

POUR DES EMPLOIS PLUS NOMBREUX ET MEILLEURS

DÉCLARATION DU TUAC À LA RÉUNION DES MINISTRES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE L'OCDE

Paris, 29-30 septembre 2003

I Introduction et résumé

1. Les ministres du Travail et de l'Emploi de l'OCDE se réunissent à un moment critique à plusieurs égards. *Premièrement*, la situation de l'emploi dans l'OCDE se détériore rapidement et exige que des mesures soient prises d'urgence pour stimuler l'économie, offrir davantage de possibilités de formation et créer plus d'emplois. *Deuxièmement*, si l'on veut atteindre l'objectif viable consistant à augmenter les taux d'emploi et à intégrer un plus grand nombre de groupes à la population active, il est essentiel que les gouvernements adoptent une nouvelle approche qui mette l'accent sur l'amélioration de la qualité des emplois. *Troisièmement*, le temps est venu de réévaluer la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi sur la base de l'expérience acquise au cours des dix dernières années dans les pays de l'OCDE, la stratégie de l'emploi de l'UE et l'Etude de l'OCDE sur la croissance. *Quatrièmement*, les opinions publiques tant dans les pays de l'OCDE que dans les pays en développement sont de plus en plus inquiètes des conséquences négatives d'une approche de la mondialisation fondée uniquement sur la déréglementation. Les ministres du Travail doivent donner pour mandat à l'OCDE d'œuvrer plus activement, de concert avec l'OIT et d'autres institutions internationales, pour donner une dimension sociale à la mondialisation.

2. Pour relever ces défis, les ministres du Travail et de l'Emploi doivent prendre des mesures dans les domaines suivants :

- **Il faut un plan mondial de stimulation**, associant des mesures gouvernementales monétaires et budgétaires concertées et coordonnées afin de donner un coup de fouet à la croissance de l'économie et de l'emploi en relançant l'économie mondiale. Les ministres du Travail et de l'Emploi doivent se faire, au sein des gouvernements, les avocats déterminés des politiques en faveur de la croissance, de la lutte contre la pauvreté et coopérer avec les ministres des Finances en vue d'établir et de mettre en œuvre un plan mondial de stimulation. (§§3-4)
- **L'apprentissage tout au long de la vie doit devenir une réalité pour tous**. Une priorité essentielle pour les gouvernements doit être d'augmenter les investissements dans l'éducation et la formation et de les adapter aux besoins d'une économie et d'une société en évolution ; ils doivent aussi se fixer pour objectif d'améliorer le niveau et la qualité des emplois. Ils doivent encourager et faciliter les accords entre employeurs et syndicats qui rendent matériellement possible l'accès à la formation tout au long de la vie. (§§5-8)

- **Les ministres doivent faire en sorte qu'il y ait un lien entre les politiques de soutien du marché du travail et de formation** afin de favoriser, dans toute la mesure du possible, le recyclage des salariés dans les entreprises et la réinsertion des sans emploi. (§§9-12)
- **Les gouvernements doivent conserver la responsabilité de l'enseignement général** pour permettre à tous les jeunes d'acquérir les savoirs et compétences nécessaires pour occuper leur place dans la société en tant que citoyens responsables. (§13)
- **Les mesures destinées à accroître l'offre de travail doivent se fonder sur une nouvelle approche afin d'assurer :** l'attrait du travail et la disponibilité des emplois ; des salaires décents permettant d'assurer un niveau de vie correct et de limiter, voire de supprimer, le risque de se trouver pris au « piège des bas salaires » ; l'égalité des sexes sur le marché du travail ; l'égalité d'accès à la formation et à l'éducation des adultes ; et un environnement favorable permettant de concilier vie professionnelle et vie privée grâce à l'amélioration de l'accès aux transports publics, à la garde des enfants et des personnes âgées. (§§14-21)
- **L'une des priorités essentielles des gouvernements doit être de définir des parcours professionnels pour les travailleurs à bas salaires** afin de leur permettre de se dégager des pièges de la pauvreté et de fixer une limite inférieure au marché du travail par le biais de salaires minimum bien ciblés et de systèmes d'avantages intégrés. (§§22-23)
- **Les mesures prises doivent mettre l'accent sur la qualité de l'emploi et viser à :** préserver et encourager l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail ; promouvoir l'acquisition et l'emploi des qualifications et des compétences ; garantir des perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi fondées sur la prévention de la précarité, des salaires décents et la reconnaissance du droit des travailleurs à se faire entendre dans le processus de gestion du changement ; et concilier vie professionnelle et vie privée. (§§24-29)
- **La garantie du droit syndical des travailleurs occupant des emplois non standard doit être mise à l'ordre du jour :** les lois et les réglementations régissant les négociations collectives doivent être adaptées et modernisées pour garantir la protection de leurs droits. (§29)
- **Les ministres devraient charger l'OCDE de réévaluer la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*.** Elle doit répondre aux questions suivantes : pourquoi tant d'efforts de réforme n'ont pas réussi à régler les questions importantes de promotion de l'emploi, de sécurité sociale, d'intégration et de cohésion ? Comment se fait-il que les politiques de l'emploi et du marché du travail d'un certain nombre de pays qui ne suivent pas les recommandations de la *Stratégie pour l'emploi*, aient donné de bons résultats ? Les travaux futurs de l'OCDE devront aussi traiter la question de la qualité de l'emploi ainsi que celle de l'égalité des sexes sur le marché du travail. (§§30-36)
- **Doter la mondialisation d'une dimension sociale.** Les ministres du Travail et de l'Emploi de l'OCDE doivent manifester clairement leur intention de s'employer à élaborer un ensemble de règles sociales efficaces pour régir la mondialisation de

manière à obtenir une répartition plus large et équitable des bienfaits de la croissance. L'OCDE doit également contribuer à doter la mondialisation d'une dimension sociale en travaillant de concert avec d'autres organisations internationales, en particulier l'OIT sur le suivi du rapport de la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation concernant un programme d'action pour une bonne gouvernance. Les ministres doivent en outre renouveler l'engagement des gouvernements et de l'OCDE de mettre en œuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. (§§ 37-39)

II Restaurer la croissance et le plein emploi

3. Les ministres du Travail et de l'Emploi de l'OCDE se réunissent à un moment où la situation de l'emploi se dégrade. Il y a juste trois ans, en 2000, l'accélération d'une croissance qui durait depuis plusieurs années et des politiques actives de l'emploi laissaient penser que le retour au plein emploi était possible dans une grande partie de l'OCDE, pour la première fois depuis une génération. Cette occasion a été manquée – le ralentissement de l'activité économique des deux dernières années a eu des conséquences néfastes pour les familles de travailleurs du monde entier. Selon l'OIT, le nombre de personnes sans emploi à travers le monde a augmenté de 20 millions depuis 2000 et dépassé 180 millions de personnes au début de 2003. L'OIT qualifie ce phénomène « d'extension du chômage à l'échelle mondiale ». Dans les pays de l'OCDE, le taux de chômage est passé de 6,3 pour cent en 2000 à environ 7,2 en 2003. Cette hausse a touché tout particulièrement les femmes et les jeunes. Un nombre croissant de travailleurs sont forcés d'accepter des emplois précaires et mal rémunérés. Le ralentissement de l'activité économique s'est traduit également par une baisse du taux d'activité des hommes dans presque tous les pays de l'OCDE. Même aux États-Unis où l'on a vu apparaître des signes de l'accélération de la croissance, stimulée par les dépenses militaires, le chômage continue d'augmenter en dépit du fait que d'après le NBER, la « reprise » a commencé il y a presque deux ans, en novembre 2001.

La nécessité d'un plan mondial de stimulation

4. La déclaration syndicale au Conseil de l'OCDE réuni au niveau des ministres en 2003 demandait aux ministres des Finances de l'OCDE et aux responsables des banques centrales d'élaborer un plan mondial de stimulation associant des mesures monétaires et budgétaires concertées et coordonnées afin de donner un coup de fouet à la croissance de l'économie et de l'emploi et de relancer l'économie mondiale. Les ministres du Travail et de l'Emploi doivent se faire au sein des gouvernements les avocats déterminés des politiques de croissance et de lutte contre la pauvreté et coopérer avec les ministres des Finances en vue d'établir et de mettre en œuvre ce plan. Plus que jamais il faut prendre des mesures d'urgence allant dans ce sens :

- Compte tenu des taux d'intérêts plus élevés et d'une position extérieure saine dans l'Union européenne, c'est à la Banque centrale européenne et aux responsables politiques européens d'ouvrir la voie à la reprise économique mondiale en réduisant sensiblement les taux d'intérêt et en stimulant les dépenses d'équipement ainsi que les investissements dans le domaine de l'environnement et de la gestion du capital humain dans le cadre d'un programme anticyclique de redressement. A cet égard, il y a lieu d'encourager la proposition faite récemment par la France et l'Allemagne de stimuler les investissements dans le domaine de la R&D, des TIC et du développement durable. Le Pacte de stabilité et de croissance doit faire l'objet d'une réforme intelligente afin

d'éviter la rigueur budgétaire pro-cyclique et permettre les investissements publics nécessaires pour promouvoir la croissance. Cela permettrait également d'aligner le Pacte de stabilité sur les engagements souscrits dans la « Stratégie de Lisbonne » en faveur du plein emploi ;

- aux États-Unis, la politique budgétaire doit donner la priorité aux mesures permettant de stimuler réellement l'investissement et les dépenses d'infrastructure, et de rétablir en même temps les filets de sécurité sociale et les réductions fiscales pour ceux qui perçoivent de faibles revenus, tout en assouplissant les restrictions sur les emprunts publics ;
- au Japon, les autorités doivent injecter d'importantes liquidités dans l'économie pour stimuler la création d'emplois dans le secteur privé, créer des emplois directs, préserver et améliorer le filet de sécurité sociale de manière à diminuer l'insécurité des travailleurs. La réforme du secteur bancaire japonais nécessite un rôle des autorités publiques. Mais la restructuration qui suivra ne sera crédible que si un pacte d'urgence, destiné à créer de nouveaux emplois et à protéger les emplois existants, est mis en œuvre avec la pleine participation des partenaires sociaux.

Mesures urgentes concernant l'investissement dans les compétences et la gestion du changement

5. Les défis actuels posés par les transformations de l'économie, la technologie et la société, la rapidité de la transition vers une société fondée sur le savoir et les pressions démographiques dues au vieillissement de la population, exigent l'adoption d'une nouvelle approche de l'éducation et de la formation qui incorpore des stratégies favorables à la croissance et à l'emploi. A cet égard, la formation tout au long de la vie est devenue une priorité nationale et internationale permanente. Les stratégies privilégiant la formation tout au long de la vie sont d'une importance capitale pour favoriser l'employabilité et la capacité d'adaptation aux nouvelles conditions du marché du travail. Pour que ces stratégies portent leurs fruits il est essentiel de promouvoir le développement des compétences des enseignants et des formateurs. En favorisant l'accès à la formation tout au long de la vie, on permettra aux citoyens d'entrer sur le marché du travail et d'y progresser tout en encourageant la participation active des citoyens et l'intégration sociale.

6. Les syndicats ont joué un rôle de plus en plus actif à l'élaboration de stratégies de formation tout au long de la vie, au niveau national, et sont beaucoup intervenus dans les récentes initiatives prises au niveau européen. Ils poursuivront et intensifieront leurs efforts pour faire comprendre que la mise en œuvre des stratégies de formation tout au long de la vie est essentielle si l'on veut atteindre l'objectif du plein emploi. Les actions en faveur d'une population active compétente et qualifiée, qui contribuent à la création de meilleurs emplois et au bon fonctionnement de marchés du travail accessibles à tous, vont dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés. L'accroissement de la production et la satisfaction professionnelle se renforcent réciproquement. Un objectif fondamental de la politique de l'éducation doit être de développer les chances de chacun dans la société ; l'accès à une éducation et une formation de très grande qualité doit donc être garanti à tous les niveaux y compris au niveau post-scolaire pour répondre aux besoins des jeunes et des adultes désireux de se perfectionner. Les syndicats continueront d'encourager les négociations collectives, les conventions collectives et le dialogue social à tous les niveaux comme étant les instruments essentiels pour ouvrir l'accès à la formation tout au long de la vie pour chacun des travailleurs

au sein des entreprises. Ces nouvelles approches de la formation tout au long de la vie s'accompagneront nécessairement de nouvelles méthodes d'organisation du travail et du temps.

7. Cependant, bien que les gouvernements, les syndicats et les employeurs s'accordent dans l'ensemble à reconnaître qu'il est fondamental pour l'avenir d'investir dans le capital humain, force est de constater un décalage important entre la rhétorique du débat public et la réalité. La possibilité d'avoir accès à une formation tout au long de la vie reste réservée à quelques-uns. Un trop grand nombre de travailleurs et en particulier les salariés à temps partiel, les travailleurs à faible revenu, ceux qui ont un travail précaire, les travailleurs âgés, les travailleurs migrants et les femmes se voient, dans la pratique, refuser l'accès à l'éducation permanente et à la formation tout au long de la vie. Le débat public souligne l'importance des ressources humaines. Plusieurs entreprises « d'envergure mondiale » sont présentées comme des modèles. Mais, dans la réalité, la culture de nombreuses entreprises ainsi que leurs stratégies considèrent les salariés davantage comme des coûts qu'il faut réduire et non pas comme des actifs à valoriser. En outre, les promesses et les engagements souscrits par les gouvernements comme la Charte de Cologne sur la formation tout au long de la vie, qui avait déjà été adoptée par les chefs d'Etat du G8 en 1999, sont devenus lettre morte au lieu de servir de plan pour guider l'action des pouvoirs publics.

8. Il faut développer aussi les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour ceux qui sont sans emploi car c'est un élément essentiel de leur réinsertion dans la population active. On trouve des exemples de bonnes pratiques dans plusieurs pays de l'OCDE, en particulier les pays Nordiques qui ont prouvé leur efficacité en termes de productivité nationale et de diminution de la dépendance à l'égard de la protection sociale ainsi que de la diminution de la criminalité et de la délinquance. Il reste donc beaucoup à faire pour que la formation tout au long de la vie devienne une réalité pour tous. Les gouvernements doivent désormais avoir comme priorité essentielle d'augmenter le montant des investissements dans l'éducation et la formation et de les adapter tant aux besoins d'une économie et d'une société en mutation qu'à l'objectif d'accroissement du niveau et de la qualité de l'emploi.

9. Dans le contexte actuel d'augmentation du chômage, nous demandons instamment aux ministres d'assurer le lien entre les mesures actives visant le marché du travail et les politiques de formation pour contribuer, dans toute la mesure du possible, au recyclage des travailleurs dans les entreprises et à la réinsertion des sans emploi. Le recyclage et le reclassement des travailleurs confrontés à la perte de leur emploi peuvent protéger l'investissement en capital humain des entreprises et contribuer à éviter le chômage. Subventionner les congés payés des salariés lorsqu'ils sont remplacés temporairement par des chômeurs peut également contribuer fortement à réduire le chômage. L'expérience du Danemark a montré que des dispositifs de ce type donnent des résultats. Outre l'augmentation des niveaux de compétence, l'expérience pratique acquise par les remplaçants qui sont engagés temporairement a amélioré sensiblement leurs chances de réinsertion sur le marché du travail.

10. Dans les pays industrialisés, l'analyse des tendances en matière de compétences a montré qu'il faut de meilleures qualifications pour obtenir les nouveaux emplois et s'acquitter correctement de ses fonctions. On a constaté également que la durée de formation à un emploi s'est allongée. En dépit de ces tendances, on observe également une sous-utilisation des « ressources en capital humain ». De nombreuses entreprises continuent d'employer des travailleurs pour accomplir des tâches rigoureusement déterminées, étroitement contrôlées et

répétitives. Il ne suffit pas d'adopter de nouvelles approches de l'éducation et de la formation car pour obtenir un résultat en termes d'amélioration de la productivité, il faut aussi repenser les pratiques professionnelles au sein des entreprises. Cela implique, au niveau des politiques gouvernementales, d'établir des liens explicites entre le marché du travail et les politiques de formation, d'une part et la promotion des nouvelles technologies et l'innovation, d'autre part. La politique des pouvoirs publics devrait avoir pour finalité d'étendre au-delà d'un nombre relativement restreint d'entreprises les emplois hautement qualifiés et les systèmes de travail performants.

11. L'OCDE et ses gouvernements membres doivent prendre des mesures pour concrétiser les engagements pris en d'autres occasions. Ils doivent en particulier mettre en œuvre des politiques destinées à :

- renforcer les mesures actives visant le marché du travail afin de permettre des restructurations, viables pour les entreprises et acceptables pour la collectivité, comportant notamment la mise en place, dans les entreprises, de systèmes de congés de formation rémunérés ;
- assurer un financement convenable de l'éducation et de la formation tout au long de la vie : cette responsabilité doit être acceptée en particulier par les employeurs car les salariés ne devraient pas être laissés à eux-mêmes ;
- encourager et faciliter les accords entre employeurs et syndicats qui rendent matériellement possible la participation à la formation tout au long de la vie ;
- favoriser à la fois la mise en œuvre de systèmes très performants d'organisation du travail et l'utilisation effective du potentiel de compétences de la main d'œuvre, en particulier les connaissances et l'expérience des travailleurs ;
- faire procéder à une évaluation approfondie des politiques de formation permanente axée essentiellement sur leurs succès et leurs échecs afin de mieux éclairer la mise en œuvre de la Charte de Cologne sur la formation tout au long de la vie.

12. Les syndicats sont prêts à renforcer leurs activités de négociation en faveur du développement de la formation et de la gestion du changement afin de favoriser le recours à l'approche optimale ; leur rôle d'acteurs essentiels dans ce processus doit être reconnu.

13. Un enseignement général de grande qualité pour tous constitue la base de la formation permanente. Les gouvernements doivent conserver la responsabilité de l'enseignement général qui permet à tous les jeunes d'acquérir savoirs et compétences et de pouvoir occuper leur place dans la société en tant que citoyens responsables. A une époque où la mondialisation a entraîné un accroissement de la mobilité des familles, il convient de se soucier particulièrement de l'éducation des enfants migrants et des jeunes gens.

III Intégrer d'autres groupes au monde de l'emploi – une nouvelle approche

14. Augmenter le taux d'activité et en particulier celui des groupes sous-représentés de la population active représente un objectif économique et social important. C'est essentiel pour préserver et améliorer des régimes de retraite et de sécurité sociale s'inscrivant dans la durée. Mais les mesures destinées à accroître l'offre de travail ne suffiront pas. Pour augmenter la

proportion d'actifs, il faut adopter une approche globale qui tienne compte des facteurs déterminant les conditions de l'offre et de la demande ainsi que des besoins spécifiques des groupes sous-représentés y compris les travailleurs âgés, les femmes et les migrants.

15. Pour améliorer les perspectives d'emploi des groupes sous-représentés il faut surtout que la demande de travail soit forte et les marchés du travail tendus. De plus, les mesures destinées à accroître l'offre de travail doivent se fonder sur une nouvelle approche pour assurer :

- l'attrait du travail et la disponibilité des emplois ;
- des salaires décents permettant de vivre et de limiter, voire de supprimer, le risque d'être pris au piège des bas salaires ;
- l'égalité des sexes sur le marché du travail ;
- l'égalité d'accès à la formation et à l'éducation des adultes ;
- un environnement favorable permettant de concilier vie professionnelle et vie privée grâce à l'amélioration de l'accès aux transports publics et des formules de garde des enfants et des personnes âgées.

L'égalité des sexes sur le marché du travail – un défi qui reste à relever

16. L'augmentation du taux d'activité des femmes sur le marché du travail est l'un des éléments essentiels de l'évolution du monde du travail. La situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée au cours des deux dernières décennies. Cependant, elles continuent d'être sur un pied d'inégalité avec leurs collègues masculins et ont de ce fait des débouchés inégaux sur le marché du travail. C'est ainsi que la suppression des obstacles à l'égalité des sexes sur le marché du travail doit demeurer une priorité importante dans tous les pays de l'OCDE.

17. Afin d'améliorer les débouchés des femmes sur le marché du travail :

- il faut mettre en œuvre et renforcer les politiques d'égalité des chances. Ces politiques doivent cependant fixer plus clairement les buts et des délais et comporter aussi des mécanismes permettant leur application.
- il faut appliquer plus efficacement les normes fondamentales de l'emploi afin de protéger les femmes et les hommes employés dans des emplois non standard.
- il faut adopter et mettre en œuvre des politiques et une législation efficaces en matière d'égalité en vue de réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes.
- les programmes de formation et les cours passerelle doivent être mieux adaptés aux besoins des salariés.
- il faut diminuer de manière équilibrée la double charge de travail en favorisant la participation des hommes au congé parental ainsi que le développement des structures d'accueil pour les enfants (à des prix abordables).

- il faut encourager les employeurs à contribuer plus activement à l'harmonisation des temps de vie professionnelle et de vie privée en mettant en place des accords appropriés sur les temps de travail et en apportant leur soutien au développement des structures d'accueil pour les enfants.

Augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés

18. Au lieu d'axer leur réflexion sur les questions d'âge réglementaire de départ à la retraite qui sèment la discorde, les pouvoirs publics devraient se tourner vers la question fondamentale de l'amélioration des possibilités d'emploi et du taux d'activité des travailleurs âgés de 50 à 65 ans. Afin de renverser la tendance à la mise en préretraite ou au chômage de fin de carrière, il est d'une importance primordiale de faire disparaître les pressions dues à l'existence d'un taux de chômage élevé et à la faible demande de main d'œuvre, à la discrimination liée à l'âge en matière d'emploi ainsi qu'aux restructurations d'entreprises. Il faut que les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats prennent des initiatives conjointes afin de réexaminer et modifier les pratiques actuelles en matière d'emploi et d'adapter les systèmes de travail, les lieux de travail et les parcours professionnels au vieillissement des travailleurs. Ces initiatives doivent mettre l'accent sur :

- l'amélioration de l'accès à la formation ;
- les moyens d'améliorer la qualité du travail en renforçant les normes d'hygiène et de sécurité au travail ;
- l'amélioration de la prévention car il vaut mieux prévenir que guérir ;
- le maintien dans l'entreprise des travailleurs âgés en cas de restructuration ;
- l'amélioration de la flexibilité associée à une nécessaire sécurité.

19. Les employeurs doivent changer leur comportement et leurs pratiques. Il est largement prouvé que la discrimination due à l'âge est très répandue sur les marchés internes et externes des pays de l'OCDE. D'après des études récentes, les employeurs ont généralement le sentiment que les travailleurs âgés sont difficiles à former, incapables de s'adapter aux nouvelles technologies et trop prudents. Il apparaît de plus en plus cependant que les travailleurs âgés ne sont pas moins efficaces que les plus jeunes et les entreprises qui ont supprimé de leurs critères de recrutement la discrimination due à l'âge s'en trouvent récompensées par l'accroissement de leur productivité. Rien ne permet de prouver l'affirmation/l'hypothèse selon laquelle l'aptitude à participer de manière productive au processus d'innovation diminue avec l'âge. En ce qui concerne le maintien de la capacité d'innovation dans le contexte du vieillissement de la population active, il est de plus en plus important de concevoir des systèmes de travail et des parcours professionnels en rapport avec l'âge.

20. La formation tout au long de la vie peut contribuer à adapter les qualifications et les compétences des travailleurs à la demande du marché du travail. Elle peut en outre contribuer à renforcer les liens des travailleurs âgés avec le marché du travail. Il est plus fructueux d'adapter les compétences que d'en acquérir de nouvelles compte tenu du temps relativement court pour récupérer les frais engagés. L'objectif doit être de développer et maintenir la

capacité des travailleurs à accomplir des tâches tout au long de leur vie professionnelle. Il faut cependant attacher une attention particulière aux nouveaux profils de carrière. Les travailleurs âgés doivent éprouver le sentiment d'avoir leur place dans des nouvelles structures aux hiérarchies moins marquées, par exemple. La préparation aux carrières d'un profil nouveau doit faire partie intégrante des programmes de formation de manière à faciliter l'aptitude des salariés à s'adapter à de plus grandes exigences de flexibilité et de mobilité au niveau professionnel et à changer d'emplois au sein de leur entreprise.

21. Parallèlement il faut prévoir d'assouplir le passage de la vie active à la retraite. Ceci implique d'instaurer la flexibilité en matière de retraite et de retraite anticipée de sorte que la décision de prendre sa retraite devrait dépendre de la comparaison faite par chacun des coûts et des avantages que représentent des années supplémentaires de travail. Le départ à la retraite progressif est une option qui offre de gros avantages. Il peut permettre par exemple d'éviter ou du moins de surmonter le « choc de la retraite » qui découle d'un passage trop rapide de la vie active à la retraite. Il permet en outre de mieux adapter les exigences du travail à un déclin de la santé dû éventuellement à l'âge. C'est ainsi que les travailleurs âgés peuvent rester plus longtemps opérationnels et finalement faire bénéficier plus longtemps leur entreprise de leur expérience.

Les politiques « d'aide à l'emploi » doivent être réexaminées

22. Les politiques « d'aide à l'emploi » ont constitué un élément majeur des stratégies gouvernementales de la dernière décennie et ont reçu l'appui des syndicats lorsqu'elles se sont fondées sur un accroissement des possibilités de travail décent grâce à la fixation de salaires minimum correctement déterminés, d'avantages liés à l'emploi et de politiques permettant d'établir des parcours professionnels pour les travailleurs à faible revenu au moyen de l'augmentation de la productivité et de l'accès à la formation et au recyclage. Cependant, il est légitime de se préoccuper du fait que trop souvent les bénéficiaires sont poussés vers des emplois médiocres qui s'accompagnent de la précarité du travail et d'un bas salaire, l'objectif principal étant de diminuer les dépenses de protection sociale. Dans ses *Perspectives de l'emploi 2003*, l'OCDE montre l'existence d'un risque important pour ces travailleurs d'être pris aux pièges des bas salaires : en moyenne, sur une période de cinq ans, une personne qui perçoit un petit salaire à un moment donné, passera pratiquement les 4 années suivantes dans un emploi faiblement rémunéré ou restera sans emploi. Les femmes, les travailleurs moins instruits et les travailleurs âgés sont confrontés aux risques encore plus grands de tomber dans la pauvreté des travailleurs à bas salaires. Il faut ajouter à cela les exemples d'aggravation de la pauvreté des enfants. Une récente étude portant sur 4000 enfants britanniques parmi les plus pauvres, au cours des années 1990, a montré qu'un cinquième des familles les plus défavorisées était celles où les adultes avaient un emploi et ne vivaient pas des prestations sociales. Des problèmes analogues qui mettent en évidence les faiblesses des nouveaux systèmes de prestations sociales ont été signalés aux États-Unis.

23. L'une des priorités essentielles des gouvernements doit être de définir des parcours professionnels pour les travailleurs à bas salaires afin de leur permettre de se dégager des pièges de la pauvreté et de fixer une limite inférieure au marché du travail par le biais de salaires minimum bien ciblés et de systèmes d'avantages intégrés.

IV Proposer un travail décent : il faut aborder la question de la qualité des emplois

24. Malgré l'engagement pris par les gouvernements de l'OCDE d'atteindre l'objectif de « Travail décent » les données dont nous disposons sur la qualité des emplois dans les pays de l'OCDE reflètent clairement une situation très préoccupante :

- Les conditions de travail ne s'améliorent pas mais s'aggravent sur certains plans ;
- Le travail non standard et notamment les emplois à temps partiel, le travail temporaire, précaire ou occasionnel qui n'est pas librement choisi, est en augmentation et s'accompagne souvent de bas salaires et d'une moins bonne protection sociale ;
- Les inégalités de salaires ont tendance à augmenter et découlent souvent des « réformes » du marché du travail.

25. D'après une récente étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail qui se fonde sur presque 22000 entretiens avec des travailleurs des Etats membres de l'UE, la situation est particulièrement préoccupante en matière d'intensification du travail. L'intensité du travail a augmenté sensiblement au cours des dix dernières années. Plus de la moitié des travailleurs interrogés devaient travailler à un rythme très soutenu et respecter des délais très serrés pendant au moins un quart de leur temps de travail. On a pu constater qu'une telle intensité est très souvent à l'origine de problèmes de santé et d'accidents du travail. Les mêmes observations ont été faites dans des pays non membres de l'UE.

26. Les mêmes conditions prévalent la plupart du temps pour le travail non standard. Les données dont nous disposons laissent à penser que le travail non standard exacerbe sensiblement les caractéristiques des mauvais emplois. Néanmoins, il n'est pas facile d'en tirer des informations très précises sur la qualité du travail non standard. On remarque une polarisation des emplois et, parallèlement à la croissance de certains emplois à bas salaire et peu qualifiés, la croissance de certains « bons emplois ». De plus, en général, les emplois non standard et le travail temporaire ne servent pas de marche-pied vers des emplois meilleurs, une augmentation des revenus et une plus grande productivité mais, comme nous l'avons vu, aboutissent aux pièges des bas salaires.

27. L'absence de travail décent n'est pas simplement un motif de préoccupation sociale – une stratégie d'accroissement du taux d'activité des travailleurs âgés et des groupes sous-représentés doit se fonder sur l'amélioration de la qualité du travail. Les travailleurs occupant des emplois décents sont plus motivés et plus productifs. Les tendances actuelles des conditions de travail ont donc de graves conséquences pour la santé et la productivité. Il n'est guère encourageant de constater l'absence de réelle amélioration des conditions de travail à un moment où la population active est confrontée à l'évolution du profil des emplois, de l'autonomie des emplois et du contenu des tâches. Alors que les travailleurs des pays membres de l'OCDE devraient relever le défi d'une concurrence de plus en plus vive de l'économie mondiale, le marché du travail et les politiques sociales doivent permettre aux travailleurs d'avoir accès à des emplois de qualité, à la sécurité économique et à la stabilité de l'emploi.

28. Les inquiétudes liées à la précarité de l'emploi et aux pièges des emplois à bas salaires ne disparaîtront pas avec la création d'emplois plus nombreux. Il faut donc que les politiques

de l'emploi mettent l'accent sur la question de la qualité de l'emploi et il est essentiel que la promotion de la qualité de l'emploi se fasse dans le cadre de l'approche optimale et privilégiée :

- le maintien et la promotion de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- les actions en faveur de l'acquisition et de l'emploi de nouvelles compétences ;
- la garantie de débouchés professionnels et la sécurité de l'emploi fondées sur la prévention de la précarité, des salaires décents et la reconnaissance du droit des travailleurs à se faire entendre dans le processus de gestion du changement ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée.

29. Il faut mettre en outre à l'ordre du jour la question de la garantie de la liberté syndicale des travailleurs occupant des emplois non standard. Les travailleurs temporaires et la main d'œuvre contractuelle se retrouvent souvent dans une situation où leur employeur légal est différent de celui auquel ils fournissent leurs services. Dans ces conditions, les travailleurs n'ont plus la possibilité d'exercer leur droit de négociation collective. Pour essayer de résoudre ce problème il faut adapter et moderniser les lois et règlements qui régissent les négociations collectives.

V. Réforme structurelle et marchés du travail – la nécessité d'une approche « optimale »

30. La persistance d'un taux de chômage élevé dans un certain nombre de pays européens et une nouvelle augmentation du chômage dans les pays de l'OCDE a fait renaître l'argument selon lequel les causes du taux de chômage élevé proviennent essentiellement des institutions du marché du travail. De ce fait, les gouvernements des pays où le taux de chômage est élevé sont à nouveau vivement encouragés à assouplir les prétendues « rigidités du marché du travail » comme les prestations de chômage, la législation de protection de l'emploi, les salaires minimums et à restreindre les activités syndicales afin d'accroître la concurrence sur les marchés du travail. Cette interprétation empreinte de partialité a souvent été celle de l'Etude sur l'emploi de l'OCDE lorsqu'elle a été suivie de recommandations par pays dans le cadre des Analyses économiques de l'OCDE. La réalité est plus complexe. Les *Perspectives de l'emploi 2003 de l'OCDE* précisent à juste titre qu'il est difficile d'évaluer l'importance relative des facteurs conjoncturels et structurels dans l'amélioration du comportement du marché du travail au cours de la dernière décennie. De plus, l'Etude de l'OCDE sur la croissance et les récents résultats sur le plan de la croissance et de l'emploi dans un certain nombre de pays européens, nordiques en particulier, qui ont choisi la « voie optimale » pour leurs réformes, montrent que l'on peut obtenir des bons résultats sur le marché du travail et des taux d'emplois élevés grâce à la mise en œuvre de politiques appropriées et en relation les unes avec les autres dans les domaines du dialogue social, de la politique macroéconomique et de la politique du marché du travail.

31. Cela montre qu'il existe différents moyens pour améliorer le comportement du marché du travail :

- des systèmes de protection sociale de grande qualité sont compatibles avec une bonne tenue de l'emploi. Des systèmes de protection sociale bien financés et efficaces et des systèmes corrects de protection de l'emploi n'empêchent pas des taux élevés d'emploi.
- une réglementation du marché du travail judicieusement établie peut améliorer l'efficacité. Par exemple, les allocations de chômage accroissent l'efficacité du processus d'adéquation des emplois – elle permettent aux demandeurs d'emploi de chercher un travail mieux adapté à leurs compétences et à leurs attentes. La sécurité de l'emploi favorise les bonnes dispositions professionnelles des salariés et les encourage à accepter la mobilité au sein de l'entreprise ainsi que l'évolution technique et les changements d'organisation.
- la sécurité de l'emploi incite les employeurs à investir dans la formation et l'amélioration des qualifications du personnel.
- opter pour la flexibilité au point d'aboutir à une impasse en matière de gestion des ressources humaines nuit à l'innovation.

32. Cette expérience, associée aux enseignements à tirer de la mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi de l'UE, doit servir de point de départ à la réévaluation de la *Stratégie pour l'emploi de l'OCDE*. Il faut porter une attention particulière à la question des réussites et des échecs de la réforme des marchés du travail. Pourquoi de nombreux efforts de réforme n'ont-ils pas réussi à résoudre les problèmes importants de promotion de l'emploi, de sécurité sociale et d'intégration ainsi que de cohésion ? Et comment se fait-il que dans un certain nombre de pays qui ne suivent pas les recommandations de la *Stratégie pour l'emploi*, les politiques de l'emploi et du marché du travail ont porté leurs fruits ?

33. En ce qui concerne les graves problèmes occasionnés par les pièges de pauvreté, la réévaluation de la *Stratégie pour l'emploi de l'OCDE* doit également aborder les questions suivantes :

- comment améliorer la coordination de la politique du marché du travail et de la politique sociale et comment parvenir à rendre réciproquement compatibles la réforme du marché du travail et une réglementation judicieuse d'une part et une protection sociale durable d'autre part ?
- quelles ont été les conséquences sur l'équité sociale des systèmes de protection et de prestations, de conception nouvelle, destinés à devenir des instruments de la promotion de l'emploi ? En particulier, la nouvelle conception de la protection sociale remplit-elle toujours sa fonction traditionnelle et nécessaire de protection sociale c'est-à-dire de garantie de la sécurité économique ? N'a-t-elle pas nui à cette fonction et contribué ainsi à la formation de pièges de pauvreté ?
- comment peut-on associer au mieux sécurité sociale et flexibilité pour les rendre plus compatibles et leur permettre de se renforcer mutuellement ?
- quel a été le rôle du dialogue social pour ce qui est des résultats des politiques mises en œuvre en matière de promotion de l'emploi et de réforme du marché du travail ?

34. Les travaux futurs de l'OCDE devront aborder aussi la question de la qualité des emplois. Ce qu'il faut c'est une analyse comparative approfondie des politiques menées dans un certain nombre de pays membres de l'OCDE afin d'améliorer la qualité des emplois et de permettre aux travailleurs âgés de choisir de rester dans la population active avant d'atteindre l'âge de départ obligatoire à la retraite. Quels ont été les résultats – positifs et négatifs - obtenus dans le cadre de ces approches ?

35. Les travaux futurs de l'OCDE devront également se pencher sur la question d'égalité entre les sexes sur le marché du travail : comment éliminer les obstacles qui s'opposent à l'égalité des sexes sur le marché du travail ? Qu'en est-il des informations relatives aux réussites et aux échecs des politiques d'égalité des chances destinées à améliorer les possibilités des femmes en matière de recrutement, de formation et de promotion ? Quels sont les moyens d'accroître l'efficacité des politiques d'égalité des chances ?

36. Nous invitons instamment les ministres à soutenir l'élaboration et l'emploi d'indicateurs pilotes du marché du travail afin d'essayer de relever les défis en matière de politiques du marché du travail et de l'emploi. Ce faisant, la série des 20 indicateurs pilotes des marchés du travail, conçus par l'OIT et actuellement disponibles, devrait servir de point de départ et être étoffée.

VI Doter la mondialisation d'une dimension sociale – le rôle et la responsabilité de l'OCDE

37. Les ministres du Travail et de l'Emploi de l'OCDE doivent manifester clairement leur intention de s'employer à élaborer un ensemble de règles sociales efficaces pour régir la mondialisation de manière à obtenir une répartition plus large et équitable des bienfaits de la croissance. Il est impossible de donner aux travailleurs la possibilité de s'exprimer dans l'entreprise si les droits fondamentaux des travailleurs n'existent pas. L'approche partielle de la mondialisation fondée sur la simple déréglementation des marchés a conduit à remettre en cause le système multilatéral d'échanges et d'investissement. Pour garantir la légitimité du système, il faut rendre la réglementation des échanges et de l'investissement cohérente avec les grandes priorités de l'action des pouvoirs publics telles que la protection de l'environnement et le développement durable, des services publics de qualité, l'innocuité des aliments et des produits et le respect des droits fondamentaux des travailleurs. Il faut des mécanismes pour mener à bien une consultation efficace avec les syndicats et les autres représentants de la société civile.

38. Les ministres doivent donner mandat à l'OCDE de contribuer à doter la mondialisation d'une dimension sociale en travaillant de concert avec d'autres organisations internationales, en particulier l'OIT sur le suivi du rapport de la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation concernant un programme d'action pour une bonne gouvernance. Pour mener à bien cette entreprise, il faut mettre en oeuvre et appliquer réellement la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail comme une norme concernant l'ensemble du système qui doit être appliquée par toutes les institutions multilatérales.

39. En outre, les ministres doivent renforcer leur engagement à mettre en oeuvre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Bien que les Principes directeurs couvrent une multitude d'aspects relatifs aux activités des entreprises, l'essentiel de ces Principes traite de l'emploi et des relations professionnelles et la plupart des

cas présentés concernent ce chapitre. Les ministres du Travail doivent travailler avec leurs collègues des autres ministères pour faire en sorte que les Points de contact nationaux disposent des compétences nécessaires leur permettant de traiter les cas relatifs aux relations professionnelles, à l'emploi, aux violations des droits de l'homme et des droits syndicaux. Les gouvernements dans l'ensemble doivent assumer leurs responsabilités et veiller à ce que les Points de contact nationaux (PCN) fonctionnent efficacement ce qui permettrait aux Principes directeurs de devenir un instrument efficace pour garantir la citoyenneté des entreprises.