

Le socle européen des droits sociaux est la stratégie sociale européenne visant à faire en sorte que les «transitions vers la neutralité climatique, la numérisation et l'évolution démographique soient socialement équitables et justes». Son plan d'action prévoit des grands objectifs que l'UE doit atteindre d'ici à 2030.

Les recherches et les conclusions d'Eurofound soutiennent les objectifs fixés dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, en contribuant à maintenir de meilleures conditions de travail et de vie dans toute l'Europe au lendemain de la crise liée à la COVID-19.

Salaires minimums

Amélioration des salaires minimums légaux par rapport aux autres salaires des travailleurs depuis le début du millénaire.

Malgré la tendance à la hausse, le salaire minimum dans la majorité des pays reste inférieur à 60% voire inférieur à 50% du salaire médian.

C'est particulièrement vrai dans les États membres du centre et de l'est de l'UE.



Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes percevant un salaire minimum dans presque tous les États membres, quelle que soit la manière dont les salaires minimums sont définis.

Pourcentage de femmes parmi les personnes percevant un salaire minimum, par pays



Pour les personnes touchées par la crise de la COVID-19, les gouvernements de toute l'Europe réagissent avec des mesures de stabilisation de revenus.

Source: EU-SILC 2019

Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle-vie privée

Les avantages d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont vastes et comprennent: une plus grande satisfaction dans la vie, une plus grande satisfaction au travail, une amélioration de la santé mentale et du bien-être, et une motivation et un engagement accrues.



Différents facteurs jouent un rôle dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Facteurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Un volume de travail élevé, de longues heures et des horaires atypiques sont associés à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée moins bon. La régularité du temps de travail et le soutien des collègues et de la direction sont liés à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'essor du télétravail pendant la pandémie a mis en évidence l'estompement des limites entre vie professionnelle et vie privée.



Les télétravailleurs à domicile sont deux fois plus susceptibles de dépasser la limite de 48 heures de travail que les travailleurs sur site et sont nettement plus susceptibles de travailler pendant leur temps libre.

En outre, la pandémie de COVID-19 a affecté l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes plus que des hommes. Les femmes étant plus touchées en ce qui concerne la réduction des heures de travail et les jeunes femmes étant plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes.

En général, les hommes consacrent plus de temps au travail rémunéré et les femmes au travail non rémunéré.

En particulier, la charge des responsabilités familiales a augmenté pour les femmes pendant la pandémie.



Égalité entre les femmes et les hommes

Marché du travail

L'une des évolutions les plus frappantes au cours du dernier demi-siècle a été l'énorme augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes

Deux nouveaux emplois nets sur trois dans l'UE, au cours des deux dernières décennies, ont été occupés par des femmes. S'il en a résulté un rétrécissement de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, cet écart persiste encore dans presque tous les États membres de l'UE.

Équilibre hommes-femmes

Malgré le rétrécissement de l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes, les emplois n'enregistrent pas un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes. La plus forte croissance de l'emploi s'est produite principalement chez les femmes et dans des emplois à prédominance féminine.

Écart salarial entre hommes et femmes

L'écart salarial entre hommes et femmes est plus important dans les emplois bien rémunérés. Il s'agit d'une tendance commune à tous les États membres, qui se produit malgré le fait que les jeunes femmes dépassent de plus en plus les jeunes hommes en termes de niveau d'éducation.



L'emploi des femmes devra croître à un rythme au moins trois fois plus rapide que celui des hommes jusqu'à la fin de la décennie pour atteindre les objectifs en matière d'égalité hommes-femmes et d'emploi fixés par le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

Taux d'emploi de 78 % et une réduction de moitié de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes à l'horizon 2030

Jeunes

La crise de 2008-2013 a montré que les jeunes sont plus vulnérables que les autres tranches d'âge face à la récession économique. Les jeunes ont de nouveau été les plus durement touchés par la perte d'emploi pendant la crise de la COVID-19.

Incidence de la pandémie de COVID-19

12 % des 18-29 ans ont indiqué avoir perdu leur emploi pendant la pandémie.

Augmentation du taux de NEET

Le taux des jeunes de 15 à 29 ans qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation (NEET) a augmenté pour passer à 13,7 % en 2020.

Objectif du socle des droits sociaux

Le socle des droits sociaux vise à réduire le pourcentage de NEET à 9 % à l'horizon 2030.

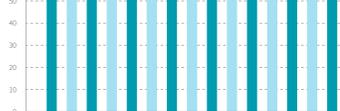
La crise de la COVID-19 a eu une incidence disproportionnée sur la satisfaction dans la vie et le bien-être mental des jeunes par rapport aux groupes plus âgés. Toutefois, le niveau de confiance des jeunes envers les institutions reste plus élevé que pour les autres groupes. Les mesures à court terme visant à réduire les obstacles à l'aide financière et à la protection sociale existante ont été cruciales pour les jeunes pendant la pandémie. Les décideurs politiques doivent donner la priorité aux mesures à long terme, telles que l'amélioration permanente de l'accès au travail et à l'apprentissage, ainsi qu'aux mesures visant à accroître la sécurité de l'emploi.

L'année 2022 a été désignée Année européenne de la jeunesse

Compétences et formation

La formation est un moyen important d'obtenir des résultats positifs sur le lieu de travail

La plupart des lieux de travail de l'UE offrent un minimum de formation à une partie de leurs travailleurs, mais seuls quelques-uns proposent de larges possibilités de formation et d'apprentissage à tous leurs travailleurs. Les lieux de travail privilégiant un dialogue social de confiance et d'apprentissage sont également plus susceptibles d'enregistrer une participation régulière et directe des salariés qui fait la différence sur le terrain.



Qualifications
71 % des travailleurs possèdent des compétences correspondant aux exigences de leur emploi

Objectif du plan d'action du socle des droits sociaux:
D'ici à 2030, au moins 60 % de tous les adultes devraient participer à une formation chaque année

Le travail via une plateforme

L'économie de plateforme
L'essor rapide de l'économie de plateforme a entraîné une transformation marquée des marchés du travail européens, accélérée par la pandémie de COVID-19. Les cadres réglementaires existants et les initiatives volontaires doivent encore rattraper leur retard.

Opportunités et défis
L'économie de plateforme offre aux travailleurs la possibilité de prendre part au marché numérique, mais elle crée également des défis liés aux conditions de travail, à la sécurité sociale, à la fiscalité et à la représentation collective.

Protection sociale
L'amélioration de la protection sociale des travailleurs de plateformes est une priorité, en particulier pour ceux dont c'est l'emploi principal ou qui le combinent avec d'autres emplois précaires.



Protection sociale

Le socle des droits sociaux précise que les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail

Tous les États membres de l'UE ont appliqué des systèmes de travail à court terme pendant la pandémie, en allouant des fonds nationaux et européens pour garantir le salaire des travailleurs et leur permettre de conserver leur emploi même s'ils devaient travailler moins ou pas du tout pendant un certain temps. Toutefois, il y a eu des différences entre les pays en ce qui concerne la durée de l'aide et le taux de remplacement (le niveau de revenus perçus pour les heures non travaillées).

Taux de remplacement maximaux disponibles dans le cadre des régimes de protection de l'emploi



Le risque de perdre leur emploi pendant la crise de la COVID-19 était beaucoup plus élevé pour les travailleurs indépendants (13 %) que pour les salariés (8 %) et les travailleurs indépendants qui ont des salariés (2,3 %). La crise de la COVID-19 a également donné lieu à un soutien jusqu'alors inaccessible pour les travailleurs indépendants.

Services de santé et de soins

Dans les sociétés vieillissantes en Europe, la demande de soins de longue durée, tels que les soins à domicile, l'aide sociale et l'assistance en soins infirmiers pour les personnes âgées, handicapées et fragiles, augmente

44 millions de personnes fournissent fréquemment des soins de longue durée à des parents ou des amis en tant qu'aïdants familiaux.

Environ 6,3 millions de personnes sont employées dans le secteur des soins de longue durée dans l'UE, soit une augmentation d'un tiers en une seule décennie.

Toutefois, près de deux cinquièmes des travailleurs du secteur des soins de longue durée souffrent d'une incidence particulièrement lourde sur leur santé et ne s'attendent pas à pouvoir exercer leur activité à un âge plus avancé, davantage que les travailleurs du secteur des soins de santé ou en moyenne.

Les besoins médicaux non satisfaits ont globalement diminué dans l'UE, de près de 40 %, pour passer de 6,9 % en 2008 à 4,2 % en 2019. Toutefois, en raison de la pandémie de COVID-19, les besoins médicaux non satisfaits ont considérablement augmenté. Des inquiétudes subsistent quant aux éventuels effets retardés des dépistages préventifs reportés, des traitements du cancer et d'autres problèmes de santé.

Source: Main-d'œuvre du secteur des soins de longue durée: conditions d'emploi et de travail, 2020

Relations de travail et dialogue social

- Les partenaires sociaux, par la négociation collective, jouent un rôle crucial en garantissant un traitement équitable aux travailleurs européens et un cadre stable et prévisible pour les employeurs.

- L'efficacité du dialogue social européen dépend de liens solides avec le niveau national, afin que le programme de l'UE reste pertinent et que les accords autonomes de l'UE soient mis en œuvre de manière significative au niveau national.

- La négociation collective reste au cœur des mécanismes de concertation sociale de l'UE. Les décideurs politiques devraient saisir l'opportunité que représente la crise de la COVID-19 pour introduire de nouvelles initiatives visant à promouvoir, à renforcer et à soutenir la négociation collective.

Il est crucial de préserver et de promouvoir des relations industrielles équitables, performantes et équilibrées pour garantir la croissance inclusive et durable et le progrès social dans l'UE, notamment à la suite de la COVID-19

Cohésion et convergence sociales

Une convergence économique et sociale durable est essentielle à la stabilité durable de l'Europe et exige une approche européenne intégrée.

La pandémie de COVID-19 risque de creuser davantage les inégalités entre les États membres et entre les groupes socio-économiques. Elle mettra à l'épreuve la résilience économique et sociale des États membres contre le risque de divergence économique et sociale dans l'UE.

Les disparités croissantes peuvent également avoir une incidence sur la stabilité de l'UE et soulignent la nécessité de mettre pleinement en œuvre le socle des droits sociaux et de communiquer clairement ces mesures aux citoyens de l'UE.

Explorez la plateforme de suivi de la convergence de l'UE d'Eurofound et l'application convergEU

