

La stratégie « Europe 2020 »



Le chômage de masse existant déjà depuis longtemps a encore augmenté presque partout en Europe ces dernières années dû aux conséquences de la crise financière et économique. Dans sa stratégie « Europe 2020 » qui poursuit la stratégie de Lisbonne en faveur de la croissance et l'emploi et qui contient en partie de nouveaux points forts, l'Union européenne définit comme premier des cinq objectifs clés que 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans aient un emploi d'ici à 2020.

La politique de l'emploi en Europe est du ressort des États nationaux qui sont aujourd'hui différemment très éloignés de l'objectif de 75 %, et en partie, respectivement en raison d'autres structures du marché du travail et l'affectation par la crise financière et économique.

La qualité des contrat de travail créés récemment ces dernières années peut être considérée comme problématique : on a créé nettement plus de contrats de travail à durée limitée, des contrats de travail à temps réduit, du travail de projet et des micro-jobs, cependant pris en compte concernant l'atteinte de l'objectif de 75 % en matière d'emploi, étant donné que dans quelques États européens, les personnes qui travaillent plus de quatre heures par semaine sont déjà considérées comme salariées.

EZA et son réseau d'organisations socio-chrétiennes souhaitent vivement non seulement la création de nouveaux emplois mais en outre la création d'emplois de meilleure qualité. Dans le cadre de son programme de formation le « Dialogue social européen » 2011, EZA réalisera donc une série de séminaires portant sur cette question. Au cours des douze événements de formation au total et avec la coopération de 13 centres de formation de neuf pays européens différents, on recherchera surtout les réponses aux questions suivantes :

- Quelle contribution, les partenaires sociaux peuvent-ils fournir pour la mise en œuvre de la stratégie « Europe 2020 » ?
- Comment les partenaires sociaux peuvent-ils collaborer au développement de stratégies politiques pour plus d'emplois ?
- Quelle contribution, les organisations de travailleurs peuvent-elles fournir pour que plus d'emplois soumis aux assurances sociales obligatoires avec des conditions de travail adéquates et décentes et une rémunération équitable soient créés dans le cadre de l'objectif d'emploi à 75 % ?
- Comment peut-on intégrer à la stratégie « Europe 2020 » un modèle de travail décent ?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles aussi contribuer à mieux adapter la formation surtout celle des jeunes aux exigences du marché de l'emploi ?
- Comment peut-on améliorer les possibilités d'accès au marché du travail pour les groupes de population les plus défavorisés ?
- À l'aide de quels instruments, peut-on agir contre la précarisation du travail ?

- Faisant partie de la stratégie « Europe 2020 », comment la lutte contre la pauvreté peut-elle avoir également une plus grande signification dans le dialogue social ?
- Comment peut-on parvenir à une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et familiale en se basant sur les buts définis correspondants de la stratégie de « Europe 2020 » ?



La série de séminaires concernant la stratégie « Europe 2020 » est soutenue du point de vue scientifique par le document de recherche d'HIVA, de l'Onderzoeksinstituut voor Arbeid en

en Samenleving de l'Université catholique de Louvain. Le pronostic économico-politique prévoyant comment évolueront le marché de l'emploi et le taux d'emploi dans l'UE d'ici à 2020 et la comparaison des politiques des États membres en matière d'emploi parviennent au résultat que les pays, qui ont actuellement un taux d'emploi plus bas que la moyenne européenne, ne parviendront prévisiblement pas à rattraper ce recul d'ici à 2020. Les réalités différentes des divers États membres et les possibilités économiques et d'emploi en sont les raisons. Dans ce contexte, les diverses conséquences spécifiques de la crise financière et économique et les conditions rendant ainsi difficiles la création d'emplois jouent un rôle décisif. Le pronostic estime le taux d'emploi moyen au sein de l'UE 27 à environ 70 % d'ici à 2020.

Le document de recherche étudie simultanément l'aspect qualitatif du travail sur la base de critères généralement utilisables pour un travail adéquat et des plans d'action généralement utilisables pour l'organisation concrète des rapports de travail au sein de l'UE. Le concept de travail adéquat et de qualité est expliqué à l'aide de deux indices de comparaison concernant la qualité du travail au niveau européen et national et se réfère à la comparaison des trois enquêtes représentatives menées à l'échelle européenne concernant les thèmes des conditions de travail, la structure des revenus et la main-d'œuvre. L'objectif visé est de montrer les indicateurs utilisables à l'échelle européenne pour mesurer la qualité du travail.

Les divers indicateurs qui doivent être ici considérés dans les domaines du travail et de l'emploi sont les suivants :

- sécurité de l'emploi
- horaires de travail
- répartition de la durée du travail hebdomadaire et mensuelle
- salaires
- prestations sociales
- autonomie du travail
- conditions de travail physiques
- problèmes de santé physiques et psychiques liés au travail
- risques sur le lieu de travail
- intensité du travail
- environnement social du travail
- signification du travail
- possibilités de qualification
- participation

- chances de promotion
- possibilités et offres de formation permanente

Les avantages de la création d'emplois qualitativement adéquats, basés sur les divers exemples de meilleure pratique pour l'employeur et le travailleur, doivent être précisés au niveau local et au niveau des petites et moyennes entreprises.

Finalement, le document de recherche parvient au résultat que des taux d'emploi élevés ne peuvent être atteints que dans les pays avec un nombre élevé d'emplois et des relations de travail qualitativement adéquates.

Les résultats des événements de formation et du travail de recherche seront présentés et résumés lors d'une conférence en février 2012.



Basées sur la communication des descriptions du projet des centres membres d'EZA et le déroulement de tout le projet jusqu'ici, les recommandations d'action suivantes à vérifier encore une fois, après la clôture de tout le projet en février 2012, en dérivent pour les organisations de travailleurs :

- Les organisations de travailleurs devraient développer une définition homogène à l'échelle européenne de la notion de « travail ». Selon notre perspective socio-chrétienne, cette définition devrait contenir des normes minimum concernant la durée du contrat de travail, la durée du travail hebdomadaire, le salaire et l'assujettissement à la sécurité sociale. Ce concept devrait être intégré activement à la politique européenne par les organisations de travailleurs, de façon à être établi à l'échelle européenne et à être encore intégré à la stratégie « Europe 2020 ».
- Les organisations de travailleurs devraient développer une définition homogène à l'échelle européenne de « travail décent et adéquat ». Selon notre perspective socio-chrétienne, cette définition devrait contenir une rémunération salariale permettant de couvrir ses propres besoins et des horaires et des conditions de travail qui promeuvent la compatibilité entre vie familiale et professionnelle ainsi qu'une protection du travail qui ne mette en danger ni la santé ni le bien-être des employés.
- Les organisations de travailleurs devraient plaider en faveur de l'application d'un indice européen pour mesurer la qualité de vie à l'aide d'indicateurs clairement définis (voir ci-dessus).
- Les organisations de travailleurs devraient contribuer à encourager l'intégration des personnes qui ont des difficultés sur le marché du travail. Les jeunes, les femmes, les personnes plus âgées, les personnes handicapées et les migrants en font partie. Selon notre perspective socio-chrétienne, lors de l'intégration de ces groupes de personne sur le marché du travail, on devrait veiller à ce que ces personnes ne soient pas discriminées par un salaire plus bas ou des conditions de travail plus mauvaises mais à ce qu'elles soient également considérées comme membres à parts égales de la société.

- Les organisations de travailleurs devraient plaider auprès des responsables politiques en faveur de l'amélioration de la formation professionnelle, notamment, en vue de la révision des plans pédagogiques, compte tenu des nouvelles exigences des professions récemment créées. Elles devraient contribuer à ce que, sur ces entrefaites, les bonnes pratiques soient vérifiées dans quelques pays européens, en vue de savoir si elles pourraient être utilisées avec succès dans d'autres États européens.
- Les organisations de travailleurs devraient plaider auprès des gouvernements en faveur de l'élargissement des conditions d'encadrement légales contre la poursuite de la précarisation du travail et l'augmentation du phénomène du « Working Poor » (travailleur pauvre). Elles devraient promouvoir une politique de salaire minimum au cours des négociations collectives et auprès des gouvernements qui empêche que de plus en plus de personnes en Europe, bien qu'elles aient un emploi, dépendent simultanément des prestations d'assistance sociale. Selon notre perspective socio-chrétienne, on devrait créer dans ce contexte une conscience sociétale de la valeur du travail humain.

Le chômage des jeunes en Europe



Le chômage des jeunes en Europe, qui s'élevait à 20 % en 2010 et qui était ainsi deux fois plus élevé que le taux de chômage général, est l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés actuellement la politique sociale européenne et le dialogue social européen.

L'Union européenne se concentre sur la formation des jeunes dans « Europe 2020 ». Étant le quatrième des cinq objectifs clés au total, elle cite que le pourcentage de jeunes quittant l'école prématurément sera inférieur à 10 % d'ici à 2020 et, qu'au moins 40 % de la génération plus jeunes détiendra un diplôme universitaire. Dans le cadre de l'initiative phare « Les jeunes en mouvement », l'Union européenne souhaite animer ses États membres, à accepter un « plan de garantie pour la jeunesse » qui assure qu'un emploi, qu'une possibilité de formation ou qu'un stage seront proposés aux jeunes dans les six mois après l'achèvement de leur formation professionnelle.

Pour EZA et son réseau d'organisations de travailleurs socio-chrétiens, la lutte contre le chômage des jeunes est un vœu important. Pour cette raison, EZA réalise la coordination du projet concernant ce thème dans le cadre de son programme de formation « Le dialogue social européen » 2011. Sous la participation de la plateforme d'EZA pour les jeunes travailleurs en Europe et avec la collaboration des trois centres membres de trois pays européens différents, on recherche surtout les réponses aux questions suivantes dans les événements de formation :

- Comment la participation des jeunes travailleurs peut-elle être renforcée sur le marché du travail, dans les syndicats et dans la formation ?
- Comment les possibilités d'accès au marché du travail peuvent être améliorées pour les divers groupes de jeunes (jeunes ayant quitté l'école prématurément, certificat de fin d'études, certificat de fin d'études secondaires, étude dans des écoles d'enseignement supérieure ou des universités) ?
- Quels sont les problèmes rencontrés aujourd'hui par les jeunes, tout particulièrement les jeunes femmes, lors de leur entrée sur le marché du travail et quels programmes et quelles mesures peuvent les aider à trouver plus rapidement un travail adéquat ?

Les résultats des événements de formation seront publiés au printemps 2012 dans la série de publications d'EZA « Contributions au dialogue social ».



Basée sur les questions posées au départ par les centres membres d'EZA qui sont formulées dans les descriptions respectives du projet, les recommandations d'action, à vérifier encore une fois après la clôture de la coordination du projet au début de 2012, en dérivent pour les organisations de travailleurs :

- Les organisations de travailleurs devraient renforcer auprès des employeurs et les gouvernements la conscience que les jeunes ayant un emploi qualitativement adéquat ont également une perspective de vie et le sentiment que l'on a besoin d'eux comme membre de la société. Selon notre perspective socio-chrétienne, il est important que les jeunes, qui ont un emploi adéquat, aient la base matérielle nécessaire pour fonder une famille.
- Les organisations de travailleurs devraient plaider auprès des responsables politiques en faveur de l'amélioration des systèmes de formation en Europe et de la reconnaissance plus facile des qualifications acquises dans un autre pays. Selon notre perspective socio-chrétienne, on devrait veiller ici à ce que les jeunes de familles défavorisés et les enfants de migrants aient les mêmes chances d'accès à une formation qualitativement adéquate.
- Les organisations de travailleurs devraient s'engager auprès des ministères du travail et des délégations de travailleurs, pour que les entreprises offrent un contrat de prise en fonction à plus d'apprentis, après que ceux-ci auront achevé leur formation professionnelle avec succès.
- Les organisations de travailleurs devraient demander aux gouvernements de réaliser des programmes pour l'intégration active des jeunes sur le marché du travail. Selon notre perspective socio-chrétienne, on doit veiller à ce que ces programmes ne mènent pas d'un stage impayé au prochain stage mais à ce qu'ils incitent à prendre rapidement un emploi adéquat.
- Les organisations de travailleurs devraient plaider auprès des employeurs et des gouvernements en faveur de la promotion de l'emploi des jeunes mères, pour lesquelles l'entrée sur le marché de l'emploi déjà difficile et l'organisation d'un emploi permanent sont en outre plus difficiles à concevoir.
- Les organisations de travailleurs devraient rendre leur propre travail attrayant pour les jeunes et s'efforcer d'obtenir une participation plus forte de leur part. En raison de la situation particulièrement difficile des jeunes sur le marché du travail, il est important de donner l'impression que l'on a besoin d'eux dans les organisations de travailleurs, même si ce sont des employés précaires ou des chômeurs.

La compatibilité entre vie familiale et professionnelle



La garantie d'une meilleure compatibilité entre vie familiale et professionnelle est la condition préalable essentielle à une participation plus forte des femmes sur le marché du travail, sans lesquelles, l'objectif de 75 % en matière d'emploi de la stratégie « Europe 2020 » ne pourra pas être atteint de nouveau.

La promotion de la compatibilité entre vie familiale et professionnelle est un objectif qui exige l'implication de nombreux acteurs : des partenaires sociaux, des entreprises, des villes et des communes, des porteurs de responsabilité en matière de politique familiale et finalement des familles elles-mêmes, au sein desquelles on décide de la répartition des tâches entre les femmes et les hommes. Un paquet de mesures, qui embrasse toute la réalité de vie des travailleuses et des travailleurs, est nécessaire.

Pour cette raison, l'atteinte d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle exige une approche holistique. Le point de départ est l'existence d'une législation de soutien au moyen de décisions politiques. De cette manière, des conditions d'encadrement sont créées qui permettent aux familles de décider librement et individuellement. À l'aide de conventions collectives, de réglementations légales et de solutions individuelles d'entreprise, les solutions économiques de soutien représentent une deuxième dimension importante, pour pouvoir réagir de manière appropriée aux impasses imprévisibles de prise en charge familiale. La présence de traditions sociétales et familiales de soutien ainsi qu'une culture de la compréhension sur le lieu de travail vis-à-vis des décisions individuelles en matière de prise en charge des enfants et des personnes âgées représentent de même un critère important de compatibilité. Les prestations de service de soutien dans les domaines de la prise en charge des enfants et des personnes âgées ont une autre dimension importante, sans l'existence desquelles l'équilibre entre vie privée et professionnelle n'est pas possible.

Pour EZA et son réseau d'organisations socio-chrétiennes, la promotion de la compatibilité entre vie familiale et professionnelle est un vœu important. EZA réalise donc la coordination du projet concernant ce thème dans le cadre de son programme de formation le « Dialogue social européen » 2011. Avec la collaboration de cinq centres membres de trois pays européens différents, on recherche surtout les réponses aux questions suivantes dans les événements de formation :

- Quelle place la compatibilité entre vie familiale et professionnelle a-t-elle dans la stratégie « Europe 2020 » ?
- Quelle responsabilité les employeurs, les travailleurs, les organisations de travailleurs et les instances officielles ont-ils pour la compatibilité entre vie familiale et professionnelle ?

- Une meilleure compatibilité entre vie familiale et professionnelle a-t-elle des conséquences sur le taux de natalité et peut-elle être la réponse au sur-
vieillessement de nos sociétés ?
- À quoi pourrait ressembler un catalogue d'éléments de l'équilibre entre le
travail et la vie ?
- Quelle influence la vie familiale a-t-elle sur la vie professionnelle ?
- Le raccourcissement général des horaires de travail hebdomadaire peut-il
réduire le chômage et contribuer à l'amélioration de la compatibilité entre vie
familiale et professionnelle ?

Les résultats des événements de formation seront publiés au printemps 2012 dans la
série de publications d'EZA « Contributions au dialogue social ».



Basées sur les questions posées au départ par les centres
membres d'EZA qui sont formulées dans les descriptions de
projet respectives, les recommandations d'action, à vérifier
encore une fois après la clôture de la coordination du projet
au début de 2012, en dérivent pour les organisations de
travailleurs :

- Au cours des négociations collectives, les organisations de travailleurs
devraient faire pression, en vue d'obtenir un autre accord d'encadrement
concernant la flexibilisation des horaires de travail des femmes et des
hommes et d'introduire le télétravail. Les exemples de bonne pratique
devraient être accessibles à un plus vaste public.
- Les organisations de travailleurs devraient plaider auprès des responsables
des villes et des communes en faveur d'une nette amélioration des institutions
de prise en charge des enfants abordables, à proximité du lieu de résidence et
de grande qualité.
- Au cours des négociations collectives, les organisations de travailleurs
devraient faire pression auprès des employeurs, en faveur d'une rémunération
égale du travail égal effectué par les femmes et les hommes. Le fait que les
femmes perçoivent moins de salaire à travail égal entraîne souvent qu'elles ne
prennent pas toujours un travail dans l'étendue qu'elles souhaitent mais
qu'elles laissent l'emploi principal dans la famille aux hommes mieux
rémunérés.