

EUROPE SOCIALE

N. "0" SEPTEMBRE 1983

DG V

DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE L'EDUCATION

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

AVANT PROPOS

Voici le second numero-test d'EUROPE SOCIALE. Comme le précédent, paru en juillet, il est l'esquisse d'une revue qui veut refléter des préoccupations communes à des millions d'Européens. Une telle revue doit donc traiter des sujets actuels, présenter et expliquer les évolutions en cours.

Cependant, la réalité sociale européenne est multiple, parfois difficile à cerner ou à relater. De surcroît, les attentes des lecteurs sont elles-mêmes diverses, et souvent exigeantes. Pour essayer d'y répondre, EUROPE SOCIALE paraîtra aussi sous forme de suppléments plus spécialisés. Deux d'entre eux sont disponibles dès à présent. Ce sont des numéros-test, l'un intitulé "Nouvelles technologies et changement social", l'autre consacré à l'"Education, la Formation professionnelle et la politique de la Jeunesse".

Si la parution quasi simultanée de ces numéros repose sur l'effort consenti par de nombreux rédacteurs, celui-ci n'aura de sens, toutefois, que si les lecteurs y trouvent leur compte. Il importe donc qu'ils le fassent savoir en écrivant à la

Rédaction d'EUROPE SOCIALE
Direction générale de l'Emploi,
des Affaires Sociales et de l'Education
200, Rue de la Loi

1049 BRUXELLES.

J. DEGIMBE
Directeur Général

SOMMAIRE

EDITORIAL

p.

PREMIERE PARTIE: ACTIONS ET ORIENTATIONS

Le chômage des jeunes	p.
L'information et la consultation des travailleurs	p.
Sécurité sociale: l'égalité de traitement entre hommes et femmes	p.
Une année d'activité du Fonds Social Européen	p.
Le Fonds Social Européen: les résultats de la réforme	p.
La formation professionnelle dans les C.E. dans les années 80'	p.
Les nouvelles technologies de l'information et la formation professionnelle	p.
Le programme d'action sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail	p.

DEUXIEME PARTIE: ANALYSES, DEBATS, ETUDES

Efficacité des mesures de politique du marché du travail et de l'emploi	p.
La gestion prévisionnelle de l'emploi	p.
Modalités de financement de la Sécurité sociale et effets sur l'emploi	p.
Le Fonds Social Européen au service du développement local	p.
Tables rondes sur les nouvelles technologies	p.

TROISIEME PARTIE: LES POLITIQUES DE L'EMPLOI DANS LES ETATS MEMBRES

Développements en bref	p.
Mesures générales	p.
Aide aux personnes sans emploi	p.
Formation et enseignement	p.
Création d'emplois	p.
Catégories spéciales de travailleurs	p.
Temps de travail	p.
Autres mesures	p.

QUATRIEME PARTIE: INFORMATIONS STATISTIQUES

Population, population active	
Emploi, emploi par secteur d'activité	
Chômage, chômage des jeunes	
Gain moyen ouvrier, durée du travail dans l'industrie, conflits du travail	

EDITORIAL

Mass unemployment, now at the registered figure of 11.6 million, unquestionably remains the European Community's most defiant challenge as it seeks to grapple with the social consequences of economic stagnation, technological change and demographic growth. Our statisticians warn us that the trend of the jobless rate, now at 10.4%, is ever upward. The June European Council meeting in Stuttgart reinforced the conviction of earlier summits that a coherent strategy to combat youth unemployment is a central European priority. My own fears focus on the appalling possibility that by 1985/6 the Community's jobless queue will be stretched to 15 million.

Just as I am appalled by today's grim reality and tomorrow's grimmer prospects, so I am a little heartened by the beginnings of a political response at Community level. In the final weeks of the German presidency, we have seen some success at channelling Community policy and resources more directly to combat unemployment. Under the Greek presidency, whose culminating point will no doubt be the European Council in Athens in December, we must build on these achievements. And at the same time we need to intensify our efforts across the broad front of European social policy issues : ranging from further initiatives on industrial safety, building on the Council adoption in June of the EEC asbestos directive, and on equal treatment, to measures aimed at strengthening an often frail social consensus, such as our recent proposals on employee information and consultation rights.

* * *

Ultimately, of course, the fight against unemployment will only be won by the concerted reactivation of the European economy, in particular by a coordinated relaunch of productive investment. But in the meantime, we would be betraying the Community's jobless if we simply stood aside, idly awaiting the spontaneous emergence of economic recovery. For there is a contribution which we in the Commission and the Member States acting in concert can make now.

./..

Our major target must be youth unemployment, where rates have soared to a staggering 25% in recent years. The package of measures the Commission forwarded to the Council in April, calling for Member States to create 2.5 million jobs for our under 25 years olds over the next five years, must be our top priority. It is my hope that at the Social Affairs Council in December, the Ten will accept this objective, thus responding with specific commitments to the general concern expressed by successive European Councils.

Evidence that the Ten's Ministers can indeed convert general summit mandates into specific employment-related action came in early June when Labour and Education Ministers met in Luxembourg. The agreement reached on June 2 should enable the European Social Fund to play a more active role in training and job creation, especially for that part of the European workforce hardest hit by unemployment - the young. A minimum of 75% of the Fund is now earmarked for the under 25's. A major task facing us over the coming months is to ensure that the Fund can from 1984 play to the full its newly-designated support role in the offensive against unemployment.

European vocational training, in which the Fund plays such a key role, was in many ways the central theme of the June Councils. In adopting the Resolution on Vocational Training Policies in the 1980's the Ten's Education and Labour Ministers - meeting jointly for the first time in the Community's history on June 3 - committed themselves to providing an initial period of training to all school-leavers who so wish. Although I should have preferred a more extensive commitment, the basis for a Community-wide Social Guarantee has been laid. This will complement the new series of pilot projects on the transition from school to working life and the Resolution on Vocational Training and New Technologies adopted by the Social Affairs Council in June.

* * *

./..

The momentum behind these successes must be maintained under the Greek presidency, on employment as in other social policy areas. A key debate at the December Social Affairs Council should be on the so-called "Vredeling" proposal on employee rights, which was approved by the Commission in its amended form on June 15, the aim of which is to improve the Community's often fraught industrial relations, further damaged by the strain of the economic crisis.

Unemployment of course remains our principal anxiety. The Commission has long believed that the reduction and reorganisation of working time must play a part in our overall strategy, both to achieve a more equitable sharing of work opportunities and to adapt working patterns to the demands of the new technologies - a crucial process in our efforts to improve competitiveness. In the coming months the Commission will seek both to raise this debate on to the political level and to obtain from Ministers more specific commitments than their general expressions of interest and support so far. We shall also be putting to the Council proposals designed to foster small-scale employment initiatives at the local level, so important for job creation.

The challenge of unemployment is a daunting one and the solutions are neither easy to identify nor easy to follow through. But inaction in the face of the problems to be overcome would be the worst response and is one the Community should reject. We should work together instead towards a programme of positive action for employment which neither waits for nor depends on the equally vital recovery of economic growth.

Ivor Richard

006

PREMIERE PARTIE

ACTIONS ET ORIENTATIONS

N O N au chômage

O U I à l'emploi des Jeunes !

La Commission relève le défi !

La Communauté dispose-t-elle de remèdes à proposer pour faire face au chômage des jeunes ? Peut-elle encore apparaître aujourd'hui, pour la génération des moins de 25 ans, comme porteuse d'espoir ou se résigne-t-elle à encourager tacitement les évolutions en forme de constat d'échec - prolongation de la scolarité obligatoire, renvoi des jeunes dans leur famille, développement d'une économie duale et précarisation des emplois ? Sans apporter de solution-miracle, la Commission prend clairement position en faveur de plus d'équité face à la récession et propose une mobilisation de tous les moyens permettant de créer, dès le court terme, davantage d'emplois pour les jeunes.

Cette prise de position a fait l'objet d'une récente communication au Conseil des Ministres des Communautés européennes (1). Le présent article reprend, sous forme abrégée, les principales idées de la C.C.E. pour faire face au défi que constitue le niveau actuel du chômage des jeunes.

Une situation qui ne cesse de se dégrader ...

Les 12 millions de chômeurs de la Communauté comptent plus de 4,5 millions de jeunes de moins de 25 ans dans leurs rangs. La situation varie d'un Etat membre à l'autre; mais, alors que le taux moyen de chômage des adultes s'élève à 11 % environ, celui des jeunes dépasse 26 %. Il s'ensuit que les jeunes, qui ne forment que 20 % de la population active totale de la Communauté, représentent environ 40 % du nombre total de chômeurs enregistrés. (2)

Malgré les diverses mesures prises au cours des dernières années, aux niveaux local, national et communautaire, pour promouvoir la formation et l'emploi des jeunes, leurs perspectives d'accès à l'emploi se sont dégradées à mesure que la récession s'aggravait. En outre, la durée du chômage s'est allongée, en même temps que le taux de chômage augmentait. A l'heure actuelle, plus de 2 millions de jeunes sont sans emploi depuis plus de 6 mois et près de 1,2 million depuis plus d'un an, pour l'essentiel, âgés de plus de 20 ans.

(1) "La promotion de l'emploi des jeunes" - doc. COM(83)211.

(2) Voir annexe statistique.

Le chômage des jeunes n'est pas un problème limité aux seuls jeunes qui quittent l'école - les 16 à 18 ans représentent moins d'un cinquième de l'ensemble des jeunes chômeurs. Le chômage des jeunes ne peut plus être imputé uniquement à l'échec de la transition entre l'école et la vie active. Il est un reflet particulièrement éloquent d'un problème plus vaste : celui de la stagnation économique et de la faiblesse de la création d'emplois.

La solution doit être recherchée surtout dans des stratégies plus ambitieuses de reprise de l'économie et de l'emploi. La gravité croissante de la situation des jeunes et le risque sérieux de leur marginalisation dans la Société des années 80 et au-delà, réclament, de toute urgence, une action spécifique dans la Communauté.

A la recherche des emplois perdus : les vraies causes du chômage des jeunes.

La prolongation de la crise économique a eu pour conséquences, d'une part, une contraction du volume des emplois, d'autre part, une stabilisation des actifs dans leur emploi actuel. Il en résulte une perte de fluidité du marché du travail et une diminution du nombre des emplois vacants, pour lesquels les jeunes peuvent postuler.

Le manque général d'emplois, entraîné par la stagnation de l'activité économique, est accentué, à court terme, par les mesures prises pour lutter contre l'inflation et améliorer la compétitivité afin d'assainir la situation économique et de développer l'emploi à long terme; il est également accru, dans plusieurs secteurs d'activité, par les effets à court terme des processus de rationalisation et d'automatisation.

Par ailleurs, le recrutement a diminué dans la fonction publique, en raison des efforts d'adaptation de l'augmentation des dépenses publiques au ralentissement de la croissance du PIB, en vue de réduire les déficits budgétaires.

Les jeunes supportent une part disproportionnée de cette contraction du volume de l'emploi, du fait de la modification de la structure traditionnelle des recrutements et de la rotation de la main-d'oeuvre. Les travailleurs qui occupent un emploi stable, sont de moins en moins tentés de démissionner pour changer d'emploi ou interrompre une carrière. Les employeurs contraints de réduire leur production ou leurs coûts de main-d'oeuvre, tendent à ne pas remplacer les travailleurs qui les quittent de leur plein gré. Les emplois traditionnels de début se libèrent moins, allongeant les files d'attente pour les nouveaux venus sur le marché du travail.

Lorsqu'un courant de recrutement se maintient, surtout dans les petites et moyennes entreprises, la tendance est à une réduction du nombre des emplois permanents et (l'embauche concerne surtout des emplois à court terme ou marginaux, dont les titulaires ne peuvent accéder aux mêmes qualifications, statuts et droits que les autres travailleurs de l'entreprise. L'incertitude du marché et les pressions financières incitent

également les entreprises à se tourner davantage vers la sous-traitance et à faire largement appel aux temporaires pour absorber les fluctuations de la demande, ce qui leur permet de se satisfaire d'un noyau de travailleurs permanents plus réduit.

Quelques idées reçues et d'autres ... qui dérangent !

Une idée reçue, largement répandue, consiste à affirmer que le chômage des jeunes est un phénomène temporaire, dû à des causes démographiques - l'essor démographique des années 60, qui amène aujourd'hui des classes d'âge nombreuses sur le marché du travail -, qui se résoudra de lui-même après 1985, lorsque les classes d'âge arrivant sur le marché du travail seront d'effectifs plus restreints.

En réalité, la tendance croissante de la classe d'âge des 16-19 ans à poursuivre leurs études, s'est traduite, depuis 10 ans, par une forte baisse de leur taux d'activité professionnelle, diminuant considérablement leur place dans la population active jeune; l'essentiel du problème concerne les jeunes actifs de 20 ans et plus, dont le nombre continuera de croître au-delà de 1990. Quels que soient les écarts, parfois considérables, de ces évolutions selon les pays, l'ensemble des facteurs démographiques - nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail, nombre de départs à la retraite, taux d'activité professionnelle des femmes - ne va pas dans le sens d'une amélioration spontanée de la situation des jeunes à moyen terme.

Les fléchissements de la conjoncture tendent à pénaliser surtout les catégories de travailleurs les moins protégés et les moins compétitifs, ainsi que les derniers arrivés sur le marché du travail. Pendant la période d'expansion prolongée et vigoureuse des années 50 et 60, les immigrés et les femmes mariées recommençant à travailler constituaient une sorte d'amortisseur cyclique, disparaissant parfois du marché de l'emploi quand les offres d'emploi diminuaient. Aujourd'hui, ce sont les jeunes qui supportent l'essentiel de cette fluctuation, en tant que nouveaux venus sur le marché du travail et dans la mesure où ils n'appartiennent pas encore aux catégories protégées.

Par ailleurs, en dépit de l'allongement général de la durée des études, il subsiste une minorité qui n'en a pas tiré les bénéfices, l'incidence traditionnelle du milieu économique et social sur les succès scolaires ayant été amplifiée par l'impact de la crise économique et le rétrécissement du marché de l'emploi - dans de nombreux cas, les familles n'ont pas été en mesure de financer cette poursuite d'études.

Les jeunes issus de milieux défavorisés, tendent ainsi à devenir les demandeurs d'emplois les plus jeunes et les moins compétitifs, alors même que des jeunes plus qualifiés se tournent, faute de mieux, vers des emplois de niveau inférieur, diminuant d'autant les perspectives d'emploi des plus défavorisés.

Quoique le chômage affecte aujourd'hui les jeunes de tous les milieux, classes et niveaux de qualification, il pèse d'un poids plus lourd sur certaines minorités qui cumulent les handicaps : les plus touchés, sont les enfants de travailleurs migrants, les handicapés et les habitants des régions industrielles en déclin, des centres-villes ou des campagnes, où le chômage atteint des taux élevés.

Le fonctionnement du marché du travail pénalise, par ailleurs, les jeunes femmes car, pour un grand nombre des emplois "féminins" disponibles, elles sont en concurrence avec des femmes qui ont déjà travaillé et qui souhaitent réintégrer la vie active.

Les jeunes les plus défavorisés n'ont guère de soutien social, psychologique et financier et se concentrent, en outre, souvent dans des zones de dénuement social et économique généralisé et, parfois même, de tension raciale. Ils sont amenés à se retourner vers une famille, souvent peu à même de résoudre leurs problèmes, ou sont rejetés à la rue. Fréquemment condamnés pour leur apathie, leur cynisme ou leur refus de toute formation ou travail temporaire, ils sont souvent les victimes oubliées de la récession, au risque de tomber dans la délinquance.

Le coût social direct du chômage des jeunes se double d'un coût économique à plus long terme. Les jeunes qui ne réussissent pas, au début de leur vie active, à s'intégrer au monde du travail et à exercer une activité normale, risquent l'aliénation et la perte de leur aptitude à enrichir l'économie et la société, alors même que leur objectif premier est d'atteindre l'indépendance économique et d'acquérir un statut social à travers leur emploi.

Beaucoup de mesures et de palliatifs, mais souvent inopérants ! "

La plupart des Etats membres ont, au cours des dix dernières années, pris un grand nombre de mesures particulières pour résoudre les problèmes d'emploi des jeunes. Toute évaluation de ces mesures diverses et souvent peu cohérentes, doit tenir compte des circonstances, notamment du climat économique, dans lesquelles elles ont été conçues et mises en oeuvre. Dans l'ensemble, on peut toutefois dire que la prolongation de la crise économique a affaibli l'efficacité des mesures qui tablaient sur la brièveté de la récession.

Le chômage des jeunes quittant l'école a toujours été, du fait de son caractère saisonnier, la forme la plus visible du chômage des jeunes. La plupart des programmes de grande envergure lancés dans les Etats membres ont été, jusqu'ici, axés sur cette classe d'âge (16-18 ans), à laquelle ils tentaient de procurer, soit une première expérience de travail (stages pratiques en entreprise), soit une formation complémentaire. La pondération entre les deux types de mesures varie considérablement d'un Etat membre à l'autre, mais on note, pendant la période récente, la tendance encourageante à associer de façon plus systématique, pour cette catégorie d'âge, expérience de travail et formation professionnelle, ainsi qu'un effort généralisé de relance et d'amélioration des systèmes d'apprentissage.

Les mesures adoptées dans les Etats membres concernant les jeunes adultes (de 19 à 25 ans) sont davantage liées au développement des possibilités d'emploi et ont pris la forme de subventions salariales à la création d'emplois (temporaires ou durables) ou du financement public d'emplois d'utilité collective. Certains Etats membres ont également développé une politique de transfert d'emplois vers les jeunes, en finançant des mesures de pré-retraite. Cependant :

- . Les primes à l'embauche dans le secteur privé ont trop souvent financé la création d'emplois temporaires et marginaux, encourageant, dans certains cas, des pratiques de rotation rapide de la main-d'oeuvre jeune sur certains postes. Dans plusieurs pays, ces mesures ont été réexaminées, de façon à éviter ces effets pervers et à encourager, aujourd'hui, pour l'essentiel, la création d'emplois durables; mais, les dotations affectées à ce type d'action demeurent modestes. L'effet stimulant que l'octroi de telles primes peut exercer sur l'embauche, dans le cadre d'une réduction ou d'un réaménagement du temps de travail, suscite également de plus en plus d'intérêt, quoique cette solution n'ait pas encore été souvent adoptée jusqu'ici ;
- . La création directe d'emplois temporaires d'utilité collective est une mesure que tous les Etats membres ont utilisée, à des degrés divers, et dont l'utilité s'est révélée indiscutable pour les groupes les plus défavorisés. Il n'en demeure pas moins que la nature et la qualité des travaux proposés laissent souvent à désirer et que, dans la plupart des pays, l'ampleur de l'action est sans commune mesure avec celle du problème ;
- . Les politiques visant à inciter les travailleurs âgés à partir en retraite anticipée, libérant ainsi des postes de travail au profit des jeunes, ont été utilisées avec quelque succès dans plusieurs Etats membres, mais se sont révélées coûteuses. D'autres formules, en particulier celles liant un système de retraite progressive à une embauche de jeunes, ont fait l'objet d'expérimentations limitées.

Un défi qu'il convient de relever.

Aussi longtemps que la Communauté n'aura pas réussi à améliorer la situation économique générale et, par voie de conséquence, la demande globale de main-d'oeuvre, le chômage des jeunes restera à un niveau préoccupant. L'urgence de la lutte contre le chômage des jeunes implique, plus que jamais, une action déterminée, afin d'améliorer la situation générale de l'emploi par l'adoption de politiques économiques appropriées.

Depuis cinq ans, les jeunes subissent en moyenne, au niveau communautaire, un taux de chômage de plus du double de celui des adultes. Si le taux de chômage des jeunes devait être ramené au niveau du taux de chômage moyen - soit, actuellement, de 26,2 % à 11,1 % -, il s'agirait alors, dans la situation actuelle, de créer près de 2,5 millions d'emplois additionnels. Plus les Etats membres tarderont à affronter ce défi, plus la dimension du problème grandira, aussi bien du fait d'un nombre accru de chômeurs, qu'en raison de la prolongation des durées du chômage.

La situation inacceptable des jeunes en chômage de longue durée demanderait un effort particulier, non seulement de création d'emplois, mais aussi d'organisation au niveau local, afin d'assurer que les jeunes le plus en difficulté puissent effectivement bénéficier d'une période de stabilité professionnelle minimale (de l'ordre de 2 ans, par exemple), afin d'éviter les risques d'un échec de l'insertion sociale.

La Commission estime que la réponse au défi ainsi jeté n'est pas hors de portée au bout de cinq années si, entretemps, tout est mis en oeuvre, aussi bien au niveau macro-économique, qu'au niveau de mesures spécifiques. Même s'il paraît a priori difficile d'atteindre cet objectif dans toutes les régions de la Communauté, compte tenu de la diversité des capacités économiques et des contraintes budgétaires, la Commission estime qu'un tel objectif devrait être retenu en tant que ligne directrice des politiques adoptées au niveau de chaque Etat membre.

Que faire, comment et avec qui ?

Les types de mesures et d'actions spécifiques susceptibles d'apporter, dès le court terme, la meilleure réponse au problème du chômage des jeunes peuvent, d'une manière générale, être identifiés grâce à l'expérience passée : il n'y a pas de nouveau remède-miracle qui ait échappé, d'une manière ou d'une autre, à l'esprit inventif des responsables politiques. L'expérience du passé permet également de cerner les politiques inefficaces : il importe surtout d'éviter d'avoir recours à des demi-mesures et à des expédients. Pour avoir un impact, toute action doit avoir une certaine envergure : les mesures conçues en fonction des emplois et activités existants produiront plus rapidement leur effet et contribueront à infléchir la tendance à la fragmentation du marché de l'emploi.

Si le problème du chômage des jeunes est commun à tous les pays de la Communauté, les circonstances peuvent varier tant à l'intérieur des Etats membres, qu'entre ces derniers et des combinaisons différentes de mesures peuvent s'avérer appropriées. Néanmoins, la Commission a retenu cinq types d'actions que tous les Etats membres devraient, à son avis, entreprendre ou développer. Ces actions viseraient à :

- . mettre prioritairement à la disposition des jeunes, les possibilités d'emploi découlant de la réorganisation et de la réduction du temps de travail ;
- . encourager les employeurs du secteur privé à créer de nouveaux emplois et à développer l'embauche des jeunes ;
- . aider les jeunes à mettre sur pied de nouvelles entreprises ;
- . développer l'emploi dans l'économie non marchande, en recrutant surtout des jeunes, et fournir des emplois aux jeunes chômeurs de longue durée, dans le cadre de programmes spéciaux de création d'emplois publics temporaires ou par la réservation de quotas aux jeunes ;
- . aider les jeunes à cultiver leurs aptitudes professionnelles et leurs intérêts extra-professionnels, grâce à des équipements et une animation adaptés.

Partager les emplois existants

Par le biais de la négociation collective, les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle éminent dans la répartition équitable du poids de la récession et dans la mise en oeuvre, le cas échéant, de dispositifs de correction. Ils peuvent influencer les modes de recrutement, afin de garantir l'absence de discrimination vis-à-vis des jeunes, de maximiser la création d'emplois permanents de préférence aux emplois marginaux ou précaires et de contribuer à accroître la flexibilité et la mobilité volontaires, afin d'accélérer la rotation des emplois.

Lors des discussions et des négociations concernant la réduction et l'aménagement du temps de travail, les partenaires sociaux doivent s'efforcer de réorganiser le travail, de manière à créer davantage d'emplois; des dispositions doivent être prises, afin de réserver une part appréciable de ceux-ci aux jeunes. Il convient de promouvoir la création d'emplois à temps partiel comme d'emplois à temps plein. Les systèmes associant la possibilité d'une retraite progressive et l'embauche de jeunes supplémentaires, doivent être encouragés. Les Gouvernements doivent soutenir ces changements, en fournissant le cadre légal approprié, en prenant l'initiative dans le secteur public et en finançant le coût initial des adaptations.

Mobiliser le secteur privé

Les Gouvernements des Etats membres doivent encourager et aider les employeurs privés, qui renouvellent le contrat de travail de jeunes, ou recrutent des jeunes supplémentaires, afin que le secteur privé redevenue la principale source d'offres d'emplois pour les jeunes. Il existe plusieurs techniques pour stimuler l'embauche supplémentaire de jeunes de moins de 25 ans, notamment les primes à la création d'emplois, l'exonération des charges de sécurité sociale ou d'autres charges liées à l'emploi, ou les mesures fiscales visant à favoriser l'emploi, chacune de ces mesures pouvant être axée spécifiquement sur les jeunes. Ces aides ont notamment pour but de compenser le coût supplémentaire initial qu'implique le recrutement de nouveaux travailleurs. Ces subventions peuvent être utilisées, en particulier, pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi, en renforçant, si possible, le lien entre la formation et l'emploi (contrats emploi-formation, apprentissage industriel).

L'expérience a montré quels étaient les limites et les inconvénients des subventions à l'embauche non assorties de conditions relatives à la durée des emplois créés. A l'avenir, l'octroi d'aides financières au secteur privé doit être subordonné à des conditions tenant, soit à la création d'emplois permanents supplémentaires, soit à la transformation d'emplois temporaires en emplois permanents.

./.

Soutenir les "jeunes entrepreneurs"

Les aides financières, y compris les subventions salariales, ne doivent pas être réservées aux entreprises existantes, mais être également accessibles à tous ceux qui créent de nouvelles entreprises, soit sous la forme de petites entreprises traditionnelles, soit sous la forme de groupements ou de coopératives. L'un des moyens d'aider les jeunes, est de maintenir, pendant un certain temps, le bénéfice des prestations de chômage au profit de ceux qui mettent sur pied une nouvelle entreprise.

Le développement de petites entreprises et de coopératives fait déjà partie de la politique communautaire en matière d'exploitation du potentiel de création d'emplois au niveau local. Toutefois, il convient d'améliorer les services consultatifs et techniques en faveur des petites entreprises, afin de les aider dans le domaine de la recherche des marchés, des investissements, de l'acquisition de connaissances comptables, etc... Ces centres locaux ou régionaux de consultation doivent faire un effort particulier pour aider les jeunes qui souhaitent créer des entreprises, en mettant à leur disposition des locaux, une infrastructure administrative et des équipements collectifs au cours de la phase initiale de lancement.

Les jeunes s'organisant en groupes, dans le but exclusif de louer leur force de travail, méritent d'être aidés tout autant que ceux qui organisent des activités impliquant davantage d'investissements en capital.

Améliorer les offres du secteur public et associatif

Bien que le secteur privé doive redevenir le premier pourvoyeur d'offres d'emplois pour les jeunes, les perspectives actuellement limitées dans ce secteur rendent les jeunes tributaires de l'offre de certains emplois dans le secteur public aux niveaux central, régional et local. Dans le cadre - limité - de la création de tels emplois, il y a lieu d'agir en faveur d'une plus grande stabilité et d'une meilleure qualité des postes.

Il importe donc de faire en sorte que les emplois supplémentaires de plus longue durée envisagés maintenant, correspondent davantage que dans le passé, à des besoins identifiés dans les différents secteurs des services publics. Les programmes de création d'emplois doivent donc être confirmés aux priorités politiques, telles que la nécessité d'améliorer les services sociaux ou les départements hospitaliers, de maintenir un système de transports publics disposant d'effectifs en nombre suffisant, ou d'améliorer l'environnement. Ainsi, les jeunes percevront mieux l'utilité de leur travail. Il importe, par ailleurs, de faire en sorte que la gamme des emplois offerts soit compatible, dans son ensemble, avec les emplois habituels du secteur public et avec l'éventail des aptitudes effectives ou potentielles de tous les jeunes et ne se limite pas uniquement aux emplois non qualifiés ou mal rémunérés.

L'offre d'emplois publics ne saurait, en aucun cas, émaner exclusivement ou essentiellement des autorités centrales. L'effort doit porter sur l'offre d'emplois aux niveaux régional et local, soit directement par les pouvoirs publics, soit par des organismes indépendants, à but non lucratif, de toutes sortes.

En outre, les pouvoirs publics doivent intensifier leur action en faveur des jeunes chômeurs de longue durée. Cette aide supplémentaire peut revêtir deux formes différentes :

- . une partie des emplois publics supplémentaires peut être réservée, par le biais d'un système de quotas, aux jeunes dont le handicap sur le marché du travail est imputable au fait qu'ils sont restés longtemps en chômage ;
- . une autre possibilité consiste à prévoir des programmes d'emploi séparés, réservés aux jeunes en chômage depuis un certain temps, avec un souci particulier d'adaptation aux besoins de certaines catégories particulièrement défavorisées.

Informers les jeunes et leur donner des raisons de vivre
... même au chômage!

Les jeunes ont besoin de deux types d'aides. Tout d'abord, ils doivent être informés et orientés sur les possibilités d'emploi - rémunéré et non rémunéré -, les apprentissages, les stages, les autres formes de formation professionnelle privée et publique; il faut aussi aider ceux qui souhaitent poursuivre une activité indépendante ou créer de petites entreprises, individuelles ou collectives. Cette aide est particulièrement nécessaire pour ceux qui n'ont que peu d'expérience de la vie active ou n'en ont pas du tout. Il serait donc souhaitable de prévoir la création d'un service séparé pour les jeunes. Cette action concerne l'ensemble des acteurs au niveau local, mais les agences publiques pour l'emploi ont un rôle prépondérant à jouer dans la mise en place de ces structures, dans la formation du personnel spécialisé et dans l'établissement d'approches permettant de cerner les problèmes des plus défavorisés.

En deuxième lieu, il faut aider les jeunes à cultiver leurs intérêts non professionnels. Quel que soit le succès des mesures de création d'emplois supplémentaires, de nombreux jeunes resteront condamnés, pendant un certain temps encore, au chômage. En plus de la difficile question de leur situation financière et de l'aide que peut apporter la famille, il faudrait les encourager et les aider à passer le cap de ces périodes difficiles en développant leurs intérêts non professionnels. Les Etats membres doivent consacrer davantage de ressources à satisfaire les aspirations et les intérêts des jeunes, dans les domaines de l'éducation permanente, de la pratique d'activités sportives et culturelles ou du bénévolat. Il faut accroître considérablement les équipements accessibles aux jeunes et soutenir les diverses formes d'activités non rémunérées exercées par les associations de jeunes. Il serait également important de réviser et, le cas échéant, de modifier les dispositions - par exemple, le pointage journalier -, qui empêchent les jeunes chômeurs de développer ce type d'activité.

Qui va payer ?

L'effort requis par la mise en oeuvre de ces mesures n'incombe pas seulement aux pouvoirs publics, mais aussi aux partenaires sociaux eux-mêmes. Les mesures adoptées ne doivent pas conduire à une augmentation des coûts unitaires de production, mais les employeurs devraient, avec l'effort d'accompagnement sur le plan de la formation et de l'apprentissage, offrir davantage d'emplois à des jeunes et leur en réserver systématiquement pour compenser les départs à la retraite.

Les syndicats de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de la solidarité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui en sont privés, notamment les jeunes. Une tendance commence à se manifester chez les travailleurs, consistant à accorder, à travers des contrats de solidarité ou des accords salariaux sectoriels, une priorité au maintien et au développement de l'emploi, en acceptant les conséquences en termes de modération salariale.

Cet effort de solidarité doit également concerner, selon des modalités à définir nationalement, l'ensemble des professions non salariées. Mais l'effort ne peut être mené à bien sans intervention des autorités publiques, qui restent néanmoins confrontées à de sévères difficultés budgétaires. Ces difficultés sont récemment apparues moins aiguës dans plusieurs Etats membres, qui pourraient ajuster leurs politiques dans un sens moins restrictif. Pour les Etats membres qui ne peuvent pas encore se permettre de suivre une politique budgétaire moins restrictive, un système de primes à la création d'emplois n'est pas moins souhaitable; mais, pour eux, le problème du financement se pose dans des termes plus difficiles et se traduira par de plus grands sacrifices demandés aux actifs.

La Communauté devrait soutenir et stimuler financièrement l'ensemble de ces actions, en particulier en prévoyant une augmentation des moyens du Fonds social lui permettant d'appuyer l'effort financier supplémentaire immédiat à accomplir par les Etats membres en faveur de l'emploi des jeunes.

En bref

Il n'y a pas de solution durable au chômage des jeunes qui soit indépendante des stratégies générales de reprise de l'économie et de l'emploi. Sans attendre l'effet positif de telles stratégies, le nombre des emplois accessibles aux jeunes doit être accru à court terme et des mesures supplémentaires doivent être prévues afin de procurer une expérience professionnelle d'une certaine durée aux jeunes chômeurs de longue durée. L'objectif doit être la création d'emplois utiles et, si possible, durables, intégrés dans nos structures économiques et sociales.

Le succès de la lutte contre le chômage des jeunes dépendra de l'intensité des efforts accomplis et de la qualité des actions engagées.

Toutes les énergies doivent être mobilisées, qu'il s'agisse des entreprises, des partenaires sociaux, des autorités publiques ou de la Communauté.

	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DE	GR	EUR	
UNEMPLOYMENT RATE OF YOUNG PERSONS* (Unemployed as % of working population (1) of same age) Estimates of rates, comparable from country to country (2)						TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES* (Chômeurs en % de la population active (1) de même âge) Estimation du taux, comparable de pays à pays (2)						
Rate - March 1983						Taux - Mars 1983						
- Males and females	14,9	26,5	34,2	35,0	32,6	:	27,6	25,5	33,9	:	26,4	- Hommes et femmes
- Males	16,6	19,9	28,0	36,1	30,0	:	29,0	28,7	29,2	:	25,0	- Hommes
- Females	13,1	33,2	41,7	33,8	36,0	:	25,8	21,4	38,8	:	28,3	- Femmes
Coefficient of over representation - March 1983						Coefficient de sur-représentation - Mars 1983						
- Males and females	1,94	2,70	3,11	2,11	2,12	:	2,06	1,58	2,13	:	2,38	- Hommes et femmes
- Males	2,18	3,02	4,18	2,80	2,54	:	2,15	1,67	1,92	:	2,69	- Hommes
- Females	1,64	2,32	2,18	1,43	1,70	:	1,93	1,60	2,34	:	2,03	- Femmes
STRUCTURE OF REGISTERED UNEMPLOYMENT						STRUCTURE DU CHÔMAGE ENREGISTRÉ						
Number registered - Males and females (x 1 000)						Nombre d'inscrits - Hommes et femmes (x 1 000)						
- October 1978	246	619	914	98	150	0,6	711	:	53	:	2810	- Octobre 1978
- October 1980	225	736	832	131	176	0,7	855	28	60	:	3144	- Octobre 1980
- October 1982	551	1009	1274	274	243	1,2	1303	49	71	:	4775	- Octobre 1982
- March 1983	559	798	1304	293	203	1,0	1192	57	78	:	4485	- Mars 1983
Share of females (%) - March 1983						Part des femmes (%) - Mars 1983						
	43,6	55,9	52,9	42,8	56,5	52,7	37,6	34,6	51,3	:	47,4	
Share of young persons in total registered unemployed						Part dans le total des chômeurs enregistrés - Mars 1983						
- Males and females	23,4	39,5	47,4	38,2	36,0	43,2	37,6	29,9	29,0	:	36,8	- Hommes et femmes
- Males	22,4	34,0	42,3	31,2	33,5	35,0	32,1	25,8	24,5	:	32,2	- Hommes
- Females	24,9	45,3	53,1	54,8	38,2	54,8	52,6	42,7	35,1	:	44,3	- Femmes
Share of registered for more than one year (%)						Part des inscrits depuis plus d'un an (%)						
- October 1978	9,9	8,9	27,9	:	:	:	:	:	:	:	:	- Octobre 1978
- October 1980	5,8	12,4	29,0	11,9	28,9	:	9,3	17,2	8,3	:	17,8	- Octobre 1980
- October 1982	10,3	15,0	39,1	24,2	34,0	:	23,6	16,9	3,1	:	24,2	- Octobre 1982
ACTIVITY RATES						TAUX D'ACTIVITÉ						
(Working population as % of total population of same age)						(Population active en % de la population totale de même âge)						
Average 1981						Moyenne 1981						
- Males and females	53,0	45,9	49,2	48,4	43,8	58,7	65,0	57,0	60,7	:	52,9	- Hommes et femmes
- Males	55,8	60,7	53,0	49,0	45,6	58,2	72,3	64,0	62,3	:	57,1	- Hommes
- Females	50,0	40,9	45,2	47,8	42,0	59,0	57,4	50,0	59,0	:	48,4	- Femmes
Coefficient of over or under-representation - Average 1981						Coefficient de sur ou de sous-représentation - Moyenne 1981						
- Males and females	1,21	1,06	1,25	1,26	1,06	1,33	1,40	1,58	1,17	:	1,22	- Hommes et femmes
- Males	0,99	0,94	1,00	0,93	0,88	0,92	1,24	1,24	1,06	:	1,03	- Hommes
- Females	1,56	1,25	1,71	1,99	1,35	2,28	1,64	2,50	1,28	:	1,55	- Femmes
SHARE IN :						PART DANS :						
- total population						- la population totale						
	17,3	15,8	16,3	18,7	17,7	:	17,6	19,4	16,7	14,9	16,9	
- working population						- la population active						
- Males and females	19,7	17,5	18,2	22,2	19,7	:	22,5	28,5	19,9	13,8	19,6	- Hommes et femmes
- Males	16,8	15,2	14,8	16,6	16,2	:	20,7	22,5	18,6	11,2	16,9	- Hommes
- Females	24,3	20,6	24,9	33,9	25,7	:	25,2	44,2	21,6	19,4	24,2	- Femmes
- part-time employment						- l'emploi à temps partiel						
- Males and females	5,1	11,9	14,4	15,5	13,3	:	12,0	:	17,0	15,4	11,0	- Hommes et femmes
- Males	10,8	19,7	16,3	17,2	19,4	:	39,6	:	48,7	15,9	23,1	- Hommes
- Females	4,6	10,4	13,2	14,8	12,4	:	8,8	:	12,2	15,1	8,8	- Femmes
- employed in agriculture						- l'emploi agricole						
	10,7	7,8	8,8	14,4	9,0	:	17,5	11,3	14,1	9,3	10,0	
- employed in industry						- l'emploi industriel						
- Males and females	19,1	16,1	19,0	19,2	18,2	:	19,6	30,6	18,4	17,2	18,7	- Hommes et femmes
- Males	17,3	15,1	15,5	16,0	16,1	:	18,0	25,2	18,1	14,2	16,6	- Hommes
- Females	24,4	21,4	30,5	41,4	17,7	:	24,6	52,8	19,3	29,2	25,7	- Femmes
- employed in services						- l'emploi des services						
- Males and females	20,9	15,5	12,3	20,9	17,6	:	18,7	30,2	14,7	11,0	17,3	- Hommes et femmes
- Males	15,9	13,4	-9,9	13,0	14,1	:	16,7	22,5	12,8	7,8	13,9	- Hommes
- Females	26,4	17,6	16,7	33,3	22,5	:	20,6	41,0	16,2	18,5	21,5	- Femmes

* EUROSTAT Estimate
(1) Working Population = employed + unemployed
(2) see methodological notes notably for
Belgium and Ireland
(3) Civilian working population
(4) Labour Force Survey 1981

* Estimation EUROSTAT
(1) Population active = emploi + chômage
(2) voir note méthodologique, notamment pour
la Belgique et l'Irlande
(3) Population active civile
(4) Enquête Communautaire Forces de Travail 1981

PROPOSITION AMENDEE DE DIRECTIVE CONCERNANT L'INFORMATION
ET LA CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

ou

DE LA "PROPOSITION VREDELING" A LA "PROPOSITION RICHARD"

INTRODUCTION

La Commission vient d'approuver, à l'initiative du Commissaire Ivor RICHARD, la proposition amendée de directive sur l'information et la consultation des travailleurs, appelée plus communément "Directive Vredeling".

M. VREDELING, néerlandais, ancien ministre, ancien parlementaire européen, ancien Vice-Président de la Commission, chargé des affaires sociales, était en effet le père spirituel de la proposition initiale de la Commission d'octobre 1980.

Cette proposition a, depuis lors, fait couler beaucoup d'encre dans le monde entier et M. RICHARD a pu parler à son propos de "guerre de tranchées". Le soutien incondicional des uns (avec le leadership de la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.)) n'eut d'égal que l'opposition de principe des autres (avec, à leur tête, l'Union des industries de la Communauté européenne (UNICE)), bientôt relayée par des représentants de l'industrie au niveau mondial (particulièrement américains et japonais). Il est significatif de noter que plusieurs membres de la Chambre des Représentants des Etats-Unis ont introduit des "Bills" devant leur "House of Representatives" visant à interdire aux entreprises américaines de publier des informations confidentielles sur leurs affaires pour "contrer Vredeling".

Bien que l'actuelle proposition amendée ait certainement atténué les aspects jugés les plus provocateurs de la proposition initiale, il n'est pas sans intérêt d'examiner le chemin parcouru depuis octobre 1980 quant à l'opportunité d'une réglementation contraignante : face à l'opposition totale et sans nuances de l'UNICE se situent sans conteste les débats au sein du Parlement

Européen et du Comité Economique et Social, les analyses faites par d'aussi vénérables institutions que la "House of Lords" et les réactions de certains dirigeants d'entreprises (1) pour qui l'opposition de principe de l'UNICE était aussi exagérée que le soutien inconditionnel des syndicats.

La proposition d'octobre 1980 était-elle vraiment "révolutionnaire" ?

M. RICHARD, à son arrivée au sein de la nouvelle Commission, la trouva "modeste" par rapport à ses idées sur la nécessité d'assurer une meilleure concertation dans les entreprises. Il admit toutefois qu'il convenait de simplifier le texte et de l'amender. Il fallait que le texte soit, avant tout, praticable et trouve son efficacité pour ce à quoi il était destiné : assurer une meilleure information des travailleurs sur les affaires du groupe dans son ensemble, même pour ses activités à l'étranger et leur meilleure consultation, sans blocage des décisions, lorsque des décisions les concernant de près n'étaient pas prises par leur employeur. Il n'était pas tolérable que certaines entreprises se permettent de faire fi des droits reconnus aux travailleurs par des législations nationales simplement parce que les directions locales n'avaient pas les informations requises ou les pouvoirs de négocier avec leurs travailleurs.

Au Comité Economique et Social, la critique fondamentale porta sur la complexité du texte, sur ses ambiguïtés, sur ses aspects jugés irréalistes, mais non sur son opportunité et le vote de cette institution en faveur d'une directive fut acquis avec 20 voix de majorité (2).

Au Parlement Européen, malgré la saisine de trois commissions aux objectifs différents (juridique, économique et monétaire, affaires sociales) et les tendances très diverses des rapporteurs désignés : H.O. VETTER (socialiste allemand), P. von BISMARCK (démocrate chrétien allemand) et T. SPENCE (conservateur britannique), l'opportunité de la directive ne fut jamais contestée : une directive était nécessaire, mais le texte devait être simplifié et très édulcoré. C'est une majorité de centre-droit qui l'affirma avec une marge confortable (3).

(1) A titre indicatif, des firmes comme "Marks and Spencer", "United Biscuits" et plus tardivement "Mars" ont indiqué officiellement à la Commission leur soutien de principe sous réserve d'amendements. D'autres dirigeants se sont manifestés à titre personnel et officieux.

(2) Avis du 27.1.1982 - JO n° C 77 du 29.3.82

(3) Résolution adoptée par 161 voix contre 61 et 84 abstentions : JO n° C 13 du 17.1.83.

Pour la "House of Lords", les conclusions ne furent pas différentes : il était nécessaire d'améliorer les procédures d'information et de consultation des travailleurs, les codes volontaires étant insuffisants pour atteindre cet objectif : une directive-cadre était nécessaire, mais il fallait présenter un texte moins "détaillé" et moins "doctrinaire" (1).

1. Pourquoi une directive est-elle nécessaire ?

La situation de crise impose plus que jamais une meilleure association des travailleurs aux affaires de l'entreprise dans laquelle ils passent la majeure partie de leur temps. Une bonne coopération impose une meilleure information. Par ailleurs, l'évolution économique a entraîné des modifications des structures des entreprises qui ont développé leurs affaires et multiplié les filiales et les établissements pour exercer leurs activités au niveau national, transnational, communautaire et souvent mondial. Dans le même temps, les systèmes par lesquels les travailleurs sont informés et consultés (du type comité d'entreprise) sont restés cantonnés au niveau local et la compétence de leurs représentants ne s'est pas étendue au delà des frontières : le droit du travail allemand n'est pas plus applicable au Royaume-Uni que les conventions collectives conclues en Allemagne et cela bien que l'entreprise puisse parfaitement prendre des décisions depuis un pays (à l'intérieur ou à l'extérieur de la Communauté) pour les faire exécuter dans un Etat de la Communauté; La Commission a fait la même analyse pour les entreprises nationales mais dites à "structure complexe" : lorsqu'une décision, conçue par une société mère à Milan, doit être exécutée dans une filiale de Palerme (sans que les motifs de cette décision soient réellement transmis à ce niveau). Les conditions de vie et de travail des salariés peuvent être affectées sans que les systèmes de représentation des travailleurs de l'établissement ou de la filiale aient pu fonctionner normalement pour en éviter ou en atténuer les inconvénients. Les directives communautaires (par exemple, sur les licenciements collectifs ou les droits des travailleurs en cas de transfert) pas plus que les lois nationales (à l'exception de la Belgique) ne sont en mesure de

(1) 37th Report Select Committee on the European Communities (juillet 1981°
"Employee Consultation" London - Her Majesty's Stationery Office-173 p.

remédier à cette situation, car elles se heurtent toutes à cette vraie barrière que constitue encore la frontière entre deux Etats.

La Communauté Européenne ne peut être seulement économique en ignorant toute politique sociale. Le maintien d'un bon climat social dans cette Communauté impose une harmonisation des systèmes d'information et de consultation, un rapprochement des obligations des employeurs des divers Etats membres vis à vis de leurs salariés, une équivalence de traitement entre tous les travailleurs de la même entreprise, même si celle-ci opère dans plusieurs pays. Des Codes de conduite existent déjà (OCDE - OIT) ou sont en préparation (ONU). Ils ont leur valeur pour les pays membres de ces organisations, mais la spécificité de la Communauté et l'étroite interpénétration des économies des pays de cette Communauté imposent la construction progressive d'un cadre juridique harmonisé pour toutes les entreprises qui opèrent dans cette Communauté.

La nécessité d'une directive n'étant plus guère contestée, il est intéressant d'examiner quelles sont les principales dispositions qui ont alimenté la controverse entre les partisans de cette directive, et ses opposants.

2. La controverse

Elle se déroula en plusieurs enceintes : au Parlement Européen, au sein du Comité Economique et Social, et également entre l'UNICE et la CES par le biais de ce que l'on a appelé "la guerre des Lobbies". Nous nous bornerons à analyser, car ils sont complets, tous les arguments qui furent débattus au sein du Parlement Européen où de nombreux démocrates chrétiens et quelques libéraux jouèrent souvent un rôle de médiateurs entre les éléments les plus conservateurs et ceux les plus progressistes.

Les questions les plus âprement débattues devant le Parlement Européen peuvent être ainsi résumées :

1. Fallait-il que les représentants des travailleurs soient élus par et parmi les travailleurs et au scrutin secret ou fallait-il laisser aux Etats membres la liberté de maintenir leurs systèmes en place (proposition de la Commission) ? Une majorité du Parlement se dégaga en faveur de la première solution.

2. Fallait-il introduire un deuxième seuil pour ne viser que les entreprises (ou groupes) occupant dans l'ensemble de leurs filiales ou de leurs établissements un nombre substantiel de travailleurs ? Une majorité du Parlement se prononça en faveur d'une exclusion de tous les groupes employant globalement moins de 1.000 travailleurs et plus, d'une exclusion de toutes les filiales ou établissements employant moins de 100 salariés (proposition de la Commission ?)
3. Fallait-il communiquer l'information tous les 6 mois (proposition de la Commission) ou au contraire chaque année ? C'est cette périodicité qui recueillit une majorité de voix.
4. Fallait-il réduire les informations à celles déjà publiées en application de la 7e directive sur les comptes consolidés (1) ? Une majorité se dégagait dans ce sens non conforme à la proposition de la Commission.
5. Fallait-il autoriser les représentants des travailleurs à s'adresser directement à la direction centrale (entreprise mère) lorsque la direction locale ne les informait pas ou ne les consultait pas ? (procédure qualifiée de "BY-Pass" (court-circuit) par le rapporteur T. SPENCER et proposée par la Commission). Le Parlement fut d'avis que, pour l'information, le "By-Pass" devrait être autorisé mais "par écrit" et que pour la consultation, il devrait être remplacé par un blocage de la décision tant que l'information ne serait pas donnée et qu'un délai d'au moins 30 jours ne se serait pas écoulé pour permettre aux représentants des travailleurs de donner leur avis. De plus, la direction devrait être contrainte, par une action en justice, à s'acquitter de son devoir de consulter ses travailleurs.
6. Fallait-il consulter les travailleurs avant la prise de la décision (proposition de la Commission) ou avant l'exécution de cette décision : cette dernière solution eut les faveurs du Parlement Européen.
7. Comment fallait-il éviter les reproches d'extraterritorialité que d'aucuns avaient formulé à l'encontre de la proposition de la Commission ?
Le Parlement estima que faute d'un "agent" chargé d'exécuter les obligations dans la Communauté, chaque filiale concernée dans la Communauté serait

(1) Directive adoptée par le Conseil le 16.5.1983.

responsable de l'exécution des obligations que ne rempliraient pas les mères extracomunautaires.

8. Fallait-il autoriser les directions à ne pas communiquer certaines informations secrètes ou se limiter à la confidentialité prescrite par la proposition de la Commission? La première solution prévalut à l'égard des "secrets d'entreprise ou d'affaires".

3. La position de la Commission face aux amendements du Parlement Européen

La Commission eut à se prononcer très rapidement sur les amendements du Parlement Européen puisque celui-ci fit jouer l'article 36 de son Règlement pour suspendre le vote sur sa résolution en attendant que la Commission lui ait fait connaître sa position détaillée. C'est ainsi que le 17 novembre 1982, M. RICHARD fit, au nom de la Commission, une déclaration qui apporta au Parlement les réponses suivantes aux principaux amendements du Parlement.

On peut dire globalement que la Commission accepta la position du Parlement sur les points suivants :

1. le seuil de 1.000 travailleurs pour le groupe (mais sans se prononcer sur la survivance simultanée du seuil de 100 pour chaque filiale),
2. l'information annuelle mais en l'actualisant si des informations plus fréquentes étaient communiquées à d'autres groupes d'intérêts et en ajoutant aux informations générales des informations spécifiques sur un secteur de production ou une zone géographique déterminée,
3. le "By-Pass" par écrit pour l'information et le blocage de la décision ainsi que la procédure judiciaire pour la consultation,
4. le secret des informations susceptibles de faire échouer les projets de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice, mais sans laisser le dernier mot à la direction (recours judiciaires possibles),
5. la solution préconisée pour éviter tout reproche d'extraterritorialité.

Par contre, la Commission indiqua au Parlement qu'elle ne pouvait le suivre sur les points suivants :

1. le mode de désignation des représentants des travailleurs ne serait pas modifié (car il n'était pas l'objet de la directive limitée à l'information-consultation). Les Etats membres seraient toutefois tout à fait libres d'imposer des élections directes s'ils le souhaitaient.

2. Les informations publiées par la 7e directive 'plus "comptables" que "sociales" et plus "historiques" que "prospectives" ne pourraient suffire l'information des travailleurs.
3. La consultation des travailleurs devrait être engagée avant que la décision soit "définitivement arrêtée" (et pas seulement avant son exécution): La décision de la direction serait améliorée par l'avis des travailleurs et une bonne collaboration de ceux-ci serait le corollaire à une vraie concertation.
4. Le contenu de la proposition amendée

La proposition est, quant aux principes, tout à fait fidèle aux engagements pris par la Commission devant le Parlement Européen. Pour ce qui concerne la formulation des points nouveaux, issus des consultations intervenues les trois premiers mois de 1983, on peut ajouter les éléments principaux suivants :

1. La structure du texte ^{amendé a été} considérablement simplifiée, tout en conservant le champ d'application de la proposition initiale qui visait à la fois les entreprises nationales (dites à structure complexe) et les ^{entreprises} transnationales",
2. des considérants nouveaux ont été introduits pour préciser la place de cette directive par rapport aux autres directives "droit du travail" ou aux directives "droit des sociétés" (7e directive et proposition de 5e directive qui vise la participation des travailleurs),
3. pour la définition des "mères" et des "filiales", il a été renvoyé aux critères adoptés très récemment au Conseil (16 mai 83) pour la 7e directive sur les comptes consolidés. Une filiale au sens de la 7e directive est aussi une filiale au sens de la présente directive pour éviter toute insécurité juridique. Sur ce point, la Commission donne satisfaction à l'UNICE pour qui il serait "inadmissible" que différentes directives contiennent différentes définitions de l'entreprise mère et de l'entreprise filiale,
4. un seuil "souple" a été retenu à la place du seuil rigide de 100 travailleurs par filiale. Cette solution a le mérite d'avoir déjà été adoptée par le Conseil pour l'information et consultation des travailleurs en cas de transferts de leur entreprise (1) (décisions également couvertes par la présente proposition). Par ailleurs, elle est conforme à la volonté affirmée par la Commission de ne pas perturber les systèmes en place. Les seuils pour

(1) Dite directive "Droits acquis" du 14.2.77 - JO n° L 61 du 5.3.77.

La constitution d'"une instance collégiale représentant les travailleurs" compétents pour l'application de la directive "droits acquis" (du type comité d'entreprise) varient selon les Etats membres de 40 à 150 travailleurs et ces institutions en place conserveront toute leur compétence,

5. L'information directe de l'ensemble des travailleurs sera également possible pour tenir compte de la situation existante dans certaines entreprises qui jouissent d'un excellent climat social,
6. La consultation obligatoire sera étendue à certaines décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves pour les travailleurs telles que les modifications de méthodes de travail, ou de procédés de fabrication (incluant l'introduction de nouvelles technologies) ou encore les mesures ayant un effet sur la santé ou la sécurité des travailleurs,
7. tout blocage des décisions sera évité si les travailleurs ont été mis en mesure de donner leur avis au moins 30 jours avant la prise de certaines décisions ou avant leur exécution (au cas où l'information sur ces décisions est couverte par le secret),
8. La Commission estime que le secret invoqué par les dirigeants pour ne pas informer, ni consulter les travailleurs ne pourrait avoir pour conséquence de mettre ceux-ci devant un pur fait accompli : ils devront au moins être informés et consultés ^{sur les mesures prévues à leur égard} 30 jours avant l'exécution d'une décision "affectant directement leurs conditions d'emploi et de travail".

5. Quels changements dans la vie des entreprises, la "Proposition Vredelir/Richard" peut-elle apporter ?

La Commission propose, le Parlement Européen donne son avis, mais c'est le Conseil qui décide, et il est toujours très difficile de fixer un calendrier probable de ses décisions, surtout dans un domaine aussi politique et aussi controversé.

On peut toutefois légitimement penser que la "guerre des lobbies" va se reporter maintenant de la Commission sur le Conseil et que chaque Etat membre subira les pressions des uns (de rejeter la proposition (1) et des autres

(1) La position de l'UNICE n'a guère changé depuis octobre 1980 : une directive n'est pas nécessaire - ce n'est pas le moment d'imposer aux entreprises de charges nouvelles (février 1983).

(d'accélérer les travaux) (1). Quoi qu'il en soit, il est trop tôt pour connaître la position officielle des divers Etats membres. On peut supposer que les Etats à gouvernements "plutôt de gauche" seront favorables tandis que ceux marqués plus "à droite" seront plus réservés, voire hostiles.

Le fait que le texte amendé soit certainement plus acceptable pour l'industrie, devrait rallier les modérés et nombreux sont les chefs d'entreprise qui manifestent déjà auprès des services de la Commission leur sympathie pour le nouveau texte. Les dirigeants qui informent et consultent déjà leurs travailleurs, parfois au delà même des dispositions de la proposition de directive (2), affirment que l'extension de ces systèmes à l'ensemble de l'industrie communautaire ne peut être que favorable à celle-ci. Ils ont constaté eux-mêmes, après l'introduction de la concertation, que le climat social de leur entreprise a été amélioré. Ils estiment que la transparence et une vraie consultation font naître la prise en compte chez le travailleur des impératifs de l'entreprise et chez l'employeur la prise en compte des problèmes de ses salariés, sans que les représentants des travailleurs (syndiqués ou non) perdent de leur pouvoir. Face à ce tableau, assez optimiste, certains pensent au contraire que l'application de la directive amènera les entreprises à fuir la Communauté (retrait des investissements) ou à ne pas venir s'y installer (des menaces en ce sens ont été proférées par des dirigeants américains et japonais). M. RICHARD a coutume de répondre à ce propos que "l'on investit là où on espère faire des profits". Il a pu constater que rien ne prouve, bien au contraire, que les entreprises qui informent et consultent leurs salariés, fassent moins de profits que les autres et cette situation est vraie aussi bien lorsque la concertation repose sur une base syndicale que lorsqu'elle repose sur un contact direct avec les membres du

(1) La C.E.S. (mars 1983) soutient toujours la proposition bien qu'elle déplore que la Commission l'ait affaiblie en supprimant le "By-Pass" et en ait atténué la portée en la limitant aux entreprises de 1.000 travailleurs et en introduisant la notion de secret.

(2) L'article 3 qui vise l'information sur la structure de l'entreprise, sa situation économique et financière; l'évolution prévisible de ses affaires production et vente et de ses investissements, enfin la situation et l'évolution prévisible de l'emploi.

cf. L'article 4 qui vise la consultation avant toute décision "susceptible d'avoir des conséquences graves sur les intérêts des travailleurs" sur base d'informations, sur les motifs de la décision - ses conséquences pour les travailleurs et les mesures envisagées à leur égard.

personnel (1).

Certains pronostiquent aussi une "internationalisation des conflits" par le fait que les travailleurs de tous les pays où l'entreprise exerce son activité se sentent unis et solidaires grâce à une information sur l'ensemble du groupe et grâce à la constitution possible par voie d'accords d'une organisation représentative des travailleurs au niveau communautaire.

On peut penser également que face à un projet de fermeture dans un pays il sera plus difficile pour les représentants des travailleurs, de se contenter de demander que la fermeture ait lieu dans le pays voisin : la solidarité pourrait bien imposer la solution la plus viable pour l'entreprise.

Toutes les "Affaires" qui éclatent çà et là périodiquement (2) ne seront pas supprimées par une simple information et consultation des travailleurs avant l'exécution de décision qui les affectent directement, mais on peut affirmer que certaines conséquences sociales pourront être évitées et d'autres atténuées parce que, employeurs directs, syndicats, gouvernements locaux ne seront plus placés devant un fait accompli comme ils le sont trop souvent aujourd'hui. Il y aura, certes, toujours des décisions inévitables, mais le temps permet de trouver bien des solutions et d'éviter les mesures d'autant plus choquantes qu'elles sont généralement brutales (3).

CONCLUSIONS

Une directive n'est qu'un cadre, elle n'est pas une loi. Il est, en effet, très difficile par un texte de 11 articles de prendre en compte les situations si différentes qui existent dans les 10 pays de la Communauté. Comment traiter de la même façon la Grèce et le Royaume-Uni ? L'Italie et l'Allemagne ? Les pays où le taux de syndicalisation est de 20 % et ceux où il est de 80 % ? Les peuples "dociles" des pays du Nord et ceux du Sud où la contestation est dans les coeurs ? Peut-on harmoniser les mentalités ?

Il est néanmoins du devoir de la Commission de chercher à rapprocher les systèmes légaux, réglementaires ou conventionnels pour que les entreprises

(1) M. RICHARD cite, à ce propos, 3 systèmes différents dans 3 firmes qui jouissent d'un bon climat social tout en étant prospères : "Marks and Spencer", "Mars" et "General Electric".

(2) cf à ce propos "Aperçu et documentation sur des cas de conflits dans les filiales européennes de groupes multinationaux", présenté par la CES - Bruxelles - Avril 1982.

(3) Les travailleurs des "Galeries Anspach" ont appris par la radio la fermeture de leur entreprise et ont trouvé porte close en arrivant à leur travail le lundi matin.

opèrent dans un environnement aussi harmonieux que possible. Il faut éviter que des entreprises aient tendance à se concentrer dans les pays les moins protecteurs des droits des travailleurs qui seraient ainsi fâcheusement pénalisés. Certes, les efforts demandés à certains Etats(ou à certaines entreprises)seront plus grands que ceux requis dans les pays(ou les entreprises) qui informent et consultent déjà très bien leurs salariés. La Communauté est à ce prix. La crise actuelle ne peut être une excuse pour ne rien faire. La directive ne sera pas en vigueur avant plusieurs années et on peut espérer que d'ici là la reprise éclairera la situation économique d'une lumière nouvelle. Si la Commission vient d'approuver sa proposition amendée, malgré les pressions dont elle a été l'objet, c'est qu'elle a pleinement conscience d'oeuvrer dans l'intérêt des entreprises.

Une meilleure coopération dans les entreprises et une meilleure concertation entre employeurs et salariés est nécessaire, si l'on veut vraiment réaliser dans les faits et non seulement dans les traités la Communauté Européenne.

F. BLANQUET

Nouvelles propositions de la Commission en matière d'égalité de traitement
entre hommes et femmes :

Le projet de directive sur l'égalité de traitement dans les régimes
professionnels de sécurité sociale

L'égalité de traitement entre hommes et femmes a déjà fait
l'objet de plusieurs directives :

- une directive sur l'égalité salariale (Directive du Conseil 75/117)
du 10.2.1975;
- une directive sur l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à
la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de
travail (Directive du Conseil 76/207) du 9.2.1976;
- une directive sur l'égalité de traitement en matière de sécurité
sociale - régimes légaux - (Directive du Conseil 79/7) du 19.12.1978.

Les deux premières de ces directives sont toutes les deux en vigueur dans
l'ensemble de la Communauté, tandis que la troisième le sera à la fin de
1984.

La nouvelle proposition de directive - adoptée par la
Commission le 29 avril 1983 (1) - vise à compléter la troisième directive.
Elle tend en effet à couvrir un autre domaine de la sécurité sociale :
les régimes professionnels.

1. Qu'entend-on par régimes professionnels de sécurité sociale ?

Par régimes professionnels, il faut entendre tous ces
régimes qui se situent entre, d'une part, les régimes légaux de sécurité
sociale, et, d'autre part, les contrats d'assurance purement individuels.
Contrairement aux premiers, leur contenu n'est pas défini par la loi mais,
contrairement aux seconds, il n'est pas défini non plus par la libre négocia-
tion des individus avec les compagnies d'assurances. Ces caractéristiques
s'appliquent à différents types de régimes, dont l'objet est en général de
compléter les prestations des régimes légaux - notamment en matière de
retraite -, mais parfois aussi en matière de maladie, de chômage, d'invalidité,
de décès, etc .

./.

(1) COM(83) 217 final.

Sont ainsi visés :

- . Les régimes d'entreprises : créés ou prévus unilatéralement par l'employeur au profit de ses travailleurs ou de certaines catégories de ses travailleurs, soit qu'il affecte à cet effet des fonds de réserves spécifiques, qu'il fasse appel à l'intervention d'une compagnie d'assurance (assurances-groupes, par exemple), ou qu'il finance les prestations prévues comme des dépenses de personnel;
- . Les régimes fondés sur des conventions collectives entre représentants des employeurs et des travailleurs et s'appliquant à une entreprise, une branche professionnelle ou plusieurs branches professionnelles;
- . Les régimes créés par les représentants d'une profession exerçant une activité non salariée (artisans, médecins, avocats, etc .).

2. Les discriminations existantes

Dans la mesure où ces régimes sont organisés en fonction de l'existence des régimes légaux, on ne s'étonnera pas de retrouver bon nombre des inégalités déjà bien connues : absence de pension de veuf, âge de retraite différent, etc . D'autres inégalités apparaissent cependant qui leur sont propres.

Il faut constater, tout d'abord, l'absence fréquente de régimes professionnels dans les entreprises occupant essentiellement de la main-d'oeuvre féminine. De même, l'obligation de travailler à plein temps pour bénéficier d'un régime professionnel aura pour conséquence d'en exclure les travailleurs à temps partiel, où les femmes sont en majorité.

Mais même dans les entreprises occupant à temps plein des travailleurs des deux sexes, on constate des inégalités de protection qui jouent la plupart du temps au détriment des femmes.

Ainsi, certains régimes professionnels - notamment des régimes de pensions - sont uniquement ouverts aux hommes; les femmes en sont exclues. Dans d'autres cas, l'exclusion porte seulement sur les femmes mariées, alors qu'aucune raison "technique" ou spécifique aux régimes professionnels ne peut motiver de telles exclusions. Sans aller si loin, d'autres régimes prévoient une affiliation facultative pour les femmes quand elle est obligatoire pour les hommes. Ou bien encore, ils exigent des conditions d'âge ou de durée de service plus élevées pour les femmes, dans un but évidemment dissuasif : écarter les jeunes femmes dont on ne sait pas si elles continueront à travailler.

./.

On trouve aussi des régimes qui se fondent sur le sexe pour fixer des conditions différentes, soit pour l'ouverture du droit aux prestations (exemple : âge de la retraite), soit pour le remboursement des cotisations quand l'assuré quitte le régime.

Enfin, le niveau même de la prestation peut différer. Toutes conditions égales d'ailleurs, une femme se voit - dans certains cas - reconnaître le droit à une pension inférieure à celle de son collègue masculin. La raison en est qu'on a pris en considération des données actuarielles différentes. L'espérance de vie moyenne de la population féminine d'un pays étant supérieure à celle des hommes, on estime que - pour compenser la durée plus longue de service de la pension - le montant de celle-ci doit être moindre. Ce cas se présente notamment quand un capital est constitué par accumulation des cotisations et transformé ensuite en rente. Des pratiques de ce genre sont parfois constatées aussi dans le service ou le financement d'autres prestations, par exemple les prestations de maladie, d'invalidité, où des taux de morbidité différents sont appliqués.

Il y aurait encore d'autres inégalités à relever; celles-ci n'ont été retenues qu'à titre d'exemple. Il ne faudrait cependant pas conclure que tous les régimes professionnels cumulent littéralement toutes les inégalités possibles ... Certains régimes ne sont pas plus discriminatoires que le régime légal correspondant; on en trouve même qui le sont moins et qui ont déjà corrigé certains déséquilibres que la loi continue de tolérer.

3. Les propositions de la Commission

Selon le projet de la Commission transmis au Conseil, les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour supprimer les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives, les règlements d'entreprise ou tout autre arrangement relatif aux régimes professionnels.

Ce principe implique - conformément à une disposition reprise des directives précédentes - l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et leurs conditions d'accès,
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations,
- le calcul des prestations, etc .

./.

Le projet de directive précise à ce sujet toute une série de situations (dont des exemples ont été donnés ci-dessus) qui doivent être considérées comme discriminatoires. Elle règle, en outre, des questions plus complexes, où diverses options étaient possibles.

Une première option concerne le champ d'application matériel. Faut-il se contenter de transposer les dispositions de la directive sur les régimes légaux, qui exclut certains risques, ou, au contraire, couvrir toutes les prestations indifféremment ? La première solution permet d'écarter provisoirement la difficile question des pensions de survivant (c'est-à-dire la légitimité de réserver ces pensions uniquement aux veuves). La seconde solution a pour elle d'être plus conforme à l'énoncé de l'article 119 du traité. Elle a donc été retenue, du moins en ce qui concerne les salariés.

Autre option : prévoir ou non des exceptions au principe de l'égalité de traitement. On pense ici au problème de l'âge de la retraite, par exemple. Faut-il accepter que les régimes professionnels demeurent liés aux pratiques des régimes légaux ? Faut-il, au contraire, prévoir le principe d'un âge légal unique, quitte à prolonger les délais d'application ? Il a paru opportun de poser le principe de l'âge identique mais en laissant une certaine marge de manoeuvre dans la mise en oeuvre de ce principe tant que les régimes légaux correspondants prévoient des âges différents. Une solution analogue a été retenue pour les pensions de survivants.

Une troisième option résulte du calcul de la prestation, dans certains régimes professionnels, en tenant compte de données - actuarielles ou autres - différentes selon les sexes. Faut-il reconnaître ces pratiques fondées sur des comparaisons de populations ? Mais alors, pourquoi ne pas l'étendre à d'autres groupes, professionnels, ethniques, nationaux, qui présentent souvent - du point de vue actuariel - des caractéristiques fort variables ? Faut-il au contraire promouvoir le droit individuel à des prestations égales (l'individu ne reproduisant d'ailleurs jamais l'image statistique du groupe auquel il appartient) ? Cette dernière option a été adoptée, sous réserve de distinguer - dans les contrats en cours - les situations passées des situations futures (l'obligation de revoir ces contrats ne s'appliquant qu'aux situations futures).

Enfin, comme dans les précédentes directives, des droits de recours individuels sont prévus en cas de discrimination, de même que des garanties contre le licenciement en cas de plainte ou d'action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Selon le calendrier prévu, les dispositions contraires à l'égalité de traitement devraient être révisées avant le 1er janvier 1986.

./.

4. Une nouvelle étape

En raison de leur complexité et de leur relation avec la sécurité sociale légale, les régimes professionnels n'avaient pas été pris en considération dans la directive du 10 février 1975, relative à l'égalité de rémunération. Ils avaient ensuite été écartés lors de l'adoption de la directive du 19 décembre 1978, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale. La nouvelle directive comble donc un vide et contribuera ainsi à apporter la clarté et la sécurité juridique dans un domaine où l'application du principe de l'égalité de traitement présente encore souvent une large marge d'incertitude tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Il appartient maintenant au Conseil de la discuter et de l'adopter définitivement.

Il restera alors à la Commission de présenter de nouvelles propositions pour régler - dans une dernière directive - les matières exclues ou exceptées de la directive sur l'égalité de traitement dans les régimes légaux de sécurité sociale. Des études sont déjà en cours à ce sujet.

Une année d'activité du Fonds Social Européen

En 1982 (1), Le Fonds social européen est intervenu dans le cadre d'une situation de l'emploi encore aggravée : diminution de 1,4 million d'emplois, lente régression dans le secteur agricole, accélération de la détérioration dans le secteur industriel, ralentissement des créations d'emplois dans les services, précarisation plus importante des emplois offerts, augmentation du chômage, allongement des durées de chômage.

A la fin de l'année, plus de 12 millions de chômeurs étaient enregistrés dans la Communauté, représentant 10,8 % de la population active. En 1979 le taux de chômage était de 5,7 %. 40 % des chômeurs étaient des jeunes de moins de 25 ans dont 48,6 %, des femmes.

Il en est résulté une nouvelle augmentation des demandes de concours. Le montant total de ces demandes s'est élevé à 2.888,20 millions d'ECUS soit une progression de plus de 50 % par rapport à 1981.

(1) Avant le 1er juillet de chaque année, la Commission présente au Parlement Européen et au Conseil un rapport d'activité sur l'exercice écoulé.

En chiffres absolus, c'est dans les domaines "jeunes" (1) - 1.107,64 millions d'ECUS pour la partie formation et 258,07 millions d'ECU pour les aides à l'emploi - ainsi que dans le domaine "régions" - 857,43 millions d'ECU - que le montant des demandes a été le plus élevé. En pourcentage, c'est dans le domaine "jeunes" - + 111 % pour les actions de formation et + 54,2 % pour les aides à l'emploi - et dans celui des études préparatoires et des expériences pilotes + 98,90 % - que la progression des demandes a été la plus sensible.

Par rapport aux crédits disponibles, c'est dans les domaines "femmes" - + 338,10 %, - migrants - + 283,63 % "jeunes" - respectivement + 132,94 % pour la partie formation et + 66,59 % pour les aides à l'emploi - que l'écart entre les demandes de concours et les ressources a été le plus prononcé.

Le montant des crédits d'engagement disponibles atteignait 1.577,85 millions d'ECUS, soit un accroissement de 42,4 % par rapport à l'année précédente.

La dotation du Fonds, augmenté des virements effectués en cours d'année, représentait 5,82 % du budget général des Communautés, contre 4,57 % en 1981.

./.

(1) Le concours du Fonds est accordé dans le cadre de domaines correspondant à des catégories de personnes, des régions, des secteurs d'activité économique.

Ainsi, en dépit d'une augmentation importante des crédits disponibles, l'écart entre besoins et ressources a continué à augmenter en 1982. Le montant des demandes a représenté 183 % des crédits contre 174 % en 1981. C'est dans les domaines femmes, migrants et jeunes que l'écart entre demandes et ressources a été le plus prononcé.

La Commission a statué sur les demandes de concours qui avaient été regroupées en cinq séries dont trois importantes, après avoir consulté le Comité du Fonds social européen. Elle l'a fait conformément aux orientations pour la gestion du Fonds pendant les années 1982 à 1984. Ces orientations tendaient à renforcer l'action d'ensemble du Fonds en faveur des opérations de formation étroitement liées à l'emploi, de promotion des programmes de formation de main-d'oeuvre qualifiée dans les régions en retard de développement ou en déclin, de formation aux technologies avancées. Elles tenaient compte des déséquilibres régionaux et des capacités économiques disponibles pour y remédier.

85 % des demandes introduites ont été classées aux différents niveaux de priorité pour un montant de 2.467,44 millions d'ECUS. 14,5 %, soit 411,73 millions d'ECUS, ont été classées non recevables, non éligibles ou non prioritaires.

Le montant des concours accordés a été de 1.531,98 million d'ECUS, soit un taux d'utilisation des crédits d'engagement disponibles de 95,72 % - 90 % en 1981 -. Le maintien d'une réserve pour faire face à d'éventuelles variations des taux de change et des raisons de technique administrative expliquent que 4,28 % des crédits soient restés disponibles.

De même que les années précédentes, près de 80 % des concours du Fonds ont été accordés à des opérations réalisées dans les domaines "jeunes" et "régions". Ces concours se répartissaient d'une manière presque égale entre ces deux domaines, 609,52 millions d'ECUS pour les opérations de formation et les aides à l'emploi en faveur des jeunes, 607,99 millions d'ECUS pour les opérations visant à résoudre les problèmes posés dans les régions en retard de développement ou en déclin, par un déséquilibre grave et prolongé de l'emploi.

S'agissant des jeunes, les demandes de concours agréées révélaient l'intérêt croissant des Etats membres pour la contribution du Fonds. En effet, sur 90 demandes, 18 couvraient environ 88 % du nombre de personnes susceptibles de bénéficier du concours du Fonds. Parmi elles, 12 demandes se situaient entre 10.000 et 50.000 personnes et 4 entre 50 et 100.000 personnes.

Les deux autres intéressaient la Délégation à l'emploi en France - 128.100 personnes - et Le Ministère de l'emploi pour le Manpower Services Commission - 224.300 personnes - au Royaume-Uni.

Plus de 90 % des demandes agréées relevaient de grands programmes nationaux. Il s'agissait d'administrations publiques nationales, notamment en Belgique, au Danemark; en France, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, ou bien d'organismes publics ou privés ayant un rayonnement national - Italie - . Dans d'autres cas - Allemagne, Italie -, ce sont les autorités régionales qui assuraient le relais des programmes nationaux tout en organisant leurs propres programmes. Enfin, les programmes mis en oeuvre par les autorités locales ne marquaient pas de progression sensible, sauf en ce qui concerne la formation de formateurs et d'animateurs sociaux pour la mise en oeuvre d'opérations en faveur de jeunes particulièrement défavorisés.

Les programmes pour la formation de jeunes femmes concernaient environ 35.000 personnes, soit 51 % de plus que l'année précédente. Les programmes présentés en France - 17.000 personnes - et en Allemagne - 10.600 personnes - étaient les plus importants.

En Allemagne, le placement en fin de période de formation était réalisé, pour l'exercice précédent à environ 75 %. Dans l'ensemble des programmes, il s'agissait principalement de formations ouvrant l'accès à des professions techno-industrielles (ajusteur-outilleur, tourneur, mécanicien d'instruments de précision,....). A noter également, qu'il se réalisait des programmes ponctuels présentant une grande diversité, par exemple : jardinier-paysagiste, gardien de zoo (Allemagne), manutentionnaire (France), micro et macro photographies industrielles (Italie), mécaniciennes automobile (Royaume-Uni).

Les opérations nouvelles de formation en alternance en faveur des jeunes s'inscrivaient dans le cadre de la résolution du Conseil du 18 décembre 1979 (1). Dans cette résolution, il était demandé au Fonds de s'associer à l'action des Etats membres dans l'esprit de l'article 7 du Règlement CEE/2396/71 relatif aux études préparatoires et aux expériences pilotes. En application des orientations la Commission agréait vingt-neuf demandes en faveur d'environ 3.770 jeunes, soit une légère progression par rapport à l'année précédente - 18 demandes en faveur de 3.000 jeunes -.

./.

(1) J.O. n° C 1 du 03.01.1980, page 1.

Ces demandes faisaient apparaître une gamme particulièrement différenciée d'opérations permettant de couvrir un large éventail d'expérimentations.

En règle générale, on peut noter que les projets expérimentaux de formation par alternance financés par le Fonds ne préfiguraient pas la création d'un réseau parallèle de formation. Malgré leur diversité, ils marquaient au contraire un souci commun à l'ensemble des Etats membres, de pallier par ce moyen d'accompagnement certaines insuffisances ponctuelles des systèmes traditionnels en faveur des plus défavorisés et de plus, d'expérimenter des méthodes nouvelles de formation susceptibles de modifier sensiblement les mesures destinées à l'insertion professionnelle des jeunes y compris, dans certains cas, la pédagogie des classes terminales de l'enseignement traditionnel.

Ces observations faisaient l'objet d'une confrontation lors d'une première réunion d'évaluation des programmes expérimentaux de formation par alternance financés par le Fonds, tenue à Bruxelles les 10 et 11 mars 1982.

A cette occasion, cinquante personnes représentatives des Etats membres et promoteurs d'opérations présentaient leurs réalisations en insistant particulièrement sur les problèmes de recrutement, de formation de formateurs, de répartition entre période de théorie et expérience de travail, de coordination et d'interférences entre les deux types de formation, de contrôle et de reconnaissance des formations réussies. Les autres conditions de réalisation n'étaient pas négligées, par exemple les plans de financement, les conditions de travail et la protection sociale, le suivi individualisé et les techniques d'auto-évaluation. Une première expérience pratique de coopération entre promoteurs belges et grecs était préparée.

Toujours en faveur des jeunes et pour les aides à l'embauche, c'est la France - 34 % - et le Royaume-Uni - 44 % - qui représentaient, en volume, les demandes les plus importantes. De leur côté, les demandes en faveur de projets d'utilité collective étaient les plus importantes au Danemark - 24 % -, en Belgique - 17 % -, au Royaume-Uni - 16 % - et en Irlande - 13 % -.

Dans le domaine régions, il faut signaler que la Commission a agréé sept demandes relatives à des opérations visant à améliorer l'efficacité des structures locales de formation.

./.

042

Il s'agissait de projets expérimentaux qui dépassent la notion traditionnelle de formation à un emploi pour une formation au développement endogène basée sur un éveil des potentialités et la création d'activités.

Quatre de ces opérations avaient pour objectif la revitalisation de zones rurales, en Haute Loire, dans les Pyrénées et les Vosges en France, et dans le Cilento, province de Salerne en Italie. Trois projets concernaient la reconstitution d'un nouveau tissu industriel, basée sur la création de petites et moyennes entreprises dans des zones urbaines de vieille industrialisation au Royaume-Uni : Newcastle, Wigan près de Manchester, Carrickfergus près de Belfast.

Près de 90 % des crédits du Fonds, soit 1.365,40 millions d'ECUS, ont été attribués aux opérations présentées au titre de l'ensemble des domaines du Fonds et réalisées dans les régions éligibles au concours du Fonds Européen de Développement Régional - FEDER - dont près de 45 %, soit 616,23 millions d'ECUS dans les six régions de priorité absolue que sont le Groenland, les Départements français d'outre-mer, la Grèce, l'Irlande, l'Irlande du Nord et le Mezzogiorno.

./.

Le montant des crédits de paiement disponibles était de 1.088,83 millions d'ECUS, correspondant à une augmentation de plus de 32 % par rapport à 1981. Sur ce montant 905,58 millions d'ECUS ont été utilisés, le solde ayant fait l'objet d'un report à l'exercice suivant. Le paiement des premières et deuxième avances égales à deux fois 30 % du concours agréé, a considérablement augmenté en 1982. Il a représenté 74 % du montant payé au cours de l'année.

En 1982, la Commission, après consultation du Comité du Fonds Social Européen a transmis au Conseil, un avis et des propositions tendant à réexaminer les missions et les règles de fonctionnement du Fonds. Cet avis et ces propositions étaient en cours d'examen au Conseil, au Parlement Européen et au Conseil Economique et Social à la fin de l'année, dont le bilan vient d'être dressé.

The European Social Fund - Results of the review

Introduction

The European Social Fund is a financial instrument of the European Communities provided for in the Treaty establishing the Economic Community (Articles 123-127). Under the terms of the Treaty, the Fund "shall have the task of rendering the employment of workers easier and of increasing their geographical and occupational mobility within the Community". This task is accomplished through the provision of financial aid for programmes of vocational training, promotion of employment and resettlement of workers and their families.

Since it first began operation, the Fund has been modified, most recently in 1977, to take account of changing circumstances and of experience acquired in its management. The current rules provided for a further review to take place by the end of 1982. The review is carried out by the Council, on the basis of an opinion from the Commission and after consultation of the Economic and Social Committee and the European Parliament. Agreement on the major questions posed by the review was reached at the Council of Employment and Social Affairs Ministers on 2 June 1983 and the way is now clear for the final adoption of the Fund's new rules, to take effect in 1984.

The Commission made a large number of proposals in its opinion on the review of the Fund (1), some relating to major policy aspects while others were of a more detailed and technical nature. Underlying all the Commission's recommendations was the desire to simplify the Fund's structure and administrative

(1) COM(82)485 final of 9 October 1982

processes. This was particularly necessary because the Fund has grown rapidly in importance as a labour-market instrument in the Community, a growth reflected in an increase in its budget between 1978 and 1982 of almost 270%. But despite the dramatic budget increases, the Fund had for a number of years been unable to meet all the demands made on it. Applications consistently exceeded available resources and management of the Fund under such conditions was made more difficult by the fact that the Fund's operations and budget were divided into nine separate fields of intervention, plus a very small section for studies and pilot projects.

In order to remove these difficulties, the Commission recommended the abolition of the fields of intervention, together with a concentration of Fund support on the categories of people and areas of the Community most in need of assistance. Successive Councils had drawn attention to the plight of young people, who are unduly affected by the current very high levels of unemployment throughout the Community, and the Commission's opinion paid special attention to this group, while emphasising that other groups, such as women, migrant workers and the disabled also experience particular employment difficulties and have a just claim on the Fund's resources. The Commission also considered that care should be taken to ensure that the regions of the Community with the greatest employment problems should be correctly identified, so that Fund aid could be made available to them.

Opinions of the Economic and Social Committee and European Parliament

The opinion of the Economic and Social Committee was adopted on 23 March 1983 (1). The Committee emphasised the importance of the

(1) OJ C 124 of 9 May 1983, p. 4.

Fund in view of the exceptionally high level of unemployment and argued that greater efforts should be made to ensure that Fund aid was used effectively to improve employment opportunities. The Committee also stressed the role which the social partners could play in assisting the Fund. In addition, a number of detailed comments were made on the Commission's proposals although the Committee broadly supported the Commission's approach.

The Parliament, too, was generally in favour of the Commission's broad strategy, but it also made a large number of suggestions for alterations. In particular, the Parliament drew attention to the needs of young people, of women and of migrant workers, as well as of the less developed regions of the Community. At the time of writing, the Parliament's resolution has not yet been published in the Official Journal.

The revised Fund

The Fund's new rules should prove simpler and more readily comprehensible, something which will be particularly welcomed by local authorities, private and charitable organisations not accustomed to dealing with Community law and administration. The basic structure of the revised Fund is reflected in the two main legal instruments: a decision of the Council setting out the tasks of the Fund and listing the types of operation and categories of people eligible for Fund support, together with the principal policies to be followed by the Commission in its management; and an implementing regulation dealing with more technical aspects - types of eligible expenditure, method and timing of the submission of applications, arrangements for advance and final payments, checks on the outcome of operations and on accounts, presentation by the Commission of an annual report etc.

./.

The tasks of the Fund

Under the terms of the basic decision, the Fund's task is to support the implementation of policies aimed on the one hand at providing workers with the necessary skills to obtain stable employment, and on the other at developing employment opportunities. Particular attention is to be paid to the integration of young and disadvantaged workers, to the adaptation of the workforce in response to the evolution of the labour market and to technological change, and to the reduction of regional imbalances in employment. The Fund also has a role in supporting the possibilities created by the reorganization and reduction of working time.

These tasks are to be carried out through the provision of financial support essentially for vocational training and associated guidance, for recruitment and wage subsidy schemes, and for the resettlement and integration of workers and their families who move to find work. These operations may be carried out either by public or private law bodies, provided that the Member State or States concerned guarantee their successful completion. Support may be granted either for operations within the framework of Member States' labour-market policies or for specific operations of an innovative nature, as a general rule forming part of a Community action programme adopted by the Council. In addition the Fund may support evaluations of projects for which Fund aid has been granted, as well as the dissemination of experience acquired through such projects. Innovative operations, which may include those concerned with the reorganization and reduction of working time, and evaluations must not receive more than 5% of the Fund's total budget in any given year. It should be remembered that this proportion of the budget is many times larger than that previously available for pilot projects and studies, and reflects the important role which

the Fund can play in stimulating and supporting the development of new types of labour-market measures.

Eligible categories of people

The categories of people for whom Fund aid may in future be granted are virtually identical to those eligible under the existing legislation. However, the new rules will reflect the priority to be given to young people, and especially to those with poor prospects of finding a job because of lack of training, as well as those who are long-term unemployed. The proportion of the Fund's annual budget allocated to young people may not be less than 75% in a given year. Thus one result of the review is to ensure a considerable concentration of Fund aid on young people, reflecting the concern which has been expressed at all levels throughout the Community about the particular disadvantage suffered by young people at a time of recession and high unemployment.

The other categories for whom Fund aid may be granted are people over 25 who are:

- unemployed, threatened with unemployment or underemployed;
- women who wish to return to work;
- disabled people capable of working in the open labour market;
- migrant workers who move or have moved within the Community or who have moved into the Community to take up work, together with members of their families;
- those who require retraining for the introduction of new technology or the improvement of management techniques, above all in small and medium-sized undertakings.

In addition, the Fund may assist with the training of people to be engaged as trainers, vocational guidance or placement experts (but only where there is a clear need for such experts to improve the functioning of the labour market) and development agents.

The Commission has a particular interest in the latter's potential for improving employment opportunities and is examining whether a greater emphasis should be given to them under the Fund.

Regional criteria

The Commission had proposed that Fund aid should be allocated according to a system giving highest priority to the regions with a serious and prolonged imbalance in employment (Greenland, the French Overseas Departments, Greece, Ireland, the Mezzogiorno and Northern Ireland) and then, in descending order of priority to the remaining regions of the Community ranked according to a synthetic index comprising GDP and unemployment data. The Council, while appreciating the intention behind such a system, considered that Community statistics are not yet sufficiently refined and comparable between Member States to permit its immediate implementation. Instead provision is to be made simply for a reserve of 40% of the budget to be set aside for eligible, priority applications from the above-mentioned highest priority regions, with the remainder of the Fund being concentrated in other areas with high and long-term unemployment and/or industrial or sectoral restructuring. Thus in the first year of the Fund's operation under the new rules, the Commission will have to fix in the Guidelines for the management of the Fund the regions conforming to this provision and in which Fund aid is to be concentrated. However, the Council has invited the Commission to continue work on a more objective method of identifying the needs of the regions of the Community and to make proposals to this effect by 1 July 1984 so that the Council may take a further decision before the end of that year.

./.

The mechanics of making applications

In future applications for Fund aid under the main section will be submitted once a year, normally before 21 October for operations beginning in the following year. In other words, applications will be submitted in a single batch, and not two, as at present. However, the submission date for applications for 1984 will be subject to transitional arrangements. The Commission is empowered under the new rules to draw up any necessary administrative measures, including those for the submission of applications under the section for innovative and evaluatory projects. It should be possible to apply a more flexible system for the introduction and examination of such applications.

The rate of Fund support will effectively remain as at present: the Fund's contribution may match the amount of the financial support for an operation provided by a public authority in a Member State. It should be noted, however, that this requirement will in future apply to all applications, including those for innovative projects. Thus the Fund's contribution may not normally exceed 50% of the eligible expenditure on an operation. Nevertheless, the existing increased rate of intervention for the regions with a serious and prolonged imbalance in employment, as mentioned above, is maintained. In these regions the Fund's contribution may equal 55% of the eligible expenditure, provided that the remainder is borne by a public authority. Profit-making bodies may apply to the Fund for support to the extent that they receive public aid for their operations, but in this case they are expected to contribute at least 10% of the cost from their own resources.

./.

Eligible expenditure

For training and resettlement operations, including the vocational rehabilitation of the disabled, all costs incurred in the running of schemes are eligible for Fund support. This covers, for example, the provision of incomes to trainees, the training of trainers, materials used and, where appropriate, accommodation or travelling costs of trainees. Capital expenditure, for example the cost of building a training centre, is not eligible, but the cost of running a course may include an element to cover the depreciation of buildings and capital equipment. The depreciation of new training centres in the regions where the higher rate of intervention applies may be accelerated, but may not take less than 6 years.

Recruitment schemes and wage subsidies

In future the Fund will be able to assist schemes to promote the recruitment into additional jobs, or the employment in projects for the creation of additional jobs which fulfil a public need, of young people under 25 or of the long-term unemployed. The additional jobs must be either stable or likely to provide further training or experience with a vocational content making it easier for the people concerned to find a stable job. The level of Fund support for recruitment and wage subsidy schemes is different to that for training and resettlement operations. Instead of paying a proportion of the actual costs, the Fund will pay a fixed amount equal to 15% of the average gross industrial wage in the Member State concerned. This amount will be regularly updated. As with support for training, the Fund's contribution must be matched by an identical (or larger) contribution from public authorities in the Member State. The increased rate of intervention for certain regions also applies to the aid for recruitment and wage subsidies, which will therefore be 16.5% in those regions.

The Commission intends to build on this first step towards a system of Fund support calculated according to flat rates. Ideally such rates would be expressed in ECU and valid for the whole of the Community. The new rules will allow the Commission to make proposals to the Council to introduce further flat rates.

Payment of assistance

The existing system of advance and final payments is retained but with some significant modifications. For the majority of applications, other than innovative schemes, an advance of 50% of the aid granted will be paid, unless otherwise requested, as soon as the Commission has taken its decision to approve an operation or when that operation is due to start, whichever is later. Normally the Commission will take its decisions on the majority of applications by 31 March of the year concerned, provided that the Fund's budget has been fixed in good time. However, the timing of the decision in 1984 will be affected by transitional arrangements.

In the case of innovative projects introduced under the separate section of the Fund, an initial advance of 30% will be paid, followed by a further advance not exceeding the first when the Member State concerned certifies that the operation has been completed. Final payments for all operations will be made after their completion and the submission of a detailed report and accounts. Any sums paid by the Fund and not used for the purpose set out in the Commission's decision must be repaid, Member States having secondary liability for such repayments owed by promoters for whom they have submitted applications. Checks may be made by Commission or national officials to verify the accuracy of reports and accounts, together with supporting material.

./.

The Fund Committee

Article 124 of the EEC Treaty provides for a tripartite Fund Committee to assist the Commission in the management of the Fund. The rules of the Committee are also under revision to enable it to carry out its tasks more effectively. The composition of the Committee - six members for each Member State, comprised of two each of employers', trade unions' and government representatives - remains unchanged. Member States will be encouraged to ensure closer and more effective consultations with the social partners on applications to the Fund.

Conclusions

The above is only a general description of the outcome of the review and a number of other provisions remain to be adopted. In particular, the Commission must now draw up its Guidelines for the management of the Fund. These will specify which of the broad range of eligible operations and categories of people are considered as particular priorities in 1984. The Guidelines will be reviewed annually and represent an important element in determining the overall shape of the Fund. They will be published in the Official Journal as soon as they are adopted by the Commission. When the Guidelines and other administrative arrangements have been finalized, the Commission and national administrations will be able to give detailed guidance to potential applicants and interested bodies on the working of the new Fund.

K. MASSON

"VOCATIONAL TRAINING IN THE EUROPEAN COMMUNITIES IN THE 1980s"

A previous article in "Social Europe" (1) described the background and contents of the Commission's Communication to the Council on vocational training strategy (2). At its meeting on 3 June 1983, the Council of Ministers (Employment / Social Affairs and Education) adopted a Resolution based on the Commission's proposals. This article describes the strategy set out in the Resolution, considers its relationship to the Commission's original ideas and looks forward to what happens now.

The centrepiece of the Council Resolution - and indeed of the Commission's propositions - is the commitment by Member States to expand and improve the vocational training of young people leaving school. To quote the Resolution :

During the next five years, taking account of the responsibilities of the two sides of industry in this area, Member States:

- will do their utmost to ensure that all young people who so wish, and particularly those without educational or vocational qualifications, can benefit over a period of at least six months and if possible one year following full compulsory education from a full-time programme involving basic training and/or initial work experience to prepare them for an occupation;
- moreover, pursue their efforts, in the context of their national policies and practices, to see that for young people without sufficient qualifications, including particularly those who are looking for work, adequate opportunities of vocational training designed to improve their skills and qualifications are available.

(1) Social Europe, test number "00"
(2) COM (82) 637 final

Though this is the most specific aspect of the Resolution, the text sets out a coherent and wide-ranging strategy for vocational training policies in the Communities for the rest of the decade. Thus it calls for action to improve women's access to training programmes, including special assistance for women living in rural areas for whom conventional training provision is often inadequate. The Resolution also highlights the position of adults lacking basic skills in an increasingly technological and knowledge-based society. And in an age where the need to create new jobs has never been greater, the Resolution also seeks ways of maximising the contribution of training to employment generation at local level. Underpinning the policy framework set out in the Resolution is a range of supporting activities to be co-ordinated by the Commission.

These include the establishment of networks of demonstration projects, to encourage innovation and enable promising new developments to be exploited systematically throughout the Community; work on the monitoring and evaluation of training programmes; and the organisation of seminars and exchanges of personnel to ensure that ideas and experience can be fully shared between and within Member States.

In its broad sweep and content the Resolution accords with the Commission's original proposals. But there have been a number of ~~introduced by the Council~~, of which two are of particular significance.

The first is that the concept of the "social guarantee" is given a much more restricted definition in the Council Resolution than in the Commission's Communication. The Commission had called for a guarantee of one year's foundation provision for all young people leaving school for work, followed by a continuing entitlement to a second year of more advanced training to be taken before the age of 25. The Council Resolution talks of a minimum guarantee of only 6 to 12 months' foundation provision, and though Member States have agreed to do their best to make additional training opportunities available to young people, they have not accepted a specific commitment to a second year under the "social guarantee". In this sense the Council has restricted itself to the policy guidelines previously set out by the European Council; it has chosen not to progress further. The second major change, which the Commission welcomes, is that the Council Resolution spells out rather more clearly the action programme to be undertaken at Community level in support of the policy orientations set out in the text.

at least at this stage

There have been numerous other changes, mostly of detail, of which perhaps two merit brief mention. The first is the deletion of any reference to the training needs of older workers. The second is the disappearance of the reference to education/training leave. While fully accepting and sharing the Council's wish to give priority to the initial training needs of young people, the Commission is also convinced that thousands of older workers - such as those adversely affected by industrial restructuring - need assistance. Thus the balance of the Community strategy may need to be re-examined in due course.

The Resolution of 3 June 1983 represents the first comprehensive statement of the Communities' strategy on vocational training since the pioneering Council Decision of 2 April 1963. Through it the Member States have asserted their political will to work together, with the support of the Commission, to meet the complex economic, social, industrial and technological challenges of the 1980s. In a real sense, however, the Resolution is not an end but a beginning. It is now the Commission's particular responsibility to co-ordinate action to implement the Resolution, and especially to ensure that the ideas and experiences gained through the programme of demonstration projects are disseminated and used as widely as possible. Future articles in "Social Europe" will report on progress.

Clive Norris

Un pas en avant

Que les nouvelles technologies de l'information - informatique, robotique, bureautique, télématique, etc. - soient un thème récurrent dans une stratégie communautaire visant à renforcer la compétitivité de l'industrie européenne - qui pourrait en douter au vu des programmes décidés récemment par le Conseil, par exemple en matière de Recherche-Développement (ESPRIT). Reste que les efforts entrepris çà et là en matière industrielle ne peuvent pas ne pas prendre en compte l'impact social de ces nouvelles technologies - sur l'emploi et les conditions de travail en premier lieu, mais aussi dans le domaine crucial des ressources humaines. C'est dans ce contexte que le Conseil vient d'adopter une résolution sur les nouvelles technologies de l'information et la formation professionnelle dégageant ainsi le cadre pour un ensemble d'actions au niveau communautaire pour la période 1983-1987 (1).

Avant même que de présenter dans leurs grandes lignes les initiatives communautaires qui seront mises en oeuvre, il importe, fut-ce brièvement, de préciser la raison d'être de cette résolution. Le point de départ en est donné tout à la fois par un constat et une interrogation :

- le constat est simple, sinon brutal: d'ores et déjà la révolution électronique affecte profondément les systèmes de production et plus généralement l'ensemble de la sphère sociale tout en offrant, faut-il le souligner, des possibilités importantes de développement industriel. Tant sur le plan quantitatif que qualitatif ces technologies bouleverseront les méthodes et les structures de production ainsi que le volume de la main-d'oeuvre et les niveaux de qualification. Il est donc fondamental d'engager, sinon de renforcer, un processus très large d'ajustement, tout particulièrement par l'intermédiaire de la formation professionnelle initiale et continue dont les programmes doivent être élaborés en vue de traduire les compétences techniques - et sociales - qui sont et seront de plus en plus exigées.
- l'interrogation est d'abord et avant tout une incertitude: elle tient en fait qu'il n'y a pas de déterminisme technologique absolu - en d'autres termes que les qualifications professionnelles ne sont pas directement et étroitement déterminées par les innovations techniques. Plus généralement, on peut

(1) COM(82) 296 final, JO n° C

affirmer que les relations entre les contenus d'emploi, présents et plus encore à venir, sont indirectes et complexes - introduisant ainsi une marge d'incertitude (certains diront: de liberté) qui rend difficile sinon illusoire la recherche d'une adéquation parfaite entre l'évolution qualitative des emplois et donc des qualifications et de la formation.

Cette introduction ne serait pas complète si l'on ne tenait pas compte au départ de la position particulièrement vulnérable de certains groupes de travailleurs - plus directement affectés par le changement technologique. Bien évidemment on songe ici aux travailleurs non qualifiés - des femmes et des immigrés surtout - dans le secteur des services marchands (banques, assurances, etc.) ou de l'industrie où les percées de la bureautique et de la robotique se traduisent entre autre par des risques élevés de chômage. On songe aussi aux jeunes, chômeurs ou non, dont les qualifications sont soit insuffisantes, soit inadaptées pour leur permettre de s'insérer avec succès dans des emplois qualifiants. On songe enfin à la contribution nécessaire de la formation au renforcement du tissu industriel, tout particulièrement pour ce qui concerne les petites et moyennes entreprises cherchant, grâce aux applications des nouvelles technologies, à moderniser leurs processus de production.

D'où la résolution du Conseil relative à la formation professionnelle dans le domaine des nouvelles technologies de l'information. Le "noyau dur" de cette résolution, qui s'articule étroitement avec celle adoptée par le Conseil joint du 3 juin 1983 (Affaires sociales, Travail, Education) sur "Les politiques de formation professionnelle dans la Communauté européenne pour les années 80", est constitué par l'invitation adressée à la Commission de mettre en oeuvre un réseau de projets de démonstration visant à encourager le transfert des expériences et des innovations prometteuses en vue, ce faisant, de contribuer à aider les Etats membres dans la formulation et le développement de leurs politiques.

Nul doute que les termes "projets de démonstration" et "réseaux" méritent quelque explication - et ce d'autant plus qu'il s'agit là d'un mode d'action au niveau communautaire déjà mis en oeuvre, par exemple, dans le cadre du programme de projets pilotes pour la transition des jeunes de l'école vers la vie active⁽¹⁾.

- démonstratif - ces projets doivent l'être tant de par leur contenu que de par leur approche sur le terrain de la formation. Il s'agira, en d'autres termes, de favoriser l'émergence de nouvelles actions de formation qui, quels que soient le ou les publics touchés (jeunes, travailleurs qualifiés, femmes, cadres des PME, responsables syndicaux, etc.) contribuent à identifier les meilleures pratiques de formation: il ne s'agit donc pas, ce faisant, de répéter ou de multiplier les actions déjà engagées dans les Etats membres, mais bien plutôt de mettre l'accent sur des innovations concrètes en matière de formation.
- organisés en réseaux, c'est à dire, en y soulignant la dimension communautaire, sous la forme d'un ensemble organisé d'opérations sur le terrain visant en tant que tel à maximiser les enseignements et les expériences acquises à ce titre. D'où l'importance qui sera donnée au sein de ce réseau de projets à tout ce qui relève de l'échange et de la diffusion des informations, aux visites réciproques entre les équipes responsables de ces différents projets - bref à tout ce qui peut favoriser une meilleure diffusion des connaissances.

Il importe ici d'insister sur le point suivant: il ne s'agit pas, en mettant en oeuvre ce réseau de projets de démonstration, de constituer un système fermé et qui de plus se suffirait à lui-même. Il faut voir dans cet ensemble organisé un élément incitateur et catalysateur qui, comme la résolution du Conseil le précise, vient compléter et soutenir les efforts entrepris par les Etats membres. C'est la raison pour laquelle tout le processus d'identification et de sélection des projets, mais aussi l'animation et l'évaluation de ceux-ci seront engagés en étroite collaboration avec les Etats membres. C'est la raison aussi pour laquelle en mettant l'accent sur la dimension locale des projets, sur les liens de ces derniers avec leur environnement socio-économique, il est important que les partenaires sociaux soient impliqués dans la conception comme dans le suivi des différents projets - en soulignant d'ailleurs que la dimension "formation" est un des facteurs à prendre en compte dans tout ce qui relève, ou devrait relever du processus de négociation et/ou de consultation relatif à l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises.

Reste enfin à souligner deux points, ou plutôt deux coïncidences qui n'en sont pas à dire vrai :

- le même Conseil Social est, le 2 juin 1983, convenu dans le cadre du réexamen du Fonds Social Européen que le concours du Fonds peut être octroyé en faveur d'actions spécifiques pour la mise en oeuvre de projets ayant un caractère novateur - les projets de démonstration relatifs à la formation professionnelle et aux nouvelles technologies de l'information relèvent sans aucun doute de ces dispositions comme d'ailleurs le souligne la résolution du Conseil;
- réunis pour ~~so~~^{leur} part le 2 juin 1983, le Conseil et les Ministres de l'Education ont adopté une résolution relative à l'introduction des nouvelles technologies de l'information dans l'éducation: complémentaire à plus d'un titre de la résolution qui fait l'objet de cet article, ce texte ouvre le champ à un certain nombre d'initiatives au niveau communautaire dans les domaines prioritaires d'intérêt commun tel que la formation des enseignants et des formateurs, l'insertion pédagogique des nouvelles technologies, etc.. ~~Nous~~ y reviendrons très certainement dans un prochain article.

Une résolution ne constitue pas un point d'arrivée - bien au contraire. Face au changement technologique et aux restructurations industrielles qu'il entraîne, il est indispensable d'élargir les contenus de formation initiale et continue. Au-delà des ajustements à court terme liés aux besoins immédiats du marché du travail, il importe de dégager les grands axes d'une formation qualifiante intégrant ces nouvelles technologies - au risque sinon d'en devenir les victimes passives. En ce sens la résolution du 2 juin est un point de départ pour une action concertée, sous tendue par des initiatives communautaires.

A. KIRCHBERGER

PROGRAMME OF ACTION ON HEALTH AND SAFETY AT WORK

The concern for health and safety at work found expression in the adoption by Council in 1978 of a programme of action concerned with this area. This programme has given rise to a number of important actions in particular concerned with the protection of workers from the risks associated with dangerous agents. A general or framework directive has been adopted by Council which is intended to cover the exposure of workers from physical, chemical and biological agents at work and based on this directive two individual directives have now been adopted by the Council.

1. Introduction

The three Treaties creating the European Communities (Coal and Steel, Euratom and Economic Community) which were signed in the 1950s all proclaimed the need to achieve better health and wellbeing for the citizens of the Member States and particular attention is devoted to the health and safety of workers.

Throughout the years following the signing of the Treaties a number of important but individual actions have been taken by the Communities with a view to protecting the health and safety of workers. One such action took place in 1974 when the Council of Ministers decided to strengthen these activities by establishing a committee entitled the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work. This has a tripartite composition: two members from Government, two from employers and two from workers; making a total of six members for each Member State. This Committee had as one of its tasks the development of health and safety measures that are required by today's industrial society. Such society brings with it both benefits as well as risks and these risks bear both upon people working in factories and workplaces as well as those in areas outside. In today's world the population in general is becoming more aware of these direct and indirect dangers.

Modern developments in today's industrial society in the technical area and in the production process require constant supervision and sometimes involve the implementation of strict measures which themselves involve workers. It is therefore the task of those who are responsible to recognise this complex of problems and to take action to diminish risks to the minimum by increasing workers' safety and health such that the dignity of man at work is maintained and improved.

These elements and others like them form the basis of an action programme which was developed by the Commission following consultation with the Advisory Committee and which was adopted by the Council of Ministers in 1978. This action

programme figures among a range of important and somewhat similar activities currently undertaken by the Commission. It represented a major step forward in furthering the protection of workers and laid down the basis for a common policy aimed at increasing the protection of more than 100 million workers' health and safety throughout the ten Member States. This programme contained 14 actions covering 4 main areas of activity, namely:

- accident and disease aetiology connected with work - research;
- protection against dangerous substances;
- prevention of the dangers and harmful effects of machines; and
- monitoring and inspection - improvement of human attitudes.

The actions contained in this programme have led to several important initiatives being taken at Community level, the most important of which were concerned with the adoption of the directive on the protection of workers from risks related to exposure from physical, chemical and biological agents at work, and to individual directives based on this directive dealing with lead and asbestos.

2. PROTECTION AGAINST DANGEROUS AGENTS

Before the Industrial Revolution began life centred on the villages and the main occupations were thus closely related to agriculture. The Industrial Revolution resulted in a significant change in the social and economic structure of society. Workers were drawn from the land to the new factories which were springing up. This Industrial Revolution brought with it its dangers to the safety and health of workers and there was an awareness created of the dangers resulting from machinery and from other causes of accidents. The changes in society, coupled with those resulting from an increasing use and discovery of new chemicals and processes, resulted in both an increase in the numbers of persons exposed and an increase in the levels of exposure.

The first case controlled study which pinned down a cause effect relationship due to chemical agents dates from this era when Percival Pott in 1775 drew attention to soot as a cause of scrotal cancer in chimney sweeps. However, it is interesting to note that Paracelsus described in 1551 a malady of the lungs which attacked and killed in the prime of life the Schneeberg miners. Agricola in 1556 ascribed this disease to the inhalation of dust. It took, however, 300 years for this to be recognised in 1879 by Haerting and Hesse as a malignant disease.

The recognition of cause and effect relationships for chemical agents has been at times difficult to demonstrate because of the fact that new jobs and new exposures come into being as others cease to exist. Nevertheless, many

chemicals have been identified as being hazardous to the health and man by epidemiological studies carried out since the Industrial Revolution began.

While in most Member States the measures to control accidents are fairly well developed, this has not always been the case as regards exposure of workers to chemical, physical and biological agents at work. The existing legislation is somewhat disparate and to encourage Member States to enact legislation to give the maximum amount of health protection against such agents the Commission proposed a Council directive which was subsequently adopted on 27 November 1980 on the protection of workers against the risks connected with exposure to chemical, biological and physical agents at work.

This is a broad "framework" directive which should result in all Member States following a similar path in the future. This directive sets out two objectives:

- the elimination or limitation of exposure to chemical, physical and biological agents and the prevention of risks to workers' health and safety;
- the protection of workers who are likely to be exposed to these agents.

The directive requires the Member States to take short and longer term measures; it also foresees the adoption by Council of individual directives laying down limit value(s) and other specific requirements for named agents.

The short term measures require that within three years appropriate information be provided to workers and/or their representatives concerning the health risks due to asbestos, cadmium, lead and mercury, and within four years appropriate surveillance be set up of the health of workers exposed to asbestos and lead.

The longer term measures apply when a Member State adopts provisions concerning an agent. In order that the exposure of workers to agents is avoided or kept at as low a level as is reasonably practicable, Member States should comply with a set of requirements, but in doing so they have to determine whether and to what extent each of these requirements is applicable to the agent concerned. Some of the most important of these requirements are:

- limitation of use at the place of work;
- limitation of the number of workers exposed;
- prevention by engineering control;
- establishment of limit values and of sampling and measuring procedures, and methods for evaluating results;

- protection measures involving the application of suitable working procedures and methods;
- collective and individual protection measures, where exposure to agents cannot be avoided by the other means, as well as hygiene measures;
- emergency procedures for abnormal exposures;
- information for workers;
- surveillance of the workers' health.

In addition further more specific requirements are laid down for a list of eleven substances. These are:

- provision of medical surveillance of workers by a doctor prior to exposure and thereafter at regular intervals;
- access by workers and/or their representatives at the workplace to the results of ambient and biological (collective) exposure measurements;
- access by each worker concerned to the results of his own biological tests indicating exposure;
- information of workers and/or their representatives at the workplace of cases where the limit values are exceeded, of the causes thereof and of the measures taken to rectify the situation;
- access by workers and/or their representatives to appropriate information to improve their knowledge of the dangers to which they are exposed.

The directive also requires the Member States to consult the social partners when the above requirements are being established.

3. PROTECTION AGAINST SPECIFIC AGENTS

1. LEAD

Industrial use and consumption of lead is considerable and in recent years traditional consumers have been supplemented by new users such as the plastics industry. Hazardous exposure to lead, therefore, occurs in many occupations, but the type of exposure can vary considerably.

In lead-mining lead absorption occurs through the alimentary tract whereas in lead smelting the lead dust produced during crushing and dry grinding operations is absorbed through the lungs as is the case from lead fume and lead oxide encountered in operations concerned with blast furnace reduction and refining. Examples of other types of exposure include demolition of steel structures such as

bridges and ships that have been painted with lead-based paints and from exposure in the battery and accumulator industries, glass industry, paints and varnishes, potteries, printing, publishing and allied industries and in wire works.

Lead is a well-known toxic which produces a great variety of symptoms and signs but in which full-blown poisoning has now become relatively unusual. Most of the symptoms and signs range between impaired health and definite disease of moderate severity.

There are three kinds of clinical effects often demonstrated:

- (a) those of early poisoning;
- (b) those associated with more prolonged and severe poisoning;
- (c) those of a chronic nature.

The signs of early poisoning relate to effects on the activity of certain body enzymes and on the blood and blood forming tissues and the symptoms relate to a falling off in general health with fatigue, sleeping disturbance, headache, digestive disorders, etc.

As the level of lead increases so does the severity of the signs and symptoms and there may be effects on the gastro-intestinal tract and the nervous system. There are thus typical signs such as paralysis of certain muscles, intestinal colic with very intense periodic cramps and serious manifestation of effects on the brain may occur.

Lead poisoning arises from the body's incapacity to cope with an increased absorption of lead and there are many conditions which influence this. The most important of these is the route of absorption, and when this is by the lungs the size of the particles of lead is of considerable significance. Also of importance is the type of lead compound since the solubility of different compounds in water and biological fluids varies considerably.

The many factors that go towards producing lead poisoning were given careful consideration by the Commission and were put forward in a proposal for a directive for the protection of workers exposed to lead which was adopted by the Council on 28 July 1962. The provisions contained in this directive cover:

- regular lead in air monitoring;
- biological monitoring;
- clinical examinations;
- limit values;

- hygiene measures; and
- the participation and information of the workers.

2. ASBESTOS

Asbestos was first used in Finland about 2500 BC to strengthen clay pots. In classical times the indestructable shrouds in which the ashes of the eminent were preserved were woven from asbestos. Its use in lamp wicks has continued through the ages up to the present times. The word "asbestos" comes from the Greek meaning inextinguishable or indestructable.

The modern asbestos industry dates from 1880 when the large chrysotile asbestos deposits in Canada and the USSR were first exploited. The initial stimulus came from the cotton industries of Lancashire and France to produce indestructable fibres and improved materials for certain industrial uses.

Asbestos is a term used to describe naturally occurring fibrous silicates and there are two main types, chrysotile and the amphiboles. The latter term comprises amosite, anthophyllite, crocidolite, tremolite and actinolite.

The properties which have made the minerals so valuable have been its relative cheapness, its resistance to abrasion and heat, its fibrous nature and the large surface area and its tensile strength and flexibility.

The industry has expanded rapidly especially since the Second World War until recent times. Over 3,000 uses for asbestos have been described and most of the material goes into asbestos cement products such as roofing sheets, wall boards, pipes and pressure pipes.

Asbestos is associated with a number of specific diseases including a form of fibrosis of the lung (asbestosis), cancers of the lung and cancers of the abdominal tract.

The first description of asbestosis was in 1899 and no more than a few cases were recorded until the early 20s. In the early 30s asbestosis was shown to be a major cause of disability in workers in the asbestos textile industry in the U.K., the U.S.A. and subsequently in other countries. The disease even under bad dust conditions may take 5 to 10 years to appear and it is then progressive.

Two types of cancer of the lungs can be recognised, the first due to bronchial cancer and the second due to mesothelioma.

As regards bronchial cancer an association between asbestos and bronchial cancer was discovered in the mid 1930s and an excess risk was firmly established in 1955 in asbestos

textile workers. Cigarette smoking is an important factor in the production of bronchial cancer in those exposed to asbestos.

Mesotheliomas are cancers which spread over the surface of the lung (pleura) and which may also occur in the abdominal organs (peritoneum). In the last few years this previously rare tumour has been increasing in incidence. Its association is with asbestos exposure and particularly with crocidolite exposure. The interval between the initial exposure to the dust and the development of the tumours is usually more than 15 years. Smoking has not been shown to be a contributory factor. Not every case of mesothelioma can be traced to asbestos exposure.

As regards gastro-intestinal cancers excess deaths have been reported in groups exposed to mixed asbestos dust.

Asbestos fibres may be released into the air at all stages in the manufacturing process of asbestos containing products and in the dumping of waste. The risks are highest where the dust contains the largest number of fine diameter fibres. The lower the levels of dust produced the lower the risk of producing asbestos related disease and therefore the prevention of dust production and its effective control at the site of production is the basis of measures aimed at limiting the effects of asbestos.

To this end the Commission proposed to the Council a directive on the protection of workers from the risks related to asbestos at work. This directive was approved for adoption by the Council of Employment Ministers on 2 June 1983. This directive is aimed at protecting the health of many thousands of workers who are exposed to asbestos as a result of their employment. Because many workers are exposed only infrequently or occasionally to asbestos, as for instance in the construction industry, the directive contains action levels for exposure below which certain of the provisions of the directive do not apply.

The directive covers all types of asbestos but sets a lower limit value for crocidolite at 0.5 fibres/cm^3 as opposed to 0.1 fibres/cm^3 for the other fibres. These limits represent upper limits of permitted exposure as determined by personal air sampling techniques and there is a requirement to reduce the exposure of workers to as low a level as is reasonably practicable by means of technical measures, and, where appropriate, individual respiratory protective equipment.

There is a requirement for employers to notify the responsible authority of the Member State of the use of asbestos and they have to compile a register of exposed workers. The registers have to be kept for at least thirty years following the end of exposure. Assessments of workers' health also have to be made available.

As concerns the diseases of asbestosis and mesothelioma which are usually associated with asbestos, Member States have to keep registers of recognised cases.

Other requirements of this directive include a ban on the application of asbestos by means of the spraying process, special provisions concerning demolition work involving asbestos, hygiene measures of a general and specific nature, and measures to ensure that the workers and their representatives receive adequate information, in particular on the potential risks and precautions to be taken. This directive has to be introduced into the legislation of Member States by 1 January 1987 and for the activities associated with mines by 1 January 1990.

This directive thus represents a major step forward in increasing the protection of the health of many thousands of workers exposed to asbestos throughout the European Community.

4. CONCLUSIONS

The programme of action of the European Communities on safety and health at work has resulted in several important initiatives being undertaken.

In view of the success of the first action programme on safety and health at work the Commission has now proposed a second programme which builds on and extends the actions provided for in the first programme. This new programme which it is expected will be adopted by the Council in 1983 covers the areas of protection against dangerous agents, ergonomic measures, protection against accidents and dangerous situations, organisation, training and information, statistics and research and cooperation. The programme provides for a continuation of the work already in progress and for certain new actions which reflect the changed needs and concerns of today's society.

DEUXIEME PARTIE

ANALYSES, DEBATS, ETUDES

VERGLEICHENDE STUDIE ZUR EFFIZIENZ VON ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGS- POLITISCHEN MASSNAHMEN IN VIER LÄNDERN DER GEMEINSCHAFT

Diese hochaktuelle Studie wurde von der Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit an der Freien Universität Berlin unter der Leitung von Prof. M. BOLLE erstellt. Sie ist die zweite im Rahmen des Forschungsschwerpunktes der Kommission zur Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen. Die Studie beschränkt sich auf die Länder Dänemark, Frankreich, BR Deutschland und Vereinigtes Königreich, die zu Beginn der 80er Jahre sehr unterschiedliche Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken verfolgt haben.

Ziel der Studie ist es, für die 4 Länder eine Synopse der vorliegenden wissenschaftlichen Beurteilungen zur Effizienz von nationalen und regionalen Beschäftigungsmaßnahmen zu erstellen. In 4 großen Abschnitten werden dargestellt: eine Synthese der Politiken und ihrer Wirkungsweise, sehr detaillierte länderspezifische Analysen der finanziellen Auswirkungen und anvisierten Beschäftigungseffekte, eine Beschreibung und synoptische Darstellung der Politikmaßnahmen, ein ausführliches Literaturverzeichnis.

Die Politikprogramme in den 4 Ländern sind systematisch behandelt worden nach:

- Analytik und Empirie wirtschaftspolitische Strategien
- Erhöhung des Angebots an Arbeitsplätzen
- Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens
- Anpassungs- und Bildungsmaßnahmen
- Maßnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung (für Frankreich und Deutschland)

Die Autoren beschreiben sowohl zentrale Kontroversen als auch gesicherte Erkenntnisse in den einzelnen Ländern über die Wirkung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitiken. Internationale Vergleiche sind aufgrund der unterschiedlichen nationalen Bedingungen noch problematischer als nationale Evaluierungsstudien. Da bisher international vergleichende Studien zur Evaluierung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik kaum vorliegen, schien den Autoren der Rückgriff auf traditionelle wohlstandsökonomische Analysen bzw. Verfahren der Kostennutzenanalyse hilfreich. Allerdings ersetzt die argumentative Verknüpfung oft die exakte quantitative Bestimmung. Kriterien für die Bewertung der verschiedenen Politikprogramme sind: Beschäftigungswirkung im Sinne von Schaffung neuer Arbeitsplätze und dem Erhalt bestehender Arbeitsplätze; Einfluß auf die soziale und materielle Sicherung; Allokationswirkungen im Sinne möglichst effizienten Einsatzes von Arbeitskräften; Verteilungswirkungen; integrative Wirkungen durch Eingliederung marginaler oder benachteiligter Bevölkerungsgruppen; gesellschaftspolitische Wirkungen durch verstärkte Partizipation und größere individuelle Wahlmöglichkeiten.

Selbstverständlich kann die vorgelegte Bewertung der einzelnen Arbeits- und beschäftigungspolitischen Instrumente nicht sämtliche Zielorientierungen gleichwichtig ausloten. Im Vordergrund stehen die Wirkungen auf den Beschäftigungsgrad, oft sind auch Wirkungen auf Allokation und Verteilung bewertet. Eher knapp sind dagegen die Hinweise zur sozialen Sicherung, zur integrativen Wirkung und zur gesellschaftlich-politischen Dimension.

Die Unterschiede in den Politikentwürfen der hier behandelten Länder sind offensichtlich. Frankreich, aber auch Dänemark setzen im Vergleich zum Vereinigten Königreich und zur Bundesrepublik Deutschland stärker auf eine beschäftigungsorientierte, expansive Haushaltspolitik. In der BR Deutschland wird dagegen die notwendige Konsolidierung der öffentlichen Haushalte stärker betont; im Vereinigten Königreich ist die Beschäftigungspolitik strikt auf mittlere Sicht mit dem Ziel angelegt, den Beschäftigungsgrad durch Pressuren der Inflationserwartungen zu erhöhen.

In allen behandelten Ländern sind Systeme aktiver Arbeitsmarktpolitik mit unterschiedlichen Schwergewichten eingerichtet. Das Vereinigte Königreich setzt zu Beginn der 80er Jahre überwiegend auf angebotsorientierte Maßnahmen der beruflichen Erstbildung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Jugendlicher und verzichtet damit auf Erfahrungen der 70er Jahre, in denen Lohnkostensubventionen und Förderungsmaßnahmen der beruflichen Flexibilität eine größere Rolle gespielt hatten. Dagegen spielen Lohnkostensubventionen und zeitlich begrenzte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auch zu Beginn der 80er Jahre in Dänemark, Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland eine erhebliche Rolle. In der Bundesrepublik Deutschland liegen darüber hinaus umfangreiche und durchaus ermutigende Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammen für Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote sowie Maßnahmen zur Förderung der Mobilität und Flexibilität der Arbeitskräfte vor. Die Bewertungen zeigen, daß eine konventionelle Ausrichtung von Lohnkostensubventionen erhebliche Mitnahme- und Verdrängungseffekte mit sich bringt. Sie scheinen daher zur dauerhaften Erhöhung des Beschäftigungsgrades wenig geeignet. Jedoch sind alternative Konzepte mit größerer Durchschlagskraft entwickelbar. Ähnliches gilt auch für zeitlich begrenzte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen; sie müßten jedoch stärker als bisher mit Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Qualifikation verbunden werden. Sehr viel stärker als bisher müßten der private Bereich eingebunden und die am Arbeitsmarkt benachteiligten Arbeitskräfte vorrangig anvisiert werden.

Arbeitszeitpolitiken spielen, darauf weisen die Autoren nachdrücklich hin, mit unterschiedlichem Schwergewicht in allen hier behandelten Ländern eine Rolle. Die vorgenommene Bewertung zeigt, daß - mit unterschiedlicher Intensität in den einzelnen Ländern - auf Maßnahmen zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht verzichtet werden kann. Als konträre Frage behandelt die Studie das Niveau der Einkommen unselbständig Beschäftigter im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzungen. Daran entscheidet er sich, inwieweit dieser Ansatz in die wirtschaftspolitische Strategie eingefügt werden könne. Besonders ausführlich behandelt die Studie schließlich die qualifikatorische Anpassung des Angebots auf dem Arbeitsmarkt an die Nachfrage. Gemeint sind Ausbildung, Umschulung und Weiterbildungsprogramme

in ihren verschiedenartigsten Formen. Solche Maßnahmen wurden bereits in Zeiten mit geringer Arbeitslosigkeit bzw. Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in allen Ländern entwickelt. Konzipiert wurden sie oft als sogenannte "Humankapitalinvestition" zur Erleichterung der Anpassung an den technologischen Fortschritt bzw. zur Steigerung von Innovationen. Seit Mitte der 70er Jahre wandelte sich ihre Funktion: es standen nun weniger bestimmte Mangelqualifikationen aus der Sicht der Unternehmen im Blickpunkt des Interesses als vielmehr die Vermittelbarkeit bestimmter "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes, wie Jugendliche, Personen ohne Schulabschluß, Langzeitarbeitslose und Frauen.

Die Autoren konstatieren bezüglich der Wirkungsweise dieser Programme auf die Arbeitslosigkeit eine Desillusionierung. Denn die Vermittlungschancen solcher Arbeitnehmergruppen hängen besonders stark von den konjunkturellen Bedingungen ab. Freilich könnten sich die individuellen Beschäftigungsmöglichkeiten stark verbessern. Ferner habe der Ländervergleich gezeigt, daß eine Verknüpfung der Qualifikationsanstrengungen mit "on the job training" in Form von Betriebspraktika vorteilhaft sei. Die Beschäftigungsquote von Absolventen der entsprechenden Kurse sei im Vergleich zu Kontrollgruppen signifikant höher. Gleichzeitig weist die Studie auf die Mitnahmeeffekte solcher Maßnahmen hin. Sie würden vor allem durch die Substitution älterer Arbeitnehmer durch jüngere Betriebspraktikanten hervorgerufen. Maßnahmen, die diese Mitnahmeeffekte erschweren, wie Kündigungsschutzvereinbarungen oder Übernahmegarantien, seien daher zu empfehlen. Wie die französischen und britischen Beispiele zeigen, treten dabei allerdings große Kontrollprobleme auf.

Abschließend geben sich die Autoren der Untersuchung relativ optimistisch: sie meinen, daß ihre Forschungserfahrungen - unter Beachtung nationaler Besonderheiten - der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wertvolle Hinweise geben können. Auch die unverkennbar noch vorhandenen Forschungsdefizite seien auffüllbar. Eine angemessene Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zur Wiedergewinnung von Vollbeschäftigung sei als Silberstreif am Horizont erkennbar. Ob freilich die Rationalität politischer Entscheidungen der Rationalität wirtschaftswissenschaftlicher Forschungen folge, stehe auf einem anderen Blatt.

La gestion prévisionnelle de l'emploi au travers
d'études réalisées pour la Commission

Sur fond de crise - taux de chômage élevé, bouleversement des structures productives - de profonds changements s'opèrent dans le domaine de l'emploi : redéfinition des contenus d'emploi ainsi que des besoins de formation, suite à l'introduction de nouvelles technologies dans les processus de travail notamment; remise en cause de l'organisation du travail. Parallèlement, les restructurations industrielles posent avec acuité les problèmes de la mobilité professionnelle et géographique de la main-d'oeuvre. Dans ce contexte, la Commission estime que seule une approche prévisionnelle des problèmes du marché du travail serait à même de permettre au dit marché de jouer pleinement son rôle. La résolution du Conseil du 27 juin 1980 sur les orientations de la politique communautaire du marché du travail en fixe les niveaux d'application : "cette approche prévisionnelle doit, d'une part, être mise en oeuvre au niveau régional et, le cas échéant, au niveau local. D'autre part, l'utilisation des méthodes de gestion prévisionnelle au niveau des entreprises doit être encouragée."(1). Dans le but de préciser la notion de gestion prévisionnelle de l'emploi et de cerner les problèmes y afférents, la Commission, suite à la résolution du Conseil, organise en 1980 trois séminaires. Les études réalisées parallèlement pour la Commission ("la gestion prévisionnelle de l'emploi (GPE) au niveau local", "la GPE dans les petites et moyennes entreprises", "le rôle des services publics de l'emploi dans la promotion de la GPE", et "la GPE dans les grandes entreprises") répondent aux questions que pose un tel sujet.

.../...

(1) J.O.C.E. n° C 168/1 du 8.7.1980.

1. Etude de cas de GPE au niveau local en Irlande, en France, en République Fédérale d'Allemagne et au Royaume-Uni

A partir d'études de cas de gestion prévisionnelle de l'emploi (GPE) au niveau local dans quatre Etats membres de la Communauté : Irlande, France, République Fédérale d'Allemagne et Royaume-Uni, illustratifs à leurs yeux des multiples aspects de la "GPE" au niveau local, les auteurs vont tenter de préciser la notion de GPE au niveau local.

En premier lieu, estiment-ils, rien ne permet d'assimiler les expériences de planification de l'emploi au niveau local à des exercices économétriques de prévision d'emploi. Elles s'en distinguent fondamentalement, ne serait-ce que par les objectifs qu'elles se sont assignés, à savoir :

- encourager la création d'emploi par l'entremise des petites et moyennes entreprises;
- encourager la création d'activités et le développement des zones urbaines;
- actions de reconversion dans le cadre de licenciements et de fermetures d'entreprises;
- susciter de nouveaux investissements et de nouveaux emplois;
- soutien aux industries et firmes en déclin;
- veiller à satisfaire les besoins de qualification de l'économie locale;
- accroître "l'employabilité" des groupes désavantagés sur le marché du travail (par exemple les minorités ethniques);
- promouvoir la formation et l'expérience professionnelle des jeunes.

.. / ...

Cependant, aucune des initiatives ne couvrent la totalité de ces objectifs. En effet, la plupart d'entre elles se sont concentrées sur un ou deux aspects du développement économique ou/et de la formation, dont le St Helenstrust dans le Nord-Ouest de l'Angleterre (Trust constitué en 1978 par la firme Dilkington Knothen Ltd et qui a pour objet l'aide sous diverses formes à la création d'entreprise) et l'Arbeitslosencentrum (centre de chômeurs) à Hanovre (créé à l'initiative de la ville et l'office de l'emploi, son objet est l'information et la formation) en sont les parfaits exemples. Font figure d'exception, les expériences des comités locaux de l'emploi d'Apt et du Trego en France. Dans ces cas, les objectifs s'inscrivent dans le cadre plus large de la planification économique locale.

En second lieu, poursuivent les auteurs, toutes les expériences ont été impulsées par le milieu local; le niveau central intervenant peu, si ce n'est par l'intermédiaire de ses services compétents, pour la mise en oeuvre des mesures de politique de l'emploi. Tel est le cas par exemple du plan de formation des jeunes au Royaume-Uni. En République Fédérale d'Allemagne, les faits montrent qu'en dépit de l'existence d'une représentation tripartite au sein de l'Office fédéral de l'emploi, l'implication des partenaires sociaux au niveau local est très variable. Outre que dans certains cas, les principaux acteurs ont pu être des institutions d'entre-aide, éducatives ou des groupes de chômeurs. Contrairement à la situation qui prévaut en Irlande où les partenaires sociaux n'ont qu'un rôle consultatif; en France, l'implication des partenaires sociaux est très étroite, le plus souvent sous la direction des élus locaux, ce, du fait de la politique actuelle du gouvernement français. Au Royaume-Uni enfin, le secteur privé est à l'origine de la majorité des initiatives. De surcroît, les expériences ont fait preuve d'un grand programmatisme. C'est ainsi que furent utilisées différentes définitions du marché du travail au gré des objectifs particuliers. (dans certains cas, les limites arrêtées ont correspondu aux zones de compétence administrative des agences de l'emploi).

.../....

076

En tout état de cause, concluront entre autres les auteurs, le point critique de la gestion prévisionnelle de l'emploi réside dans l'assentiment des partenaires sociaux au projet initial de gestion de l'emploi, ce qui signifie en d'autres termes que, les objectifs définis, ceux-ci obtiennent l'agrément des partenaires sociaux. Toutefois, précisent les auteurs, les objectifs ne sauraient être déterminés hors de toute situation concrète, autrement dit, sans référence à un milieu local particulier.

2. La gestion prévisionnelle de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises : étude de monographies d'entreprises en Irlande, en France, en République Fédérale d'Allemagne et au Royaume-Uni

Existe-t-il des potentialités de développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi (GPE) au sein des petites et moyennes entreprises ? A cette question, les auteurs répondent positivement, au terme des 93 interviews passées auprès d'entreprises du secteur manufacturier et des services occupant entre 50 et 1000 salariés et localisés dans diverses régions d'Irlande, de France, de République Fédérale d'Allemagne et du Royaume-Uni. Les auteurs considèrent comme pratiquant une gestion prévisionnelle de l'emploi toute entreprise disposant d'un plan de production à court ou moyen terme (4 à 5 ans), en termes de marché-produit, incluant tout changement technologique (1er critère), pour autant que ces prévisions, retranscrites en termes organisationnels, donnent lieu à une estimation des besoins requis en personnel, globalement et par fonction (2ème critère). Parallèlement, qu'il ait été procédé régulièrement à une évaluation des ressources en main-d'oeuvre, compte tenu des mouvements de personnel "naturels" : départs en retraite, démissions.. (3ème critère), formalisée par un plan de personnel (4ème critère), lieu d'arbitrage entre ressources en main-d'oeuvre, besoins de formation et recrutement externe. Toutefois, une telle démarche ne saurait être effective que si le processus itératif décrit a été répété plusieurs fois (5ème critère).

.../...

En effet, les résultats de l'étude montrent qu'un peu plus de la moitié des entreprises enquêtées ont vocation planificatrice, entre 2/3 et 1/3 selon les pays. En général, les entreprises identifiées comme pratiquant la "GPE" font preuve d'une plus grande souplesse d'adaptation aux fluctuations de la demande. Ainsi, en Allemagne fédérale, les entreprises planificatrices en cas de fléchissement de leurs activités réduisent la durée du travail et, si nécessaire, ont recours au chômage partiel. Dans tous les cas, elles utilisent en plus grand nombre que les entreprises non planificatrices les contrats à durée déterminée. Comportement que l'on retrouve en France, dans le groupe des entreprises planificatrices; ces dernières forment plus volontiers les professionnels que le personnel d'exécution et les techniciens, préférant faire appel pour ce personnel au marché externe du travail. Toutefois, précisent les auteurs, la pratique de la gestion prévisionnelle de l'emploi ne saurait en soi éviter les diminutions de personnel. En Allemagne fédérale par exemple, les entreprises planificatrices ont connu au cours des deux dernières années deux fois plus souvent des compressions de personnel que les entreprises non planificatrices; celles-ci s'effectuant cependant dans des conditions moins préjudiciables pour le personnel : transfert dans d'autres unités du groupe, départ en pré-retraite notamment.

Par ailleurs, les résultats ne permettent pas de déterminer les facteurs communs à chacune des entreprises (niveau technologique, secteur...), pouvant expliquer les raisons pour lesquelles il y a ou non pratique de gestion prévisionnelle de l'emploi. En l'absence de facteurs techniques explicatifs, on peut considérer, estiment les auteurs, la conception de management du chef d'entreprise comme étant le facteur discriminant. Il est toutefois incontestable, affirment les auteurs, que la réduction de l'horizon du prévisible pèse fortement sur les comportements des entreprises. En effet, compte tenu du contexte, la presque totalité des entreprises ont répondu ne pas être en mesure de prévoir leur activité à plus de deux ans, au lieu de 5 à 10 ans

comme ce pouvait être le cas autrefois pour certaines entreprises planificatrices. Peut-on estimer pour autant que les entreprises dont l'activité croît, sont plus enclines à pratiquer la "GPE" que celles dont l'activité régresse ? Les données relatives aux entreprises enquêtées en Irlande et au Royaume-Uni ne confirment qu'imparfaitement cette hypothèse : 10 des 16 entreprises en croissance appartiennent au groupe des entreprises planificatrices; le rapport est de 5 pour 14 en ce qui concerne les entreprises à activité stable. En revanche, aucune des entreprises en déclin ne se trouve dans ce groupe. Il reste que la totalité des dirigeants interviewés n'ont pas caché leur scepticisme à l'égard de la notion même de GPE (1), tout en étant conscients des bénéfices qu'ils peuvent en retirer : plus grande cohérence de la gestion du personnel avec les objectifs financiers et budgétaires, gain de productivité, amélioration de la qualité des produits et des services. Pour ce qui est des deux dernières études, il est apparu plus intéressant de ne présenter que les propositions auxquelles elles ont abouti; ceci bien entendu à titre d'exemple.

3. Le rôle des services publics de l'emploi dans la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle de l'emploi :
L'expérience canadienne et française.

La systématisation des expériences canadienne et française conduit l'auteur à envisager deux modèles de gestion prévisionnelle de l'emploi : la gestion prévisionnelle de l'emploi proprement dit, et la gestion prévisionnelle de crise comme moyen terme au premier modèle.

../...

(1) Ce sentiment est encore plus prononcé chez les dirigeants des petites entreprises (moins de 100 salariés). Ceux-ci font valoir que dans la situation présente (plan de charge à 2-3 mois) il serait illusoire de mettre en oeuvre une telle "mécanique".

Dans le premier cas, le modèle n'est rien d'autre, avec ses trois étapes : analyse de l'offre et de la demande de travail (interne et externe), mesure des écarts et politique de résorption des écarts, que la transposition de la politique du marché du travail et de ses instruments au marché interne de l'entreprise, intégrée au processus général de planification de celle-ci.

Dans le second cas, il s'agit d'organiser de manière cohérente des dispositifs de prévention et d'accompagnement des mutations ou des crises de l'emploi que peuvent connaître les entreprises. Le rôle des services publics de l'emploi serait en l'occurrence déterminant, que ce soit en matière de surveillance, d'alerte, de diagnostic ou d'intervention.

Dans tous les cas, l'implication des partenaires sociaux variant, dans sa forme et son intensité, selon que l'on se situe au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité économique ou bien au niveau géographique.

4. La gestion prévisionnelle dans les grandes entreprises : L'expérience de l'ENI.

Schématiquement, le modèle de gestion prévisionnelle de l'emploi expérimenté par l'ENI consiste :

- d'une part à la formalisation d'un sous-système personnel inclus dans le système entreprise. Ce qui revient à dire que l'on se doit de définir correctement les interactions existantes entre le processus de planification des activités de l'entreprise et l'ensemble des initiatives à prendre aux divers échelons pour la gestion du personnel;
- et d'autre part, à intégrer des données considérées comme exogènes : liens syndicaux, sociaux et territoriaux; en ce qu'elles conditionnent les voies possibles dans l'ensemble des passages réalisables théoriquement.

.../...

Le sous-système a, en tant que tel, une fonction structurante. Il permet sur la base du principe de la dynamique des systèmes, de fournir une description de la mobilité. On aboutit alors, par simulation, à la constitution de tableaux de mobilité interne entre familles professionnelles, mettant notamment en évidence des familles critiques du fait qu'elles dépendent uniquement du marché externe du travail. Autrement dit, le modèle a pour objectif d'assurer la couverture maximale des postes de travail dérivant des plans stratégiques de l'entreprise, ce, compte tenu des possibilités que comportent à la fois la mobilité interne et le marché externe du travail.

Introduction

Aujourd'hui, plus que jamais, avec l'apparition de nouveaux besoins, les équipements sociaux font l'objet d'une demande accrue; du fait des pressions économiques, les gouvernements se trouvent dans l'impossibilité de les satisfaire. Le financement de la Sécurité Sociale apparaît comme l'un des problèmes les plus sérieux. La Commission, tout en estimant qu'elle pourrait jouer un rôle utile en la matière et que le débat aurait dû être prolongé au niveau communautaire, a présenté une Communication au Conseil le 17 novembre 1982 sur les problèmes de la Sécurité Sociale (cf. n° 00 de l'Europe Sociale, p. ... Problèmes de la Sécurité Sociale, Eléments de réflexion). Avec cette initiative, elle espère surtout pouvoir aider les Etats membres à mieux résoudre leurs problèmes communs par la promotion d'échanges systématiques des données, des opinions et des expériences.

Le problème des modalités de financement de la Sécurité Sociale a été largement discuté dans les divers pays. Etant donné que les

./.

systemes de Sécurité Sociale sont financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs et par l'impôt, quel est le poids de ce financement dans l'Economie? Quels sont les effets des charges sociales sur l'emploi?

(I) Les cotisations sociales, et plus particulièrement les cotisations patronales, assises sur les salaires

- doivent-elles être considérées comme un impôt sur l'emploi?
- constituent-elles un frein à l'utilisation de la main-d'oeuvre?

Dans le pays où la plus grande partie des ressources de la Sécurité Sociale est représentée par des cotisations, comment pourrait-on, à un niveau de ressources identiques, modifier le système de financement en vigueur afin de favoriser l'emploi? Comment peut-on concevoir la recherche de nouvelles modalités de financement plus favorables à l'emploi?

(II) Recours à des mesures partielles et temporaires?

Des réformes à court terme? Comment définir les nouvelles modalités de calcul des cotisations? Peut-on déjà imaginer des réformes à plus long terme comme, par exemple, la fiscalisation des prestations, qui sont tout à fait différentes du versement des revenus de remplacement?

Sur ces sujets, la Commission a demandé à deux économistes spécialisés dans le domaine de la Sécurité Sociale d'établir des rapports. Il s'agit des Professeurs MAYNARD (Royaume-Uni) et EUZEBY (France). Leurs rapports ont déjà été achevés, et leurs conclusions seront discutées au sein du groupe "Concertation" pour la politique de la protection sociale.

Ce qui suit constitue un aperçu sommaire de ces conclusions.

I - Les charges sociales et les effets sur l'emploi

Les cotisations sociales, impôt sur l'emploi?

Du point de vue de l'emploi, il ne suffit pas d'observer les seules charges sociales des entreprises. C'est le coût total de la main-d'oeuvre (salaires directs plus charges sociales) qu'il convient plutôt de considérer et, éventuellement, d'incriminer. Les résultats des enquêtes de l'Office Statistique des Communautés Européennes sur le coût de la main-d'oeuvre dans l'industrie montrent en effet que les différences de coûts entre les différents pays de la Communauté ne sont pas liées aux modalités de financement de la sécurité sociale. Dans des

pays comme la France et l'Italie où la participation patronale est la plus élevée, le coût total de la main-d'oeuvre est sensiblement plus faible que dans les autres pays (Royaume-Uni et Irlande exceptés). Il est en particulier nettement plus faible qu'au Danemark, pays où les cotisations patronales sont pourtant très faibles et où les ressources fournies par la fiscalité sont très élevées.

Les cotisations sociales, frein à l'utilisation de la main-d'oeuvre?

a) Il est difficile d'accuser les cotisations patronales de favoriser le chômage en incitant les entreprises à remplacer des travailleurs par des machines (substitutions capital-travail).

- D'abord les substitutions capital-travail sont surtout liées au coût total de la main-d'oeuvre et aux nombreuses mesures prises par les Pouvoirs publics des divers pays de la Communauté en faveur des investissements (déductions fiscales, primes, prêts, bonifications, mesures d'encouragement de l'épargne à long terme...)

- D'autre part, même si en ne portant que sur le seul facteur travail les cotisations patronales peuvent contribuer à

5.

favoriser la mécanisation de la production, il faut bien voir aussi que la modernisation des entreprises est de nature à améliorer leur productivité. Elle leur permet donc d'abaisser leurs prix de revient et de vente et tend à stimuler les exportations et, par conséquent, l'emploi. En matière de coût de la main-d'oeuvre, ce qui compte surtout c'est le coût global par unité produite. Dans la mesure où l'investissement permet un abaissement de ce coût et une meilleure adaptation des entreprises aux conditions du marché national et international, il exerce un impact positif sur l'emploi.

b) Il est difficile d'affirmer que les cotisations patronales défavorisent les activités de main-d'oeuvre par rapport à celles qui sont très mécanisées. L'analyse statistique montre en effet que ce ne sont pas les secteurs qui présentent les pourcentages de cotisations sociales par rapport à la valeur ajoutée les plus élevés qui sont les moins rentables ou les moins dynamiques.

Et si l'on ajoute à cela que, selon toute vraisemblance, les cotisations patronales sont généralement incorporées dans les prix de vente, les firmes qui utilisent peu de main-d'oeuvre et beaucoup d'équipement supportent des cotisations "indirectes" lors de leurs achats de matières premières, de machines ou d'énergie.

./.

c) Le plafonnement de l'assiette des cotisations présente, par contre, des inconvénients certains du point de vue de l'emploi.

- Il décourage les offres d'emploi à temps partiel.

- Il engendre une discrimination entre hauts et bas salaires. Il freine la progression de ces derniers car il la rend plus lourde à supporter pour les employeurs. Il tend alors à limiter la croissance de la consommation des catégories sociales dont la propension à consommer est la plus élevée et à exercer, de ce fait, une influence défavorable sur le niveau de l'emploi.

- Il alourdit artificiellement le coût total de la main-d'oeuvre peu qualifiée et freine ainsi son embauche dans les activités qui en ont besoin. A prélèvement global identique, la suppression du plafond, dans les pays où il existe, s'accompagnerait d'un allègement des taux des cotisations pesant sur les bas salaires, compensé par une augmentation des cotisations prélevées sur les rémunérations les plus élevées.

II - A la recherche de nouvelles modalités de financement

En ce qui concerne la recherche de nouvelles modalités de financement plus favorables à l'emploi, il convient d'abord

d'insister sur les deux points suivants:

- Il serait excessif de vouloir trop compter sur les modalités de financement de la sécurité sociale pour lutter contre le chômage. Celui-ci est en effet lié à de multiples causes dont le coût total de la main-d'oeuvre (lui-même peu lié à la place qu'y tiennent les charges sociales des entreprises) ne constitue que l'un des aspects. Chaque pays doit surtout compter sur une véritable politique générale de l'emploi axée sur la recherche des divers moyens de lutte adaptés à chaque type de cause.

- La définition de nouvelles modalités de financement ne doit pas être recherchée en fonction de motifs purement économiques, aussi légitimes soient-ils. La sécurité sociale répond en effet avant tout à une mission de protection bien précise. Il serait dangereux de l'utiliser comme outil de politique économique. On risquerait de la détourner progressivement, de son objectif essentiel. Il est préférable de rechercher quelles sont les modalités de financement les mieux adaptées à la nature et aux finalités de chaque type de prestation. Ceci permettrait d'aboutir à une meilleure définition de la place qui doit revenir aux revenus professionnels en tant que base des prélèvements. Lorsque le financement est

ainsi établi sur des fondements logiques, il n'y a plus aucune raison de lui reprocher de constituer un frein à l'emploi.

Dans cette perspective, on peut distinguer trois catégories de mesures:

les mesures partielles et temporaires d'allègement

Des mesures partielles et temporaires d'allègement des cotisations sociales des entreprises ont déjà été adoptées dans plusieurs pays, notamment en Italie, en France et en Belgique. Mais elles ne se présentent tout au plus que comme des incitations très marginales à l'embauche. D'autre part, il ne s'agit en fait que d'un mécanisme complexe de subvention à l'emploi; au lieu de verser directement des subventions aux entreprises, les Pouvoirs publics leur accordent des réductions de charges sociales et subventionnent les organismes de sécurité sociale pour compenser leurs pertes de recettes.

Il serait sans doute plus logique et plus commode d'accorder directement des subventions aux entreprises qui embauchent du personnel dans certaines conditions jugées souhaitables, sans passer par le canal de la sécurité sociale. Celle-ci

./.

n'apparaît en effet que comme un truchement dont l'impact psychologique sur les employeurs (si c'est cela l'effet recherché) est très incertain.

Les réformes à court terme

La définition de nouvelles modalités de calcul des cotisations implique des mesures qui peuvent s'inscrire dans le cadre de réformes à court terme. Mais elles présentent, pour la plupart, de graves inconvénients. Par exemple:

a) La modulation des taux des cotisations par secteur ou par entreprise consisterait à appliquer des réductions aux secteurs ou aux entreprises dont la part des cotisations dans la valeur ajoutée est plus élevée que la moyenne nationale, et, inversement, des majorations aux entreprises ou secteurs pour lesquels cette part est inférieure à la moyenne nationale.

Mais l'application de taux par secteur ne tiendrait pas compte du fait que les disparités de pourcentages cotisations/valeur ajoutée peuvent être parfois plus grandes entre entreprises appartenant à un même secteur qu'entre secteurs. Quant à l'application de taux différenciés par entreprise, elle serait de nature à compliquer exagérément les opérations

de calcul des cotisations et à élever les coûts de gestion de la sécurité sociale.

b) L'extension, même partielle, de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée, présente également de graves défauts.

- Elle risque de pénaliser les entreprises et secteurs les plus dynamiques.

- Elle pénaliserait les investissements car ils seraient frappés à la fois au niveau des cotisations incluses dans leur coût de fabrication et au niveau de leur amortissement.

- Elle pénaliserait les bénéfiques car ceux-ci font également partie de la valeur ajoutée.

- Un tel système se révélerait très injuste vis à vis des entreprises qui n'emploient pas de salariés mais qui devraient alors tout de même payer des cotisations patronales.

- La valeur ajoutée est beaucoup plus difficile à appréhender avec exactitude que les rémunérations versées.

c) La création de cotisations assises sur les amortissements pour faire contrepoids à l'assiette strictement salariale, pénaliserait également les investissements et les petites entreprises qui n'emploient pas de personnel.

d) Le déplafonnement de l'assiette salariale pose, dans les pays où le plafond existe, des problèmes politiques sans doute très délicats. Mais il pourrait, pour les raisons déjà exposées plus haut, exercer un impact favorable sur l'emploi, tout en apportant plus de justice dans la répartition du financement.

Une réforme à long terme, la fiscalisation des prestations.

La fiscalisation des prestations qui n'ont rien à voir avec les versements de revenus de remplacement s'inscrirait dans le cadre d'une réforme à plus long terme. Elle viserait surtout à faire reposer le financement sur des bases plus conformes à la nature et aux finalités de chaque type de prestation et pourrait permettre de favoriser l'emploi en allégeant le coût total de la main-d'oeuvre.

Les cotisations patronales servant à financer les prestations destinées à garantir un minimum social, et dont le

montant n'est pas lié aux revenus professionnels des bénéficiaires, peuvent apparaître en effet comme un impôt sur l'emploi. Les prestations familiales, les pensions minimales de vieillesse, les soins médicaux et, pour partie au moins, les prestations de chômage devraient alors être financées sur fonds publics. Mais il se pose alors l'épineux problème du choix des impôts à mettre en oeuvre pour faire face à l'inclusion de ces prestations dans les dépenses publiques.

Pour qu'une certaine fiscalisation, souhaitable sur le plan de la logique du financement, puisse également exercer un impact favorable sur l'emploi, elle devrait alors faire appel aux mesures qui risqueront le moins d'exercer une pression à la hausse sur les salaires directs. Dans cette optique, on pourrait s'inspirer de principes du genre suivant:

- recherche d'un meilleur rendement des impôts existants par un réel effort de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale;

- élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu et remise en cause de certaines mesures d'allégement;

- alourdissement des impôts indirects pesant sur les produits de luxe;

- alourdissement des barèmes de l'impôt sur le revenu, surtout pour les titulaires des revenus les plus élevés;

- alourdissement des droits de succession et création ou alourdissement, selon les pays, de l'impôt permanent sur la fortune;

- imposition plus lourde des consommations et activités génératrices d'importantes dépenses de soins médicaux (alcools, tabacs ...).

Ainsi, pour les prestations dont le financement paraît devoir être assuré par les Pouvoirs publics, le choix des impôts à mettre en oeuvre pour faire face à l'augmentation des dépenses budgétaires peut s'effectuer en tenant compte des impératifs de la lutte contre le chômage. Ceci implique alors un véritable recours à la solidarité nationale.

Mais la fiscalisation implique, en tout état de cause, une réflexion préalable portant sur l'ensemble des prélèvements obligatoires. Elle peut être l'occasion d'un certain rapprochement des structures fiscales et des structures de recettes de la sécurité sociale entre les divers pays de la Communauté.

LE FONDS SOCIAL EUROPEEN AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT LOCAL

1. Dans les dernières années le Fonds social européen a financé des opérations visant à améliorer l'efficacité des structures locales de formation.)

Parmi les opérations déjà financées à ce titre par l'article 5-Régions⁽¹⁾ méritent d'être signalés les programmes du type "formation-développement local".

Après 20 années d'expansion facile il faut pour ainsi dire "profiter" de la crise pour permettre à des régions ou des zones plus défavorisées ou souvent "victimes" en quelque sorte de cette période d'expansion, de montrer qu'un autre type de développement est possible.

Il ne s'agit pas de renier les avantages de l'industrialisation mais de la compléter par un certain rééquilibrage essentiellement au bénéfice des régions en retard.

En milieu rural, les opérations de développement local correspondent aux conséquences économiques et sociales des politiques économiques, notamment agricole de ces vingt dernières années. Ces politiques se sont traduites par une diminution massive de la population active agricole, une émigration vers les villes, une volonté de rationaliser les formes de production et une spécialisation de plus en plus intensive des régions qui a conduit à exclure bien souvent tout ce que pouvait représenter la richesse, le savoir-faire de l'utilisation des potentialités locales.)

L'industrie agro-alimentaire elle-même a été encouragée à se concentrer ce qui a entraîné la disparition de tout un tissu diversifié de petites et moyennes entreprises qui font aujourd'hui cruellement défaut et dont on voudrait favoriser la reconstitution. D'où l'objectif, lutter contre le dépeuplement, freiner l'exode et même susciter un retour des jeunes sur le thème de vivre au pays, reconstituer le tissu social du Milieu rural, diversifier les formes de développement, éveiller toutes les potentialités par l'encouragement à la création de petites et Moyennes entreprises où même à la création d'activités et si possible de nouveaux emplois.

En milieu industriel "la formation au développement local" correspond à une logique analogue et notamment aux excès des fusions et concentrations d'entreprises qui ont caractérisé la vie économique des vingt dernières années, au detriment

(1) Décision 71/66 du Conseil du 1er février 1971 concernant la réforme du F.S.E. modifiée par la décision 77/801/CEE, J.O. n° L 28 du 4.2.1971, p. 15, J.O. n° L 337 du 27.12.1977, p. 8. Voir aussi point 3.1.6. des orientations pour la gestion du Fonds pendant les années 1982 à 1984, J.O. n° C 110 du 13.5.1981.

d'un développement équilibré des petites et moyennes entreprises et de l'artisanat.)

D'où l'objectif consolider les emplois et activités existants et révisualiser au plan économique, social et culturel des zones qui ont cessé de fonctionner, de produire et de créer à la mesure de leurs potentialités et qui ne secrètent plus que la désoccupation, la sous-occupation, le chômage et l'exode. Le développement local c'est une impulsion pour l'émergence de multiples petites entreprises autonomes et motivantes qui n'avaient pas leur chance dans un processus continu d'expansion industrielle mais qui la retrouvent aujourd'hui sur un plan local dans le cadre de toutes sortes de techniques allant du partenariat, aux services communs, aux ateliers, relais, au franchisage, aux techniques coopératives...

2. En 1982, le Fonds social européen a agréé

au titre de l'article 5-Régions le financement pour trois ans (1982-1984) de sept programmes de formation-développement local dont le budget total s'élève à 20.426.000 ECU.

Ces programmes concernent trois zones au Royaume-Uni (Carrick-fergus, Tyne and Wear et Wigan), trois en France (Pyrénées, Haute Loire et Vosges) et une en Italie (Cilento).

Toutes ces zones font face à des problèmes graves, déclin graduel de l'économie locale, déclin de la population et taux de chômage important.

Les taux d'activités sectorielles diffèrent considérablement d'une zone à l'autre. ^{dans le} Cilento, plus de 50% de la population active est employée dans le secteur agricole. La Haute Loire et les Pyrénées ont également des taux d'activités agricoles élevés. L'industrie joue un rôle prédominant dans le département des Vosges et Carrickfergus tandis que le secteur tertiaire domine nettement à Wigan et à Tyne ad Wear. Ce sont des zones de dimension moyenne (de l'ordre de 200 à 400.000 habitants sauf Carrickfergus qui ne compte que 27.000 habitants).

Les caractéristiques de la zone influencent profondément le contenu

des programmes de formation. En zone rurale la formation est beaucoup plus axée sur des modules de courte durée et souvent sur la polyactivité; la consolidation des activités existantes (notamment paraagricoles ou artisanales) est aussi importante que la création d'activités nouvelles. En zone de reconversion industrielle, les formations sont plus longues et on s'efforce de créer de nouveaux postes de travail grâce notamment au lancement de nouvelles entreprises.

3. Malgré les différences découlant des situations socio-économiques des zones concernées, les sept programmes présentent beaucoup d'éléments en commun:

a) Approche globale du développement et personnes concernées par la formation.

Sur la base d'une stratégie d'ensemble qui se précise avec le concours des habitants de la zone, des opérations de formation-développement sont organisées dans différents secteurs de l'économie locale (y inclus les secteurs les moins dynamiques). On cherche ainsi à se situer, dans la mesure du possible, au niveau du développement global de la zone. La formation concerne de ce fait non seulement la main-d'oeuvre salariée mais également des travailleurs indépendants. Les travailleurs sont dans la plupart des cas au chômage ou menacés de chômage; parfois il s'agit de travailleurs sous-occupés ou de haute qualification de travailleurs occupés (notamment pour les indépendants et pour les cadres des petites entreprises).

b) Durée et contenu des programmes.

Les sept programmes ont une durée de trois ans.

Dans une première phase l'accent est normalement mis sur l'animation. Grâce à des rencontres et à des courts modules de formation les opérateurs économiques sont amenés à concevoir et à exprimer aussi clairement que possible leurs projets de développement (les notions de "opérateur économique" et de "projet de développement" doivent être entendues au sens large pouvant aller de la création d'entreprises industrielles à des initiatives beaucoup plus modestes, par exemple en matière de polyactivité agricole). Là où cela s'avère nécessaire, pendant cette première phase sont également formés des agents locaux de développement.

Ayant précisé, grâce à l'animation, quels sont les projets de développement qui existent dans la zone et après avoir vérifié leur viabilité, la formation se donne pour tâche de mettre les personnes concernées en état de réaliser leurs projets. Il s'agit, parfois, de leur fournir des connaissances théoriques ou des éléments de perfectionnement technique; plus souvent de les aider à résoudre l'ensemble des problèmes pratiques (d'accès au crédit, d'organisation de la production, de commercialisation etc...) qui conditionnent la réalisation desdits projets.

Parallèlement à l'utilisation de la formation-développement, la plupart des programmes présentés au concours du F.S.E. envisagent de réaliser des activités de formation plus traditionnelles afin de doter la zone de la main-d'oeuvre qualifiée dont elle peut avoir besoin en raison du dynamisme économique accru ou bien pour renforcer le tissu économique existant (ce dernier point pouvant concerner aussi bien la formation spécialisée de cadres d'entreprises que l'initiation à la gestion pour les conjoints de chefs d'exploitations agricoles ou de petites affaires artisanales ou commerciales).

c) Déroulement et organisation des programmes

De par leur nature, les programmes présentés au financement du Fonds social sont des programmes-cadres. Les promoteurs définissent le volume d'activités et un descriptif sommaire des types d'actions qu'ils ont l'intention de réaliser pour chacun des objectifs qu'ils se sont fixés (p.e. objectif de création d'activités nouvelles ou de développement des petites entreprises). Ce n'est qu'au fur et à mesure du déroulement des programmes que sont déterminés plus précisément les thèmes, les durées, le nombre de participations pour chacune des actions à entreprendre.

En conséquence, il est essentiel que pendant la vie du programme les responsables puissent décider quelles sont les activités à effectuer, de manière rapide mais non arbitraire. Le dispositif institutionnel de gestion de ces opérations correspond entre autres à cette préoccupation. La responsabilité de ces programmes a été confiée dans chacune des régions à un organisme de droit privé, le plus souvent créé dans ce but par les autorités locales (2). L'organe exécutif de cet organisme de droit privé (qui doit assurer la rapidité des décisions) est normalement assez restreint mais à ses côtés, selon des modalités spécifiques à chacun des programmes, est créé une instance plus large où sont représentés les intérêts économiques et sociaux ainsi que, dans la plupart des cas, les divers systèmes d'éducation de la zone. Cette instance a à la fois un rôle de programmation et de contrôle sur les activités de formation. Progressivement elle ^{devrait} arriver à jouer - pour certains secteurs économiques - un rôle important dans la définition d'un développement cohérent de la zone.

4. Résultats prévus

Les programmes présentés au concours du Fonds social se proposent de créer plusieurs milliers d'emplois ou activités à temps plein sur trois ans; certains d'entre eux donnent également beaucoup d'importance à la création d'emplois à temps partiel. Au delà de l'objectif de création d'emplois ces programmes se proposent d'autres éléments qui sont tout

(2) Demande de concours au sens de l'article 8 paragraphe 2 de la décision 71/66/CEE du Conseil. Voir footnote (1).

aussi déterminants pour le développement futur de la zone, compte tenu des caractéristiques qui lui sont propres : consolidation des emplois, notamment agricoles; création d'un plus grand dynamisme socio-économique; mobilisation de la population; meilleure collaboration entre les instances responsables de la formation et du développement, mise en oeuvre de stratégies plus spécifiques de développement, etc.....

5. Il est important que la Commission et les Etats membres puissent tirer de la réalisation de ces programmes des thèmes de réflexion et des indications pratiques pour l'avenir.

A cette fin, les services du Fonds ont déjà fait élaborer par un organisme indépendant une méthode d'évaluation. En raison de la multiplicité des objectifs poursuivis cette méthode d'évaluation permet d'une part, de mesurer sensiblement de la même manière les répercussions quantitatives de chaque programme (nombre d'emplois créés à temps complet ou à temps partiel, nombre de nouvelles entreprises, volume d'activités complémentaires,) et, d'autre part, de déterminer un certain nombre d'indicateurs permettant une approche relativement homogène des effets qualitatifs (dynamisation du milieu, revitalisation du tissu économique et social, etc.).

Les différents promoteurs ont accepté de charger le même organisme d'effectuer l'évaluation des résultats. Le premier rapport d'évaluation démontre que dans tous les programmes, à part quelques problèmes administratifs et financiers qui ont entraîné un retard des opérations, ^{on a entrepris} des interventions directes auprès des organismes existants pour faire connaître les activités des projets et s'assurer de leur coopération ainsi que des campagnes de publicité

afin de faire connaître les projets à la population.

De même des enquêtes ont été menées dans plusieurs projets afin de déterminer les caractéristiques de la population au chômage et d'examiner les possibilités d'intervention dans différents secteurs d'activités.

./.

Egalement un grand nombre de stages de formation ont été lancés destinés à améliorer les qualifications techniques de différents groupes professionnels ou la gestion d'entreprises existantes, à diversifier dans les zones à prédominance rurale les différentes activités, ainsi qu'à la création d'entreprises. D'autres stages ont été lancés pour la création de coopératives, la formation des formateurs et d'agents locaux tandis que la formation individuelle a été introduite surtout dans les projets anglais pour les futurs entrepreneurs. Un certain nombre d'emplois ont déjà été créés tandis que d'autres ont été consolidés.

6. En 1983, d'autres programmes de développement local ont été présentés au F.S.E. . Ce dernier a agréé une demande concernant

la zone de Dundee (Ecosse) et un programme de formation de formateurs en vue de la mise en route d'un programme de développement de la Creuse (Limousin). Ce projet sera examiné sous peu, en même temps que trois autres initiatives de même nature, à savoir un programme de développement concernant les îles du Ponant (îles de la façade Atlantique), un programme concernant les zones d'Aveyron et Tarn dans le cadre des opérations menées dans le grand Sud-Ouest ainsi qu'un programme de développement ^{local} dans le Nord-Est de la Grèce. Toutes ces opérations ^{respondent} aux mêmes conditions et exigences, entre autre d'évaluation, que celles agréées en 1982.

7. Les services du Fonds ont l'intention d'assurer une large diffusion et discussion non seulement du rapport définitif mais également des rapports intermédiaires d'évaluation qui seront élaborés pendant le déroulement des programmes. Ces derniers rapports peuvent en effet contribuer à améliorer l'efficacité des programmes pendant leur déroulement.

En fin de compte, tout cet effort d'évaluation doit permettre de constater si les programmes de développement ont bien contribué à améliorer le tissu économique et social des zones concernées par l'encouragement à l'initiative et l'éveil des potentialités de la population locale, à l'établissement de nouvelles formes d'activités économiques et à la consolidation des activités existantes ainsi qu'à l'utilisation des ressources physiques et humaines sous-utilisées jusqu'ici,

TABLES RONDES SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

I problemi connessi con il mutamento tecnologico e la razionalizzazione delle strutture produttive nella Comunità - di cui le nuove tecnologie dell'informazione non sono che l'aspetto più spettacolare e perciò stesso più immediatamente percettibile dall'opinione pubblica - stanno assumendo una importanza sempre più spiccata per le condizioni di lavoro, tanto del personale operaio che impiegatizio, e, più generalmente, per i sistemi di relazioni industriali riscontrabili negli Stati membri della Comunità.

I pubblici poteri e gli interlocutori sociali hanno pertanto dedicato alle conseguenze sulla situazione sociale del lavoratore subordinato derivanti dalla nuova "tempesta" tecnologica, crescenti risorse, di volume variabile da Paese a Paese, ma ovunque e comunque misurabili in riferimento a due precisi parametri: costante acquisizione di più approfonditi elementi conoscitivi circa le trasformazioni in atto, e ricerca del consenso attraverso il controllo dell'evoluzione in corso e la riduzione degli eventuali effetti perversi ad un livello socialmente e umanamente accettabile.

L'atteggiamento assunto in proposito dai soggetti del sistema di relazioni industriali non poteva non essere estremamente vigilante e prudente di fronte alle trasformazioni annunciate, solo che si pensi alla dovizia di dettagli, alcuni a forte tinta avveniristica, con cui la futurologia ha talvolta dipinto la società post-industriale: fabbriche senza uomini, automazione totale del ciclo produttivo, generalizzazione del telelavoro, profondi cambiamenti nel modo di vivere e nel costume, avvento finalmente di una vera civiltà del tempo libero, caduta di alcuni valori sociali e in particolare di quello del "lavoro", ecc...

Piuttosto c'è da chiedersi, ma la risposta sembra ovvia, se siffatto atteggiamento degli attori sociali, forse maggiormente ancorato a preoccupazioni di breve periodo, non rifletta in realtà vive e profonde inquietudini, ampiamente giustificate del resto, in quanto dettate, da un lato dalla congiuntura economica mondiale, e, dall'altro, da alcune caratteristiche di fondo con cui si manifesta la nuova ondata tecnologica.

In questa sede, va sottolineato, sotto il primo profilo enunciato, come le trasformazioni tecnologiche in atto siano sollecitate ad innestarsi su di una situazione economica internazionale grave (si pensi, per tutti, ai tassi di disoccupazione

raggiunti nei paesi industrializzati) e, comunque, mutata nei confronti di quella riscontrabile agli inizi del decennio '70, situazione che ha come effetto principale quello di rendere più laborioso l'adattamento tanto delle strutture produttive quanto dei comportamenti degli agenti economici alle nuove condizioni dell'economia.

Altrettanto rapidamente, per quanto riguarda il secondo dei due profili, va ricordato come i cambiamenti tecnologici attualmente in corso, e più specificatamente le nuove tecnologie dell'informazione, investano tutti i settori produttivi (quindi, sia il settore della produzione manifatturiera sia quello, diversificato, delle attività terziarie), interessino tutte le categorie socio-professionali coinvolte nella produzione (quindi, schematicamente, sia le tute blu che i colletti bianchi), si ripercuotano su tutti gli aspetti della vita di lavoro e della stessa relazione di lavoro, e, soprattutto, sembrano poco prestarsi a proiezioni globali in termini di occupazione, qualifiche professionali, addestramento professionale, mobilità, ecc....

Tenuto conto, quindi, di questi elementi - che ci si è limitati ad enunciare, ma che avrebbero invece meritato uno

sviluppo approfondito, impossibile in questa sede - e in particolare di quelli relativi all'ampiezza e allo spessore delle trasformazioni in corso, non appare fortuito che, in ambito comunitario, il Comitato permanente per l'impiego (1) si sia ripetutamente interessato a questa complessa e delicata problematica e che abbia particolarmente preso in esame, nel corso della 22a sessione, il 3 novembre 1981, il tema dei cambiamenti sociali connessi con le nuove tecnologie della informazione.

In tale occasione, prendendo lo spunto da una analisi comparativa intrapresa dai servizi della Commissione in merito ai diritti di informazione e consultazione di cui beneficiano i lavoratori subordinati nei paesi membri della Comunità, il Comitato ha affrontato il problema della formazione del consenso, ed ha riconosciuto la necessità che le trasformazioni tecnologiche, come appunto l'introduzione nell'impresa delle nuove tecnologie, si appoggino, affinché possano realizzarsi con il

(1) Istituito con decisione del Consiglio del 14 dicembre 1970, il Comitato permanente per l'impiego ha il compito di garantire il dialogo, la concertazione e la consultazione tra il Consiglio, la Commissione, le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori, allo scopo di facilitare il coordinamento delle politiche della occupazione degli Stati membri in armonia con gli obiettivi comunitari.

massimo di successo, su di una base consensuale la più ampia e la più solida possibile.

Si deve, tuttavia, sottolineare come questo assunto di principio non si sia tradotto in una concezione unanimemente condivisa circa gli strumenti da predisporre perché detto consenso potesse formarsi negli ambiti appropriati. In effetti, le organizzazioni dei lavoratori hanno richiesto la preparazione di un nuovo strumento comunitario inteso non soltanto a completare le legislazioni nazionali vigenti in materia, però a loro parere carenti, ma soprattutto a sancire un diritto all'informazione, alla consultazione e alla contrattazione previamente all'introduzione delle nuove tecnologie; allorché le organizzazioni dei datori di lavoro hanno respinto l'idea di un nuovo strumento comunitario giuridicamente coercitivo, ritenendo adeguate le procedure già esistenti e già praticate a livello nazionale e sottolineando che le responsabilità e le prerogative in materia di decisioni sugli investimenti appartengono esclusivamente alle imprese.

Stante questa radicale opposizione di vedute, la Commissione ha manifestato la sua intenzione di sollecitare le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori ad esaminare insieme le possibilità di predisporre una dichiarazione congiunta in ordine all'introduzione delle nuove

tecnologie nell'impresa: si tratterebbe, cioè, per le parti sociali, di ricercare di comune accordo le procedure più adeguate che rendano effettiva, tenuto conto delle disposizioni e della prassi in vigore negli Stati membri, l'associazione dei salariati ai processi del cambiamento tecnologico. Se il Comitato permanente dell'impiego ha accolto favorevolmente l'iniziativa della Commissione, va precisato che alcuni rappresentanti governativi le hanno rivolto l'invito a presentare nuove proposte - con evidente riferimento ad uno strumento comunitario cogente - nel caso in cui le parti sociali non potessero convenire né dell'opportunità né del contenuto di siffatta dichiarazione congiunta.

Il cammino da percorrere a livello comunitario essendo stato così chiaramente tracciato, i servizi della Commissione, innovando per quanto riguarda metodi e procedure di contatto e di dialogo con le parti sociali, hanno intrapreso l'organizzazione, in ogni Paese membro, di tavole rotonde, che si sono svolte tra il marzo e l'ottobre 1982, con la partecipazione di esperti delle organizzazioni datoriali, delle organizzazioni dei lavoratori e delle amministrazioni nazionali interessate, cui si sono aggiunti alcuni esperti indipendenti di indiscussa competenza nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

Attraverso queste tavole rotonde, non si trattava tanto di acquisire ulteriori conferme o precisioni in ordine alle posizioni e agli atteggiamenti che i vari interlocutori avevano, d'altronde chiaramente, già espresso in sede di Comitato permanente dell'impiego, quanto, attraverso una migliore conoscenza del funzionamento dei sistemi di relazioni industriali nell'attuale congiuntura (conoscenza attinta direttamente dall'esperienza degli attori sociali), di identificare e di misurare gli ostacoli di varia natura che nei vari Stati membri potrebbero opporsi ad un approccio comunitario del problema in oggetto.

Pertanto, tre domande sono state in particolare rivolte ai partecipanti alle tavole rotonde:

- le disposizioni legislative e contrattuali già esistenti nei Paesi membri, garantiscono effettivamente l'informazione e la consultazione dei salariati nonché la contrattazione, allorché i mutamenti tecnologici sono introdotti nelle imprese? Oppure, in base all'esperienza acquisita, esse debbono essere migliorate? E in quale direzione?

- Quali ostacoli potrebbero impedire alle organizzazioni dei lavoratori e a quelle degli imprenditori di elaborare una

dichiarazione congiunta a livello comunitario?

- Qualora non fosse possibile giungere a questa dichiarazione congiunta, quali altre iniziative potrebbero essere assunte a livello comunitario? Quali reazioni susciterebbe un eventuale strumento comunitario giuridicamente vincolante?

A conclusione delle tavole rotonde, un rapporto finale è stato preparato dal Prof. G.C. PERONE (Facoltà di Giurisprudenza, Università di Roma II), in collaborazione e in armonia di vedute con l'estensore della presente nota. Esso non solo offre un panorama conoscitivo delle opinioni espresse nel corso di ciascuna tavola rotonda, ma anche delle considerazioni valutative sulla problematica trattata, le quali possono costituire utili riferimenti orientativi per i lavori successivi della Commissione.

Pur resistendo alla tentazione di riprodurre in questa sede ampi stralci di detto rapporto o di parafrasarne i passaggi più significativi, sembra, tuttavia, opportuno - in attesa che questo rapporto sia pubblicato in extenso su di un prossimo numero di questa stessa rivista - sottoporre all'attenzione del lettore, alcune fra le più importanti

considerazioni conclusive che ha offerto l'esame degli orientamenti emersi nel corso delle tavole rotonde.

In primo luogo, le incertezze, già precedentemente richiamate, circa l'ampiezza e lo spessore delle conseguenze per i lavoratori consecutivamente alle trasformazioni tecnologiche, hanno reso più immediato e più acuto, presso i lavoratori coinvolti, il bisogno di partecipazione in modo da poter influenzare realmente le decisioni imprenditoriali. Al riguardo, si noterà che, se è vero che le strutture e le istituzioni partecipative sono state sottoposte a tensioni crescenti, è altrettanto vero che le risposte che gli attori hanno dato alle nuove sfide sociali non si sono collocate al di fuori del solco delle tradizioni e delle prassi proprie a ciascun sistema di relazioni industriali. A questo proposito, va rilevato che gli interlocutori sociali nazionali sono apparsi, di fronte soprattutto alla necessità di un approccio comunitario della problematica sollevata, particolarmente impegnati a difendere o, comunque, a sottolineare e a far risaltare le caratteristiche peculiari che contraddistinguono in modo specifico i loro rispettivi sistemi di relazioni industriali.

In secondo luogo, l'impossibilità riscontrata in

alcuni paesi, di concludere specifici "accordi tecnologici" è da ascrivere alle difficoltà di vario genere che già da alcuni anni incontra in via generale la contrattazione collettiva. E', infatti, noto come i margini dell'azione contrattuale si siano talora considerevolmente ridotti in ragione non solo del protrarsi della crisi economica e dei deboli tassi di crescita che ne risultano, ma anche in ragione della politicizzazione crescente del sistema di relazioni industriali, cioè della accresciuta dipendenza di questo sistema nei confronti dell'azione dei governi.

La terza conclusione attiene ai livelli dell'azione rivendicativa, o meglio ai livelli ove l'influenza dei lavoratori e dei loro rappresentanti potesse dispiegarsi con il massimo successo. L'impresa, la fabbrica, lo stesso luogo di lavoro sono stati considerati come l'ambito e il livello ove è più agevole promuovere quegli adattamenti, in termini di condizioni di lavoro e di organizzazione del lavoro, resi indispensabili dalle sollecitazioni delle razionalizzazioni tecnologiche. D'altro lato, va, però, aggiunto che i tentativi, talvolta felicemente conclusi, di ricerca di accordi specifici in ambiti e livelli superiori (il ramo industriale, il settore di attività, il livello interprofessionale) testimoniano della volontà delle parti sociali, e in primis della parte sindacale,

di influenzare i "technology assessments" e più in generale le scelte di politica industriale.

In quarto luogo, mentre alcune questioni pur tuttavia connesse con le innovazioni tecnologiche - quali, ad esempio, la qualità della vita di lavoro, la protezione della salute, gli aspetti ergonomici, la distribuzione degli incrementi di produttività, ecc.... - sono rimaste nell'ombra, l'attenzione dei partecipanti alle tavole rotonde si è focalizzata, e non poteva essere diversamente, sui problemi occupazionali e sulla necessità di contenere la disoccupazione tecnologica attraverso meccanismi di garanzia del posto di lavoro e politiche adeguate di addestramento della mano d'opera.

L'ultima conclusione è relativa all'azione comunitaria. A tale riguardo i partecipanti alle tavole rotonde non sono riusciti ad esprimere orientamenti, opinioni ed indirizzi né omogenei né chiaramente maggioritari in favore di un approccio comunitario: dichiarazione congiunta o strumento normativo vincolante.

Nel corso della conferenza europea sul tema delle condizioni di lavoro e nuove tecnologie che essa ha organizzato

a Parigi dal 9 al 10 maggio 1983, la Confederazione europea dei sindacati, pur riconfermandosi favorevole ad una direttiva comunitaria in materia, si è dichiarata pronta a sedere al tavolo delle trattative con la sua controparte per negoziare un accordo-quadro europeo. Ora, si attende con estremo interesse la replica delle organizzazioni padronali raggruppate nel Comitato di collegamento degli imprenditori, in occasione di una conferenza che si terrà a Namur il 6 e 7 luglio prossimo, sul tema degli aspetti sociali dell'introduzione delle nuove tecnologie.

Spetterà, poi, alla Commissione, dopo aver vagliato gli orientamenti emersi nelle due conferenze, di Parigi e di Namur, di determinare e di intraprendere, nel quadro delle sue competenze e delle sue prerogative, quelle azioni che essa riterrà indispensabili.

Gaetano ZINGONE

TROISIEME PARTIE

LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

DANS LES ETATS MEMBRES

- Développements en bref
- Mesures générales
- Aide aux personnes sans emploi
- Formation et enseignement
- Créations d'emplois
- Catégories spéciales de travailleurs
- Temps de travail
- Autres mesures

En réponse au souhait exprimé au sein du Conseil par les délégations des Etats membres d'être mutuellement informées au sujet des développements des politiques nationales de l'emploi, la Commission a proposé la création d'un système d'information mutuelle dénommé MISEP. Ce système fonctionne grâce aux contributions de correspondants nationaux dépendant d'administrations ou d'organismes publics, dont les noms figurent ci-dessous, ainsi que d'un représentant de la Commission. Il permet de présenter tous les trois mois aux autorités directement concernées dans un Etat membre les changements survenus et les actions réalisées dans les politiques de l'emploi menées dans les autres Etats membres.

"Europe Sociale" présente dans chaque numéro une sélection des informations échangées grâce au MISEP. L'utilisation de ces informations, qui émanent de sources nationales officielles, ne peut engager la responsabilité de la Commission. Elles sont présentées de façon régulière et résumée pour éclairer le lecteur sur l'évolution des divers aspects liés aux politiques nationales de l'emploi.

Les correspondants du MISEP sont:

Allemagne	Magde Kugler-Dabrowski, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Lutz Vogt, Bundesanstalt für Arbeit
Belgique	Alfons Verlinden, Ministère de l'Emploi et du Travail
Danemark	Søren Hess, Arbejdsministeriet
France	Denise Annandale, Agence Nationale pour l'Emploi Claire Aubin, Ministère de l'Emploi
Grèce	Evangelia Hadziantoniou, Ypourgion Ergasias Angelos Zizimopoulos, O.A.E.D.
Irlande	Joe McLaughlin, Department of Labour
Italie	Teodosio Zeuli, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Luxembourg	Jean Hoffmann, Administration de l'Emploi
Pays-Bas	Chris Smolders, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Commission des Communautés européennes	Axel Bunz, DG V/A/1

Développements en bref

Allemagne

Le nouveau gouvernement a défini sa politique d'emploi en mai (p.). L'Institut Fédéral pour l'Emploi contrôle de près les possibilités de formation dont l'offre s'accroît bien qu'elle reste en deçà de la demande. Les études de l'IAB jettent progressivement la lumière sur plusieurs incidences de la formation (p.). L'Institut Fédéral pour l'Emploi s'attend à ce que les 7.000 millions DM qu'il consacrera en 1983 réduira le nombre de chômeurs de 363 000 (p.) par le maintien de 179 000 personnes travaillant à temps réduit, par l'entrée en formation de 109.000 personnes et la création de 75.000 emplois ('ABM').

Belgique

Les entreprises ou les industries devraient arriver à des accords avec les syndicats pour réduire le temps de travail de 5% et accroître l'emploi de 3%, faute de quoi ils devraient contribuer à un fonds de chômage (p.). Des modifications ont été apportées pour encourager les chômeurs à s'installer à leur compte ou à quitter, de façon temporaire ou définitive, ce marché du travail sans renoncer à leurs droits au chômage (p.). Des subventions sont accordées aux organisations qui expérimentent de nouvelles formes d'organisation du travail dans le but de maintenir ou de développer la production de façon rentable (p.).

Danemark

Le plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire a été introduit comme supplément unique au système actuel d'assurance chômage (p.).

France

Le programme lancé en septembre 1982 à l'intention des chômeurs de longue durée, a pris fin en mars 1983 (p.). Au cours de cette période, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANP) a reçu 316 318 chercheurs d'emploi de longue durée, c'est-à-dire 67.9% des bénéficiaires potentiels de ce programme. Parmi ceux-ci, 34 700 ont été orientés vers des services d'évaluation ou d'orientation professionnelle ou ont été aidés dans la recherche d'un emploi, 8750 ont été orientés vers des programmes de formation de longue durée (FPA), et 6890 ont trouvé un emploi. A la fin du programme, 44% des chercheurs d'emploi de longue durée, depuis le 1er août 1982 ont quitté le registre de l'office pour l'emploi.

Grèce

Comme annoncé par informMISEP no. 0, une nouvelle loi a été votée par le parlement (no. 1346 du 14 avril 1983) qui prévoit des mesures pour l'apprentissage, la formation professionnelle, le temps annuel de travail, les jeunes, les handicapés et l'indexation automatique des salaires. Les investissements spéciaux de l'état assurent une aide spéciale au développement régional du pays, et des mesures spéciales additionnelles pour la création d'emplois sont en voie d'application par des initiatives locales (p.).

Irlande

En avril, le gouvernement a pris une série de mesures destinées à rétablir l'équilibre entre le revenu net

Irlande

d'une personne au travail et le montant des indemnités dues lorsqu'elle est en chômage, complet ou partiel

(p.)

Un vaste programme d'éducation et de formation a été lancé par le Conseil pour le Développement de

l'Agriculture financé par l'Agence pour l'Emploi des Jeunes, qui s'adresse aux jeunes entrant dans l'agri-

culture. Un groupe de travail sur les possibilités de garde d'enfants pour les parents qui travaillent a pré-

senté son rapport au Ministère du Travail en mars (p.).

Italie

L'accord national de janvier pour freiner les coûts salariaux et promouvoir l'emploi a été repris par la loi (no. 79 du 29 mars 1983). Elle couvre les domaines suivants : 'Scala mobile', contrats et augmentations des salaires, heures de travail, absentéisme, placement normal et obligatoire, allocations familiales, fonds de compensation des salaires et mobilité inter-entreprises, contrôle et gestion du marché du travail, IRPEF, taux, santé, fiscalisation et fonds de solidarité (p.).

Luxembourg

En décembre 1982, le gouvernement grand-ducal a élargi le système existant de retraite anticipée pour permettre aux travailleurs de la sidérurgie de bénéficier d'une 'indemnité d'attente' (p.). La loi du 24 décembre 1982 assouplit quelque peu le système autorisant les retraités à travailler un peu à la lumière de leur expérience (p.).

Pays-Bas

Le Ministre s'efforce d'augmenter le nombre de jeunes poursuivant une formation professionnelle par le renforcement de fonds de formation pour des industries prises isolément (p.). Les fonds pour le plan WVM qui offre des possibilités d'emploi aux chômeurs de longue durée, jeunes et vieux, ont été doublés et portés à 345m HFL. (p.). Le travail temporaire a fait l'objet d'un examen approfondi et des propositions de politique ont été soumises (p.). Les thèmes permanents concernant le temps de travail comprennent d'une part la non opportunité d'inscrire les travailleurs de plus de 57 ans et demi et d'autre part les clauses des accords collectifs (p.). La nouvelle loi sur l'environnement du travail entrera progressivement en vigueur entre 1983 et 1988 (p.).

Royaume-Uni

Le Programme des Projets Bénévoles a été lancé en août 1982 pour donner aux chômeurs l'occasion d'avoir une activité constructive (p.). Le Plan expérimental d'Aide aux Entreprises qui aide les travailleurs à s'installer à leur compte, a été élargi au plan national et prévoit des emplois supplémentaires pour 25 000 personnes (p.). Le Programme Communautaire offre des possibilités d'emploi aux chômeurs de longue durée (p.) tandis que le PER a été transformé pour devenir un organisme financièrement autonome (p.). Le Plan de Libération des Emplois encourage les travailleurs âgés à quitter leur emploi au profit des chômeurs (p.).

(Recrutement des professionnels et cadres)

PAGE RETIREE

Mesures générales

ALLEMAGNE : Déclaration gouvernementale

La déclaration qu'a faite le nouveau gouvernement de coalition CDU - CSU - FDP le 4 mai sur son "Programme de Renouveau" : Liberté, Humanité et Responsabilité, expose les quatre points principaux qui détermineront le programme du gouvernement fédéral afin de surmonter la crise économique :

- réduire le chômage
- retrouver une croissance raisonnable
- poursuivre le redressement des finances publiques
- garantir les pensions.

En ce qui concerne le point 1, c'est-à-dire la réduction du chômage, les aspects suivants sont mis en évidence : il n'est pas dans l'intention du gouvernement d'allumer un feu de paille conjoncturel mais bien d'aboutir à une stimulation durable de l'économie. La politique économique doit être prévisible et le sera. Les investissements seront renforcés et le changement structurel qui s'impose sera facilité par les mesures suivantes :

- garantir une monnaie stable
- réduire les besoins publics en capitaux
- encourager la constitution de capital propre
- faciliter la participation des employés aux bénéfices.

Le bon sens économique et la responsabilité sociale montrent le chemin qui mène au succès: encourager la volonté et la capacité d'investir. Ce n'est que par des investissements accrus, par une économie croissante qu'on aboutira à un nombre croissant d'emplois.

Épargner a toujours été une vertu des Allemands et la majorité des épargnants sont les employés. Le gouvernement fédéral introduira sous peu les projets de lois qui permettront aux employés de participer aux bénéfices.

Le gouvernement fédéral approuve une structure plus souple du temps de travail étalé sur la vie. Cependant, la réduction des heures de travail ne doit pas créer un fardeau supplémentaire pour l'économie et les finances publiques.

Les emplois à temps partiel supplémentaires facilitent l'insertion professionnelle du nombre croissant des salariés. De plus, ils permettent de mieux répondre aux desiderata de beaucoup de travailleurs en ce qui concerne leurs heures de travail. Le gouvernement fédéral fait appel à tous les employeurs pour offrir un plus grand nombre de postes de travail qualifié à temps partiel.

Lors du réaligement des taux de change du Système Monétaire Européen fin avril, les Allemands ont démontré qu'ils sont des partenaires loyaux.

Ce n'est que dans un esprit de responsabilité mutuelle pour une économie mondiale libre que la crise financière internationale qui couve peut être surmontée. La coopération entre les pays créditeurs et débiteurs, entre les banques d'émission, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international ainsi que les banques commerciales est indispensable si on veut éviter une aggravation de la situation sans issue.

BELGIQUE: A.R. n°181 : créant un Fonds en vue de l'utilisation de la modération salariale complémentaire pour l'emploi

Contrairement à ce que pourrait laisser croire l'intitulé de cet arrêté les entreprises ne devront pas systématiquement verser la modération salariale imposée aux travailleurs en 1983 et 1984 à un Fonds qui déciderait, dans le cadre d'un vaste programme d'emploi, de l'utilisation des sommes perçues.

En effet, l'objectif poursuivi serait une pleine réussite si pas un franc n'était versé au Fonds pour l'emploi.

Il s'agit de préciser que la conclusion d'accords sectoriels ou d'entreprise a été recommandée en vue d'affecter les fruits de la modération salariale à des fins de création d'emplois.

L'accord-type proposé prévoyant une réduction de la durée du travail de 5 % accompagnée d'une embauche compensatoire de 3 %. Néanmoins un accord sur une formule alternative restait possible.

Les entreprises ou secteurs qui concluraient et respecteraient ce type d'accord ne devraient donc rien verser au Fonds pour l'emploi.

Par contre, les entreprises ou secteurs où la conclusion d'un tel accord se révélait impossible seront tenus de restituer au Fonds l'intégralité de la modération salariale.

Cette modération salariale imposée aux travailleurs en 1983 et 1984 résulte de l'A.R. n° 180 qui comporte deux volets :

- L'indexation forfaitaire, sur base du revenu minimum, continue d'être d'application jusque mi 1983 et ensuite, jusqu'à fin 1984, un système d'indexation intégrale mais retardée est mis en place.

...

- Les avantages hors indexation sont soumis à un quasi blocage par la prolongation d'office de la convention collective interprofessionnelle du 13/2/81.

Cette modération salariale varie donc de secteur à secteur en fonction du mode d'indexation propre, et d'entreprise à entreprise en fonction du salaire moyen payé.

Pour les secteurs ou entreprises où un accord d'utilisation de la modération salariale aurait été conclu il s'agira de contrôler si l'accord a été respecté principalement au niveau de la création d'emplois.

Si l'accord n'a pas été respecté, l'entreprise où le secteur sera tenu de verser au Fonds, une fraction, de la modération salariale, proportionnelle au degré de non réalisation de l'objectif fixé par l'accord.

Le schéma général dressé ici connaîtra cependant une série d'exceptions :

- Régime spécifique pour les entreprises publiques
- Régime particulier applicable aux petites et moyennes entreprises (PME AR 185)
- Dispenses de l'application du régime général pour les entreprises en difficulté, les entreprises ayant un taux de chômage partiel élevé, entreprises envisageant un licenciement collectif et entreprises qui connaissent des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

GRECE: Indexation automatique des salaires

La loi No. 1346 du 14 avril ¹⁹⁸³ introduit dans son article 6 l'indexation automatique des salaires. Ceci signifie qu'une clause d'indexation automatique des salaires est légale lorsqu'elle est prévue contractuellement dans le cadre d'accords collectifs. L'application de cette clause d'indexation des salaires a toutefois été reportée pour cette année, par le gouvernement pour des raisons de politique économique générale (L.1320/82). En lieu et place . une augmentation des salaires sera accordée selon les modalités décrites ci-après :

- a) Le 1.1.83: 50% de l'indexation automatique des salaires (ATA) correspondant au dernier trimestre de 1982
- b) le 1.5.83: les 50% restant de cette somme
- c) le 1.9.83: l'indexation automatique correspondant à la période allant du 1.1.83 au 31.8.83.

ITALIE : Accord national sur les coûts du travail et l'emploi

Le 22 janvier 1983, un projet d'accord a été signé entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour contrôler les coûts salariaux et promouvoir l'emploi.

Ils ont l'intention d'atteindre ces objectifs par une démarche de grande envergure et bien structurée mettant l'accent sur la 'scala mobile' (échelle mobile), les contrats et les augmentations salariales, le temps de travail, la fiscalisation des cotisations à la sécurité sociale, le placement, les institutions de sécurité sociale, la santé, la révision des taux fiscaux et les charges des services publics.

1. 'Scala mobile'

Le mécanisme d'indexation des salaires au coût de la vie a été modifié et un plafond d'augmentation de 13% est fixé, similaire au taux prévu d'inflation en 1983.

2. Contrats et augmentations salariales

Les contrats qui arrivent à terme dans le secteur industriel doivent avoir une durée d'au moins trois mois et demi. De même, les possibilités de négociation de l'entreprise restent bloquées pour 20 mois. Les augmentations salariales ne peuvent dépasser 25.000 Lit par mois en 1983, 35.000 Lit par mois en 1984 et 40.000 Lit par mois en 1985.

3. Heures de travail

Afin de mettre en oeuvre des systèmes d'horaires de travail qui répondent mieux aux exigences de productivité, les parties concernées par le renouvellement des contrats salariaux marqueront leur accord sur les conditions qui permettront une utilisation plus intensive des travailleurs; récupération des services rendus effectivement par rapport aux heures de travail contractuelles, et sur les critères pour une plus grande flexibilité des heures de travail à mettre en oeuvre dans l'entreprise. En outre, il sera traité de la question de la répartition des congés annuels.

Les renouvellements des contrats définiront une réduction du temps de travail de 20 heures par an à commencer dès la seconde moitié de 1984 et de 20 heures supplémentaires pour le premier semestre de 1985.

4. Absentéisme

Le contrôle des travailleurs absents pour cause de maladie s'intensifiera particulièrement le premier jour. Un système sera établi qui obligera le travailleur d'être présent à son domicile à certaines heures.

5. Placement normal et obligatoire

a) Les employeurs ont la possibilité d'engager des jeunes de 15 à 29 ans, sur base nominative ('chiamata nominativa') pour un contrat n'excédant pas 12 mois et visant à la formation de ces jeunes par un travail dans l'entreprise.

b) en outre, durant une année à partir du 29 janvier 1983, les employeurs peuvent soumettre une demande nominative ('richiesta nominativa') pour un quota équivalent à la moitié du nombre total des travailleurs pour lesquels la demande numérique ('richiesta numerica') est obligatoire.

c) les réglementations sont entrées en vigueur concernant l'obligation d'emploi des invalides.

6. Allocations familiales

L'allocation familiale assimilée ('integrativo') sera introduite avec effet au 1 juillet 1983 au profit des travailleurs et des bénéficiaires de pensions en sus de l'allocation familiale et des allocations supplémentaires pour les enfants dépendants de moins de 18 ans; cette allocation sera proportionnelle au revenu familial et au nombre d'enfants à charge.

7. Fonds de compensation salariale (CIG) et mobilité inter-entreprises

Il est approuvé de réviser la période au cours de laquelle l'indemnité maximale est due et le système de calcul d'une réduction échelonnée dans le temps de l'indemnité de chômage et de revoir les réglementations concernant la mobilité inter-entreprises.

8. Gouvernement et gestion du marché du travail

Le gouvernement s'est engagé à introduire des modifications substantielles dans l'organisation actuelle et à créer, à titre expérimental, des organismes publics, dotés de moyens financiers adéquats et d'une fonction organisationnelle autonome que les observateurs du marché du travail doivent utiliser.

9. IRPEF - Taux - Santé

Il a été décidé de réviser les taux de taxation directe des revenus, de maintenir l'augmentation des taux à 13% pour 1983 et de réviser certaines réglementations concernant les factures pour services médicaux et pharmaceutiques.

10. Fiscalisation

La fiscalisation des cotisations à la sécurité sociale à charge des entreprises industrielles a été approuvée pour un montant de 7.900.000 millions Lit. au 30 novembre 1983. En outre, la fiscalisation supplémentaire des cotisations à la sécurité sociale sera accordée pour les activités nouvelles dans le Mezzogiorno.

11. Fonds de solidarité

Le problème de la création d'un fonds de solidarité pour le maintien de l'emploi sera traité. Ce fonds sera financé en partie par une augmentation des salaires équivalent à 0,50% du salaire sur base du montant fixé dans les négociations collectives.

Compte tenu de la législation et des relations industrielles en Italie, certains points de l'accord ont été maintenus (loi par décret no. 17 du 29 janvier 1983, remplacée par la loi no. 79 du 29 mars 1983) et seront intégrés dans les réglementations légales, tandis que d'autres seront repris dans les accords à signer entre les partenaires sociaux.

Aide aux personnes sans emploi

BELGIQUE: Modifications à la réglementation du chômage

Plusieurs modifications importantes viennent d'être apportées à la réglementation du chômage.

1. Un premier ensemble de mesures vise à favoriser l'accès à une profession indépendante et, de manière générale, à libérer les initiatives :
 - a. Tout chômeur indemnisé ou indemnisable qui interrompt sa période de chômage, ou tout travailleur qui renonce volontairement à son travail à temps plein, en vue d'exercer une profession d'indépendant, conserve son droit à la réinscription comme demandeur d'emploi et aux indemnités de chômage durant six ans à dater du début de son activité d'indépendant.
 - b. Lorsqu'un chômeur souhaite bénéficier d'une formation de chef d'entreprise dans un Institut reconnu des Classes moyennes, il lui est accordé une dispense de pointage unique d'une durée maximum d'un an, sous réserve d'attestations prouvant la présence du bénéficiaire au cours de formation.
 - c. Tout chômeur indemnisé qui souhaite préparer son accession au statut de travailleur indépendant, bénéficie d'une période de dispense de pointage d'une durée maximum de 3 mois précédant le début de son activité d'indépendant
 - d. L'état précédent de la législation contraignait les jeunes diplômés à demander leur admission dans l'année en vue de conserver leur droit aux allocations de chômage.
(Dorénavant, à l'issue de leurs études, les jeunes diplômés ont la possibilité soit, par exemple, d'exercer une activité indépendante,

...

soit par exemple également, d'entamer des études de longue durée à l'étranger sans perdre leur droit aux allocations de chômage (jusqu'à l'âge de 26 ans au maximum, stage compris).

2. Un second ensemble de mesures a pour objet de rendre possible des choix de rythmes de travail pour des parents d'enfants en bas âge :

- a. Tout travailleur (masculin ou féminin) qui, pour élever son enfant, renonce à son contrat de travail à temps plein, totalement ou pour travailler à temps partiel, pourra retrouver son droit complet au bénéfice des allocations de chômage s'il en fait la demande dans les 3 ans qui suivent la naissance de l'enfant.
- b. Dans la même optique, un chômeur ou une chômeuse peut, après la naissance d'un enfant, accepter un emploi à temps partiel et conserver ses droits complets aux allocations de chômage s'il demande à bénéficier à nouveau de celles-ci dans les trois ans qui suivent la naissance.

3. Aller et venir, en gardant le droit au chômage :

- a. Tout chômeur indemnisé ou indemnisable peut renoncer volontairement au bénéfice de l'indemnité de chômage et reste néanmoins inscrit comme demandeur d'emploi.

Néanmoins, il n'est plus astreint qu'à un pointage hebdomadaire. Il peut, sans limitation dans le temps, faire valoir à nouveau son droit au bénéfice des allocations de chômage.

- b. Pour convenance personnelle, tout chômeur indemnisé peut suspendre ses droits, et les retrouver dans les trois ans qui suivent.

...

4. Mesures à caractère plus ponctuel :

- a . Les chômeurs qui travaillent bénévolement pour des organismes d'intérêt général, des ASBL, ou l'enseignement, tant public que libre, peuvent être dispensés de pointage.

- b . Les chômeurs de 55 ans ou plus ne sont plus soumis qu'une fois par mois à l'obligation de pointage; dans l'état précédent de la législation, cette faculté était accordée aux chômeurs masculins d'au moins 60 ans, et aux chômeuses d'au moins 55 ans.

IRLANDE : Modifications dans les réglementations d'indemnités de chômage

En avril, le gouvernement a pris toute une série de mesures destinées à rétablir l'équilibre entre les revenus dont dispose un individu au travail et le montant des indemnités qui lui sont dues lorsqu'il est au chômage. Ces mesures affectent le plan d'indemnité liée au salaire (PRB) et le paiement d'indemnités aux personnes en chômage partiel.

Le PRB est versé en supplément aux indemnités de chômage. Il est calculé sur base du salaire hebdomadaire dans certaines limites. Jusqu'au mois d'avril 1983, le PRB n'était pas dû pour les deux premières semaines de chômage, mais bien jusqu'à 381 jours après (63 1/2 semaines). Quatre taux différents d'indemnité étaient en application comme suit :

- 40 % pour les 137 premiers jours
 - 30 % pour les 78 jours suivants
 - 25 % pour les 78 jours suivants
 - 20 % pour les 78 jours suivants
- (les dimanches ne sont pas compris).

Il résulte des modifications de la loi, qu'à partir d'avril 1983, les taux du PRB ont été réduits à 25% pour les 23 1/2 premières semaines et à 20% pour les ³⁹semaines restantes pendant lesquelles une indemnité est due. La période d'attente pour l'obtention d'une indemnité liée au salaire a été portée de deux à trois semaines.

Les modifications de la loi d'avril 1983 ont également eu une incidence sur le droit d'indemnité des travailleurs en chômage partiel

(habituellement semaine de trois jours). Avant le mois d'avril, ces travailleurs recevaient les trois-cinquièmes de leur salaire de base, une indemnité de chômage à un taux fixe pour trois jours (c'est-à-dire la moitié du taux hebdomadaire) et une indemnité liée au salaire. De nombreux travailleurs à temps réduit étaient également redevables de remboursements fiscaux en raison de leurs revenus réduits. Tous ces avantages combinés avaient souvent pour conséquence qu'une personne avait, en travaillant à temps réduit, un revenu net supérieur à ce qu'elle aurait obtenu en travaillant à temps plein.

Les nouvelles mesures sont destinées à veiller à ce que le salaire et les indemnités des travailleurs à temps réduit soient généralement limités et restent à l'ordre de 92% à 94% de leur salaire net normal de temps plein.

Depuis le mois d'avril, l'indemnité de chômage à taux fixe est due aux travailleurs à temps réduit sur base de 5 jours par semaine au lieu de 6 jours. Ces travailleurs reçoivent ainsi à présent, outre leur salaire, deux jours d'indemnité à taux fixe qui comprend les deux cinquièmes du taux hebdomadaire d'indemnité de chômage. En plus, le droit à une indemnité liée au salaire a été retiré à ces travailleurs.

Dans le cadre de la politique gouvernementale d'aide aux chômeurs, il a été demandé à la Commission des Services de Main-d'Oeuvre d'administrer un plan pour rendre plus facilement accessibles aux chômeurs les occasions d'emploi bénévole. Le Programme des Projets Bénévoles fut lancé en août 1982 avec un financement de 3.83 m £ jusqu'en avril 1983 et 8 m £ pour 1983-84.

Le principal objectif de ce programme est d'offrir aux chômeurs une activité constructive qui puisse développer leurs capacités existantes ou de leur fournir une forme de réhabilitation à temps partiel ou une préparation au travail sans affecter leurs droits aux indemnités de chômage. Le programme offre un moyen de mettre les chômeurs en contact avec divers projets communautaires, des possibilités de formation pour les bénévoles, des occasions de travail bénévole qui profiteraient à la communauté dans son ensemble. Le programme fonctionne grâce à un système de parrainage des projets. Tout particulier ou toute organisation peut parrainer un projet et déjà des entreprises privées, des syndicats, des pouvoirs locaux, des organismes volontaires, des oeuvres de charité, des groupes communautaires et des églises ont manifesté leur intérêt.

Les organismes ou personnes acceptant de parrainer des projets, en assument la responsabilité y compris le recrutement du personnel et des bénévoles. Les fonds octroyés par la Commission des Services de Main-d'Oeuvre servent à financer la gestion du projet, l'expertise financière et les compétences spécifiques requises pour le fonctionnement du projet. Les personnes qui pourraient parrainer des projets sont encouragés à mettre au point des projets intéressants et innovants dans la communauté.

Des projets ont été lancés qui mettent en oeuvre une grande variété d'activités. Pour répondre à une demande accrue d'assistance et d'organisation d'équipes de volontaires en nombre plus important et pour répondre aux besoins spéciaux des chômeurs, plusieurs projets entraînent la mise à disposition d'un centre de ressources, d'activités de conseil supplémentaires et la coordination de services d'assistance pour les bénévoles non engagés. En outre, plusieurs projets comprennent un travailleur pour aider les bénévoles.

D'autres projets comprennent :

- l'utilisation de mini-ordinateurs pour le stockage des informations et l'enseignement des techniques de base de l'informatique
- conservation rurale et prise de conscience

- organisation d'aide et d'excursions pour les personnes confinées chez elles et les personnes qui s'en occupent.
- assistance aux handicapés physiques et mentaux
- mise à disposition de centres d'accueil et d'occasions d'échange des compétences pour les chômeurs
- promotion de la santé communautaire
- création d'institutions et de services locaux
- services de jardinage, de décoration et réparation pour les personnes âgées et infirmes
- classes d'enseignement et de développement personnel pour adultes
- services aux groupes ethniques minoritaires y compris travaux de traduction et activités culturelles
- participation dans la réhabilitation des anciens délinquants.

Les débuts des projets ont été encourageants et des premières indications montrent que les bénévoles au chômage sont disposés à participer aux projets pour acquérir une expérience de travail et améliorer leurs perspectives d'emploi. Les projets offrant des avantages à la communauté et aux bénévoles eux-mêmes semblent attirer rapidement les bénévoles.

Le programme doit être révisé à la fin de 1983 et à ce moment on décidera de l'avenir du programme pour après 1984.

Formation et enseignement

ALLEMAGNE : Postes de formation

L'Institut Fédéral pour l'Emploi suit de près l'offre et la demande de postes de formation et d'apprentissage. Non pas que toutes les offres soient répertoriées à l'Institut : en 1981/82 le chiffre était de 72% comparé à 78% l'année précédente, tandis que le nombre des participants potentiels enregistrés était de 76% et 71% respectivement.

Entre octobre 1982 et la fin d'avril 1983 quelque 375000 postes de formation étaient enregistrés dans les bureaux de travail par les entreprises et les autorités publiques, soit environ 7% de moins que l'année précédente. Les offres de formation en mars (+27%) et en avril (+43%) étaient nettement plus élevées qu'en 1982 mais devaient s'accroître davantage pour satisfaire la demande: en avril quelque 490.600 personnes étaient inscrites comme postulants à un stage de formation (18% de plus que le mois d'avril précédent). Les entreprises sont requises de donner toutes informations sur les postes de formation rendus vacants lorsque des personnes choisies ne les occupent pas ou les abandonnent. En été 1983 le grand nombre de participants à des stages de formation de 1980 aura terminé le cycle, ce qui devrait se traduire par une augmentation des débouchés.

Deux études récentes de l'IAB (Institut Fédéral du Marché du Travail et de la Recherche Professionnelle) ont permis d'éclairer davantage le fonctionnement du système de formation. L'une (par Stegmann et Kraft) montre que la formation professionnelle dans l'entreprise s'avère souvent être une étape préliminaire à des études plus poussées. Ainsi ceux qui ont réussi l'Abitur (examen de fin d'études scolaires) tendent à interrompre leur formation plus fréquemment que ceux qui ont suivi une éducation secondaire d'un niveau moins élevé (Haupt- et Realschule). La plupart de ceux qui interrompent leur formation entreprennent des études universitaires. 39% des personnes détenant un diplôme Abitur (=baccalauréat en France, diplôme d'humanités secondaires en Belgique) et qui terminent leur formation dans l'entreprise, poursuivent ensuite des études universitaires, tandis qu'un autre tiers soit étudiera par la suite, soit demeure indécis. Seul un quart n'a pas l'intention de poursuivre des études ultérieures (22% des hommes et 35% des femmes). Les principales orientations de leur formation concernent les emplois de bureau (dans les banques, industries et les services ainsi que le commerce de gros et le commerce extérieur) ou des métiers spécialisés comme l'optique, la radio, la mécanique télévisuelle, etc.

La seconde étude (par Engelbrech et Kraft) examine les possibilités d'emploi et de formation pour les garçons et les filles. Bien que les filles se préparent mieux à un choix de carrière et ont de meilleurs résultats scolaires, elles sont deux fois plus souvent (23%) que les garçons refusées par les entreprises lorsqu'elles postulent pour une formation. Dès qu'elles ont commencé une formation d'entreprise, 50% des filles (contre 42% des garçons) disent qu'elles ne choisiraient plus le même type de formation. Les filles sont également plus sceptiques que les garçons concernant leur possibilités d'obtenir un emploi valable et d'utiliser la formation professionnelle qu'elles ont reçue.

GRECE: Apprentissage

En vertu de l'art. 14 de la loi 1346/83, les centres (ou écoles) de l'Organisation Nationale de la Main-d'Oeuvre (OAED) ne font désormais plus partie du système d'éducation générale comme ils l'étaient par la loi 576/77. Ceci rend plus souple le fonctionnement de ces centres puisqu'à présent une décision commune des ministres du travail et de l'éducation est requise pour la définition des cours, leçons et durée des études. De nouveaux programmes sont actuellement préparés pour des disciplines nouvelles qui seront introduits et qui tiennent compte également des emplois vacants dans les bureaux pour l'emploi.

L'Organisation Nationale pour la Main-d'Oeuvre, OAED, finance également les employeurs jusqu'à 50% du taux salarial lorsqu'ils embauchent des apprentis. Elle accorde également aux apprentis une aide pouvant aller jusqu'à 10% de leur salaire pour leur permettre de travailler à temps réduit.

Nous rappelons que cette loi introduit des programmes spéciaux d'orientation professionnelle pour les jeunes de 15 à 18 ans. Les participants à ces programmes reçoivent jusqu'à 40% de leur salaire en plus d'une intervention pour leur logement et repas.

IRLANDE : Nouveau plan de formation pour les jeunes entrant dans
l'agriculture

Un programme important d'éducation et de formation des jeunes entrant dans l'agriculture a été lancé par l'ACOT (le Conseil pour le Développement de l'Agriculture) et financé par l'Agence pour l'Emploi des Jeunes (YEA).

L'objectif ultime de ce programme est de donner une formation formelle et générale à pratiquement tous les jeunes qui entrent dans l'agriculture (environ 2500 par an) dans une période de temps relativement courte. Ce programme contraste avec la situation actuelle où moins de la moitié de ces jeunes participent à des cours, et où les cours auxquels ils prennent part ne sont généralement pas assez longs pour leur donner une préparation suffisante à une carrière dans l'agriculture. Le YEA octroie IR£ 600.000 pour permettre au projet de débiter immédiatement et son investissement total au cours des trois prochaines années s'élèvera à IR£ 4 millions.

Les cours donnés dans le cadre de ce programme dureront trois ans et consisteront à combiner une formation formelle et une expérience au travail à la fois à la ferme d'origine et dans une ferme d'accueil. Durant leur période de stage dans une ferme d'accueil, les participants recevront une indemnité. A la fin du cours, les participants reçoivent, en cas de réussite, un diplôme en agriculture.

L'introduction d'un tel certificat d'attestation de cours en agriculture constituait la recommandation principale du rapport d'un groupe d'experts établi par l'ACOT pour examiner tout le domaine de l'éducation et de la formation agricole.

PAYS BAS: Fonds de formation

La formation professionnelle tendait dans le passé à dépendre des possibilités de travail assez limitées proposées par les employeurs individuels. Suite au revirement dans le cycle des affaires, le nombre des contrats d'apprentissage signés par les employeurs a diminué à mesure que le gouvernement leur a octroyé des subventions.

Pour remédier à cette diminution des possibilités de formation, le gouvernement a entamé une autre démarche, soumise pour discussion aux partenaires sociaux, dans divers secteurs industriels. Le document politique proposé à leur examen, analyse les raisons d'une baisse du nombre des contrats d'apprentissage. Un facteur essentiel pour porter remède à cette situation réside, selon le ministre, dans l'établissement ou le développement de fonds de formation distincts pour les différents secteurs industriels et professions. Ces fonds mettraient davantage l'accent sur la création d'activités communes plutôt que sur la formation dans les entreprises. Une telle approche pourrait être encouragée par l'octroi de subventions supplémentaires aux entreprises occupant des apprentis dans le cadre d'un programme de fonds de formation.

130 millions de florins sont alloués à ce plan pour la prochaine année scolaire 1983-84. Sur base de cette somme et de la création de 30.000 contrats d'apprentissage nouveaux pendant cette année, 4000 Hfl. par apprenti seront versés aux fonds de formation séparés pour la première année. Cette subvention peut être accrue de 2000 Hfl. pour la formation des jeunes filles à des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Dans le cas d'activités de formation menées par les employeurs individuels, la subvention pour chaque apprenti sera limitée à Hfl. 2.000.

Création d'emplois

GRECE: Initiatives locales pour la création d'emplois

En vertu du nouveau programme d'investissements d'état, la priorité est donnée aux investissements créateurs d'emplois, spécialement au niveau régional. Ceci permet la création de nombreuses coopératives ainsi que d'entreprises gérées par les municipalités. L'Organisation Hellénique des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Artisanat a un rôle important à jour dans cet effort.

PAYS-BAS : Extension du plan de création d'emplois (W.V.M.)

Le "Werkgelegenheidsverruimende Maatregel" (plan de création d'emplois) fonctionne depuis 1979. Il a pour but d'offrir des possibilités d'emplois à des "groupes à risques" parmi les chômeurs par la création d'emplois dans des institutions non commerciales qui leur donneront une meilleure position de départ dans le marché du travail. Les groupes à risques sont les chômeurs qui ne peuvent être aidés par les ressources des bureaux du travail pour remplir un emploi vacant existant. Les personnes visées par le W.V.M. sont les jeunes de moins de 23 ans qui sont au chômage depuis plus de 9 mois et les travailleurs âgés inscrits comme chercheurs d'emploi au bureau du travail. Il n'est naturellement pas possible d'aider toutes les personnes inscrites qui ont été en chômage pendant le temps minimum requis pour bénéficier du plan, à trouver un emploi temporaire par le W.V.M.

Les directeurs des bureaux régionaux du travail déterminent alors pour quelles personnes les emplois sont le plus souhaitables.

Le montant de la subvention sera fixé dorénavant en liaison avec le salaire minimum (des jeunes) et non plus avec le salaire contractuel, comme cela a été le cas jusqu'à présent. De cette façon, le Ministre De Koning cherche à veiller à ce que davantage de chômeurs soient aidés dans la recherche d'un emploi temporaire.

Pour l'année en cours, 345 millions Hfl. sont affectés au W.V.M. (contre 174 millions Hfl. en 1980 et 1981) dont la majeure partie est destinée à aider les jeunes de moins de 23 ans. On s'attend à ce que 17.000 personnes environ aient recours à ce plan en 1983.

ROYAUME-UNI : L'extension au niveau national des subventions aux entreprises

Le Plan expérimental de Subventions aux Entreprises ^(EAS) pour aider les chômeurs à s'établir à leur compte va être d'application dans toute la Grande Bretagne.

Des emplois pour 25 000 personnes additionnelles seront disponibles grâce à ce plan qui acceptera les candidatures sur base de cette extension du 1er août 1983 à mars 1984. Ces emplois seront répartis à travers tout le pays largement en fonction du nombre de chômeurs dans chaque région. Le gouvernement a affecté près de 50 millions de £ pour les deux prochaines années pour couvrir les coûts de ce plan.

Ce plan, qui au cours de l'année dernière, a été mené à titre expérimental, prévoit une indemnité imposable de 20 £ par semaine pendant une année pour les chômeurs désireux de s'établir à leur compte mais découragés de le faire par la crainte de perdre leurs droits aux indemnités de chômage ou à l'allocation supplémentaire.

La Commission des Services de Main-d'Oeuvre qui mène les cinq projets pilotes par l'intermédiaire de ses centres pour l'emploi, administrera ce Plan avec l'aide du Service pour les Petites Entreprises du Département de l'Industrie dont les conseillers donnent tout conseil et appui à ceux qui participent au Plan.

L'avenir à plus long terme de ce Plan fera l'objet d'un examen avant mars 1984 à la lumière de l'évaluation des projets pilotes et des résultats de cette extension du Plan.

Catégories spéciales de travailleurs

FRANCE : Resultats de l'opération mise en oeuvre en faveur
des chômeurs de longue durée

Cette opération spécifique décidée sur initiative du Premier Ministre fin juin 1982 en faveur des chômeurs ayant plus d'un an d'inscription au 1/08/82 a pris fin le 31 mars 1983.

Objectifs

Ce programme qui visait à lutter contre la sélectivité du marché de l'emploi reposait :

- sur la mise en oeuvre d'entretiens individuels approfondis pouvant inclure -en tant que de besoin- des actions d'évaluation des capacités professionnelles destinées à situer le niveau de compétence du demandeur d'emploi ;

- sur la mobilisation d'outils concourrant à la réinsertion professionnelle de l'intéressé : stages d'orientation professionnelle légère ou approfondie, stages de techniques de recherche d'emploi, stages de formation proprement dite, actions de mise à niveau, placements par le biais des contrats emploi-formation et des offres dégagées par les contrats de solidarité pour lesquels les demandeurs d'emploi de longue durée étaient prioritaires.

Résultats quantitatifs:

Le nombre des bénéficiaires potentiels du programme était de 466 155 lors du lancement du programme :

- répartition par sexe = 54,4 % de femmes
45,6 % d'hommes
- répartition par âge = 25 % ont moins de 25 ans
40 % ont plus de 60 ans

- les durées de chômage sont très longues : 25 % des chômeurs de longue durée avaient entre 2 et 3 ans de chômage au 1/08/82, 10 % entre 3 et 4 ans et 7,4 % plus de 4 ans.

CONVOCATIONS ET ENTRETIENS :

- Sur 466 155 bénéficiaires potentiels du programme, 381 622 (81,9 %) ont été convoqués ; l'écart s'expliquant par les "sorties naturelles" durant la période.

- 316 318 chômeurs de longue durée (82,9 % des chômeurs de longue durée convoqués et 67,9 % des bénéficiaires potentiels) se sont présentés à l'entretien.

Actions déclenchées:

- Placements : 6 890 dont 930 sur des offres contrat de solidarité,
372 sur des contrats emploi-formation.

Interventions conjuguées ANPE-AFPA concourant à la réinsertion :

- . test d'évaluation des capacités professionnelles : 8 747
- . stages de techniques de recherche d'emploi : 10 957
- . session d'orientation professionnelle approfondie : 14 990

Sans que l'on puisse dire la part de ces rendez-vous qui a été suivie d'effets, il semble qu'un nombre non négligeable de chômeurs de longue durée ne se soit^{pas} présenté à ces prestations lorsque le lieu de la prestation était trop éloigné du domicile.

- . 8 750 orientations vers des formations longues de type F.P.A. ; 23 000 candidatures spontanées ont été enregistrées, chiffre à rapprocher des 21 000 places réservées prioritairement à l'AFPA pour les chômeurs de longue durée.

- Autres actions :

- . 29 000 chômeurs de longue durée de plus de 60 ans ont reçu au cours de sessions communes organisées avec la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, une formation sur les nouvelles dispositions en matière de retraite.
- . 10 000 rendez-vous ont été pris auprès de la médecine de main-d'oeuvre lorsqu'ils connaissent de graves problèmes de santé.

A la fin du programme (31/03/83), restaient inscrits à l'Agence 251 800 chômeurs de longue durée. Ainsi, 44 % des chômeurs de longue durée sont sortis pendant le programme :

- 38 068 pour reprise d'emploi (6 890 placements Agence),
- 12 500 abandons de recherche d'emploi,
- 51 000 radiations pour absence à l'entretien ou au pointage,
- 15 000 admissions en retraite ou pré-retraite.

Les moyens:

Ce programme qui a impliqué une étroite collaboration de l'ANPE, l'AFPA, les ASSEDIC et les DDTE a consommé 72 250 journées de travail d'agents de l'ANPE (agents administratifs, prospecteurs placiers, conseillers professionnels principalement).

Les perspectives:

Ce programme a fait ressortir, entre autres, la nécessité d'une intervention préventive du service public de l'emploi afin d'éviter le développement d'un chômage de longue durée, facteur d'exclusion et de marginalisation sociale. Aussi, a-t-il été décidé d'étendre les nouveaux modes de traitement expérimentés dans ce programme **aux flux des** demandeurs d'emploi atteignant leur 4ème et leur 13ème mois d'inscription à l'ANPE.

Cette extension du programme requiert **moyens importants**. Aussi, sera-t-elle progressivement appliquée au cours des 3 ou 4 années à venir.

GRECE : Travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie

Une attention spéciale est portée aux travailleurs saisonniers dans l'hôtellerie avec le souci de veiller à ce qu'un certain nombre d'entre eux soient réengagés la saison suivante en tenant compte des réservations prises par l'hôtel où ils ont travaillé la saison précédente.

GRECE : Jeunes

Les étudiants de moins de 25 ans qui travaillent se voient accorder 14 jours supplémentaires de congé pour passer leurs examens. Le salaire correspondant à ces journées d'absence est pour partie couvert par l'OAED (6 jours) et pour l'autre partie (8 jours) par les investissements de l'état.

PAYS-BAS : Etude sur le travail temporaire

Le Ministère du Travail et des Affaires Sociales a chargé le bureau Andersson, Effers et Felix de faire une recherche sur la situation du travail temporaire. L'étude qui portait sur treize entreprises et services publics a été présentée à la Deuxième Chambre et à la Fondation du Travail.

Une des recommandations du rapport porte sur la nécessité de décider dans les accords collectifs d'un nombre maximum par entreprise de travailleurs temporaires et autres collaborateurs occasionnels, afin d'assurer une redistribution du travail et de bonnes relations de travail. En outre, des garanties minimales concernant le travail et le revenu doivent figurer dans les accords collectifs.

Les chercheurs ont examiné dans quelle mesure on peut considérer comme impropre le recours aux travailleurs temporaires et autres relations de travail "libre". Ceci se produit par exemple lorsqu'il est fait recours à des relations de travail "libre" pour éviter les cotisations à la sécurité sociale, pour pouvoir appliquer des conditions de travail différentes, pour éviter d'avoir un conseil d'entreprise, pour compenser une mauvaise politique du personnel ou pour utiliser des services intermédiaires bon marché et de mauvaise foi. Les chercheurs estiment que ces formes impropres d'utilisation de travailleurs continuent à nécessiter un contrôle de l'état.

Par contre, l'utilisation de travailleurs temporaires assure une certaine flexibilité aux entreprises. Toutefois, sous la pression des conditions économiques, le nombre des travailleurs temporaires a été réduit de moitié au cours des deux dernières années.

Dans le moyen terme (les deux à quatre prochaines années) les chercheurs s'attendent cependant à une demande accrue pour les collaborateurs "libres" au détriment des emplois permanents comme conséquence des fluctuations dans les activités attendues dans les années 80 et de l'insécurité croissante concernant les activités économiques envisagées.

En ayant à l'esprit l'augmentation prévue de collaborateurs 'libres', les chercheurs pensent que les autorités publiques ne peuvent se limiter à voir s'opérer un transfert d'une partie importante des risques de l'entreprise au détriment des mesures générales de bien-être et à voir comment on empiète sur la sécurité de l'emploi, qui a demandé des efforts aussi importants. Les chercheurs demandent qu'il ne soit pas toléré, à moins de raisons impérieuses, que les relations 'libres' de travail remplacent les emplois permanents.

ROYAUME UNI : Programmes pour les chômeurs de longue durée

L'initiative la plus importante jamais vue au Royaume-Uni pour aider les chômeurs de longue durée, le Programme Communautaire, a été introduit en octobre de l'année dernière. Ce programme englobe le précédent Programme Communautaire pour les Entreprises et quadruple les possibilités d'emplois temporaires pour les personnes en chômage depuis quelque temps. Ce programme a connu un démarrage encourageant. A la fin de février, 38.000 personnes ont bénéficié des deux programmes dont 13.000 du nouveau programme seul, ce qui double presque les chiffres enregistrés à la fin de janvier.

La plupart des projets aidés par le programme, comprendront des emplois à temps plein et à mi-temps mais on s'attend à ce que la moitié des 130.000 emplois disponibles soient à temps plein. Ceci ne cède en rien aux 30.000 emplois créés précédemment dans le cadre du Programme Communautaire pour les Entreprises. Certains projets ne sont pas compatibles avec un emploi à temps partiel, mais cette difficulté peut être souvent surmontée par le recours aux agences de gestion pour la mise en oeuvre et la coordination de toute une série de projets. En vertu de ces dispositions, un agent de gestion signe un contrat avec la Commission des Services de Main-d'Oeuvre qui administre le projet, pour fournir un certain nombre de postes pour des projets menés par un grand nombre de sponsors différents. En plus des dispositions normales de financement, l'Agent recevra pour couvrir les coûts administratifs une subvention complémentaire de £ 100 par an pour chaque emploi rempli du programme dont il a la responsabilité. Une telle disposition s'avérera également avantageuse pour les organismes moins importants désireux de parrainer le projet mais qui pourraient ne pas se sentir en mesure d'administrer leurs projets eux-mêmes.

La variété des projets recevables est assez large mais ceux-ci doivent contribuer de façon significative à accroître les perspectives d'emploi à long terme des personnes concernées; ils devraient aussi, si possible, aboutir à la création de quelque chose qui ait une valeur pratique à longue échéance pour la communauté, et fournir, autant que possible, un environnement de travail avec les disciplines de travail habituelles du poste de travail, y compris le rythme du travail que l'on rencontre dans l'industrie ou le commerce. Les projets qui fonctionnent déjà concernent l'amélioration de l'environnement et le travail de conservation de la nature, la création ou la restauration de services sociaux comme les centres communautaires, les crèches, les jardins d'enfants et garderies, etc. A la fin de février 1.500 projets au total ont été approuvés dans le nouveau programme bien qu'ils ne fonctionnent pas encore tous et en outre 2.200 projets étaient en cours dans le cadre du Programme Communautaire pour les Entreprises.

Le Programme donne l'occasion d'aider les chômeurs et leurs communautés locales à un grand nombre d'organisations désireuses de parrainer. Il est espéré que l'expérience acquise par le programme aidera ceux qui sont en chômage depuis quelque temps à se réintégrer et retrouver leur confiance. Grâce à une référence de travail récente et éventuellement à la formation, ils devraient être mieux en mesure d'affronter le marché du travail pour un emploi permanent.

ROYAUME-UNI : Recrutement des professionnels et des cadres (PER)

Le Recrutement des Professionnels et Cadres (PER) est une des activités spécialisées du service public pour l'emploi s'adressant aux gestionnaires, professionnels, scientifiques, techniciens et cadres. Il a fonctionné, depuis sa création en 1973, sous sa forme actuelle, moyennant une contribution financière demandée aux employeurs qui utilisent ses divers services de recrutement.

Suite à l'évaluation en septembre 1982 du rendement et du rôle futur du PER, il fut décidé que ce service fonctionnerait en indépendance financière totale à partir du 1er avril 1983. Un Conseil d'administration est en train d'être mis sur pied pour conseiller la Commission des Services de Main-d'Oeuvre et la direction du PER sur la politique commerciale et les services à rendre et pour contrôler le rendement financier du PER. Un plan annuel sera publié. Les services de conseil du PER pour les chercheurs d'emploi seront concentrés sur la mise à disposition d'une brochure sur la recherche d'un emploi et l'organisation de séminaires accessibles à tous les chercheurs d'emploi du PER.

Temps de travail

ALLEMAGNE : Impacts quantitatifs

L'IAB, l'Institut de Recherche sur le Marché du Travail et l'Emploi de l'Institut Fédéral pour l'Emploi, vient de procéder à quelques estimations de l'incidence dans le passé et dans l'avenir des mesures prises en faveur du marché du travail, financées par l'Institut Fédéral pour l'Emploi. En 1982, il y aurait eu 284.000 chômeurs de plus que la moyenne annuelle de 1.833.200. Ce chiffre comprend 103.000 personnes suivant des cours de formation professionnelle et de recyclage, 40.000 personnes concernées par les mesures de création d'emplois et 141.000 personnes travaillant à temps réduit.

Les ressources financières dont dispose l'Institut se sont accrues en 1983 de quelques 7.000 millions DM. On estime que ceci devrait arrêter la progression du nombre des chômeurs de 363.000 avec 179.000 personnes qui seraient maintenues dans un emploi à temps réduit, 75.000 engagées dans le cadre des mesures de création d'emploi (voir inforMISEP No. 1) et 109.000 qui entreprendraient une formation.

Le travail à temps réduit maintient les relations d'emploi. En général, chaque travailleur à temps réduit ne travaille pas un tiers du temps de travail normal. Ainsi, sur base annuelle, trois travailleurs à temps réduit équivalent à une personne employée. Puisque l'expérience montre que tous ceux qui perdent leur emploi ne s'inscrivent pas au bureau pour l'emploi, le chômage enregistré évité de cette façon est quelque peu moindre.

Dans les mesures générales de création d'emplois (ABM), les travailleurs précédemment au chômage sont repris. De cette façon l'aide s'opère directement. Outre cela, il y a des conséquences indirectes sur l'emploi et le chômage, par exemple par le biais des stimulants déclenchés de cette manière pour d'autres entreprises et branches d'industrie.

Plus de la moitié des participants aux programmes de formation et de recyclage (dans l'apprentissage à temps plein) ont été au chômage précédemment ou directement menacés par le chômage. Les autres participants contribuent également à réduire le chômage puisqu'ils rendent par exemple des emplois disponibles pour d'autres.

BELGIQUE: Arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible

La redistribution du travail disponible est au centre des préoccupations du Gouvernement belge.)

L'effort de modération salariale demandé en 1983 et 1984 aux travailleurs l'a été dans le cadre d'un effort non plus pour restaurer la compétitivité des entreprises mais bien dans une optique de création directe d'emplois. Néanmoins, cette mesure ne règle le financement que d'une réduction du temps de travail de 5 % maximum et ne provoque qu'une embauche maximum de 3 %. Certaines dérogations et régimes particuliers sont encore prévus qui amenuisent encore les emplois compensatoires créés.

Le Gouvernement est conscient qu'il s'agit d'aller plus loin. Il a été démontré, par de nombreuses études, que la réduction du temps de travail n'aurait d'effet corrélatif valable sur l'emploi que dans la mesure où il s'agirait d'une réduction significative.)

Dans cette optique, le gouvernement a décidé de mettre en place les conditions nécessaires à l'expérimentation de nouvelles formules d'organisation du travail.

Certains avaient en effet fait état de barrières ou d'obstacles au développement de formules innovatrices d'organisation du travail en Belgique. Le gouvernement, dans un souci de prudence et de respect des droits acquis, s'est borné à créer un cadre juridique devant permettre certaines expériences contractuelles et réversibles.)

Sans modification de la durée des prestations des travailleurs en place, une intensification de la production passe par l'engagement de travailleurs additionnels ou la prestation d'heures supplémentaires couplées éventuellement avec des investissements en matériel relativement importants. Tout cela coûte cher alors que le taux d'utilisation des capacités de production n'augmente pas ou peu.

...

Le gouvernement tente de créer les conditions d'une amélioration de l'utilisation des capacités de production (augmentation du nombre d'équipes sur un poste de travail) sans augmentation trop substantielle des coûts de production unitaire.)

Ainsi l'accession à de nouveaux marchés est possible sans qu'une contrainte de coûts unitaires marginaux trop élevés ne se pose. Le développement de certains niveaux de production devrait permettre la création durable d'emplois à durée indéterminée.

Dans cette optique, le gouvernement propose de financer de façon partielle, limitée et dégressive les expériences qui seront tentées.

DANEMARK: Plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire

Ce plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire doit être avant tout considéré comme une mesure de politique du marché du travail visant à redistribuer le volume du travail existant puisque le retrait des travailleurs âgés de la force de travail permet l'emploi de jeunes chômeurs.

En même temps ce plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire revêt une grande importance pour les travailleurs fatigués qui ont été pendant un certain nombre d'années occupés à des emplois particulièrement éprouvants physiquement ou psychiquement. Ce groupe de travailleurs se voit offrir à présent la possibilité de se retirer du marché du travail quelques années avant l'âge de la retraite sans connaître de baisse importante de leurs revenus comme c'était le cas précédemment.

Ce plan a été introduit pour compléter le système d'assurance chômage existant (cf la description de ce système). Par le biais d'un accroissement des cotisations des employeurs et des travailleurs à l'assurance chômage, les partenaires sociaux financent la part des dépenses entraînées par le plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire qui n'est pas compensée par une réduction des dépenses dans les allocations journalières de chômage dans le cadre du système de paiement et d'aide du chômage et de la sécurité sociale.

Ce plan est accessible à toute personne de plus de 60 ans cotisant à un fonds d'assurance chômage

- qui a cotisé au fonds pendant au moins 10 ans au cours des 15 dernières années; toutefois, en ce qui concerne les personnes ayant atteint l'âge de 50 ans avant le 6 mai 1980, il suffit d'avoir cotisé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années
- qui satisfait aux conditions d'octroi d'indemnités de chômage
- qui a sa résidence au Danemark
- qui ne reçoit aucune pension en vertu de la législation sociale sur les pensions.

Les salariés tout comme les indépendants peuvent souscrire à ce plan d'indemnité pour retraite anticipée volontaire à l'âge de 60 ans puisque ces deux catégories de travailleurs peuvent souscrire à un fonds d'assurance chômage.

Dans le cadre de ce plan, le membre reçoit une indemnité pour retraite anticipée volontaire correspondant au montant auquel il/elle aurait eu droit en cas de chômage. L'indemnité de chômage correspond à 90% du dernier salaire. Toutefois l'indemnité est jusqu'au 1er avril 1985 plafonnée à 104.520 Cr.D par an. Les bénéficiaires du plan de retraite anticipée volontaire

qui ont souscrit au plan après le 1er janvier 1983 bénéficieront d'un petit ajustement de leur indemnité correspondant à 4% d'augmentation par an. Cette indemnité pour retraite anticipée volontaire sera payée à ce niveau pendant une période de temps correspondant à la période pendant laquelle la personne aurait pu bénéficier d'une indemnité de chômage. Cette indemnité pour retraite anticipée volontaire est fixée pendant 2 1/2 ans à un maximum de 104,520 Cr.D par an. Pendant les deux années suivantes elle est de 80% du montant (86,616 Cr.D par an) et de 70% pour les autres années (73,164 Cr.D par an).

Les travailleurs à temps partiel peuvent également souscrire à ce plan. Les montants des indemnités pour retraite anticipée volontaire de travailleurs à temps partiel ne peuvent dépasser les 2/3 du taux des indemnités versées aux assurés à temps plein.

Les bénéficiaires d'une indemnité pour retraite anticipée volontaire sont autorisés à travailler pendant un maximum de 200 heures par an (y compris le travail bénévole) sans réduction de leur indemnité. Si le nombre d'heures annuelles de travail dépasse 200, ils ne peuvent bénéficier de l'indemnité.

Des déductions sont prélevées sur le montant de l'indemnité pour retraite anticipée volontaire pour certains types de pension.

L'indemnité ne peut être versée aux membres qui résident à l'étranger plus de 3 mois par an.

Il est prévu que ce plan soit offert une fois pour toute ce qui signifie que les membres qui se sont retirés ou qui ont été exclus ne sont pas autorisés à y souscrire à nouveau par la suite.

LUXEMBOURG:

La préretraite sidérurgique de 1978 à 1983

Aux termes du règlement grand-ducal du 27 décembre 1977 sont mis en préretraite et bénéficient de ce chef d'une indemnité d'attente, les salariés occupés le 1er janvier 1978 par une entreprise de la sidérurgie lorsque, pendant les trois années consécutives au 1er janvier 1978 ils viennent à remplir les conditions requises pour pouvoir prétendre à l'octroi, soit d'une pension de vieillesse, soit d'une pension de vieillesse anticipée.

Le règlement grand-ducal du 31 octobre 1978 retient l'extension du modèle de la préretraite; ainsi dans la période du 1er novembre 1978 au 1er janvier 1980 sont mis à la préretraite obligatoire, à cadence mensuelle, les travailleurs pensionnables en 1981 et 1982.

Un nouveau texte (régl. grand-ducal du 5 mars 1980) assouplit le régime de la préretraite en lui rendant un caractère facultatif; peuvent prétendre au bénéfice d'une indemnité d'attente en cas de préretraite les travailleurs salariés occupés au cours des années 1980, 1981 et 1982 lorsque, au cours des trois années consécutives au 1er janvier 1983 ils viennent à remplir les conditions requises pour pouvoir prétendre à l'octroi d'une pension de vieillesse, normale ou anticipée.

Ce régime facultatif est prorogé par le règlement grand-ducal du 24 décembre 1982. Aux termes de ce règlement, les travailleurs occupés au cours des années 1983 et 1984 par une entreprise de la sidérurgie qui, au cours des années 1986 et 1987 viennent à remplir les conditions requises pour pouvoir prétendre à l'octroi d'une pension de vieillesse ou d'une pension de vieillesse anticipée, peuvent prétendre au bénéfice d'une indemnité d'attente en cas de préretraite à partir du 1er janvier de la troisième année de calendrier précédent celle au cours de laquelle les conditions pour l'octroi soit de la pension de vieillesse, soit de la pension de vieillesse anticipée sont remplies.

Le montant de cette indemnité d'attente en cas de préretraite est égal à:

- 85 % de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le travailleur au cours des trois mois précédant immédiatement la période d'indemnisation, pour une période de 12 mois;
- 80 % de cette rémunération pour une seconde période de 12 mois;
- 75 % de cette rémunération pour la période à courir jusqu'au jour où le service de l'indemnité cesse.

A noter que les réductions de salaire ou de traitement intervenant au cours de la période de référence ne sont pas prises en considération pour la définition de la rémunération de référence.

Nombre des bénéficiaires et total des dépenses pour
préretraites à charge du Fonds de chômage

	<u>nombre</u>	<u>coût</u> (en millions de francs)
1978	888	355
1979	275	460
1980	317	501
1981	284	574
1982	508	710
TOTAL: =====	2.271 =====	2.600 =====

PAYS-BAS : Inscription des travailleurs de 57 ans et demi au bureau pour l'emploi.

Pour la troisième fois ^{en peu de temps} le problème des travailleurs de 57 ans et demi vient de se poser à nouveau. Le Secrétaire d'Etat désire cette fois dispenser tous les travailleurs de plus de 57 ans et demi, bénéficiant d'une indemnité de chômage, de s'inscrire au bureau pour l'emploi. Il a consulté le Conseil d'Assurance Sociale (SVR) et le Comité consultatif WWV du Conseil Economique et Social (SER) pour avis à propos d'une modification de la loi sur le chômage (WW) et de la loi sur les indemnités de chômage (WWV). Il estime que, étant donné la situation actuelle dans le marché du travail, les chômeurs de plus de 57 ans et demi ne peuvent généralement pas s'attendre à retrouver du travail.

La modification envisagée ne serait que temporaire. Si la situation du marché du travail se modifie, la dispense serait supprimée. Les travailleurs de 57 ans et demi conservent le droit de se faire inscrire comme chercheurs d'emploi.

**PAYS BAS : Suspension des clauses des accords collectifs - résultats
des négociations**

Des accords ont été à présent signés concernant les modalités de réduction du temps de travail pour plus d'un million de travailleurs auxquels s'appliquent les clauses des négociations collectives. Ces accords concernent près de la moitié des travailleurs dans le commerce et l'industrie couverts par les négociations collectives. En échange d'une réduction du temps de travail, les salariés renoncent à leur revendications salariales, comme (une partie de) la compensation des prix.

Pour plus de 300.000 salariés, les partenaires sociaux sont toujours en train de délibérer soit sur les paiements soit sur toute autre façon d'aborder les revendications salariales déjà acceptées dans les négociations collectives. Le million ou davantage de salariés pour lesquels un accord a été signé à présent sont couverts par 87 accords collectifs au total. De ceux-ci, 40 (165.000 travailleurs) ont été signés entretemps.

ROYAUME-UNI : Le plan de linéarisation des emplois

Ce plan, qui a commencé à fonctionner le 3 janvier 1977, encourage les travailleurs âgés à quitter le marché de l'emploi contre une indemnité hebdomadaire, pour autant que les emplois en question soient occupés par des chômeurs qui n'auraient pas été engagés autrement.

Le remplaçant doit être recruté soit pour l'emploi même libéré par la personne qui le quitte ou pour un autre emploi à la fin d'une chaîne de déplacements et de promotions mise en route par le départ de la personne libérée. Dans ce dernier cas, il doit exister un lien clair et démontrable entre l'emploi rendu disponible et l'emploi vacant pour lequel est recruté le remplaçant afin que le Département de l'Emploi soit assuré que le recrutement d'un nouveau travailleur est la conséquence directe du départ du travailleur libéré. Si ce lien ne peut être démontré, la demande est rejetée.

Diverses modifications ont été apportées aux conditions d'admission au plan depuis sa création. Trois modalités existent actuellement : l'une pour tous les hommes de 64 ans et les femmes de 59 ans; une autre pour les hommes invalides de 60 ans et plus et une dernière pour tous les hommes de 62 ou 63 ans. Il existe quatre taux différents d'indemnité. Les indemnités pour les hommes de 64 ans et les femmes de 59 ans qui adhèrent à ce plan sont exonérées d'impôt (modalité 1). Les indemnités pour les hommes âgés de 62 et 63 ans et les hommes invalides de 60 et 61 ans (modalités 2 et 3) sont imposables (parce que la loi prescrit la taxation des indemnités versées pendant plus d'une année). Il existe pour ces deux modalités (indemnités imposables et non imposables) des taux majorés pour certains bénéficiaires mariés. Les taux des indemnités sont revus chaque année en avril et sont actuellement les suivants :

	Indemnité exonérée (modalité 1)	Indemnité imposable (modalités 2 et 3)
taux majorés pour certains bénéficiaires mariés	£ 57.75	£ 67.20
taux plancher	£ 45.70	£ 54.60

Le plan actuel n'est accessible qu'aux travailleurs à temps plein (c'est-à-dire travaillant au moins 30 heures par semaine) qui ont été occupés dans leur emploi actuel depuis au moins 12 mois.

Sont exclus du plan les travailleurs indépendants, les travailleurs saisonniers, les travailleurs à temps réduit, les travailleurs occupant un emploi à court terme, ceux qui ^{ont} été rendus redondants, et ceux qui prennent leur retraite obligatoire. Le plan admet les candidatures jusqu'au 31 mars 1984. D'avril 1984 au 31 mars 1985 l'âge d'admission sera porté de 62 à 64 ans pour les hommes, les femmes continueront de pouvoir s'inscrire à ce plan à 59 ans, et les hommes invalides à 60 ans.

Le 15 mars de cette année fut annoncé un plan de libération du travail à temps partiel. Il devrait encourager les travailleurs âgés à travailler à temps partiel les années précédant leur retraite et permettre d'offrir plus d'emplois à temps partiel aux chômeurs. Ce plan sera opérationnel à partir du 3 octobre 1983 jusqu'à la fin mars 1985. Il prévoit une indemnité hebdomadaire là où des personnes changent pour un emploi à temps partiel et lorsqu'il y a embauche d'un chômeur pour l'autre mi-temps. Le plan est accessible aux mêmes groupes d'âge que le plan pour le travail à temps plein et les demandes sont acceptées à partir du 9 août. En aidant les chômeurs à trouver un travail à temps partiel on escompte obtenir 40.000 emplois supplémentaires d'ici mars 1985 à un coût global d'environ 40 millions de £ en 1984/85. L'indemnité qui sera imposable sera la moitié de celle accordée en vertu du plan d'emploi à temps plein existant. Pour les bénéficiaires mariés répondant à certaines conditions précises, l'indemnité hebdomadaire sera de £ 33.60. Pour les autres elle sera de £ 27.30.

AUTRES MESURES

IRLANDE : Rapport du groupe de travail sur les possibilités de garde d'enfants au profit des parents qui travaillent

Un groupe de travail sur les possibilités de garde d'enfants pour les parents qui travaillent a présenté son rapport au Ministère du Travail en mars. Le groupe de travail a été constitué en avril 1981, conformément à un engagement contenu dans le deuxième accord national pour le développement économique et social adopté en septembre 1980. Ses membres comprennent des représentants nommés par divers groupes d'intérêt, y compris les partenaires sociaux, l'Agence pour l'Egalité de l'Emploi, le Conseil pour le Statut des Femmes, et un certain nombre de membres indépendants. Son mandat se définit comme suit :

"examiner la situation dans le domaine des services et possibilités de garde d'enfants pour les parents au travail, compte tenu de la recommandation 123 de 1965 du BIT concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales et faire des recommandations dans ce domaine".

Les recommandations du groupe de travail se regroupent en deux catégories ayant trait

- (i) aux réglementations statutaires et au contrôle des services de jour de garde d'enfants et aux dispositions générales pour offrir un service de garde d'enfants au niveau de la communauté
- (ii) à l'adoption d'alternatives plus flexibles concernant l'aménagement des horaires de travail sur le lieu du travail.

De façon générale, il était envisagé que des comités régionaux de santé, relevant du Ministre de la Santé, aient la responsabilité des initiatives concernant le point (i) ci-dessus. A cet égard, le groupe de travail a également recommandé l'établissement d'un service statutaire national pour la garde d'enfants pour suivre les développements généraux dans ce domaine.

En ce qui concerne le point (ii), le groupe de travail a recommandé que les partenaires dans l'industrie examinent la portée des mesures destinées à réorganiser la présence au travail de façon à répondre aux besoins actuels, comme l'extension du travail à temps partiel et de l'emploi temporaire, l'amélioration du droit au congé de maternité et au congé parental, la possibilité d'interruption de la carrière, la plus grande utilisation des horaires flexibles et vacances à la carte, le partage du travail,

le fractionnement du travail et le travail en équipes. Les dispositions détaillées dans chaque entreprise devraient faire l'objet d'une négociation dans le cadre du processus de négociation collective. Les opinions des organismes intéressés ont été demandées concernant ce rapport afin d'aider le gouvernement à déterminer les priorités d'une politique dans ce domaine.

LUXEMBOURG: Emploi de bénéficiaires de pension de vieillesse

La loi du 24 décembre 1982 modifiant et complétant la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie comporte un certain nombre de dispositions régissant l'accès à l'emploi des bénéficiaires de pension de vieillesse. Ces dispositions vont dans le sens d'un certain assouplissement du régime d'autorisation d'emploi des bénéficiaires de pension de vieillesse à la lumière de l'expérience acquise dans ce domaine.

Sans préjudice des dispositions de la législation sociale interdisant toute occupation professionnelle en cas de bénéfice d'une pension de vieillesse anticipée, les personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse d'un régime de pension contributif ou non contributif, luxembourgeois ou non, dépassant le salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de plus de dix-huit ans au moins ne peuvent accéder à un emploi salarié ou continuer un tel emploi que si, sur demande expresse de leur part, elles ont été dûment autorisées par le ministre du travail et de la sécurité sociale, sur avis de l'administration de l'emploi.

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale peut accorder des autorisations:

- a) pour des périodes renouvelables de 6 mois au plus, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail dépassant 16 heures par semaine, à la condition que les services de placement de l'administration de l'emploi ne se trouvent par saisis d'une demande d'emploi émanant d'une personne sans travail, à la recherche d'un emploi ou d'une personne voulant changer d'emploi, qui répond aux conditions de formation, d'aptitude professionnelle et de qualification de l'emploi pour lequel le permis est sollicité;
- b) pour une période qu'il détermine, à des personnes souhaitant occuper ou continuer un emploi comportant un horaire normal de travail n'excédant pas 16 heures par semaine;
- c) pour une période qu'il détermine, dans des cas de rigueur à caractère social dûment établi.

PAYS BAS: Loi sur l'environnement du travail
Le 1er janvier 1983, la première phase d'une loi sur l'environnement du travail est entrée en vigueur. Cette loi qui remplace la loi de 1934 sur la Sécurité traite plus concrètement d'un certain nombre de points concernant la situation des travailleurs dans les entreprises.

Le but de la loi peut être défini comme étant de promouvoir un environnement de travail optimal par de bonnes conditions de sécurité, de santé et de bien-être au travail.

L'entrée en vigueur de cette loi s'étalera de façon progressive sur une période de 8 ans. Elle remplace non seulement la loi de 1934 mais d'autres qui traitent de santé et de sécurité. Outre la sécurité, la loi aborde la formation des travailleurs et le bien-être des personnes.

Les principes essentiels de cette loi sont :

- l'utilisation de méthodes de travail et de mesures de protection les meilleures possibles (dans l'état actuel de la science et de la technologie) pour la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs
- mise à disposition d'un équipement d'urgence et du matériel nécessaire pour les premiers soins lorsque des conditions de travail pourraient être dangereuses
- utilisation des machines, instruments, outils et équipements les plus sûrs
- lutte à la source dans la mesure du possible contre les dangers pour la santé et la sécurité
- conception des postes de travail et méthodes de travail, etc. les mieux adaptés au travailleur
- suppression dans la mesure du possible du travail monotone et très répétitif et du travail dont la vitesse est conditionnée par une machine ou une chaîne de montage
- attention portée aux caractéristiques personnelles du travailleur lors de la conception et de la répartition des tâches (comme l'âge, la formation, la santé physique et mentale)
- souci de veiller à ce que le travail contribue au développement personnel de l'individu et au développement de ses compétences professionnelles, donne l'occasion de contact avec d'autres travailleurs et permette d'avoir des informations sur les résultats obtenus.

QUATRIEME PARTIE

INFORMATIONS STATISTIQUES

Dans cette quatrième partie figure une sélection de tableaux statistiques élaborés par l'Office Statistique des Communautés Européennes. Ces statistiques relatives à des données sociales importantes sont préparées sur une base annuelle. Elles constituent autant de points de repère pour le lecteur d'EUROPE SOCIALE. Elles doivent lui permettre de mieux situer les principales évolutions qui marquent la vie sociale européenne et qui sont relatées ou commentées dans les pages qui précèdent.

EURO TRENDS

RUBRIQUE	DATE DE REFER.	UNITE	PERIODICITE	CHIFFRE	EVOLUTION PAR RAPPORT MEME PERIODE ANNEE PRECED.	
					EN CHIFFRE	EN %
POPULATION						
F	1981	1 000	A	271 887	+ 1 000	+ 0,4
ES	1981	1 000	A	132 315	+ 445	+ 0,3
FEMMES	1981	1 000	A	139 572	+ 555	+ 0,4
POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER						
H + F	1981	1 000	A	177 197	+ 1 860	+ 1,1
HOMMES	1981	1 000	A	88 536	+ 994	+ 1,1
FEMMES	1981	1 000	A	88 661	+ 866	+ 1,0
POPULATION ACTIVE TOTALE						
H + F	1982	1 000	A	114 384	+ 308	+ 0,3
HOMMES	1982	1 000	A	71 456	- 119	- 0,2
FEMMES	1982	1 000	A	42 928	+ 426	+ 0,8
TAUX D'ACTIVITE						
H + F	1981	%	A	64,4		
HOMMES	1981	%	A	80,8		
FEMMES	1981	%	A	47,9		
EMPLOI						
H + F	1982	1 000	A	104 401	- 1 238	- 1,2
HOMMES	1980	1 000	A	68 185	+ 67	+ 0,1
FEMMES	1980	1 000	A	38 840	+ 496	+ 1,3
EMPLOI PAR SECTEUR						
CULTURE	1982	1 000	A	7 084,8	- 388	- 5,2
INDUSTRIE	1982	1 000	A	37 260	- 1 108	- 2,9
SERVICES	1982	1 000	A	60 060	+ 1 644	+ 2,8
EMPLOI DANS LA SIDERURGIE	1982	1 000	A	513,6	- 35	- 6,4
EMPLOI SALARIE						
TOTAL	1982	1 000	A	87 764	- 1 104	- 1,2
AGRICULTURE	1982	1 000	A	2 059	- 54	- 2,6
INDUSTRIE	1982	1 000	A	33 999	- 1 287	- 3,6
SERVICES	1982	1 000	A	51 706	+ 237	+ 0,5

RUBRIQUE	DATE DE REFER.	UNITE	PERIODICITE	CHIFFRE	EVOLUTION PAR RAPPORT MEME PERIODE ANNEE PRECED.	
					EN CHIFFRE	EN %
CHOMAGE ENREGISTRE						
F	1982	1 000	A	10 677,4	+ 1 873	+ 21,3
HOMMES	1982	1 000	A	6 288,6	+ 1 188	+ 23,3
FEMMES	1982	1 000	A	4 388,8	+ 685	+ 18,5
TAUX DE CHOMAGE						
H + F	1982	%	A	9,3		
HOMMES	1982	%	A	8,8		
FEMMES	1982	%	A	10,2		
CHOMAGE DES JEUNES						
H + F	10/82	1 000	A	4 776	+ 605	+ 14,5
HOMMES	10/82	1 000	A	2 428	+ 393	+ 19,3
FEMMES	10/82	1 000	A	2 348	+ 212	+ 9,9
TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES						
H + F	4/83	%		26,4		
HOMMES	4/83	%		25,0		
FEMMES	4/83	%		28,3		
PART DES JEUNES DANS LE TOTAL DES CHOMEURS						
H + F	10/82	%	A	41,6		
HOMMES	10/82	%	A	36,6		
ES	10/82	%	A	48,3		
GREVES	1980	000 J	A	28 105	-30 861	- 52,3

A = annuel
M = mensuel

	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR	EUR 10
	POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER (x 1000)										
	MOYENNE ANNUELLE AU 30 JUIN DE L'ANNEE										
L											
1973	39 509	32 502	35 132	8 485	6 165	234	35 032	1 780	3 226	5 740	167 804
1979	40 287	33 925	36 543	9 224	6 454	246	35 672	1 977	3 296	6 989	173 711
1980	40 829	34 248	36 843	9 362	6 460	247	35 854	2 004	3 317	5 176	175 337
1981	41 427	34 669	37 202	9 488	6 463	247	36 053	2 042	3 339	6 267	177 197
1982											
HOMMES											
1973	19 262	16 349	17 323	4 279	3 078	118	17 458	901	1 623	2 785	83 174
1979	19 884	17 103	18 083	4 664	3 239	123	17 863	1 003	1 659	2 984	86 604
1980	20 252	17 266	18 246	4 735	3 241	124	17 959	1 015	1 670	3 033	87 542
1981	20 603	17 475	18 437	4 800	3 242	123	18 055	1 035	1 682	3 084	88 536
1982											
FEMMES											
1973	20 247	16 153	17 809	4 206	3 088	116	17 574	878	1 603	2 956	84 629
1979	20 403	16 823	18 459	4 561	3 214	123	17 810	974	1 637	3 105	87 107
1980	20 577	16 982	18 597	4 627	3 219	123	17 894	988	1 646	3 143	87 795
1981	20 824	17 195	18 765	4 688	3 221	124	17 998	1 007	1 657	3 183	88 661
1982											
	VARIATION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE (EN %)										
TOTAL											
1973-79	0,3	0,7	0,7	1,4	0,8	0,8	0,3	1,8	0,4	1,0	0,6
1980	1,3	1,0	0,8	1,5	0,1	0,4	0,5	1,4	0,6	1,4	0,9
1981	1,5	1,3	1,0	1,3	0,0	0,0	0,6	1,9	0,7	1,5	1,1
1982											
HOMMES											
1973-79	0,5	0,8	0,7	1,4	0,9	0,7	0,4	1,8	0,4	1,2	0,7
1980	1,9	1,0	0,9	1,5	0,1	0,8	0,5	1,2	0,7	1,6	1,1
1981	1,7	1,2	1,0	1,4	0,0	-0,8	0,5	2,0	0,7	1,7	1,1
1982											
FEMMES											
1973-79	0,1	0,7	0,6	1,4	0,7	1,0	0,2	1,7	0,4	0,8	0,5
1980	0,9	0,9	0,7	1,4	0,2	0,0	0,5	1,4	0,5	1,2	0,8
1981	1,2	1,3	0,9	1,3	0,1	0,8	0,6	1,9	0,7	1,3	1,0
1982											

POPULATION ACTIVE TOTALE

TOTAL

	27 195	21 930	20 932	4 906	3 926	150,725 584	1 123	2 446		108 193
1979	26 915	23 050	22 497	5 233	4 138	158,326 559	1 219	2 627		112 396
1980	27 191	23 147	22 804	5 389	4 152	159,926 701	1 239	26 62	3 636	113 445
1981	27 395	23 231	23 100	5 547	4 161	160,426 548	1 264	2 671		114 077
1982	27 501	23 394	23 188	5 696	4 174	160,926 303	1 283	2 684		114 384

HOMMES

1973	17 162	14 084	14 767	3 598	2 612	109,316 196	834	1 454		70 816
1979	16 798	14 221	15 117	3 662	2 619	111,016 193	882	1 478		71 081
1980	16 893	14 238	15 215	3 707	2 606	112,116 241	892	1 487	2 599	71 391
1981	16 958	14 201	15 337	3 755	2 592	112,516 236	906	1 478		71 575
1982	16 986	14 194	15 362	3 794	2 585	112,816 027	914	1 480		71 456

FEMMES

1973	10 033	7 846	6 165	1 308	1 314	41,4 9 388	289	992		37 376
1979	10 117	8 829	7 380	1 571	1 519	47,3 10 366	337	1 149		41 315
1980	10 298	8 909	7 589	1 682	1 546	47,8 10 460	347	1 175	1 037	42 054
1981	10 437	9 030	7 763	1 791	1 570	47,9 10 312	358	1 193		42 502
1982	10 515	9 200	7 826	1 902	1 589	48,1 10 276	369	1 204		42 928

VARIATION EN % PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE

TOTAL

1973-79	-0,2	0,8	1,2	1,1	0,9	0,8	0,6	1,4	1,2	0,6
1980	1,0	0,4	1,4	3,0	0,3	1,0	0,5	1,6	1,3	0,9
1981	0,8	0,4	1,3	2,9	0,2	0,3	-0,6	2,0	0,3	0,6
1982	0,4	0,7	0,4	2,7	0,3	0,3	-0,9	1,5	0,5	0,3

HOMMES

1973-79	-0,4	0,2	0,4	0,3	0,0	0,3	-0,0	0,9	0,3	0,1
1980	0,6	0,1	0,6	1,2	0,5	1,0	0,3	1,1	0,6	0,4
1981	0,4	-0,3	0,8	1,3	-0,5	0,4	-0,0	1,6	-0,6	0,3
1982	0,2	-0,0	0,2	1,0	-0,3	0,3	-1,3	0,9	0,1	-0,2

FEMMES

1973-79	0,1	2,0	3,0	3,1	2,4	2,2	1,7	2,6	2,5	1,7
1980	1,8	0,9	2,8	7,1	1,8	1,6	0,9	3,0	2,3	1,8
1981	1,3	1,4	2,3	6,5	1,6	0,2	-1,4	3,2	1,5	1,1
1982	0,7	1,9	0,8	6,2	1,2	0,4	-0,3	3,1	0,9	1,0

TAUX D'ACTIVITE % (1)

	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	E	EUR
TOTAL											
1973	48,8	67,5	59,6	57,8	63,7	64,4	73,0	63,1	75,8		64,5
1979	66,8	67,9	61,6	56,7	64,1	64,3	74,5	61,7	79,7		64,7
1980	66,6	67,6	61,9	57,6	64,3	64,7	74,5	61,8	80,3	58,9	64,7
1981	66,1	67,0	62,1	58,5	64,4	64,9	73,6	61,9	80,0		64,4
1982											
HOMMES											
1973	89,1	85,1	85,2	84,1	84,7	92,6	92,8	92,6	89,6		85,1
1979	84,5	83,1	83,6	78,5	80,9	90,2	90,7	87,9	89,1		82,1
1980	83,4	82,4	83,4	78,3	80,4	90,4	90,4	87,9	89,0	85,7	81,6
1981	82,3	81,3	83,2	78,2	80,4	91,5	89,9	87,5	87,9		80,8
1982											
FEMMES											
1973	49,6	48,6	34,6	31,1	42,6	35,7	53,4	32,9	61,9		44,2
1979	49,6	52,5	40,0	34,4	47,3	38,5	58,2	34,6	70,2		47,4
1980	50,0	52,5	40,8	36,4	48,0	38,9	58,5	35,1	71,4	33,0	47,9
1981	50,1	52,5	41,4	38,2	48,7	38,6	57,3	35,6	72,0		47,9
1982											

(1) POPULATION ACTIVE EN % DE LA POPULATION EN AGE DE TRAVAILLER

EMPLOI TOTAL
(x 1000)

MOYENNE ANNUELLE
OU 30 JUIN DE L'ANNEE

TOTAL	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR(1)	EUR 9
3	26 922	21 354	19 627	4 640	3 838	150,7	24 971	1 057	2 425	3 191	104 985
1979	26 039	21 695	20 799	4 927	3 846	157,2	25 324	1 145	2 529	3 311	106 461
1980	26 302	21 695	21 107	5 080	3 841	158,8	25 188	1 163	2 489	3 356	107 025
1981	26 123	21 536	21 187	5 113	3 762	158,8	24 153	1 151	2 455		105 639
1982	25 668	21 526	21 119	5 094	3 707	158,9	25 533	1 146	2 450		104 401
HOMMES											
1973	17 012	13 871	14 163	3 394	2 564	109,3	15 690	780	1 444		62 727
1979	16 381	13 653	14 387	3 506	2 512	110,5	15 305	824	1 439	2 327	68 118
1980	16 466	13 656	14 500	3 558	2 494	111,5	15 169	836	1 395	2 362	68 185
1981	16 305	13 494	14 569	3 517	2 421	111,4	14 461		1 353		
1982	15 965		14 443	3 519		111,4	13 984				
FEMMES											
1973	9 910	7 483	5 464	1 246	1 274	41,4	9 281	277	981		35 957
1979	9 658	8 042	6 412	1 421	1 334	46,7	10 019	321	1 090	984	38 344
1980	9 836	8 040	6 607	1 523	1 347	47,3	10 019	327	1 094	994	38 840
1981	9 818	8 042	6 618	1 596	1 341	47,4	9 692		1 102		
1982	9 703		6 676	1 575		47,5	9 549				

(1) Estimation OCDE

VARIATION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE (EN %)

TOTAL	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR(1)	EUR 9
1973-79	-0,6	0,3	1,0	1,0	0,0	0,7	0,2	1,3	0,7	0,6	0,2
1980	1,0	0,0	1,5	3,1	-0,1	1,0	-0,5	1,6	-1,6	1,4	0,5
1981	-0,7	-0,7	0,4	0,6	-2,1	0,0	-4,1	-1,0	-1,4		-1,3
1982	-1,7	-0,0	-0,3	-0,4	-1,5	0,0	-2,6	-0,4	-0,2		-1,2
HOMMES											
1973-79	-0,6	-0,3	0,3	0,5	-0,3	0,2	-0,4	0,9	-0,1		1,4
1980	0,5	0,0	0,8	1,5	-0,7	0,9	-0,9	1,5	-3,1	1,5	0,1
1981	-1,0	-1,2	0,5	-1,2	-2,9	-0,1	-4,7		-3,0		
1982	-2,1		-3,1	0,1		0,0	-3,3				
FEMMES											
1973-79	-0,4	1,2	2,7	2,2	0,8	2,0	1,3	2,5	1,8		1,1
1980	1,8	-0,0	3,0	7,2	1,0	1,3	0,0	1,9	0,4	1,0	1,3
1981	-0,2	0,0	0,2	4,8	-0,4	0,2	-3,3		0,7		
1982	-1,2	0,0	0,9	-1,3		0,2	-1,5				

EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE & 1000)

MOYENNE ANNUELLE
AU 30 JUIN DE L'ANNEE

AGRICULT.

	1 924	2 301	3 489	(272)	144	11,8	713	260	227	1 174	(9341,8)
1979	1 558	1 888	3 012	246	119	9,3	654	221	208	1 020	7915,3
1980	1 522	1 841	2 925	249	112	9,1	657	212	200	1 016	7727,1
1981	1 495	1 800	2 759	247	109	8,9	647	201	206		7472,9
1982	1 382	1 758	2 545	248	106	(8,8)	632	196	209		(7084,8)

INDUSTRIE

1973	12 554	8 218	7 470	(1 706)	1 554	66,6	10 486	324	806	881	43185
1979	11 233	7 670	7 646	1 567	1 334	61,2	9 687	365	755	994	40318,2
1980	11 326	7 598	7 772	1 557	1 304	61,2	9 291	372	711	1 015	39992,2
1981	11 101	7 380	7 727	1 486	1 226	59,8	8 370	360	658		38367,8
1982	10 725	7 242	7 598	1 433	1 170	(58,0)	8 044	352	638		37260,0

SERVICES

1973	12 444	10 835	8 668	2 792	2 140	72,3	13 770	473	1 392	1 136	52586
1979	12 782	12 137	10 141	3 103	2 393	87,6	14 749	557	1 566	1 297	57515,6
1980	12 985	12 257	10 410	3 235	2 425	89,5	14 743	579	1 578	1 325	58285,5
1981	13 084	12 263	10 701	3 298	2 427	91,4	14 371	590	1 591		58416,4
1982	13 561	12 526	10 977	3 413	2 431	93,0	14 858	598	1 603		60060,0

(.) Estimation OCDE

VARIATION EN POURCENTAGE PASR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE

AGRICULT.

1973-79	-3,5	-3,2	-2,4	-1,7	-3,1	-3,9	-1,4	-2,7	-1,4	-2,3	-2,7
1980	-2,3	-2,5	-2,9	1,2	-5,9	-2,2	0,5	-4,1	-3,8	-0,4	-2,4
1981	-1,8	-2,2	-5,7	-0,8	-2,7	-2,2	-1,5	-5,2	3,0		-3,3
1982	-7,6	-2,3	-7,8	0,4	-2,8	-1,1	-2,3	-2,5	1,5		-5,2

INDUSTRIE

1973-79	-1,8	-1,1	0,4	-1,4	-2,5	-1,4	-1,3	2,0	-1,1	2,0	-1,1
1980	0,8	-0,9	1,6	-0,6	-2,2	0,0	-4,1	1,9	-5,8	2,1	-0,8
1981	-2,0	-2,9	-0,6	-4,6	-6,0	-2,3	-9,9	-3,2	-7,5		-4,1
1982	-3,4	-1,9	-1,7	-3,6	-4,6	-3,0	-3,9	-2,2	-3,0		-2,9

SERVICES

1973-79	0,4	1,9	2,7	1,8	1,9	3,3	1,2	2,8	2,0	2,2	1,5
1980	1,6	1,0	2,7	4,3	1,3	2,2	-0,0	2,5	0,8	2,2	1,4
1981	0,8	0,0	2,8	1,9	0,1	2,1	-2,5	1,9	0,8		0,2
1982	3,6	2,1	2,6	3,5	0,2	1,8	3,4	1,4	0,8		2,8

	D	F	I	NL	B	L	U.K.	IRL	DK	GR	EUR 9
	EMPLOI TOTAL SALARIE (x 1.000)						(MOYENNE ANNUELLE au 30 JUIN DE L'ANNEE)				
TOTAL											
1973	22 906	17 388	13 801	4 137	3 196	124.7	23 024	749	1 984		87 310
1979	22 659	18 068	15 033	4 335	3 220	135.6	23 421	850	2 124	1 608	89 846
1980	22 986	18 101	15 040	4 469	3 218	137.9	23 177	876	2 097	1 668	90 303
1981	22 877	17 989	15 262	4 482	3 139	138.5	22 035	868	2 077		88 868
1982	22 455	18 026	15 242	4 443	3 087	139.3	21 415	868	2 089		87 764
	<u>Variation en % par rapport à l'année précédente</u>										
TOTAL											
1973-79	-0.2	0.6	1.4	0.8	0.1	1.4	0.3	2.1	1.1		0.5
1980	1.4	0.2	1.4	3.1	-0.1	1.7	-1.0	3.1	1.3	2.8	0.5
1981	-0.5	-0.6	0.1	0.3	-2.5	0.4	-4.9	-0.9	-1.0		-1.6
1982	-1.8	0.2	-0.1	-0.9	-1.7	0.6	-2.8	0.0	0.6		-1.2
	D	F	I	NL	B	L	U.K.	IRL	DK	GR	EUR 9

	D	F	I	NL	B	L	U.K.	IRL	DK	GR	EUR 9
	EMPLOI DANS LA SIDERURGIE (x 1.000)						(SITUATION FIN ANNEE)				
TOTAL											
1973	228.4	151.7	89.7	23.3	62.4	23.2	196.2	0.8	2.7		778.4
1979	204.8	120.6	98.7	20.9	48.7	16.3	156.6	0.7	2.8		670.1
1980	197.4	104.9	99.5	21.0	45.2	14.9	112.1	0.5	2.2		597.9
1981	186.7	97.3	95.7	20.9	44.1	13.4	88.2	0.7	1.7		548.7
1982	175.9	95.2	91.5	20.2	41.7	12.4	74.5	0.6	1.6		513.6
	<u>VARIATION PAR RAPPORT AU MEME MOIS DE L'ANNEE PRECEDENTE</u> (en %)										
TOTAL											
1973-79	-1.8	-3.8	1.6	-1.8	-4.0	-5.7	-3.7	-2.2	0.6		-2.5
1980	-3.6	-13.0	0.8	0.5	-7.2	-8.6	-28.6	-28.6	-21.4		-10.8
1981	-5.4	-7.2	-3.8	-0.5	-2.4	-10.1	-21.3	-40.0	-22.7		-8.2
1982	-5.8	-2.2	-4.4	-3.3	-5.4	-7.5	-15.5	-14.3	-5.9		-6.4

	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR	EUR 9
	SALARIES PAR SECTEUR D'ACTIVITE (x 1.000)						MOYENNE ANNUELLE au 30 JUIN DE L'ANNEE				
AGRICULT.											
	250	480	1 253	(61)	12	0.9	434	33	46		(2 570)
1979	243	368	1 113	64	11	0.8	368	28	52	49	2 241
1980	243	359	1 097	64	12	0.8	361	27	50	51	2 246
1981	248	349	1 018	63	11	0.8	351	25	47		2 113
1982	245	342	972	64	10	0.8	353	24	48		2 059
INDUSTRIE											
1973	11 856	7 623	6 443	1 612	1 443	64	9 917	302	716		39 976
1979	10 698	7 090	6 557	1 483	1 228	58	9 184	337	673	721	37 307
1980	10 774	7 014	6 597	1 482	1 198	58	8 812	343	633	746	36 911
1981	10 526	6 803	6 535	1 418	1 121	57	7 915	326	585		35 286
1982	10 132	6 658	6 386	1 352	1 066	56	7 456	319	574		33 999
SERVICES											
1973	10 800	9 285	6 105	2 463	1 741	60	12 673	414	1 222		44 763
1979	11 718	10 610	7 363	2 788	1 981	77	13 869	485	1 399		50 291
1980	11 969	10 728	7 546	2 923	2 008	80	14 004	506	1 414		51 178
	12 103	10 836	7 709	3 001	2 007	81	13 770	517	1 445		51 469
1982	12 078	11 026	7 884	3 026	2 011	83	13 606	525	1 467		51 706
	VARIATION EN % PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE										
AGRICULT.											
1973-79	-0.5	-4.3	-2.0	0.8	-1.4	-1.9	-2.7	-2.7	2.1		-2.3
1980	0.0	-2.4	-1.4	0.0	9.1	0.0	-1.9	-6.9	-3.8	4.1	0.2
1981	2.1	-2.8	-7.2	-1.6	-8.3	0.0	-2.8	-7.4	-6.0		-5.9
1982	-1.2	-2.0	-4.5	1.6	-9.1	0.0	0.6	-4.0	2.1		-2.6
INDUSTRIE											
1973-79	-1.7	-1.2	0.3	-1.3	-2.7	-1.6	-1.3	1.8	-1.0		-1.1
1980	0.7	-1.1	0.6	-0.1	-2.4	0.0	-4.1	1.8	-5.9	3.5	-1.1
1981	-0.2	-3.0	-0.9	-4.3	-6.4	-1.7	-10.2	-5.0	-7.6		-4.4
1982	-3.7	-2.1	-2.3	-4.7	-4.9	-1.8	-5.8	-2.1	-1.9		-3.6
SERVICES											
1973-79	1.4	2.2	3.2	2.1	2.2	2.6	1.5	2.7	2.3		2.0
	2.1	1.1	2.5	4.8	1.4	3.9	1.0	4.3	1.1		1.8
1981	1.1	1.0	2.2	2.7	-0.0	1.3	-1.7	2.2	2.2		0.6
1982	-0.2	1.8	2.3	0.8	0.2	2.5	-1.2	1.5	1.5		0.5

CHOMAGE ENREGISTRE
(x 1.000)

MOYENNE ANNUELLE

TOTAL

1973	273.5	393.9	1 004,8	109.9	111.2	0.05	595.6	62.0	17.8		
1979	876.1	1 349.9	1 653.4	210.0	351.8	1.06	1 295.7	89.6	137.5	31.6	5 996.6
1980	888.9	1 450.6	1 776.2	248.0	382.3	1.09	1 664.9	101.5	161.5	37.2	6 712.2
1981	1 271.6	1 772.9	1 983.2	385.3	471.6	1.56	2 520.4	127.9	218.4	42.1	8 804.4
1982	1 833.2	2 007.8	2 374.0	541.7	559.8	2.04	2 916.9	156.6	235,2	50.2	10 677.4

HOMMES

1973	149.9	193.4	663.0	88.4	57.9	0.01	505.2	50.8	13.7		
1979	416.9	632.5	926.8	132.4	132.4	0.54	930.1	69.1	69.7	18.6	3 329.0
1980	426.4	658.4	958.6	159.9	143.8	0.53	1 180.6	77.2	87.6	22.1	3 715.1
1981	652.2	859.2	1 040.1	262.1	198.6	0.83	1 843.4	97.9	127.2	25.4	5 100.9
1982	1 021.1	1 004.8	1 221.2	376.2	247.3	1.09	2 133.2	118.8	134.3	30.7	6 288.6

FEMMES

1973	123.6	200.5	341.8	21,5	53.3	0.03	90,4	11,2	4,1		
1979	459.2	717.4	726.6	77.6	219.4	0.52	365,6	20,5	67,8	13,0	2 667.6
1980	462.5	792.2	817.6	88.1	238.5	0.57	484,3	24,3	73,9	15,1	2 997.1
1981	619.4	913.7	943.1	123.2	273.0	0,73	677,0	30,3	91,2	16,7	3 703.5
1982	812.2	1 003.1	1 152.8	165.5	312.6	0.95	783,7	37,8	100,9	19,5	4 388.9

OFFRES D'EMPLOI EN FIN DE MOIS
(x 1.000)

MOYENNE ANNUELLE

TOTAL

1973	572.0	251.7	1.1	67.1	14.0	0.66	402.8		8.9		
1979	305.9	88.2		68.1	5.7	0.25	241.3	3.5	2.0		
1980	306.6	89.1		53.9	5.9	0.21	143.0	2.6	0.9		
1981	207.9	69.2			0.2						
1982	102.3	83.4									

TAUX DE CHOMAGE MOYENNE ANNUELLE
(EN % DE LA POPULATION ACTIVE CIVILE)

	D	F	I	NL	B	L	UK	IRL	DK	GR	EUR 10
TOTAL	1.0	1.8	4.9	2.3	2.9	0.0	2.4	5.6	0.7		2.4
1979	3.4	6.0	7.5	4.1	8.7	0.7	5.0	7.4	5.3	0.9	5.3
1980	3.4	6.4	8.0	4.7	9.4	0.7	6.4	8.3	6.1	1.1	5.9
1981	4.8	7.8	8.8	7.2	11.6	1.0	9.8	10.5	8.3	1.2	7.7
1982	6.9	8.9	10.5	10.1	13.8	1.3	11.3	12.8	8.9	1.5	9.3
HOMMES											
1973	0.9	1.4	4.7	2.5	2.3	0.0	3.2	6.3	1.0		2.5
1979	2.6	4.6	6.3	3.7	5.2	0.5	5.9	8.0	4.8	0.8	4.7
1980	2.7	4.8	6.5	4.5	5.7	0.5	7.5	8.8	6.0	0.9	5.2
1981	4.1	6.3	7.0	7.2	7.9	0.7	11.7	11.1	8.8	1.1	7.1
1982	6.4	7.4	8.2	10.4	9.9	1.0	13.4	13.5	9.2	1.3	8.8
FEMMES											
1973	1.3	2.6	5.5	1.6	4.1	0.1	1.0	3.7	0.4		2.3
1979	4.6	8.1	9.8	4.9	14.5	1.1	3.5	6.1	5.9	1.3	6.3
1980	4.5	8.9	10.8	5.3	15.5	1.2	4.7	7.1	6.3	1.5	7.0
1981	6.0	10.1	12.1	7.1	17.4	1.5	6.8	8.7	7.6	1.6	8.6
1982	7.9	11.1	14.9	9.6	20.0	2.0	8.0	11.0	8.5	1.9	10.2

TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES MARCH 1983
(EN % DE LA POPULATION ACTIVE CIVILE DU MEME AGE) EUR

TOTAL	14.9	26.5	34.2	35.0	32.6		27.6	25.5	33.9		26.4
HOMMES	16.6	19.9	28.0	36.1	30.0		29.0	28.7	29.2		25.0
FEMMES	13.1	33.2	41.7	33.8	36.0		25.8	21.4	38.8		28.3

CHOMAGE DES JEUNES (< 25 ANS)

(x 1.000)

OCTOBRE

TOTAL	(1)										
1975	287.4	484.4		87.2	108.0		362.4				
1979	192.3	684.9	791.4	97.7	153.0	0.7	522.5		37.9		
1980	224.6	735.9	931.7	131.3	176.1	0.7	855.0	27.9	60.1		3 143
1981	375.0	938.0	1 141.0	202.3	213.4	0.9	1 195.0	35.5	70.0		4 171
1982	551.1	1 009.4	1 274.1	274.3	243.0	1.2	1 303.1	48.8	70.7		4 776
HOMMES											
1975	143.8	199.3		57.1	44.9		242.4				
1979	67.7	249.7	375.8	42.4	53.2	0.3	283.9		12.1		
1980	88.7	273.1	425.5	65.7	67.5	0.2	493.1	18.5	26.7		1 459
1981	171.7	388.0	505.0	109.3	88.4	0.4	716.4	23.5	32.7		2 035
1982	297.6	483.0	592.0	152.1	100.7	0.5	787.8	31.1	33.1		2 428
FEMMES											
1975	143.6	285.1		30.1	63.1		120.0				
1979	124.6	435.2	415.6	55.3	99.8	0.4	238.6		25.8		
1980	135.9	462.8	506.2	65.6	108.6	0.4	361.9	9.4	33.4		1 684
1981	203.3	550.0	636.0	93.0	125.0	0.6	478.6	12.0	37.3		2 136
1982	253.5	576.4	682.2	122.2	142.3	0.7	515.3	17.7	37.5		2 348

septembre

PART DES JEUNES (< 25 ans) DANS LE TOTAL DES CHOMEURS

(Octobre)

TOTAL											
1979	26.1	46.3	47.3	47.1	41.1	58.6	38.2		30.9		41.2
1980	27.3	46.4	51.4	47.2	41.4	53.3	41.4	25.2	32.6		42.8
1981	29.8	46.9	54.0	47.4	41.3	51.8	40.0	27.5	31.0		42.7
1982	30.3	46.4	51.1	46.3	40.4	50.9	39.5	29.5	29.0		41.6
HOMMES											
1979	21.4	37.6	41.4	34.7	39.0	46.9	30.7		22.5		34.3
1980	24.1	38.4	44.7	37.2	40.6	41.7	34.9	21.8	26.8		36.4
1981	27.9	40.3	46.7	38.3	39.8	39.8	34.0	23.8	25.7		36.6
1982	30.3	40.4	46.7	37.6	38.0	42.5	34.0	25.0	25.1		36.6
FEMMES											
1979	29.6	53.4	54.3	65.0	42.3	69.1	54.0		37.4		48.9
1980	29.9	52.9	58.9	64.5	41.8	62.8	55.8	36.0	39.4		50.4
1981	31.8	52.9	61.6	65.7	42.4	65.6	54.3	39.6	37.8		50.8
1982	30.3	52.2	55.8	65.2	42.3	60.3	52.8	43.3	33.8		48.3

GAIN MOYEN HORAIRE BRUT DES OUVRIERS
(EVOLUTION NOMINALE - INDICES - OCTOBER 1975)

								(1)		(2)	
1979	127.1	164.4	211.2	133.7	139.1	137.1	161.4	182.2	148.0	224.1	
1980	136.6	191.0	253.3	140.9	151.4	146.5	189.1	212.0	160.8	280.1	
1981	144.4	219.7	314.4	148.4	167.1	154.1	212.2	255.2	177.4	357.2	
			E V O L U T I O N R E E L L E (3)								
1979	109.9	112.2	117.3	107.1	110.5	110.2	97.6	109.8	96.9	127.5	
1980	112.4	114.9	116.1	105.5	112.4	111.2	99.1	107.6	95.1	127.0	
1981	111.4	115.9	121.5	103.3	115.1	107.4	99.6	107.8	93.8	130.7	

- (1) septembre
- (2) Industrie manufacturière
- (3) Déflatée par les prix à la consommation

DUREE DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE
(EN HEURES et DIXIEMES d'HEURE) OCTOBRE

1979	42.1	41.1	39.7	41.1	38.1	40.8	42.0	43.4		
1980	41.6	40.9	38.4	40.8	35.7	40.2	40.7	42.3		
1981	41.3	40.6	38.6	40.7	35.9	40.6	41.3	42.6		

CONFLITS DE TRAVAIL
(EN JOURNEES PERDUES x 1.000) TOTAL DE L'AN

1979	405	3 657	23 227	307	616	0	29 116	1 465	173	1 528	58 966
1980	77	1 674	13 514	55	217	0	11 964	412	192	2 617	28 105
1981	60	1 496	8 664	24			4 267	434	651	711	
							7 916				