

COMMUNIQUÉ



FONDATION EUROPÉENNE

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Combiner la vie et le travail

Wendy O'Conghaile, conseillère à la direction de la Fondation, a présenté une vue d'ensemble des aspirations, des choix et des contraintes que les hommes et les femmes confrontent sur le marché du travail en Europe aux ministres de l'UE du travail et de l'égalité à la conférence ministérielle - l'égalité pour les femmes et les hommes dans les politiques de l'emploi - qui a eu lieu à Helsinki le 30 Septembre.

S'appuyant sur les conclusions d'une enquête européenne entreprise par la Fondation - les options d'emploi de l'avenir - et une analyse de données par Mia Heikkinen, chargée de recherches, O'Conghaile a dit que les préférences des individus sur la manière dont ils travaillent, quand et où ils travaillent, diffèrent beaucoup des options qu'offre à l'heure actuelle le marché du travail.

Les modalités traditionnelles ont disparu. Presque tous les hommes veulent que leur partenaire travaille et presque toutes les femmes célibataires qui travaillent (93%) s'attendent à avoir un emploi rémunéré, qu'elles soient mariées ou qu'elles aient un enfant. En général, les hommes veulent réduire leurs longs horaires de travail. Jusqu'à 20 % des hommes employés s'intéressent au travail à temps partiel, 15 % des hommes employés (avec partenaire) préféreraient que les deux partenaires travaillent à temps partiel et pourtant seuls 2% sont dans cette situation.



Wendy O'Conghaile, conseillère à la direction (à droite) avec Mia Heikkinen, chargée de recherche (à gauche) avant la conférence ministérielle à Helsinki.

Les femmes célibataires espèrent travailler après la naissance des enfants, et ce n'est peut-être pas une attente réaliste dans la situation actuelle. Plus d'un tiers des femmes (groupe d'âge 30-39 ans) travaillent à temps partiel pour mieux se consacrer à leurs enfants. Des problèmes politiques importants se posent ; si les femmes ont des horaires réduits, leur salaire baissera, leur évolution de carrière souffrira et les prestations sociales diminueront ou disparaîtront.

Il existe des nombreuses possibilités pour mettre en place des mesures améliorant l'équilibre entre les genres : améliorer les possibilités de travail à temps partiel pour les hommes ; améliorer l'aide aux femmes qui retournent sur le marché du travail ; améliorer les systèmes de protection sociale qui prennent en compte les horaires flexibles. ☼

Une deuxième carrière

Pour le professeur Gerhard Naegele, professeur de gérontologie sociale et directeur de l'Institut de Gérontologie à l'Université de Dortmund, il faut développer l'idée d'offrir aux individus la possibilité d'entamer une deuxième carrière au milieu de la vie active. Il travaille à la Fondation de Dublin, et il prépare le rapport de la conférence sur les stratégies actives pour une force de travail vieillissante qui a eu lieu à Turku (Finlande) en août.

L'idée d'une carrière dans une seule entreprise et un seul emploi n'existe plus, si bien que les individus doivent être aidés pour s'adapter au nouveau marché du travail. Un éditorial du journal *The Economist* (4-10 Septembre) cite, comme exemple du recyclage des travailleurs âgés, "Skill Team", entreprise indépendante créée par IBM Belgique pour employer ses

employés âgés au lieu de la retraite anticipée. Cet exemple est extrait du rapport de la Fondation, *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi*, d'Alan Walker, Professeur de politique sociale à l'université de Sheffield, et fait partie de 20 études de cas d'initiatives de ce genre en Europe.

Naegele examine également l'idée de redistribuer le temps de travail sur toute la vie active pour que le temps de travail prenne en compte des besoins et des attentes variés pendant la carrière, non seulement comme l'arrivée d'un enfant et la préretraite. Il estime qu'une séquence bien gérée d'apprentissage, d'emploi et de pauses pour des raisons personnelles (prise en charge de jeunes enfants) pourrait prolonger la vie active. ☼

Dans ce numéro :

La participation financière • Le Président de la Fondation • Des lieux de travail accessibles Catalogue No. SY-AA-99-010-2A-C

La participation financière

La participation financière qui passe par la participation aux bénéfices et l'actionnariat peut devenir le pilier d'un nouveau système de participation organisationnel en Europe. Les diverses formes de participation financière ne sont pas encore acceptées dans le monde des affaires en Europe. Néanmoins, le concept fait maintenant partie du programme politique de plusieurs gouvernements, de la Commission européenne et de plusieurs organisations des partenaires sociaux.

Des arguments en faveur

Il existe quatre arguments en faveur de la participation des travailleurs : elle contribue à la satisfaction dans le travail, améliorant par là la dignité de l'être humain; elle redistribue le pouvoir social en protégeant les intérêts des travailleurs, en renforçant les syndicats et en étendant la démocratie politique au lieu de travail ; elle encourage l'efficacité organisationnelle et débouche sur une distribution plus équitable des revenus du capital et autres actifs.

En pratique, d'un point de vue organisationnel, la participation peut évoluer : comment les travailleurs perçoivent leur emploi; comment ils se situent par rapport à l'employeur et comment et sous quelle forme ils reçoivent leurs revenus.

Rapport PEPPER

Le dernier rapport PEPPER conclut que les programmes de participation financière des travailleurs sont très divers, et qu'il existe un manque de recherche empirique sur l'application des différents programmes, leurs échecs, leurs succès, leurs avantages ou leurs inconvénients.

Dans ce contexte, la Fondation a lancé un projet pour développer la recherche sur la

participation financière des travailleurs et son application. Dans la phase préliminaire de 1999, la Fondation a commandé un rapport sur la situation.

Le rapport intérimaire, rédigé par Erik Poutsma de l'Ecole de commerce de Nijmegen, a été présenté à un séminaire, "La participation financière des travailleurs - développements dans l'Union européenne", organisé en commun par la Fondation et l'Ecole de commerce de Nijmegen le 9 - 10 Septembre à Leyde (Pays-Bas).

Fred Huigen, lui aussi de l'Ecole de commerce de Nijmegen, a pris la parole sur les résultats de l'enquête EPOC sur la participation directe. Erik Poutsma a passé en revue des faits nouveaux sur PEPPER II. On a présenté des expériences au Danemark, en Irlande, en Italie et dans le cadre du BIT. Des représentants de la Commission, de la CES, de l'UNICE et des gouvernements ont débattu le programme de recherche pour 2000-2001.

Les recherches à venir

La conférence a souligné que certains domaines de recherche devraient être prioritaires. Pour les auteurs du rapport, on a trop insisté dans la recherche sur les avantages et les objectifs des entreprises alors que l'on ne s'est pas assez intéressé aux désavantages et à la manière dont les entreprises traitent ces problèmes.

Une autre conférence sur la participation financière des travailleurs, organisée en collaboration avec SIPTU, le plus grand syndicat irlandais et la CES, se concentrera sur les perspectives des syndicats et aura lieu à la Fondation le 22 octobre prochain.

en bref

La politique sociale pour les employeurs

Eberhard Köhler, responsable opérationnel de la Fondation, a pris la parole lors d'un séminaire - "La politique sociale européenne - les avantages pour les employeurs et entreprises?", organisé par la BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), fédération des employeurs d'Allemagne, en collaboration avec DG V à Bad-Godesberg le 24 Septembre. Sur la question de savoir ce que les institutions européennes et les organisations satellites peuvent offrir aux employeurs pour susciter des initiatives européennes au niveau de l'entreprise, Köhler a souligné le travail de la Fondation, en soulignant des domaines comme le temps de travail, EIRO et les conclusions du projet "Les options d'emploi de l'avenir". Johan Van Rens, directeur du CEDEFOP, a également participé à la réunion qui était présidée par Jobst Hagedorn, représentant du Conseil d'Administration de la Fondation.

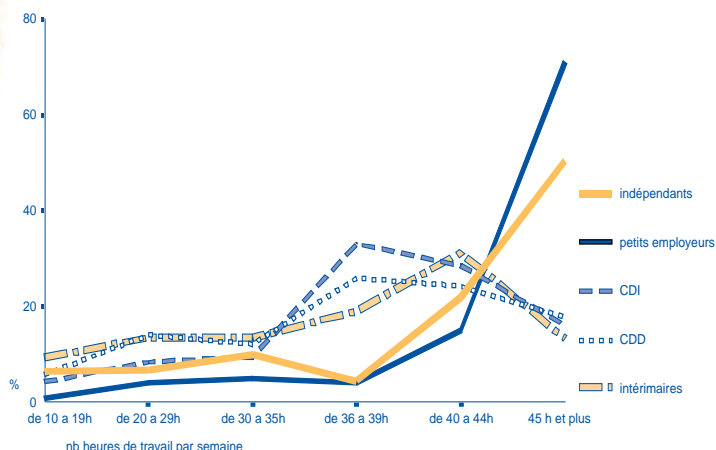
Etude EIRO

La dernière étude comparative d'EIRO évalue dans quelle mesure les processus de négociation des 15 Etats Membres et de la Norvège prennent une dimension européenne. Ils portent sur ces développements à trois niveaux : intersectoriel, sectoriel et l'entreprise. Selon le supplément, le développement de structures de négociation au niveau européen pour définir des conditions de salaire ne représente qu'une possibilité éloignée. L'actualisation d'EIRO (4/99) est disponible en ligne sur www.eiro.eurofound.ie/1999/07/study/index.html.

La recherche en chiffres

Temps de travail et statut de l'emploi.

Source: Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail



Le Président de la Fondation

Jan Willem van den Braak, conseiller aux affaires sociales et à la politique socio-économique de la Confédération de l'industrie des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW), est Président du Conseil d'Administration de la Fondation. Pendant son mandat, la Fondation terminera son programme quadriennal 1997-2000 et mettra au point son nouveau programme de travail 2001-2004. Il présente à "Communiqué" le rôle de la Fondation dans une Europe en évolution et son propre rôle comme Président du Conseil.

"Beaucoup de choses se sont passées en Europe depuis la création de la Fondation il y a près de 25 ans. L'intégration européenne a franchi de grandes étapes : dans deux ans, nous aurons une monnaie unique dans presque tous les pays de l'U.E.

"Parallèlement à cette intégration économique, on observe des changements considérables dans le domaine de la politique sociale. Bien que la subsidiarité demeure un principe important dans le domaine des problèmes sociaux, il est très nécessaire d'échanger des informations au niveau national. J'estime que la Fondation a un rôle à jouer pour faciliter ce processus."

La convergence naturelle

Pour Van den Braak, le processus ne créera pas l'harmonisation ou l'intégration complète de la politique sociale mais plutôt "une convergence naturelle" entre des systèmes dans le domaine de la politique sociale qui iront des salaires aux problèmes sociaux non monétaires.

Les partenaires sociaux, ainsi que les gouvernements, ont un rôle essentiel à jouer pour traiter les problèmes sociaux. Il incombe aux partenaires sociaux d'explorer ces problèmes et de mettre en place des politiques sous forme de conventions collectives, etc. Toutes les parties prenantes - les partenaires sociaux, les gouvernements et la Commission - ont un rôle à jouer dans ce domaine, et il est donc logique et naturel qu'elles soient représentées au Conseil de la Fondation.

"La représentation de toutes les parties prenantes au Conseil complique un peu les choses pour le Président, mais il y a là un défi. La Présidence doit tenir compte des exigences et des idées différentes. En fin de compte, elle essaie de trouver un consensus.

Les décisions prises sont en général meilleures que si toutes les parties prenantes n'étaient pas impliquées. En tant que Néerlandais, je suis habitué à cette démarche, puisque dans mon pays nous prenons part à des débats avec tous les partis politiques sur les problèmes d'emploi."

Indépendance avec responsabilité

Van den Braak souligne que le Conseil doit exercer son indépendance avec responsabilité.

"Notre indépendance est respectée - et c'est le devoir de chacun - et nous devons également prendre en compte les besoins de



Jan Willem van den Braak, président du Conseil d'Administration, conseiller aux affaires sociales et à la politique socio-économique, VNO-NCW, membre adjoint du Conseil Socio-Economique, Directeur du Management Centre for Societal Responsibility (VNO-NCW depuis Octobre 1999)

toutes les parties prenantes au niveau européen et national parce que nous devons jouer un rôle pertinent."

Un membre du Conseil a décrit la Fondation comme une phase préliminaire pour le débat qui a lieu dans les forums européens. Van den Braak est d'accord avec cette description qui lui suggère que le Conseil doit être novateur et courageux dans sa démarche.

"Nous devons choisir des thèmes pertinents pour les dix années à venir et avoir le courage d'affronter les nouveaux concepts qui émergent - la participation aux bénéfiques, pour donner un exemple. Aucun groupe ne doit hésiter à traiter ces problèmes - c'est quelquefois difficile pour le groupe des employeurs, d'autres fois pour les travailleurs, mais il ne doit pas y avoir d'hésitation. En tant que Président, j'essaie de promouvoir l'idée que nous devons être courageux et bannir les tabous."

Nouveau programme de travail

En ce qui concerne l'avenir, Van den Braak estime que le programme en cours qui comprend six défis (emploi, égalité des chances, santé et bien être, participation, cohésion sociale, développement durable) est trop vaste.

"Ce chiffre de six priorités est trop élevé ; plus les priorités sont nombreuses, moins elles sont importantes. J'estime que nous devrions limiter le nombre de défis dans le nouveau programme."

Le défi de l'emploi restera important, mais Van den Braak définit l'employabilité comme un élément important du défi. Il faut mettre au point des stratégies pour encourager l'employabilité. Un exemple : les stratégies pour encourager les travailleurs âgés à rester dans la force de travail, et elles représentent un domaine de recherche pour la Fondation.

"C'est un problème qui devrait faire partie en même temps d'une stratégie de l'emploi et d'une stratégie de l'employabilité. C'est un problème difficile, parce que dans le passé aux Pays-Bas et dans d'autres Etats membres nous avons encouragé les personnes âgées à prendre leur retraite, et elles étaient contentes de partir. Nous avons créé une culture et une mentalité selon laquelle après 50 ou 55 ans une carrière est terminée. Maintenant, nous devons changer de cap."

"J'attends avec impatience le travail difficile que nous entreprendrons pour mettre au point notre nouveau programme de travail. Des deux côtés, les débats seront animés. Je veux en tirer profit d'une manière constructive pour mettre au point un programme sur les problèmes sociaux que l'Europe devra affronter dans le nouveau millénaire." ☀



3 - 5 novembre

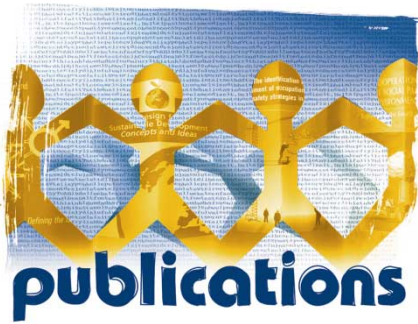
Semaine de l'emploi - Action locale pour l'emploi - Bruxelles.

3 - 5 novembre

Symposium international sur la santé au travail pour les Européens, Helsinki
Présentation de Pascal Paoli

29 - 30 novembre

Conférence ministérielle - le vieillissement dans la vie active - les exigences pour les travailleurs, l'entreprise et la société, Bonn.



Publications mentionnées

Employment Options of the Future – a European survey on attitudes to work
www.eurofound.ie

Combating Age Barriers in Employment
Disponible en EN, FR, DE
Cat. No. SX-05-97-446-* -C
EN (ISBN 92-828-0414-3)
FR (ISBN 92-828-0415-1)
DE (ISBN 92-828-0413-5)
€25

CD-ROM Making Workplaces Accessible A Guide for Integration
Disponible en EN
Cat. No. SX-21-99-400-EN-Z
ISBN 92-828-5567-8
€20 (T.V.A. exclue)

Employment Status and Health – Summary
Disponible en EN, bientôt disponible en toutes les langues de l'UE
www.eurofound.ie

Nouvelles Publications

Training in Environmental Management – Industry and Sustainability
Disponible en EN
Cat. No. SX-21-99-989-EN-C
ISBN 92-828-2242-7
€16 (T.V.A. exclue)

The Role of the Social Partners in Sustainable Development
Disponible en EN
www.eurofound.ie

Comités d'entreprises européens – Une analyse des accords visés à l'articles 13
Disponible en EN, FR, DE
Cat. No. SX-16-98-320-* -C
EN (ISBN 92-828-4356-4)
FR (ISBN 92-828-6587-8)
DE (ISBN 92-828-6651-3)
€20 (T.V.A. exclue)


Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining – Summary
Disponible en EN, bientôt disponible en toutes les langues de l'UE
www.eurofound.ie

• On peut se procurer les publications gratuites à la Fondation ou les télécharger sur le site web de la Fondation (<http://www.eurofound.ie>). Vous pouvez commander en ligne les publications dont le prix est indiqué chez votre libraire ou dans les bureaux de vente de l'Office des publications officielles des Communautés européennes. (Adresses disponibles à <http://www.eur-op.int>)

Des lieux de travail accessibles

Tous les pays d'Europe ont mis en place des mesures pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées. Par exemple, la France, l'Allemagne et l'Espagne ont imposé des quotas pour les personnes handicapées, alors qu'en Irlande, aux Pays Bas et au Royaume Uni, les systèmes de quotas ont été remplacés par une législation contre la discrimination. Il est difficile, appliquer l'un ou l'autre système.


La Fondation a entrepris des recherches considérables sur l'emploi des personnes handicapées au niveau européen et dans les PME européennes. Elle vient de publier un guide CD ROM sur l'intégration des personnes handicapées au lieu de travail dans l'industrie qui réunit de manière accessible l'énorme volume d'information sur ce sujet Europe.

Pascal Paoli, chargé de recherche responsable du projet, déclare que ce guide vise les dirigeants d'industrie ainsi que les décideurs, puisqu'il définit les changements nécessaires pour rendre un lieu de travail accessible du point de vue de la conception et de la direction. Il suggère également des initiatives, des plans et des cadres opérationnels pour améliorer la situation actuelle. 
Contact: dimitious.politis@eurofound.ie

Le travail et la santé


Selon les conclusions d'une enquête européenne sur les rapports entre le statut de l'emploi et la santé, les gouvernements européens devraient soumettre leur politique du marché du travail à des évaluations d'impact en matière de santé, de manière prospective et rétrospective. Cette recommandation dérive des conclusions d'une étude qui suggère, entre autres, que l'insécurité dans l'emploi dégrade la

perception que l'on a de sa santé et que les conditions de travail des travailleurs temporaires sont moins bonnes que celles des permanents. Si l'appui des collègues, de la hiérarchie ou des syndicats, ainsi que l'information, peuvent aider à mitiger certains effets, ces aides sont moins utilisées qu'elles ne devraient l'être.

La Fondation a publié un résumé de conclusion ; ce document est disponible sur demande à la Fondation et en ligne sur www.eurofound.ie. 

Le développement durable

Une liste des initiatives entreprises par le groupe développement durable depuis 1994 a été publiée par la Fondation. Ces travaux soulignent les besoins de la production durable du point de vue des partenaires sociaux et portent sur une gamme étendue dans le contexte de la production et de la consommation durables, un glossaire de termes et de pratiques en matière de durabilité (*La conception pour le développement durable : concepts et idées*), des exemples de modèles mis au point par des PME dans le monde entier (*La conception pour le développement durable : exemples pratiques de PME*).

D'autres initiatives comprennent "*La conception pour l'éco-profileur en matière de santé*", logiciel prévu pour aider les concepteurs et autres personnes intéressées en matière de produits durables, ainsi qu'un annuaire de réseaux en ligne, qui catalogue le nombre croissant de réseaux en la matière. La liste est consultable sur www.eurofound.ie/themes/sustainability/index.html lancée au début de cette année. 
Contact: john.hurley@eurofound.ie.

communiqué

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande.
Téléphone : +353 1 204 3100,
Télécopieur : +353 1 282 6456.

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondé par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil des ministres de la CE du 26 mai 1975.

Directeur par intérim : Eric Verborgh.

"Communiqué" est publié dix fois par an. La reproduction du texte est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit.
Chargée de programme : Brid Nolan
Rédactrice : Felicity Hogan
Original : anglais
Printed in Ireland
EF/99/54/FR