

# LE DÉBAT SUR LA Flexicurité ET LES DÉFIS À RELEVER PAR LE MOUVEMENT SYNDICAL

## introduction

L'EUROPE EST EN VOIE D'ORGANISER une discussion sur la manière dont on pourrait augmenter la flexibilité du marché du travail en Europe tout en préservant la sécurité de l'emploi : le fameux concept de "flexi-curité". L'objectif est de déterminer des principes communs pour le Comité européen de décembre 2007.

Cette discussion a commencé par une série d'allégations, telles que : l'adaptabilité des sociétés européennes est au point mort; le climat économique de création de nouveaux emplois doit encore être amélioré; les travailleurs européens doivent renoncer à la protection du travail en échange de la sécurité de l'emploi.

Pour la CES, de telles affirmations constituent de mauvais points de départ, comme exposé dans ce document.

La première partie de ce document illustre le fait que les systèmes existants de protection du travail n'empêchent pas l'économie européenne de s'engager sur la voie des changements structurels. La flexibilité est déjà élevée dans de nombreux Etats membres de la Communauté européenne. Cette partie explique aussi ce que l'on entend exactement par "flexibilité" – dans le sens de "liberté de licenciement" et d'"infinie diversité de contrats de travail" – et plus important encore, qui en seront les bénéficiaires.

Dans la seconde partie, nous énumérerons une série de principes mettant en évidence ce qui doit être effectivement abordé pour une discussion sensée sur l'équilibre entre sécurité et flexibilité.

Ces principes ont été présentés et développés lors du Comité Exécutif de la CES le 21 mars 2007.

## I. Flexibilité et sécurité en Europe: quelques données de base

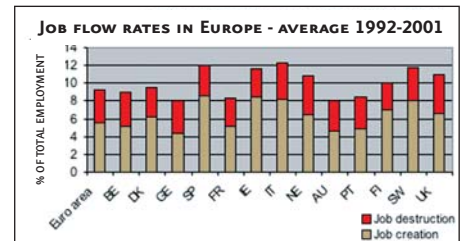
### L'économie européenne jouit déjà d'une grande adaptabilité

Le processus de "destruction créative" est au cœur du débat sur la flexibilité. La mondialisation et l'apparition d'une concurrence à coûts réduits nécessitent un marché européen de l'emploi capable de gérer des changements rapides. Les travailleurs doivent quitter des emplois voués à disparaître au profit d'emplois créés dans de nouveaux secteurs et activités allant plus dans le sens de l'avantage concurrentiel européen.

Lorsque l'on regarde ce qui se passe réellement au niveau des marchés du travail, on constate que l'Europe tient le rythme du changement. Les économies européennes arrivent à créer et à détruire des emplois de manière intensive (voir le graphique ci-dessous). Environ 3 à 4% d'emplois – soit 7 millions d'emplois au niveau de l'UE-15 – disparaissent chaque année. Cela comprend des pays qui ont un solide système de protection de l'emploi, tels que l'Espagne, la Suède, les Pays-Bas et l'Italie. En même temps, ces pays jouissent aussi de niveaux élevés de création d'emplois, comme il ressort des 8,6% de taux de création d'emplois en Espagne et en Suède. On peut tirer des conclusions identiques lorsque l'on compare l'Europe et les Etats-Unis.<sup>1</sup>

### Contrairement à l'idée communément répandue, l'économie européenne n'est pas au point mort !

	Job flow rates	
	creation	destruction
Euro area	5,6	3,7
BE	5,2	3,8
DK	6,2	3,3
GE	4,4	3,7
SP	8,6	3,4
FR	5,1	3,2
IE	8,5	3,1
IT	8,2	4,1
NE	6,5	4,3
AU	4,6	3,4
PT	4,9	3,5
FI	7	3
SW	8,1	3,6
UK	6,6	4,4



Source: ECB JC = job creation JD = job destruction

Comment expliquer cet apparent paradoxe entre l'existence d'une solide protection de l'emploi dans de nombreux pays européens, d'une part, et le dynamisme des marchés du travail d'autre part ? La raison réside en partie dans le fait que les économies, qui ont une faible protection du travail, s'appuient plus sur d'autres instruments pour avoir leur part de marché dans la charge d'ajustement. Aux Etats-Unis, par exemple, les licenciements sont conditionnés par la pratique judiciaire et par les systèmes de ce qu'ils appellent l'"experience rating", c'est-à-dire la modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage en fonction des licenciements pratiqués. Une autre raison est que le taux des flux d'emplois est mesuré sur base annuelle. Les systèmes de protection du travail peuvent "mordre" pendant une période de quelques mois, mais ils n'arrivent pas à empêcher les entreprises de supprimer des emplois sur une période d'un an. De cette manière, de nombreux systèmes européens de protection du travail sont déjà arrivés à trouver un certain équilibre entre flexibilité et sécurité. Ils donnent aux travailleurs une sécurité d'emploi pendant un certain laps de temps, tout en permettant en même temps aux entreprises de pratiquer des restrictions sur une période d'un an.

### Une flexibilité excessive touchera plus durement les travailleurs vulnérables et scindera la société en deux

L'économie européenne dispose déjà des possibilités de s'adapter et, grâce aux efforts de modération salariale consentis par les travailleurs, l'économie atteint également des bénéfices records. Pourquoi alors cet agenda, dicté par l'économie, visant à plus de flexibilité?

Une moindre protection du travail et une infinie diversité de contrats de travail



<sup>1</sup> Pour en savoir plus, voir Analyse comparative du travail en Europe 2007 ETUI, chapitre I.

nuisent aux travailleurs les plus vulnérables et profitent aux PDG et administrateurs qui voient enfler leurs salaires et accessoires.

Les jeunes, les travailleurs non qualifiés, les femmes, les travailleurs immigrés, seront soumis à plus de pression. Confrontés à la menace d'un licenciement facile et à la possibilité d'être aisément remplacés par quelqu'un d'autre, ces travailleurs éprouveront de grandes difficultés à tenir tête à la pression des employeurs en matière de réduction salariale, d'heures supplémentaires non rémunérées, de contrats de travail de faux indépendants, leur enlevant tout accès ou limitant leur accès à la sécurité sociale.

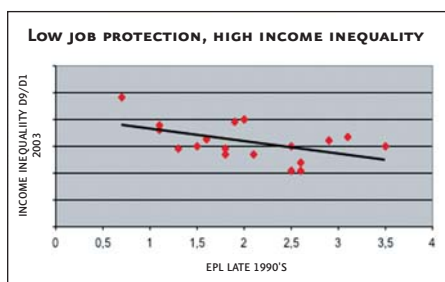
En même temps, la motivation et l'attachement de ces travailleurs à leur lieu de travail seront, en toute logique, réduits : si les employeurs "font semblant" de donner des contrats de travail et de les payer, les travailleurs, de leur côté, "feront semblant" de travailler. De ce fait, il y aura un besoin accru de superviseurs et de directeurs sur le lieu de travail afin de veiller à ce que l'efficacité de l'entreprise ne soit pas trop réduite. Ce n'est pas une coïncidence si les économies, qui ont une protection de l'emploi faible, ont recours à beaucoup plus de directeurs que les économies disposant d'une protection solide en matière d'emploi. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, où la protection en matière d'emploi est faible, la part des directeurs dans l'emploi global est de plus de 10%. Dans les économies continentales européennes, leur part se limite à 4 ou 5%.

Le lien entre une protection faible en matière d'emploi et une inégalité importante et croissante est manifeste : si les entreprises sont en quête de plus de directeurs et de superviseurs, peu nombreux sur le marché, il est évident que les salaires et accessoires de ceux-ci vont croître de manière exponentielle, et que cela sera ensuite financé par la réduction des salaires des travailleurs vulnérables.

Le graphique ci-dessous compare les systèmes de protection de l'emploi et l'inégalité au sein des pays de l'OCDE. Flexibilité excessive et inégalité importante vont de pair.

### L'inégalité est nettement plus importante dans les pays ayant une protection d'emploi faible

	EPL late 1990's	d9/d1 2003
Australia	1,5	3
BE	2,5	2,1
CA	1,1	3,8
CZ	1,9	3,9
DK	1,8	2,7
FI	2,1	2,7
Fr	2,9	3,2
GE	2,5	3
JP	1,8	2,9
KOR	2	4
NZ	1,3	2,9
NO	2,6	2,1
PR	3,5	3
SP	3,1	3,36
SW	2,6	2,4
SZ	1,6	3,24
UK	1,1	3,6
US	0,7	4,83



Une faible protection de l'emploi des travailleurs scinde la société en une sous-classe de travailleurs, d'une part, et une élite à laquelle "tout est possible", d'autre part. L'Europe, avec son attachement aux valeurs d'égalité, de conditions de travail équitables et de traitement équitable doit éviter à tout prix les embûches du "licenciement facile" et de la flexibilité excessive.

## II. L'agenda syndical

Pour les syndicats, la flexicurité ne constitue par un seul modèle de structure du marché du travail et ne porte pas sur un seul ensemble de prescriptions politiques visant à la réussite économique. Il s'agit par contre de trouver un équilibre socialement acceptable entre les besoins d'entreprises/lieux de travail adaptables et un objectif de long terme de développement humain, social ou durable; une telle combinaison peut être trouvée entre un ou plusieurs types de flexibilité et de sécurité. En d'autres termes, il y a plusieurs modèles de flexibilité/sécurité possibles en Europe, chacun d'entre eux dépendant de certaines caractéristiques du système des relations industrielles au niveau de chaque pays. Cet équilibre socialement acceptable, qui doit conduire à une situation où chacun est gagnant, dépend avant tout de la décision des partenaires sociaux, et est atteint par la négociation.

Un agenda syndical sur la flexicurité devrait par conséquent souligner que ce dont l'économie européenne a besoin, c'est plus d'emplois de meilleure qualité (à la fois plus et de meilleure qualité), la capacité de respecter l'état de droit et de mettre en application les législations existantes (UE et nationales) dans les domaines de la politique sociale et du marché du travail, la lutte contre le travail non-déclaré et le respect et la promotion du rôle des partenaires sociaux, notamment des systèmes puissants de négociation collective. Il serait déplorable que l'agenda de la Commission en matière flexicurité conduise à une concurrence accrue entre travailleurs peu qualifiés, au lieu de mener vers la politique macro-économique qui contribuerait à faire croître l'économie et à créer plus d'emplois et de meilleure qualité. La CES estime que les sept principes suivants doivent constituer la base de toute approche de flexicurité.

### 1. Lutter contre les emplois précaires et promouvoir la qualité du travail

Les emplois précaires sont précaires non seulement pour le travailleur mais ils produisent aussi un effet indésirable sur le marché du travail et l'économie. Une proportion croissante de contrats à durée déterminée a des effets négatifs sur la productivité, les travailleurs intérimaires ayant un accès beaucoup moins important aux formations offertes par les employeurs<sup>2</sup>. Les travailleurs pris dans les chaînes de contrats de travail irréguliers auront des revenus moins stables et plus bas, et souffriront d'une incidence accrue de la pauvreté. Une insécurité accrue de l'emploi mènera également à une épargne de précaution plus élevée, entraînant un recul de la demande et de la croissance. De nouveaux types d'emplois flexibles peuvent produire des impacts sur la santé plus négatifs que des emplois permanents<sup>3</sup>. Les conditions de travail des travailleurs non-permanents sont pires que celles des travailleurs permanents. Les travailleurs se trouvant dans une situation d'emploi flexible sont exposés à des environnements de travail plus dangereux. Par rapport aux travailleurs permanents, les employés sous contrats temporaires sont beaucoup plus exposés à de mauvaises conditions de travail et à une moins bonne protection en matière de sécurité et de santé (comme des vibrations, bruits forts, substances dangereuses ou tâches répétitives)<sup>4</sup>.

Enfin, il faut noter que les travailleurs européens eux-mêmes attachent une grande importance à la sécurité de leurs emplois. Trois quarts des travailleurs européens estiment que la sécurité de l'emploi est l'élément qui a le plus d'importance dans la qualité de leur emploi<sup>5</sup>. Une très large majorité des Européens pensent que l'assouplissement de la protection du travail réduira la performance de l'emploi<sup>6</sup>.

Pour la CES, l'agenda de la flexibilité/sécurité ne peut être séparé de l'agenda sur la "qualité du travail". La qualité de l'emploi est indispensable pour veiller à ce que l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité soit bien réel et qu'il ne penchera pas du côté des employeurs et des bénéficiaires.

La qualité de l'emploi est aussi importante pour replacer les employeurs au sein de l'équation. En effet, avec l'approche de flexicurité actuelle, notamment son accent sur la flexicurité externe, les entreprises ont trop de facilités et disposent d'une véritable aubaine. Les entreprises européennes tentent de se débarrasser de toute responsabilité vis-à-vis de leur main-d'œuvre (payer un salaire décent, investir dans le capital humain de leurs travailleurs, se débarrasser des travailleurs aussi facilement que possible, proposer des contrats n'offrant aucune sécurité) en s'attendant à ce que les autres acteurs (le

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2005/08/PT0508NU02.htm>

<sup>3</sup> Types of employment and health in the European Union (Types d'emploi et santé dans l'Union européenne), Fondation de Dublin, 2002

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> Fondation de Dublin, Quatrième enquête sur les conditions de travail, 2006

<sup>6</sup> Enquête du Financial Times

public, les travailleurs) les remplacent et paient pour les systèmes de sécurité sociale, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Avec un agenda sur la "qualité du travail", le fardeau de l'ajustement peut être partagé entre les travailleurs et les entreprises.

## 2. Se concentrer sur la flexibilité vers le haut et non pas vers le bas et améliorer l'organisation du travail

Du point de vue du travailleur, on peut dire qu'il n'y a pas trop mais plutôt trop peu de flexibilité. De nombreux travailleurs ont une vie professionnelle rigide, contrôlée, leur potentiel et leurs connaissances ne sont pas pleinement utilisés, ils ont peu d'influence sur la direction que peut prendre le travail et ils ont peu de possibilités d'ajuster leur temps de travail. Pousser en direction d'une vie professionnelle flexible et participative devrait être dans l'intérêt des syndicats. La flexibilité du marché du travail, définie comme une flexibilité vers le haut est importante pour les travailleurs et l'économie dans son ensemble. Elle est une composante essentielle du développement économique, elle permet à l'économie de répondre à la mondialisation en accroissant la chaîne de la valeur ajoutée, fournissant ainsi plus d'options aux travailleurs sur le marché de l'emploi. La flexibilité positive est importante pour permettre aux travailleurs de trouver de nouveaux emplois et faire carrière. L'apprentissage tout au long de la vie est également un élément essentiel mais aussi le développement de l'organisation du travail vers des lieux de travail plus durables, orientés vers l'apprentissage.

Par ailleurs, un marché du travail dynamique doit garantir un certain nombre de droits individuels, garantis collectivement : le droit d'accès à la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la transférabilité des compétences formelles et informelles, l'offre de programmes spéciaux en cas de restructuration ou de changement industriel, assurant la protection des parcours professionnelles par la requalification professionnelle ainsi qu'au maintien des droits et au soutien des revenus durant les transitions entre les emplois, que ce soit au sein d'une même organisation ou entreprise ou dans le cas d'une transition vers un autre emploi, un autre lieu de travail ou un autre pays.

En un mot, les marchés transitionnels du travail nécessitent un "cocktail" sécuritaire : sécurité de la protection de l'emploi, transitions protégées et équilibre entre flexibilité interne et externe du travail étant les ingrédients d'une stratégie réussie.

## 3. Sauvegarder la législation sur la protection du travail et la compléter par des politiques du marché du travail encourageant la mobilité vers le haut

Certains éléments indiquent que<sup>7</sup> des États membres et la Commission voient dans la flexicurité un moyen de réduire la législation de protection de l'emploi (LPE) ou de mettre à la disposition des employeurs un large éventail de contrats de travail différents dans l'espoir de rendre ainsi le marché européen du travail plus flexible et plus dynamique. Pourtant, défendre une réduction de la LPE est en opposition avec les politiques actuelles et les conclusions de la recherche, qui ne trouvent aucune preuve substantielle selon laquelle la LPE ferait obstacle à de hauts niveaux d'emploi ou aux flux des emplois sur le marché du travail.

Tout d'abord, le marché du travail et l'économie de l'Europe sont dynamiques et flexibles. La croissance économique est globalement au même niveau que la croissance américaine – même s'il existe certaines différences. L'Europe dispose d'un secteur d'exportations de classe mondiale, d'une proportion importante des plus grandes entreprises et des entreprises leaders dans leur secteur. Si la tendance globale aux États-Unis est celle d'un déclin de la création et de la destruction d'emplois, indiquant que le marché du travail (du moins le marché américain) devient de moins en moins dynamique<sup>8</sup>, les données sur les économies européennes<sup>9</sup> montrent que la création et la destruction d'emplois sont au même niveau que qu'aux États-Unis. Cela veut donc dire qu'en dépit de leur marché du travail plus réglementé, les économies européennes offrent une dynamique similaire mais une protection accrue des travailleurs par rapport au marché du travail américain.

Deuxièmement, dans son nouveau rapport sur l'emploi qui opère un suivi de l'étude sur l'emploi réalisée au milieu des années 1990, l'OCDE a également démontré que la LPE n'empêche aucunement des taux d'emplois plus bas. Par ailleurs, l'OCDE dit également que les conséquences négatives d'allocations élevées de chômage peuvent être contrebalancées par des politiques actives du marché du travail et des politiques de recherche d'emploi plus strictes. La recherche confirme aussi que différents modèles de marché du travail – allant du "modèle américain aux systèmes scandinaves, beaucoup plus réglementés et coordonnés – sont compatibles avec des taux de chômage plus bas<sup>11</sup>.

Troisièmement, même la Commission écrit elle-même dans le récent rapport *Emploi en Europe 2006* que l'introduction de législations

de protection de l'emploi plus libérales a produit des effets tout au plus ambivalents sur la productivité et la croissance. Par ailleurs, des législations plus strictes favorisent les investissements dans le capital humain ou dans les compétences humaines qui, à défaut, demeureraient à un niveau moins optimal, ce qui produit un effet positif sur la productivité et la croissance. Une législation de protection de l'emploi plus stricte pourrait inciter des réponses au changement extérieur par l'innovation et par une flexibilité interne et fonctionnelle, plutôt que par des licenciements. Des relations de travail plus stables améliorent la coopération entre les employés et leurs initiatives personnelles au travail, contribuant ainsi à l'accroissement de la productivité.

Enfin, les systèmes de protection de l'emploi, notamment la notification préalable des licenciements, font office de systèmes "d'alerte avancée" permettant aux travailleurs licenciés de se préparer au changement et de commencer à chercher un nouvel emploi ou un programme de formation à temps. Le temps passé au chômage est ainsi réduit et les travailleurs trouvent des emplois nouveaux et productifs plus facilement<sup>12</sup>.

La CES souligne que cette dernière dimension des systèmes de protection de l'emploi ouvre des possibilités en termes d'agenda positif de réformes structurelles et de changement. Au lieu d'attaquer les systèmes de protection de l'emploi en présentant la faible protection de l'emploi comme le prix à payer pour accéder à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, la politique devrait utiliser la protection de l'emploi et la notification préalable comme une manière d'aider et de soutenir immédiatement les travailleurs qui sont sur le point d'être au chômage. La notification préalable permet de combiner une certaine protection de l'emploi existant avec la préparation d'un changement d'emploi. Cette approche est bien meilleure que celle consistant à mettre les gens au chômage et à les "activer" seulement au bout d'une année de chômage.<sup>13</sup>

Concernant l'éventail de contrats de travail, le principe convenu par les partenaires sociaux dans l'accord sur les contrats à durée déterminée, que les formes atypiques d'emploi doivent rester l'exception et ne pas devenir la règle devrait continuer à être souligné par la CES.

## 4. Maintenir une approche élargie pour équilibrer la flexibilité et la sécurité

Dans la discussion politique actuelle, il existe une tendance à se focaliser sur un modèle

<sup>7</sup> Livre vert sur le droit du travail, Rapport conjoint sur l'emploi ("L'examen du code du travail est le type de mesure le plus largement répandu, et de loin. Les États membres accroissent la diversité contractuelle mais ne se concentrent généralement pas sur les transitions entre les types de contrats. Il existe quelques exemples de mesures visant à redessiner la législation de protection de l'emploi afin que les contrats réguliers encouragent la flexibilité et les transitions (notamment LV, PT). Certains pays, comme EE et SI, annoncent de nouveaux examens de leurs codes du travail en vue d'accroître la flexibilité. Dans d'autres cas, la sensibilité politique entraîne des retards dans la prise de mesures politiques (CZ, PL) ou l'abandon des plans prévus, comme l'annonce par l'Allemagne d'allonger les périodes d'essai en échange de l'abolition des contrats à durée déterminée. Des politiques visant à introduire de la flexibilité "à la marge" sont encore menées (FR, PL)"., COM planning 2008,

<sup>8</sup> Présentation de Donald Storrie. Séminaire sur la flexicurité et l'employabilité à Dublin, les 22-24 mai 2006 [http://www.eurofound.eu.int/docs/events/fss/o6o522/Storrie\\_pres.pdf](http://www.eurofound.eu.int/docs/events/fss/o6o522/Storrie_pres.pdf).

<sup>9</sup> Mørtvik. Turboekonomin. TCO Premiss förlag 2006

<sup>10</sup> OECD Employment Outlook 2006 - Boosting Jobs and Incomes

<sup>11</sup> *Fighting unemployment* (Lutter contre le chômage), Howell ed.

<sup>12</sup> Bulletin d'information sur les conventions collectives, 2006/3 R Janssen

<sup>13</sup> Pour des exemples pratiques de conventions collectives utilisant cette approche – voir Bulletin d'information sur les conventions collectives 2006/3

unique de flexicurité - le modèle danois de flexicurité externe. Bien que ce modèle – qui combine une croissance supportant la politique macro-économique, un fort niveau de confiance sociale, des niveaux d'éducation très élevés de la population en âge de travailler et des syndicats omniprésents - ait fonctionné convenablement au Danemark, il faut souligner que d'autres approches sont aussi possibles et donnent des résultats adéquats. Autres modèles de flexibilité/sécurité:

>> Le modèle d'inspiration néerlandaise, avec son "approche des droits équivalents" autorisant certaines formes (pas toutes!) d'emploi flexible tout en garantissant que les travailleurs équivalents jouissent de droits équivalents, ce qui est important, notamment pour assurer la mobilité de ces contrats flexibles vers d'autres emplois plus réguliers

>> Le modèle d'inspiration allemande de flexibilité numérique externe où les emplois sont sûrs mais où le temps de travail et l'organisation sont flexibilisés, le plus souvent par le biais de conventions collectives.

>> Le modèle de flexibilité fonctionnelle interne où les travailleurs se déplacent d'un emploi vers un autre à l'intérieur de l'entreprise.

>> Enfin, un nouveau modèle pourrait se développer actuellement en Europe méridionale où syndicats et gouvernements s'attaquent au manque excessif de flexibilité de leurs marchés du travail, d'une part en renforçant leur droit du travail (en mettant un terme à la pratique des chaînes de contrats à durée déterminée) et d'autre part en utilisant des politiques fiscales pour sanctionner les "mauvais" employeurs et récompenser les "bons" employeurs qui offrent des contrats de travail réguliers.

Dans l'Antiquité, toutes les routes menaient à Rome. Dans le monde moderne, différentes routes mènent à différents lieux et à des modèles de flexicurité différents (Copenhague, Berlin, Amsterdam, Madrid).

## 5. Améliorer les systèmes de sécurité sociale

En Europe, chaque année, plus de 14 millions de personnes perdent leur emploi pour des raisons diverses: licenciement, fin d'un emploi temporaire, maladie, famille, formation et autres<sup>14</sup>. Se concentrer sur l'employabilité ne suffit pas. Pour faciliter les transitions, les travailleurs ont besoin de plus de stabilité, de sécurité et d'évoluer dans un marché du travail prévisible.

L'un des aspects majeurs de la discussion sur la flexicurité porte sur la question de savoir comment assumer le risque de chômage, de maladie et les autres risques inhérents à la vie. Il existe bien entendu un danger propre à cette discussion si elle s'oriente vers la négociation de règles de licenciement plus libérales en échange d'un système de sécurité sociale "moderne", avec peut-être une restriction de l'accès aux alloca-

tions, des allocations moins importantes, l'obligation d'accepter n'importe quel type d'emploi, ce qui accroît les risques pour l'individu. L'un des théorèmes économiques néolibéraux veut qu'un risque individuel plus élevé pour les travailleurs "encourage" la participation au marché du travail.

Pourtant, il existe de nombreux éléments démontrant que des politiques actives du marché du travail et des allocations sociales de niveau élevé encourageant la participation au marché du travail, et non pas le contraire<sup>15</sup> Il est aussi essentiel de se concentrer sur l'inclusion dans le système de sécurité sociale des groupes qui sont les plus exposés à la "flexibilité contenue dans la flexicurité", p.ex. les femmes, les travailleurs immigrés, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs ayant des contrats de travail atypiques.

La disposition au changement et la confiance dans le changement sont créés par des systèmes de sécurité sociale qui donnent aux individus des opportunités en termes de formation, de réhabilitation et d'ajustement. Une politique de sécurité sociale universelle, des politiques actives du marché du travail et des syndicats forts créent l'infrastructure sociale qui facilite l'adaptation et rendent aussi les travailleurs plus ouverts au changement et à l'adaptation.

## 6. Intégrer la politique de flexicurité et la politique macro-économique

La flexibilité (pas plus que la flexicurité), comme nous l'avons soutenu et montré ci-dessus, ne crée pas le moindre emploi. Si la flexicurité peut faciliter quelque peu l'ajustement sur le marché du travail et permettre une transition plus douce entre les emplois, elle n'accroît pas la performance totale de l'emploi.

Cela signifie que les politiques de flexicurité devraient être mises en œuvre avec des politiques macro-économiques soutenant la croissance et la création d'emplois nouveaux et supplémentaires. Le Danemark, par exemple, n'a commencé à enregistrer des succès économiques et une croissance de l'emploi qu'après que le gouvernement, en 1993, ait utilisé la politique fiscale et monétaire pour encourager la demande et la croissance de l'économie. Par conséquent, nous ne pouvons accepter de discuter de la "flexicurité" sans discuter des politiques macro-économiques encourageant la croissance économique. Mettre en œuvre la "flexicurité" sans politique macro-économique positive n'a strictement aucun sens. Notre objectif est d'avoir plus d'emplois de meilleure qualité, pas d'accroître la concurrence entre les travailleurs pour la même quantité d'emplois disponible, ce qui ne peut qu'entraîner une baisse des conditions salariales.

Ceci fait le lien avec la discussion que la Commission tente notamment d'imposer

pour le moment en arguant du fait que même si une LPE assouplie ne crée pas d'emplois supplémentaires, elle réduira le chômage des travailleurs qui subissent les risques les plus importants sur le marché du travail (jeunes, femmes, peu qualifiés). Cette approche qui consiste à faire jouer des travailleurs contre d'autres travailleurs ("insiders" contre "outsiders") doit être rejetée avec vigueur. Nous devons dire que substituer à des emplois protégés et décents des emplois insécurisés n'est pas du tout une solution, y compris pour les groupes qui sont déjà confrontés à des taux de chômage très élevés. Cette approche de "précarisation" d'une large part de la population active ne pourra qu'engendrer des bénéfices plus importants et des revenus plus élevés pour des groupes d'élite comme les PDG. L'effet en sera exactement l'inverse de ce que l'Europe cherche à promouvoir, soit la responsabilité sociale des entreprises et la cohésion sociale. Notre argumentation doit être qu'au lieu de créer plus d'ouvertures sur l'emploi en licenciant des travailleurs plus facilement et cela à offre quantitative d'emploi inchangée, nous devrions créer plus d'ouvertures d'emplois ouvrant sur substantiellement plus d'emplois. La réponse devrait être "plus d'emplois de meilleure qualité" et non pas moins d'emplois de moindre qualité.

## 7. Améliorer le dialogue social et la négociation collective

Les partenaires sociaux, les conventions collectives et la participation des travailleurs accroissent la flexibilité et le développement économique sur le marché du travail en fixant des règles liant l'ensemble du marché du travail, obligeant les entreprises à se concurrencer par la productivité plutôt que par la concurrence salariale. Les syndicats donnent aux travailleurs une prise directe sur la gestion, ce qui augmente les chances de résoudre les problèmes par la discussion plutôt que par le licenciement de travailleurs. La syndicalisation réduit la rotation du personnel, ce qui donne plus de chances aux employés de développer des aptitudes propres à leur position.

Le volet le plus important de la flexicurité est l'implication des partenaires sociaux. Ils définissent l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité et, ce faisant, légitiment et fixent les règles du marché du travail. Ils ont besoin d'instruments leur permettant d'anticiper le changement de contrôler le respect et la mise en œuvre des droits collectifs et des parcours individuels.

La confiance entre les partenaires sociaux est cruciale pour le bon fonctionnement du marché du travail. Lorsque, comme c'est le cas dans de nombreux nouveaux États membres, le dialogue social est inadéquat et les partenaires sociaux, faibles, la possibilité d'équilibrer le marché du travail s'en trouve réduite.

<sup>14</sup> Eurofound

<sup>15</sup> Esser, Ingrid. *Why Work?: Comparative Studies on Welfare Regimes and Individuals' Work Orientations* (Pourquoi travailler?: Etudes comparatives des régimes de protection sociale et des orientations professionnelles des individus)

