus élevés et ils travaillent plus fréquemment à temps partiel.

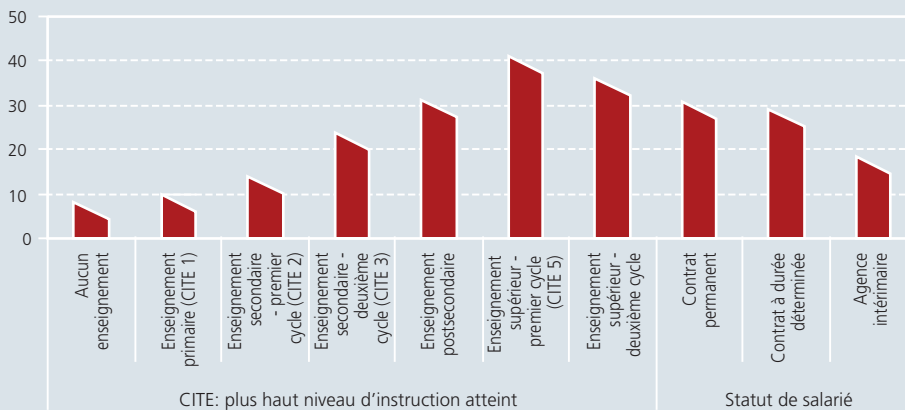
Un faible niveau de compétences constitue l'un des plus puissants facteurs contribuant à l'exclusion sociale. Plus particulièrement, tandis que l'Europe cherche à fonder «l'économie de la connaissance», le risque existe pour les travailleurs peu qualifiés d'être laissés pour compte. De plus, leur employabilité étant plus faible que celle des autres, ils sont les plus vulnérables dans les périodes de concurrence accrue sur le marché de l'emploi.

La formation, en vue de renforcer l'employabilité, représente l'outil le plus évident pour favoriser l'inclusion sociale des personnes peu qualifiées. Toutefois, ces travailleurs se voient offrir considérablement moins de formation que d'autres catégories de travailleurs.

Au niveau européen, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartient de jouer un rôle essentiel dans l'augmentation des niveaux de compétences de la main-d'œuvre. Dans leur document intitulé «Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie», la CES, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP soulignent la responsabilité mutuelle des organisations patronales et syndicales et considèrent la formation tout au long de la vie comme une priorité. Au niveau national, la négociation collective règle la coordination et le financement de la formation professionnelle ainsi que le choix et la mise en œuvre de ces activités. Dans certains pays, comme la Belgique, le Danemark, la France et l'Italie par exemple, la formation professionnelle est financée par des fonds bilatéraux de mutualisation des ressources gérés par les partenaires sociaux. Dans les pays qui disposent de tels fonds, la formation professionnelle est plus courante.

Certains partenaires sociaux ont entrepris des actions unilatérales en vue d'augmenter les niveaux de compétences. En Suède, la Confédération des syndicats a mené, de 2001 à 2003, un projet destiné à offrir aux travailleurs

Graphique 2: formations payées suivies au cours des 12 derniers mois, par niveau d'instruction (%)



Remarque: CITE: plus haut niveau d'instruction atteint

Source: Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound, 2007

syndiqués davantage de possibilités de participer à des formations tout au long de la vie, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. À Malte, la Fédération de l'industrie considère que le secteur privé joue un rôle important en soutenant la formation tout au long de la vie au moyen de partenariats avec des établissements d'enseignement; de plus, les travailleurs peuvent se voir accorder des congés en vue de suivre des cours en journée.

En 2009, en Estonie, des représentants du gouvernement et des représentants des partenaires sociaux sont parvenus à un accord fixant des principes pour maintenir l'emploi et aider de manière plus efficace les personnes inscrites au chômage; cet accord comprenait des mesures relatives à la formation tout au long de la vie, à la sécurité sociale et aux options d'emploi flexibles. Par exemple, il a été jugé important de permettre aux chômeurs suivant une formation de poursuivre cette formation, même dans le cas où ils trouveraient un emploi durant la période de formation. Un nouveau système de bons de formation a également été mis en avant: les chômeurs auraient la possibilité d'utiliser ces bons, d'une valeur monétaire fixe, pour toute formation qui les intéresserait; cette initiative offre une alternative flexible au système existant, en vertu duquel les candidats à une formation doivent attendre qu'un groupe se constitue avant de pouvoir y participer. Il a en outre été proposé

de combiner le travail à temps partiel avec le développement permanent des compétences et des qualifications - une mesure de prévention destinée à tous ceux qui risquent de perdre leur emploi.

Façonner les systèmes de sécurité sociale

Bien que l'étendue et la nature de leur participation diffèrent, les partenaires sociaux - souvent par l'intermédiaire d'organismes tripartites - contribuent à former et à gérer les systèmes de sécurité sociale dans quasiment tous les pays européens. Leur rôle, souvent de nature consultative, est plus actif dans les pays présentant une longue tradition de consultation tripartite, notamment en Finlande. Une telle intervention des partenaires sociaux peut aboutir à une acceptation plus large de la législation et faciliter sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux peuvent également intervenir dans la gestion du système d'allocations de chômage. Ceci permet un lien plus étroit entre les chômeurs et le marché du travail et facilite l'élaboration de PAMT plus efficaces. Compte tenu de leurs connaissances détaillées du marché de l'emploi, les partenaires sociaux peuvent mieux aider les chômeurs à trouver un nouveau travail ou à accéder à des formations appropriées, comme le montre l'expérience de la TRR suédoise, décrite ci-dessus.



Comblar l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



Dans toute l'UE, les femmes au travail gagnent moins que les hommes occupant des postes similaires: en 2008, les femmes dans l'UE27 ont perçu en moyenne près de 17% de moins que les hommes. La plupart des études qualitatives indiquent que cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes est principalement dû à la concentration de femmes dans quelques emplois spécifiques, à savoir les services publics et privés, l'enseignement, les soins de santé et les travaux de bureau. De plus, la grande majorité des travailleurs à temps partiel (généralement moins bien payés que leurs homologues à temps plein) sont des femmes. Leurs emplois s'exerçant typiquement à temps partiel, les femmes risquent d'être omises des conventions collectives par lesquelles des hausses annuelles de salaires sont négociées pour les travailleurs à temps plein. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes entraîne des conséquences supplémentaires pour les femmes, qui s'accumulent tout au long de leur vie: un salaire plus bas, combiné à une période de cotisation plus courte (interruption de carrière pour s'occuper des enfants et de parents âgés) se traduit par une moindre cotisation de retraite et donc à une retraite moins élevée. De surcroît, des arrangements de travail plus flexibles peuvent dans certaines circonstances mener à une diminution des niveaux d'accès aux régimes de pension complémentaire.

En principe, les partenaires sociaux s'accordent sur l'existence de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, un consensus reflété

par la signature par la CES, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP de l'accord transsectoriel intitulé «Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes». Quatre domaines d'actions prioritaires ont été exposés: définir les rôles des femmes et des hommes; favoriser le rôle des femmes dans la prise de décisions; soutenir l'équilibre vie-travail; et agir contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souvent des avis différents quant à la meilleure stratégie à suivre – qu'il s'agisse de mesures contraignantes, de réglementations collectives ou d'accords individuels.

En général, les organisations patronales considèrent la législation et la réglementation dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes contre-productives, donnant leur préférence à des solutions au niveau de l'entreprise. De nombreux employeurs préfèrent également inclure ces questions dans des politiques plus larges sur la diversité.

Les syndicats, par contre, ont tendance à privilégier une approche universelle et contraignante. Ils ont également tendance à prendre des mesures actives dans le domaine de l'intégration de la dimension de l'égalité hommes-femmes, en général, et de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en particulier, telles que la sensibilisation du public, des initiatives de recherche, la mise à disposition de stages de formation portant sur la négociation de l'égalité salariale ou des formations.

Les partenaires sociaux ont mis en place certaines mesures concrètes visant à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes:

- Des augmentations salariales en Finlande combattent l'écart de rémunération en transférant des fonds vers les secteurs à prédominance féminine et à bas salaire, au moyen de négociations conduites au niveau central. S'il s'agit d'une mesure positive, les gains financiers individuels sont plutôt minimaux, dans la mesure où le niveau global de rémunération est faible au départ.
- Des mécanismes de réévaluation de l'emploi en Lituanie incluent un examen des caractéristiques de l'emploi sur la base de critères objectifs, en prenant en considération la dimension hommes-femmes. Une telle démarche peut conduire à une réévaluation positive des professions féminines classiques, qui sont parfois rémunérées en dessous de leur valeur objective, comme le métier d'infirmière ou d'enseignante.
- Des audits salariaux nationaux: en 2003, le Congrès des syndicats au Royaume-Uni a réalisé des évaluations salariales afin d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Une évaluation du projet a indiqué qu'il avait contribué de manière significative à accorder au thème de l'égalité de rémunération une place plus importante à l'ordre du jour des négociations et à inciter les employeurs à accepter la réalisation d'audits sur l'égalité salariale.
- Des plans relatifs à l'égalité sur le lieu de travail sont, en Suède, des mesures contraignantes introduites par la loi suédoise sur l'égalité des chances. Toute entreprise de plus de dix employés doit avoir un plan relatif à l'égalité et en suivre activement la mise en œuvre.
- L'accord national intersectoriel sur l'égalité et l'équilibre entre hommes et femmes au sein de la main-d'œuvre, signé en France en avril 2004, aborde notamment le thème de la réduction de l'écart de rémunération, les moyens d'éviter que les congés de maternité ne nuisent à l'évolution de carrière des femmes et les mesures destinées à lutter contre la ségrégation sur le marché du travail.

Soutenir l'intégration des migrants

Les migrants - surtout en provenance de pays tiers - éprouvent plus de difficultés que les

ressortissants d'un État membre pour trouver un emploi, sans parler d'un emploi qui correspond à leurs compétences et à leur niveau de qualification. Ils subissent également plusieurs autres désavantages. Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les professions manuelles ainsi que dans les emplois peu rémunérés, non qualifiés et précaires. Ils sont exposés à un plus grand risque de pauvreté, de chômage, de problèmes de santé liés au travail et d'accidents. De plus, les travailleurs migrants reçoivent moins de formation professionnelle et ont moins de chances de prendre part à des activités de formation tout au long de la vie, ce qui augmente leur risque d'exclusion.

En outre, il se peut que les migrants soient confrontés à une discrimination directe; par exemple, les employeurs sont moins disposés à convoquer à un entretien les candidats de nom étranger, même si leurs qualifications sont comparables à celles d'autres candidats. La discrimination entraîne des conséquences profondes et peut aggraver l'exclusion sociale à de nombreux niveaux. Des recherches indiquent que «le rendement de l'investissement» dans l'éducation pour la communauté des Roms en Europe centrale et du sud représente environ le tiers de celui pour la population non Rom. En raison, du moins en partie, de la discrimination qu'ils rencontrent sur le marché du travail, il n'est pas sensé, économiquement parlant, pour les Roms d'investir dans l'éducation. Or, à long terme, ce manque d'éducation les expose à une exclusion encore plus grande.

Les partenaires sociaux ont entrepris certaines démarches en vue d'aider les migrants à s'intégrer et à évoluer dans leur carrière. Toutefois, les négociations collectives abordant leur soutien des migrants au travail n'ont pas eu d'effets significatifs dans la majorité des États membres et surtout dans certains pays de l'Europe orientale. De plus, bien qu'ils représentent une section particulièrement vulnérable de la main-d'œuvre, les travailleurs migrants dans plusieurs pays sont mal représentés au sein des syndicats et leurs taux de syndicalisation sont relativement bas.

Aux Pays-Bas, quelques accords sectoriels mentionnent brièvement les questions liées aux travailleurs migrants; en Autriche et au Luxembourg toutefois, de telles questions ne reçoivent quasiment aucune attention, quel que soit le niveau de négociation. En France, un accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise a été signé en 2006. L'accord



porte principalement sur la communication interculturelle et la formation des cadres. Il prône également l'essai de nouvelles méthodes de recrutement destinées à garantir aux candidats l'égalité de traitement, telles que des CV anonymes. En vue d'une sélection plus juste, l'anonymat a été appliqué à quelques CV dans le cadre d'une étude pilote menée aux Pays-Bas; le succès de cette dernière a entraîné sa prolongation. Néanmoins, aucune évaluation indépendante de la mise en œuvre de ces engagements au sein des sociétés n'a été entreprise.

Dans la majorité des pays, hormis notamment la Belgique et les pays nordiques, les initiatives de conventions collectives cherchant à favoriser l'intégration professionnelle des migrants n'en sont qu'à leur début. En Belgique, les partenaires sociaux jouent un rôle très actif et à différents niveaux dans l'application des politiques du marché du travail relatives aux travailleurs migrants: celles-ci comprennent des mesures de lutte contre la discrimination (surtout en ce qui concerne le recrutement) ainsi que des programmes encourageant la diversité. À partir du début des années 1980, les conventions collectives en Belgique ont commencé à inclure des clauses explicites contre la discrimination et le racisme.

En Finlande, plusieurs syndicats et organisations patronales participent activement à de nombreuses formes de négociation cherchant à

favoriser la qualité de la vie professionnelle des migrants, en fournissant des informations concernant les conditions imposées par le contrat de travail et les obligations des employeurs, par exemple. Un accord conclu au Danemark entre gouvernements locaux et nationaux et partenaires sociaux prévoyait entre autres un système de parrainage ainsi que des mesures pour faciliter la réduction du temps de travail dans certains secteurs afin de permettre aux migrants d'apprendre le danois ou de poursuivre leur éducation. En Suède, plusieurs accords abordent l'intégration au travail des migrants, un accent particulier étant mis sur l'éducation, la formation et l'égalité des chances.

Les programmes visant à aider les travailleurs migrants sont généralement axés de manière exclusive sur l'éducation et la formation. La formation, le conseil et les initiatives de soutien sont souvent destinés aux travailleurs migrants qualifiés ou alors aux travailleurs non qualifiés mais qui sont engagés par de plus grandes entreprises, plus hautement syndicalisées, et qui bénéficient déjà d'une certaine protection. Les travailleurs migrants qui exercent des emplois non qualifiés dans des secteurs traditionnels, tels que la construction ou l'agriculture, ou dans l'économie informelle n'ont pas accès à ces aides. L'évaluation insuffisante de la portée et des taux d'achèvement des formations ainsi que de l'efficacité des programmes de formation existants constitue une autre faiblesse considérable du système.



Orientations politiques



Garantir l'emploi

La négociation de concession pourrait être considérée comme une preuve de la faible position de négociation des syndicats et comités d'entreprise en période de difficultés économiques; néanmoins, le phénomène souligne le rôle que le dialogue et le partenariat sociaux peuvent jouer dans la découverte de solutions flexibles à des problèmes à première vue insolubles et pour écarter le risque évident d'exclusion sociale qui accompagne les licenciements collectifs en temps de ralentissement économique. La négociation visant à protéger l'emploi a plus de chances d'aboutir lorsque des fonds publics sont libérés pour couvrir au moins en partie la perte de revenu du salarié.

Bien que la négociation de concession puisse contribuer à la sécurité de l'emploi lorsque les temps sont durs, du point de vue des représentants des salariés, elle ne réussit que dans la mesure où elle sert de stratégie à court terme. De par leur nature, les concessions compromettent l'objectif clé des syndicats, qui consiste à améliorer les conditions de travail. Pour que la négociation de concession serve les intérêts des travailleurs, les concessions doivent être mises en œuvre à titre temporaire et assorties de certaines conditions spécifiques préétablies. Cette approche a été adoptée en Lituanie, où le syndicat à la société de télédiffusion nationale LRT a consenti à des baisses de salaire temporaires d'environ 10% pour tous les salariés. L'accord était limité à une période de six mois allant jusqu'à l'automne 2009.

Dans une perspective à plus long terme, l'emploi et la compétitivité ne peuvent être garantis qu'au moyen d'initiatives conjointes de modernisation des processus de travail et de formation de la main-d'œuvre.

Les initiatives des partenaires sociaux prises à la suite d'une décision de restructuration se sont avérées utiles en ce qui concerne l'aide qu'elles apportent aux travailleurs qui viennent d'être licenciés, surtout en Suède et en Belgique. Les approches équivalentes en Espagne et en Italie mettent plutôt l'accent sur l'anticipation des restructurations et sur la planification de la politique industrielle. Toutefois, les structures des partenaires sociaux combinant les deux approches, à savoir l'anticipation des changements et la gestion de leurs conséquences, n'ont pas encore été élaborées.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Bien que les partenaires sociaux aient entrepris certaines actions visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes, la question pourrait toujours occuper une place plus importante à l'ordre du jour des négociations collectives. Comme l'indique l'expérience du Congrès des syndicats au Royaume-Uni, des audits salariaux pourraient constituer une approche en vue de relever les possibles écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et donc de préparer la voie à la mise en place de structures permettant de les combler.



La formation et le développement des compétences

Des défaillances du marché peuvent survenir en ce qui concerne les formations, lorsque les employeurs ou les travailleurs se refusent à consacrer de l'argent à une formation parce qu'ils risqueraient de faire une dépense qui profitera à l'autre partie. Cette situation peut conduire à un sous-investissement généralisé dans la formation. C'est le cas en particulier pour la plupart des groupes présentant une certaine vulnérabilité sur le marché de l'emploi, surtout pour les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation ou plus âgés. Des institutions publiques pourraient assurer que les employeurs disposent d'incitations suffisantes, fiscales ou autres, pour les encourager à offrir des formations.

Compte tenu des obstacles au développement des compétences et du manque d'opportunités professionnelles auxquels sont confrontés les travailleurs n'ayant qu'un niveau d'éducation de base, les partenaires sociaux pourraient leur faciliter la tâche en acceptant de valider les compétences acquises au travail plutôt que dans le cadre de l'enseignement officiel. Les politiques actuelles veillent surtout à assurer que le taux d'abandon de l'enseignement avant l'obtention de qualifications adéquates diminue. Cependant, il est tout aussi important d'assurer que les personnes peu qualifiées puissent accéder au marché de l'emploi et trouver un travail décent et stable. Les partenaires sociaux peuvent contribuer de manière significative à cet objectif.

La flexicurité

Alors que le nombre accru d'emplois atypiques peut favoriser la compétitivité des entreprises et offrir à de nombreux travailleurs un accès à l'emploi, il peut également susciter des problèmes du point de vue de la représentation du personnel. Les emplois non permanents peuvent entraîner davantage d'insécurité en termes d'emplois futurs ainsi qu'une plus grande segmentation de la main-d'œuvre. Lors de la mise en œuvre des approches relevant de la flexicurité, les partenaires sociaux devront relever le défi du maintien des avantages offerts par l'emploi atypique, en assurant qu'ils ne conduisent pas à des formes d'exclusion de certains groupes de travailleurs.

La flexicurité impliquant des compromis, un rôle essentiel est réservé au dialogue social. Lors de l'instauration de politiques de flexicurité, il convient de veiller à éviter toute augmentation possible de la pauvreté au travail étant donné que les travailleurs sous contrats non permanents ou qui interrompent leur parcours professionnel sont davantage exposés au risque de pauvreté au travail.

Les entreprises peuvent jouer un rôle fondamental pour assurer l'employabilité et, par conséquent, la sécurité de leurs travailleurs en accroissant leur flexibilité fonctionnelle au moyen de l'enrichissement professionnel, de la formation et d'une meilleure organisation du travail, un processus que le dialogue social a la capacité de faciliter. La flexibilité fonctionnelle constitue un moyen d'acquérir des compétences en travaillant; les politiques actives du marché du travail (PAMT) pourraient contribuer à l'offre de formations en période de chômage ou de congé. Les PAMT peuvent également soutenir le marché de l'emploi de manière plus générale en faisant correspondre l'offre et la demande de travail.

L'intégration des migrants

Plusieurs approches adoptées pour renforcer la position des migrants sur le marché de l'emploi pourraient être reprises par les partenaires sociaux. Par exemple, l'anonymat a été appliqué à certains CV dans le cadre d'une étude pilote aux Pays-Bas; cette étude visant à améliorer la représentation des candidats migrants a été un succès et a été prolongée.

Une initiative, le réseau européen des «Villes pour une politique locale d'intégration des migrants» (CLIP - cities for local integration policies for migrants) entend soutenir l'intégration sociale et économique des migrants¹. L'expérience des villes CLIP illustre les avantages qui peuvent s'accumuler grâce à l'intervention de différents acteurs, plus précisément des partenaires sociaux. Les organisations patronales pourraient chercher à assurer la représentation du secteur des entreprises locales dans les actions menées pour encourager l'inclusion sociale, diffuser des exemples d'engagement actif de la part des employeurs au niveau national et européen ainsi que fournir des mesures de conseil et de formation à prendre par les employeurs et leurs organisations représentatives. Les syndicats

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm>

pourraient tenter de participer à des partenariats locaux et fonder des relations de travail avec les représentants de groupes de migrants ou encore avec les organismes représentant d'autres groupes exclus.

La sécurité sociale

Récemment, un accent plus fort a été mis sur la nécessité pour les systèmes de sécurité sociale de motiver les personnes sans emploi à réintégrer le marché du travail et de rendre l'assurance chômage durable à long terme. Toutefois, il convient de veiller à ce que la nécessité d'occuper la population active soit contrebalancée par l'objectif de protection. Dans plusieurs États membres, les systèmes de sécurité sociale présentent déjà un taux de couverture assez bas, impliquant un risque pour certaines personnes de sombrer dans la pauvreté lorsqu'ils sont au chômage. En Pologne, par exemple, moins de 20% des sans-emplois touchent des allocations de chômage. De même, en Irlande par exemple, des allocations de chômage peu élevées impliquent que les allocataires sont parfois considérés comme vivant sous le seuil de la pauvreté. Les partenaires sociaux ont un rôle majeur à jouer dans la prévention de l'exclusion sociale et de la pauvreté en garantissant un système de sécurité efficace.

Le salaire minimum

Compte tenu de la capacité limitée des salaires minimaux à sortir une partie de la main-d'œuvre de la pauvreté, les partenaires sociaux devraient garder en tête que ces salaires minimaux ont un effet maximum lorsqu'ils sont cumulés à d'autres mesures politiques, telles que des ajustements d'impôt et de la contribution à la sécurité sociale pour les bas salaires, des prestations sociales comme des allocations familiales ou encore des allocations supplémentaires de retour au travail.

Dernièrement, il a été fait appel à une politique pour l'ensemble de l'UE en matière de salaire minimum. Comme l'a souligné l'Institut syndical européen (ETUI - European Trade Union Institute) dans un compte rendu politique intitulé «Salaires minimums en Europe: nouveaux débats dans le contexte de la crise économique», une politique commune ne prendrait pas la forme d'un niveau de salaire minimum légal, mais plutôt d'une définition d'une norme européenne pour la valeur relative des salaires minimaux, telle que demandée par le Parlement européen, qui prône une augmentation du niveau du salaire minimum à une valeur d'au moins 60% du salaire moyen. Le

rôle des partenaires sociaux dans la négociation d'un tel accord serait crucial pour toute évolution de ce genre.

Le renforcement des capacités à des fins de dialogue social

Il existe actuellement des différences considérables entre les États membres en fonction de la capacité des partenaires sociaux à entamer un dialogue social sérieux et, par extension, à contribuer à l'inclusion sociale. Nombreux sont les États membres admis en 2004 et en 2007 auxquels il manque la tradition, les ressources et le taux d'adhésion nécessaires pour participer au dialogue social bipartite, malgré l'existence d'institutions établies d'action tripartite dans la plupart d'entre eux. Le dialogue social est soutenu dans la mesure où la consultation tripartite est complétée par un dialogue bipartite; toutefois, ce dernier requiert des ressources financières et matérielles ainsi qu'une disposition de la part des partenaires sociaux à se lancer dans le développement. Pour répondre à ces critères, l'UE a alloué des ressources, par l'intermédiaire du Fonds social européen (FSE), au renforcement des capacités des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres.

L'action tripartite a réussi à encourager l'inclusion sociale dans toute l'Europe grâce notamment à l'amélioration des systèmes de sécurité, à des systèmes de fixation des salaires et à la fixation de salaires minimaux. Néanmoins, certains aspects de l'inclusion sociale, tels que des mesures destinées à maintenir l'emploi en temps de crise et certains aspects de la flexibilité, ne sont pas faciles à aborder dans des forums tripartites et nécessitent une discussion dans le cadre de conventions collectives ou autre forum bipartite. Les gouvernements peuvent soutenir les partenaires sociaux en encourageant des négociations bipartites dans les domaines ayant trait à l'inclusion sociale et en réservant une place et un mandat aux partenaires sociaux.

Le faible taux d'adhésion aux organisations syndicales constitue un obstacle à la lutte efficace contre l'exclusion sociale par les partenaires sociaux. Dans près de la moitié des États membres, ce taux s'élève à moins de 30%. Un problème similaire se pose aux organisations patronales dans de nombreux pays. Il est clairement difficile pour ces organisations d'avoir un impact décisif sur le dialogue social sans être, elles-mêmes, représentatives.



Publications d'Eurofound

Annual review of working conditions 2008–2009 (Rapport annuel sur les conditions de travail 2008-2009)

www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0908040s/tn0908040s_1.htm

Comparative analytical report on working poor (Rapport d'analyse comparative sur les travailleurs pauvres) - à paraître prochainement

Contribution of collective bargaining to continuing vocational training (La contribution de la négociation collective à la formation professionnelle continue) - copublication avec le Cedefop

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0914.htm

EMCC case studies – Joint social partner structures and restructuring: Comparing national approaches (Études de cas de l'EMCC - structures conjointes des partenaires sociaux et restructuration: comparaison d'approches nationales)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm

Employment trends in low-skilled jobs (Tendances en matière d'emploi dans les postes peu qualifiés)

www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/12/DE0712029I.htm

Equality and diversity in jobs and services for migrants in European cities: Good practice guide (L'égalité et la diversité au niveau des emplois et des services destinés aux migrants dans les villes européennes: guide des bonnes pratiques)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm

European industrial relations dictionary (Dictionnaire des relations industrielles européennes) - en ligne

www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm

Foundation Findings - Flexicrité: Questions et défis

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0790_fr.htm

Foundation Focus: Social dialogue – all in this together? (Foundation Focus: le dialogue social - y participons-nous tous ensemble?)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0934.htm

Gender and career development (Égalité des genres et évolution des carrières)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0612019s/index.htm

Low-qualified workers in Europe (Les travailleurs peu qualifiés en Europe)

www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm

Qualité en matière de travail et d'emploi chez les femmes et les hommes – Un écart à prendre en considération

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0839_fr.htm

Minimum wages in Europe (Les salaires minimaux en Europe) - note d'information

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0783.htm

Occupational promotion of migrant workers (Soutien professionnel des travailleurs migrants)

www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/index.htm

Insertion sociale: Rôle des partenaires sociaux - Cahier de la Fondation

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef03116_fr.htm

Social partners and social security systems (Partenaires sociaux et systèmes de sécurité sociale)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06104.htm

The gender pay gap (L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes) - note d'information

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06101.htm

Publications de la Commission européenne (DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances)

Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2008.

Note d'orientation pour l'élaboration de rapports nationaux de stratégie en matière de protection sociale et d'inclusion sociale 2008-2011.

Vers des principes communs de flexicrité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité.

Plus d'informations

Marlier, E., Atkinson, A.B., Cantillon, B., Nolan, B., *The EU and social inclusion – Facing the challenges* (L'UE et l'inclusion sociale - faire face aux défis), Bristol, The Policy Press, 2007.

Schulzen, T., *Minimum wages in Europe: New debates against the background of economic crisis* (Salaires minimums en Europe: nouveaux débats dans le contexte de la crise économique), ETUI Policy Brief – European Economic and Employment Policy, Bruxelles, Institut syndical européen (ETUI), 2009.

«L'inclusion sociale a pour objectif de garantir que tous, y compris les groupes vulnérables, puissent jouer pleinement leur rôle dans le monde du travail et la société et qu'ils aient les mêmes chances d'y parvenir. L'inclusion sociale est également essentielle pour atteindre les objectifs de l'UE en termes de croissance économique durable, d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de cohésion sociale.»

Commission européenne: rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2009 – résumé

Foundation Findings offre à tous les acteurs et à toutes les parties intéressées par le débat européen actuel sur l'avenir de la politique sociale des informations générales et des orientations politiques pertinentes. Les informations présentées dans cette publication se fondent sur des recherches réalisées par Eurofound et reflètent sa structure autonome et tripartite.

