

UDENRIGSMINISTERIET

EUROPAUDVALGET
(2. samling)
Alm. del - bilag 108 (offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EU-sekr.

12. december 2001



Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges i forbindelse med Det Europæiske Råd i Laeken den 14.-15. december 2001 Kommissionens meddelelse vedrørende beskæftigelses- og socialpolitik – en ramme for investering i kvalitet.

P. H. Olsen



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 26 juin 2001

10307/01

**SOC 255
EDUC 91
ECOFIN 179**

NOTE DE TRANSMISSION

Emetteur : Monsieur Bernhard ZEPTER, Secrétaire Général Adjoint de la Commission européenne

Date de réception : 22 juin 2001

Destinataire : Monsieur Javier SOLANA, Secrétaire Général/Haut représentant

Objet : Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions
- Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité

Les délégations trouveront ci-joint le document de la Commission - COM(2001) 313 final.

p.j. : COM(2001) 313 final



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 20.6.2001
COM(2001) 313 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
ET AU COMITÉ DES RÉGIONS**

Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité

| | |
|--|----|
| INTRODUCTION | 3 |
| LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET LA MODERNISATION DU MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN | 5 |
| DÉFINIR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI | 7 |
| QUALITÉ DE L'EMPLOI: DONNÉES ET INDICATEURS | 9 |
| Dimension I – Caractéristiques des emplois..... | 12 |
| Qualité intrinsèque de l'emploi | 12 |
| Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière | 12 |
| Dimension II – Contexte des emplois et du marché du travail..... | 12 |
| Égalité entre les femmes et les hommes | 12 |
| Santé et sécurité au travail | 13 |
| Flexibilité et sécurité | 13 |
| Insertion et accès au marché du travail | 14 |
| Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée | 14 |
| Dialogue social et participation des travailleurs | 14 |
| Diversité et non-discrimination | 15 |
| Performances économiques générales et productivité | 15 |
| EXAMENS DE LA QUALITÉ DANS LES POLITIQUES SOCIALES ET DE L'EMPLOI | 16 |
| CONCLUSION | 18 |
| ANNEXE I – GRAPHIQUES | 19 |
| ANNEXE II DONNÉES SUR LES INDICATEURS DE LA QUALITÉ..... | 24 |

INTRODUCTION

La qualité se trouve au coeur du modèle social européen. C'est un élément clé de la promotion de l'emploi dans une économie compétitive, favorisant l'insertion et fondée sur la connaissance.

La qualité reflète le désir, non seulement de défendre des normes minimales mais de promouvoir l'amélioration de la situation et un partage plus équitable du progrès. Elle produit des résultats – dans l'économie, sur le lieu de travail, dans les foyers, dans la société en général. Elle établit un lien viable entre les deux visées de compétitivité et de cohésion, grâce aux bénéfices économiques manifestes apportés par les investissements dans les ressources humaines et des systèmes sociaux forts, jouant leur rôle de soutien.

L'agenda pour la politique sociale

Dans son agenda pour la politique sociale, la Commission a mis l'accent sur la promotion de la qualité comme moteur d'une économie dynamique, de l'accroissement de la quantité et de la qualité des emplois et de la mise en place d'une société favorisant l'insertion: «l'extension de la notion de qualité, qui est déjà bien connue du monde des entreprises, à l'ensemble de l'économie et de la société contribuera à améliorer les relations entre les politiques économiques et sociales».

La présente communication s'attache à faire progresser certaines des dimensions essentielles de l'agenda pour la politique sociale et quelques uns des objectifs de la stratégie de Lisbonne, renforcée à Nice et à Stockholm; elle apporte une large base analytique et un cadre pour l'avenir.

Tant l'agenda pour la politique sociale que la stratégie de Lisbonne soulignent l'importance d'assurer une interaction positive, un effet de renforcement mutuel, entre nos politiques économiques, sociales et de l'emploi. D'où l'accent mis lors du Conseil européen de Lisbonne sur la construction d'une économie compétitive et dynamique, fondée sur la cohésion et la connaissance. Le sommet a également fixé l'objectif général de progresser vers le plein emploi en créant non seulement *davantage* d'emplois mais des emplois *de meilleure qualité*.

Moderniser le modèle social européen et investir dans les ressources humaines constitue un aspect central de la réalisation des objectifs économiques et sociaux généraux de Lisbonne. La mise en place d'États sociaux actifs en est un élément. Comme l'ont souligné les conclusions du Conseil de Stockholm, «des systèmes sociaux bien conçus et fonctionnant de manière satisfaisante devraient être considérés comme des facteurs productifs du fait qu'ils offrent une sécurité dans un contexte de changement. Cela exige une modernisation permanente du modèle social européen, sur la base de l'agenda social européen».

Relever le défi

L'accent mis sur la qualité dans l'agenda pour la politique sociale est un moyen de soutenir cette modernisation, d'assurer une complémentarité dynamique positive entre la politique économique et la politique sociale et, par là, de répondre aux défis de la mondialisation, de l'élargissement et des rapides changements technologiques, sociaux et démographiques. Les conclusions du Conseil de Nice soulignent que «pour relever ces nouveaux défis, l'agenda doit [...] mettre l'accent dans tous les domaines de la politique sociale sur la promotion de la qualité. La qualité de la formation, la qualité de l'emploi, la qualité des relations industrielles et la qualité de la politique sociale dans son ensemble constituent des facteurs essentiels pour

que l'Union européenne atteigne les objectifs qu'elle s'est fixés en matière de compétitivité et de plein emploi.»

Comme l'indique l'agenda pour la politique sociale: «La qualité du travail implique des emplois meilleurs et passe par des modes mieux équilibrés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La qualité de la politique sociale implique un niveau élevé de protection sociale, de bons services sociaux accessibles à toutes les personnes en Europe, des chances réelles pour tous et la garantie de pouvoir jouir des droits fondamentaux et sociaux. De bonnes politiques sociales et de l'emploi sont nécessaires pour soutenir la productivité et faciliter l'adaptation au changement. Elles joueront également un rôle essentiel pour assurer la pleine transition vers l'économie basée sur la connaissance.» Cette approche est vitale dans le contexte de l'élargissement de l'Union: la nécessité d'un modèle social modernisé et amélioré est aussi importante dans pays candidats que dans les États membres actuels.

Cadre d'action

La présente communication trace un large cadre en vue de traiter les questions de qualité dans le contexte de l'agenda pour la politique sociale, en ciblant en l'occurrence l'objectif de promouvoir la qualité de l'emploi. Les conclusions du Conseil de Nice ont appelé à accorder davantage d'attention à «la qualité de l'emploi, et à son importance pour la croissance en tant qu'élément important d'attractivité et d'incitation au travail [...] (notamment conditions de travail, santé et sécurité, rémunération, égalité entre les sexes, équilibre flexibilité/sécurité, relations sociales).» Le Conseil européen de Nice a également souligné la nécessité que l'évolution des salaires reflète celle de la productivité et soit compatible avec la stabilité des prix.

La dimension de qualité a également été mise en avant dans les conclusions de Stockholm: «Rétablir le plein emploi signifie qu'il importe d'axer notre action sur une amélioration non seulement quantitative, mais également qualitative de l'emploi [...] y compris l'égalité des chances pour les personnes handicapées, l'égalité entre les hommes et les femmes, une organisation du travail satisfaisante et souple permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la participation des travailleurs et la diversité dans la vie professionnelle.» Les conclusions appellent en outre à inscrire la qualité de l'emploi parmi les objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi en 2002 et indiquent que «le Conseil, en concertation avec la Commission, élaborera des indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi, et précisera les indicateurs quantitatifs; il présentera les résultats de ces travaux en temps utile pour le Conseil européen de Laeken».

La présente communication ambitionne de faire progresser l'engagement, figurant dans l'agenda pour la politique sociale, de promouvoir la qualité dans la politique sociale et la politique de l'emploi. En particulier, elle vise à:

- définir une approche claire concernant l'objectif d'amélioration de la qualité de l'emploi (et la mise en oeuvre de la politique suivie);
- établir un ensemble large et cohérent d'indicateurs de la qualité de l'emploi, afin de renforcer l'efficacité de la politique destinée à poursuivre l'amélioration de cette qualité. Cette action aura recours à des indicateurs existants et proposera d'en développer d'autres, qui pourront être utilisés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe horizontal fondamental dans cette approche;

- assurer que l'objectif d'amélioration de la qualité est intégré totalement et de façon cohérente dans la politique de l'emploi et la politique sociale, par une série progressive d'examens de la qualité.

En promouvant des objectifs plus élevés en matière de qualité et en investissant dans des politiques à cet effet, la Commission a pour but d'encourager et d'aider les États membres à accélérer le rythme de l'amélioration de la qualité de la vie au sein de l'Union, tant dans le travail qu'en dehors, et de créer des aspirations appropriées pour les pays candidats.

La communication analyse d'abord la relation entre la qualité de l'emploi et la modernisation du modèle social européen. Elle envisage ensuite comment définir la qualité et poursuit en examinant la mise au point d'indicateurs de la qualité de l'emploi. Enfin, elle se penche sur l'application et l'utilisation de ces définitions et indicateurs dans un processus d'examens de la qualité.

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET LA MODERNISATION DU MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN

Promouvoir la qualité dans la politique de l'emploi et la politique sociale constitue un élément clé pour les objectifs consistant à bâtir des emplois plus nombreux et meilleurs, à créer une économie compétitive, fondée sur la cohésion et la connaissance, et à assurer une interaction positive entre les politiques économiques, sociales et de l'emploi. À ce titre, la qualité peut, et doit, aller de pair avec une amélioration de l'efficacité, en particulier en ce qui concerne les finances publiques et les incitants sur le marché du travail.

Les politiques sociales¹ ne sont pas simplement un résultat de bonnes performances et de bonnes politiques économiques mais elles constituent en même temps un apport et un cadre. Dans ce contexte, moderniser le modèle social signifie le développer et l'adapter pour tenir compte de l'évolution rapide de la nouvelle économie et de la nouvelle société, et pour assurer le rôle positif de soutien mutuel des politiques économiques et sociales.

De nombreux aspects de la modernisation du modèle social sont susceptibles d'avoir un effet positif sur la qualité de l'emploi – y compris les investissements sociaux et les transferts sociaux. Par conséquent, la recherche d'emplois plus nombreux et meilleurs et de performances économiques plus élevées ne peut être dissociée des objectifs généraux de la modernisation du modèle social européen qui, sous ses diverses formes au sein de l'Union, a joué un rôle crucial en contribuant à maintenir une hausse constante de la productivité et des niveaux de vie dans l'ensemble de l'Union, tout en assurant une large répartition de ses effets.

Le modèle social européen est hautement apprécié par les citoyens de l'UE et admiré par le reste du monde, y compris les pays candidats. Il a facilité l'adaptation au changement dans le passé et il aide aujourd'hui l'Europe à faire la transition vers l'économie de la connaissance. Il convient également de faire observer que les citoyens des pays candidats qui sont confrontés au difficile processus de transition considèrent l'approche sociale européenne comme la façon la plus efficace de bâtir une société moderne, fondée sur l'insertion sociale.

À l'heure actuelle, divers processus sont en cours pour soutenir et promouvoir la modernisation du modèle social européen, et notamment le processus de Luxembourg en

¹ Elles couvrent les dépenses consacrées aux pensions, à la santé et aux personnes handicapées, à la famille, au chômage, au logement et aux politiques d'insertion, ainsi qu'à l'éducation et à la formation.

matière d'emploi, les processus ouverts de coordination relatifs à l'exclusion et à la protection sociale, les travaux sur l'égalité des chances et les travaux portant sur la santé et la sécurité.

Caractéristiques du modèle social européen

Le modèle social européen se distingue des autres par son cadre et sa conception, par la nature, l'orientation et la répartition des politiques. Il ne se distingue pas des systèmes sociaux des autres pays par le volume des dépenses mais par ses méthodes de financement. Les principales différences entre pays développés dans les dépenses sociales, en particulier entre l'Europe et les États-Unis, résident dans le fait qu'elles sont essentiellement de nature publique en Europe et à caractère nettement plus privé aux États-Unis, bien qu'une partie des dépenses privées dans ce dernier pays soient effectivement obligatoires. Toutefois, les prestations semblent réparties de façon beaucoup plus uniforme en Europe qu'aux États-Unis où, par exemple, 40 % de la population n'a pas accès aux soins de santé primaires, bien que les dépenses par habitant représentent en fait une part du PIB plus importante qu'en Europe.

Les estimations des coûts réels des politiques sociales ont souvent été faussées par l'absence de prise en compte de facteurs tels que la taxation ou non des transferts, ou l'existence de dépenses privées obligatoires en matière d'assurances et de santé. Des analyses détaillées réalisées sur les dépenses sociales² démontrent que la plupart des économies développées – y compris la toute grande majorité des États membres de l'UE et les États-Unis – consacrent des montants très similaires (environ 24 % du PIB en termes nets) à des investissements, des fonds et des transferts sociaux (cf. graphique 3) et un peu plus de 5 % à l'éducation (cf. graphique 6)³.

Les politiques sociales remplissent des fonctions économiques au même titre que sociales, l'emploi et les revenus constituant le lien essentiel entre les deux. Bon nombre d'entre elles consistent donc en investissements sociaux – notamment en matière d'éducation et de santé – dont l'impact et la contribution se font directement sentir sur le système économique et l'emploi. Dans le même temps, les transferts sociaux, sont importantes, non seulement pour réduire l'incidence et les coûts de l'exclusion sociale, mais aussi pour faciliter la capacité d'adaptation et de réaction au changement, c'est-à-dire permettre une combinaison effective de flexibilité et de sécurité, au travail et sur le marché du travail en général. Moderniser la façon dont le modèle social met en oeuvre les investissements et le soutien passif peut donc exercer un effet positif sur la qualité de l'emploi.

Des investissements sociaux bien conçus peuvent, comme d'autres formes d'investissements, contribuer à augmenter la productivité, le niveau de vie et la croissance. Ceci est manifeste au niveau macroéconomique, où la corrélation positive entre investissements dans l'éducation et performances économiques globales est bien établie⁴ et les travaux analytiques sur les déterminants de la croissance économique et de l'augmentation du niveau de vie mettent généralement en lumière l'importance croissante des investissements dans les ressources humaines et dans les connaissances⁵.

Les compétences, de base et plus élevées, sont fondamentales pour recherche de la qualité de l'emploi et de la croissance de la productivité, en particulier lorsqu'elles portent sur des

² Rapport sur les dépenses sociales totales nettes, OCDE 1999

³ Les graphiques de l'annexe I illustrent des points essentiels – cf. actes de la conférence «Politiques sociales et du marché du travail: investir dans la qualité», 22-23 février, site internet Europa.

⁴ Du bien-être des nations – Le rôle du capital humain et social – OCDE 2001

⁵ Comme indiqué dans la contribution de la Commission au Conseil européen de Lisbonne – Un agenda de renouveau économique et social – 28 février 2000

besoins nouveaux du marché du travail, comme la capacité d'accomplir des tâches complexes avec souplesse, dans un environnement de travail moderne, et pas uniquement d'effectuer des travaux de routine liés à l'emploi de machines. Les enquêtes récentes sur le degré d'alphabétisation – qui tentent de mesurer ce type de capacités de différentes façons – font apparaître des différences substantielles entre les pays de l'OCDE, non seulement en termes de niveaux généraux de performance mais aussi de degré d'«inégalité» dans la population⁶; on constate ainsi une corrélation importante entre l'«inégalité» de la répartition de ces compétences et l'«inégalité» de la répartition des revenus⁷ – une nouvelle preuve du lien étroit entre niveaux de compétences et niveaux de rémunération (cf. graphique 7).

Il existe un rapport très net entre la faiblesse ou l'absence de qualifications et de perspectives d'emploi, d'une part, et la faiblesse des rémunérations et la pauvreté, d'autre part. Une pénurie de personnes hautement qualifiées tend à gonfler les salaires au sommet de l'échelle des revenus, tandis qu'un excédent de personnes faiblement qualifiées ou sans qualifications tend à faire baisser les salaires au bas de l'échelle. Il en résulte une augmentation du volume des transferts sociaux nécessaires, afin de relever les revenus des ménages à bas salaires pour les porter à des niveaux minimaux, socialement acceptés.

En dépit des données qui précèdent, et d'un large soutien populaire qui ne se dément pas en faveur des systèmes sociaux européens, les avantages des politiques sociales de haute qualité de l'Europe et leur relation avec la qualité de l'emploi sont couramment considérés comme allant de soi ou sous-évalués. On oublie ou on néglige trop souvent l'alternative – le coût de l'absence de telles politiques sociales. Il existe également une tendance à sous-estimer la nécessité de renforcer le soutien et l'investissement social à court terme, en période de rapide mutation sociale, économique et industrielle, afin d'éviter le «gaspillage» et la sous-utilisation des capacités en ressources humaines – ce qui met une fois de plus en lumière les bénéfices potentiels de la modernisation des politiques sociales.

DÉFINIR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

La qualité de l'emploi – *de meilleurs emplois* – implique non seulement de considérer, ou de tenir compte de l'existence d'un emploi rémunéré mais aussi d'examiner les caractéristiques de cet emploi. C'est un concept relatif et multidimensionnel. Dans sa définition la plus large, il prend en compte:

- les caractéristiques objectives liées à l'emploi, tant l'environnement de travail au sens large que les caractéristiques spécifiques de l'emploi considéré;
- les caractéristiques du travailleurs – les caractéristiques qu'il apporte à l'emploi;
- la correspondance entre les caractéristiques du travailleurs et les exigences de l'emploi;
- et l'évaluation subjective (satisfaction de l'emploi) de ces caractéristiques par le travailleur individuel.

⁶ OCDE et Statistiques Canada (2000). La littératie à l'ère de l'information. Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes.

⁷ Les écarts de revenus sont beaucoup plus importants aux États-Unis que dans l'UE, bien qu'on constate un certain élargissement des différences dans plusieurs pays de l'UE – Politique sociale et performances économiques, La Haye, 2000; Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2001, à paraître.

De ce fait, une approche large de la qualité de l'emploi se préoccupera non seulement de la rémunération et des normes minimales mais aussi de favoriser une amélioration générale. Ceci concerne tant les caractéristiques des emplois individuels que celles de l'environnement de travail au sens large, y compris le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble – particulièrement en rapport avec le passage d'un emploi à l'autre et les entrées et les départs sur le marché du travail. Étant donné sa nature relative et multidimensionnelle, il ne peut exister de mesure ou d'indice unique de la qualité de l'emploi. En outre, l'importance attachée aux différentes dimensions variera en fonction des circonstances et des aspirations.

Il n'existe pas de définition normalisée ou convenue de la qualité de l'emploi dans le monde universitaire et parmi les experts. Étant donné l'absence d'une mesure composite unique, la plupart des études adoptent et suggèrent diverses dimensions essentielles de la qualité de l'emploi. Celles-ci mettent souvent l'accent tant sur les caractéristiques spécifiques de l'emploi (par exemple rémunération, horaires de travail, qualifications requises, contenu de l'emploi) que sur les aspects de l'environnement de travail au sens large (par exemple conditions de travail, formation, perspectives de carrière, couverture de l'assurance maladie, etc.)⁸. Certaines études se consacrent entièrement à la satisfaction subjective vis-à-vis de l'emploi, en tant que mesure synthétique de la qualité générale de l'emploi telle qu'elle est perçue par le travailleur⁹.

Tant les politiques nationales que celles de l'UE tiennent déjà compte de divers éléments de la qualité de l'emploi. Toutefois, les objectifs de l'agenda pour la politique sociale et de la stratégie de Lisbonne font apparaître la nécessité de rechercher une approche plus cohérente et d'obtenir un consensus plus large sur les principaux aspects de la qualité de l'emploi. Ceci peut alors permettre une évaluation cohérente de la mesure dans laquelle les politiques nationales et de l'UE s'attachent, et contribuent, à atteindre des objectifs de qualité, ainsi qu'une évaluation de l'impact économique et social de la réalisation des différents aspects des objectifs de qualité.

Afin de fournir un cadre d'analyse de la qualité de l'emploi, d'identifier clairement les objectifs et les normes des politiques et de mettre au point des indicateurs mesurant les performances par rapport à ces objectifs, il est proposé de regrouper les principaux éléments de la qualité de l'emploi en deux grandes dimensions.

Caractéristiques des emplois: caractéristiques objectives et intrinsèques comprenant la satisfaction de l'emploi, la rémunération, les avantages extrasalariaux, les horaires de travail, les qualifications, la formation et les perspectives de carrière, le contenu de l'emploi et la correspondance entre les caractéristiques de l'emploi et du travailleur.

Contexte des emplois et du marché du travail: égalité des sexes, santé et sécurité, flexibilité et sécurité, accès aux emplois, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non-discrimination.

Si certains de ces éléments peuvent faire l'objet d'une évaluation très précise, d'autres sont plus complexes. En outre, il est difficile de mesurer ou d'équilibrer le poids des deux dimensions et des éléments qui les composent. Toutefois, les enquêtes d'opinion montrent que

⁸ Clark (1998), Les Indicateurs de la satisfaction au travail. Quelles sont les caractéristiques d'un bon emploi? Observations recueillies dans certains pays de l'OCDE. OCDE, Paris.

Leontaridi and Sloane (2000), Measuring the quality of jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen.

⁹ Hamermesh (1999), The changing distribution of job satisfaction, National Bureau of Economic Research.

les deux dimensions sont importantes. Ce que cette catégorisation permet en tout cas, c'est de mettre en place un cadre et une approche cohérents. Elle implique l'utilisation d'un large éventail d'instruments au service des politiques et la participation d'un grand nombre d'acteurs à l'obtention d'un consensus sur ce cadre.

La promotion de la qualité de l'emploi, l'objectif d'arriver à de meilleurs emplois, ne consiste pas simplement à tenter de renforcer positivement tous les éléments ci-dessus. Il s'agit d'augmenter la qualité afin d'atteindre nos objectifs économiques et sociaux intermédiaires et finals. Ainsi, accroître la qualité de l'emploi en relevant les qualifications et/ou en améliorant la satisfaction de l'emploi peut déboucher sur une hausse de la productivité. Augmenter la qualité en apportant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et en rendant le travail plus attrayant peut contribuer à relever le taux d'emploi global et le taux d'emploi des femmes et des travailleurs les plus âgés. Augmenter la qualité peut contribuer à renforcer la capacité d'insertion professionnelle et la capacité d'adaptation et peut faciliter les changements organisationnels et l'accès au travail. De cette façon, l'amélioration de la qualité de l'emploi peut entrer dans un cercle vertueux de relèvement de la productivité et du niveau de vie et de croissance économique durable.

QUALITÉ DE L'EMPLOI: DONNÉES ET INDICATEURS

Mesurer la qualité

Tenir compte de la qualité ne signifie pas négliger ou ignorer les méthodes existantes, plus conventionnelles, de mesurer la réussite. Les statistiques économiques conventionnelles - telles que la productivité par heure ou le revenu par habitant - sont largement utilisées pour mesurer les résultats économiques et sociaux et les performances relatives, comme le reflètent les indicateurs structurels communautaires.

Toutefois, le souci de la qualité nécessite d'étendre la gamme des éléments qui sont pris en considération - en tentant de quantifier, autant que possible, les éléments plus qualitatifs.

Bien qu'il subsiste des difficultés réelles, pratiques, on constate des progrès. Par exemple, il est à présent possible de modifier les cadres de comptabilité du revenu national pour tenir compte des coûts et des avantages des externalités, notamment en relation avec le développement durable et l'environnement, et il est également possible de mieux tenir compte des changements intervenant au niveau de la qualité des produits et des services afin d'améliorer la mesure de la productivité.

Progrès réalisés dans l'amélioration de la qualité de l'emploi

Au cours de ces dernières années, les performances du marché du travail ont été positives non seulement en termes quantitatifs mais également en termes qualitatifs, ainsi qu'il ressort d'une analyse des données d'une enquête sur les forces de travail et les ménages¹⁰.

À l'amélioration de la qualité de l'offre de main-d'œuvre en Europe a correspondu dans une large mesure un accroissement de la demande d'emplois de haute qualité caractérisés par des exigences de formation et de qualification élevées, une relative sécurité de l'emploi, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'accès à la formation et les

¹⁰ Prochain rapport "L'Emploi en Europe 2001" - Emplois à bas salaires et à hauts salaires, revenus, mobilité et qualité de l'emploi. Réseau LoWER 2001

possibilités de développement de carrière, une forte productivité et une rémunération relativement élevée.

Les craintes de voir l'accroissement de l'emploi dans le secteur des services entraîner une prolifération d'emplois sans perspectives et de qualité médiocre ne se sont pas matérialisées. Comme dans le cas des États-Unis, on assiste à la création aussi bien d'emplois très qualifiés que d'emplois peu qualifiés¹¹ et les formes d'emploi "atypiques" telles que le travail à temps partiel ou le travail sous contrat à durée déterminée semblent être dans la majorité, mais pas la totalité des cas, le résultat de choix individuels¹².

Des inquiétudes subsistent toutefois quant à la qualité de l'emploi et l'exclusion sociale. L'importance accrue de formes de travail nouvelles et flexibles pourrait être incompatible avec certaines des principales dimensions de la qualité de l'emploi telles que la sécurité de l'emploi, les possibilités de formation continue et les perspectives de carrière. Le défi consiste à combiner flexibilité et sécurité d'une manière qui bénéficie autant aux travailleurs qu'aux entreprises. À cet égard, une formation appropriée, l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'investissement dans les ressources humaines sont des facteurs essentiels. Lorsqu'elles sont choisies de manière volontaire par les travailleurs, les nouvelles formes de travail peuvent également offrir une flexibilité positive et appropriée pour répondre aux besoins et intérêts individuels et familiaux. Cependant, en termes de conditions de travail sur le lieu de travail, notamment en matière de santé et de sécurité, il reste des progrès à réaliser. Alors que le risque global pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail a diminué au cours de ces dernières années, de nouveaux risques et de nouvelles pressions liés à de nouvelles formes d'emploi et à l'accélération des cadences de travail émergent¹³.

Les préoccupations concernant la qualité de l'emploi sont par conséquent étroitement liées aux préoccupations relatives à la segmentation du marché du travail et à l'exclusion sociale. Alors que l'emploi rémunéré constitue la meilleure sauvegarde contre la pauvreté et l'exclusion sociale, il existe un lien étroit entre le niveau de la qualité de l'emploi et l'exclusion sociale. Les personnes occupant des emplois de qualité médiocre, qui combinent des qualifications réduites, voire inexistantes, avec un travail temporaire ou précaire, sans possibilités de développement de carrière, sont également davantage menacées de chômage ou de décrochage. De même que la perte d'emplois peu qualifiés et à faible productivité que l'on peut observer actuellement, ce phénomène révèle les difficultés croissantes qu'il y a à intégrer les personnes peu qualifiées dans le marché du travail.

Une majorité d'Européens se déclarent en général extrêmement satisfaits du statut de leur activité professionnelle, bien que près d'un quart des travailleurs européens estiment qu'ils occupent un emploi de qualité médiocre. Cependant, l'on observe une importante mobilité ascendante et descendante sur l'échelle de la qualité de l'emploi, un tiers en moyenne de toutes les personnes occupant un emploi de qualité médiocre passant à un emploi de meilleure qualité d'une année à l'autre, bien que près d'une personne sur quatre devienne chômeur ou quitte la population active.

D'autre part, les nouvelles technologies paraissent avoir contribué à rendre les emplois intrinsèquement plus intéressants et plus satisfaisants, avec un degré d'autonomie plus élevé, et certains éléments indiquent que les femmes commencent à bénéficier d'un meilleur accès à

¹¹ Rapports économiques du président, États-Unis (annuels, cf. rapports successifs récents); L'emploi en Europe, L'emploi en Europe 2001 (à paraître); Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2001 (à paraître)

¹² Prochain rapport "L'Emploi en Europe 2001"

¹³ Enquête européenne sur les conditions de travail (1990, 1995, 2000)

des emplois plus qualifiés, avec, par exemple des taux de participation similaires à des formations appropriées¹⁴.

Indicateurs de la qualité de l'emploi

Divers éléments de la qualité sont déjà inclus dans la stratégie européenne pour l'emploi et un certain nombre d'indicateurs pouvant être utilisés pour mesurer la qualité existent déjà. Pour aborder la question de la qualité de l'emploi d'une manière complète, cohérente et structurée, il est toutefois nécessaire d'établir un ensemble approprié d'indicateurs à l'intérieur d'un cadre basé sur un consensus quant à nos objectifs en matière de qualité de l'emploi. À cet effet, il y a lieu d'utiliser les indicateurs existants et d'en ajouter d'autres, à mettre au point ou à développer. Ceci permettra d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs politiques sont réalisés à l'heure actuelle ainsi que la manière dont la politique mise en œuvre doit être modifiée ou développée, le cas échéant.

Par conséquent, la Commission propose un ensemble d'indicateurs couvrant dix critères de qualité clés au sein de deux grandes dimensions - les caractéristiques des emplois et le contexte des emplois et du marché du travail.

Le rôle des indicateurs est de permettre une évaluation de la manière dont les États membres et les politiques communautaires réussissent à atteindre les objectifs de qualité de l'emploi dans l'ensemble de ces dix domaines. Étant donné que l'objectif global est de fournir une approche plus cohérente de l'intégration de la qualité dans les politiques sociales et de l'emploi grâce aux instruments et processus existants, cette section indique également, outre les indicateurs, les instruments de politiques existants les plus susceptibles de permettre de réaliser les objectifs de qualité. Ceci garantira une approche structurée et systématique des indicateurs, instruments et objectifs des politiques.

Alors que certains indicateurs existent déjà - qu'il s'agisse d'indicateurs structurels ou d'indicateurs utilisés dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi - d'autres devront être mis au point à partir des sources de données existantes (voir annexe). En tout état de cause, la Commission souligne qu'il importe de ne pas interpréter les indicateurs de façon simpliste¹⁵ et de les mettre clairement en relation avec les objectifs, les normes et les instruments des politiques.

En marge de ces mesures, les données macro-économiques restent toutefois importantes étant donné qu'une amélioration permanente de la qualité de l'emploi contribue aux performances économiques, à la productivité et au dynamisme de l'Europe. Elle se reflète par conséquent dans la qualité des biens et services produits dans l'Union. Il s'ensuit que les améliorations apportées au niveau de la qualité de l'emploi seront mesurées parallèlement à l'accroissement du nombre de personnes occupant un emploi, dans le cadre de la comptabilité nationale traditionnelle, en tant que contributions aux augmentations du PIB.

Ceci reflète l'interrelation positive et dynamique entre les politiques économiques, sociales et de l'emploi - le "triangle" de l'Agenda pour la politique sociale.

En tout état de cause, les indicateurs devraient comporter de manière systématique une ventilation par sexe ainsi que, le cas échéant, une ventilation régionale, notamment en ce qui

¹⁴ Données Eurobaromètre, 1996, et Panel communautaire des ménages

¹⁵ Indicateurs structurels, Commission 2000 (594 final) paragraphe 8.

concerne l'insertion et l'accès au marché du travail, ainsi que les performances économiques globales et la productivité.

Dimension I – Caractéristiques des emplois

Qualité intrinsèque de l'emploi

Objectifs et normes clés de la politique: veiller à ce que les emplois soient intrinsèquement satisfaisants et compatibles avec les compétences et aptitudes des personnes, et assurer des niveaux de revenu appropriés

Principaux instruments: les politiques économiques et sociales de l'UE et des États membres en général; les grandes orientations des politiques économiques; les lignes directrices pour l'emploi; les partenaires sociaux.

Indicateurs possibles:

- degré de satisfaction des travailleurs vis-à-vis de l'emploi, en tenant compte des caractéristiques de l'emploi, du type de contrat et des horaires de travail, et niveau de qualification par rapport aux exigences de l'emploi;
- proportion de travailleurs progressant vers une meilleure rémunération au fil du temps;
- bas salaires, travailleurs pauvres et répartition des revenus.

Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière

Objectifs et normes clés de la politique: aider les personnes à développer pleinement leur potentialité grâce à un soutien approprié pour une éducation et une formation tout au long de la vie.

Principaux instruments: l'enseignement, l'éducation et la formation tout au long de la vie, le cadre juridique, y compris la reconnaissance mutuelle des qualifications.

Indicateurs possibles:

- proportion de travailleurs ayant atteint des niveaux d'éducation moyen et élevé;
- proportion de travailleurs suivant une formation ou d'autres formes d'éducation ou de formation tout au long de la vie;
- proportion de travailleurs ayant atteint des niveaux de connaissances informatiques de base ou plus élevés;

Dimension II – Contexte des emplois et du marché du travail

Égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs et normes clés de la politique: promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les emplois de valeur équivalente ainsi qu'en termes de carrières sur toute la vie professionnelle.

Principaux instruments: la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), la législation, les partenaires sociaux, le FSE, les programmes d'action.

Indicateurs possibles:

- écarts de rémunérations entre les sexes, moyennant ajustements appropriés pour des facteurs comme le secteur, la profession et l'âge;
- ségrégation entre les sexes - mesure dans laquelle les femmes et les hommes sont surreprésentés ou sous-représentés dans différents secteurs et professions;
- proportion de femmes et d'hommes occupant différents niveaux de responsabilité au sein des professions et des secteurs, en tenant compte de facteurs comme l'âge et l'éducation.

Santé et sécurité au travail

Objectifs et normes clés de la politique: veiller à ce que les conditions de travail soient sûres, saines et favorables - en termes physiques et psychologiques.

Principaux instruments: la nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité, y compris l'action législative reposant sur des opérations de suivi et de référencement; les partenaires sociaux.

Indicateurs possibles:

- indicateurs composites des accidents du travail - fatals et graves - y compris les coûts;
- taux de maladies professionnelles, y compris les nouveaux risques, par exemple les lésions dues à des contraintes répétitives;
- niveaux de stress et autres difficultés concernant les relations de travail.

Flexibilité et sécurité

Objectifs et normes clés de la politique: encourager des attitudes positives envers le changement sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général, et veiller à ce qu'il y ait un soutien approprié pour les personnes qui perdent leur emploi ou en cherchant un autre. Encourager l'exploitation optimale des capacités et des possibilités de carrières flexibles grâce à un soutien approprié à la mobilité professionnelle et géographique, y compris au sein des nouveaux marchés du travail européens.

Principaux instruments: la méthode ouverte de coordination, la fiscalité, la législation, les partenaires sociaux; la transférabilité des droits à pension complémentaires, l'information et le soutien des agences.

Indicateurs possibles:

Couverture effective assurée par les systèmes de protection sociale - en termes de conditions d'octroi et de soutien apporté - aux personnes occupant ou recherchant un emploi;

- proportion de travailleurs couverts par des modalités flexibles de travail - du point de vue des employeurs et des travailleurs;

- pertes d'emploi - proportion de travailleurs qui perdent leur emploi à la suite de licenciements et proportion de ceux qui retrouvent un autre emploi dans une période déterminée;
- proportion de travailleurs changeant de lieu de travail géographique.

Insertion et accès au marché du travail

Objectifs et normes clés de la politique: améliorer l'accès aux marchés du travail et faciliter l'insertion dans ceux-ci, à savoir: mesure dans laquelle il est facile d'entrer et de rester sur le marché du travail, de le réintégrer après des périodes d'absence ou de l'utiliser pour trouver un autre emploi.

Principaux instruments: la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), les services publics de l'emploi au niveau de l'UE, le Fonds social européen (FSE), la communication sur la responsabilité sociale des entreprises, ainsi que les travaux relatifs au développement local.

Indicateurs possibles:

- passage des jeunes à la vie active;
- taux de chômage de longue durée en fonction de l'âge, du niveau d'instruction, de la région;
- goulets d'étranglement sur le marché du travail et mobilité entre secteurs et professions.

Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Objectifs et normes clés de la politique: veiller à ce que les modalités de travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, ainsi que les services de soutien, permettent de réaliser un équilibre approprié entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle.

Principaux instruments: les partenaires sociaux, la législation, la SEE.

Indicateurs possibles:

- proportion de travailleurs couverts par des modalités de travail flexibles;
- possibilités de congé de maternité et de congé parental, et taux d'utilisation;
- possibilités d'accueil des enfants des groupes d'âge préscolaire et de l'enseignement primaire.

Dialogue social et participation des travailleurs

Objectifs et normes clés de la politique: veiller à ce que tous les travailleurs soient informés et prennent part à l'évolution de leur entreprise et de leur vie professionnelle.

Principaux instruments: les partenaires sociaux, la coopération, la législation.

Indicateurs possibles:

- champ d'application des conventions collectives et nombre d'entreprises de niveau européen disposant de comités d'entreprise comprenant des représentants des travailleurs;

- proportion de travailleurs disposant d'un intérêt/d'une participation financière dans l'entreprise qui les emploie ;
- journées de travail perdues à la suite de conflits du travail.

Diversité et non-discrimination

Objectifs et normes clés de la politique: veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de la même façon, sans discrimination en termes d'âge, de handicap, d'origine ethnique, de religion ou d'orientation sexuelle.

Principaux instruments: la SEE, les partenaires sociaux, les programmes d'action, le FSE (Equal)

Indicateurs possibles:

- taux d'emploi et écarts de rémunérations entre les travailleurs âgés et la moyenne;
- taux d'emploi et écarts de rémunérations des personnes handicapées et des personnes appartenant à des minorités ethniques, par rapport à la moyenne;
- informations sur l'existence de procédures de recours concernant le marché du travail et de résultats positifs.

Performances économiques générales et productivité

Objectifs et normes clés de la politique: atteindre des niveaux élevés de productivité du travail et un haut niveau de vie dans des toutes les régions de la Communauté.

Principaux instruments: la politique économique et les politiques structurelles.

Indicateurs possibles:

- productivité horaire moyenne par travailleur;
- production annuelle moyenne par travailleur;
- niveau de vie annuel moyen par habitant - compte tenu du taux d'emploi et du taux de dépendance.

Les principales sources de données d'Eurostat sont harmonisées ou normalisées entre les États membres.

- L'Enquête européenne sur les forces de travail.
- Le Panel communautaire des ménages.
- D'autres enquêtes ad hoc sur la santé et la sécurité, les conditions de travail, etc., et notamment les enquêtes Eurobaromètre.

Dans un certain nombre de cas, les indicateurs mentionnés ci-dessus sont déjà utilisés dans des processus existants, sous un format identique ou similaire et, dans d'autres, le choix exact des statistiques dépendra de recherches plus détaillées, et il sera nécessaire de recourir dans

une certaine mesure aux données nationales (voir l'annexe sur les sources de données détaillées). La mise au point de ces indicateurs devrait tenir compte de la nécessité d'éviter d'imposer des charges administratives ou financières additionnelles aux États membres, notamment aux pays candidats.

EXAMENS DE LA QUALITÉ DANS LES POLITIQUES SOCIALES ET DE L'EMPLOI

Les objectifs, les instruments et les indicateurs de la qualité sont déjà, dans une certaine mesure et sous diverses formes, intégrés à la stratégie européenne pour l'emploi. Cela est particulièrement perceptible en ce qui concerne les lignes directrices pour l'emploi. La promotion de la capacité d'insertion professionnelle des personnes (premier pilier des lignes directrices) a trait à l'amélioration des perspectives en matière d'emploi et à la mise à jour des qualifications, tandis que la promotion de la capacité d'adaptation (troisième pilier) est orientée autour de la modernisation de l'organisation du travail par l'instauration d'un dialogue entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Par ailleurs, la promotion de l'égalité des chances ("S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes") a été l'un des éléments clés (quatrième pilier) dès le début du processus de Luxembourg.

Le renforcement de la dimension de la qualité n'implique pas, au niveau européen, de nouveaux processus, ni même une approche radicalement différente de la politique suivie. Il est cependant nécessaire de développer une politique plus vaste et plus approfondie, englobant non seulement l'efficacité des différents instruments par rapport à leurs objectifs, mais aussi la *cohérence*, au sein de chaque domaine, entre les *objectifs* de la politique, les *instruments* qui sont disponibles et les *indicateurs* utilisés pour déterminer dans quelle mesure les objectifs généraux de la politique sont remplis.

Afin de rendre plus performantes les politiques sociales et de l'emploi, il convient de prendre en considération plusieurs questions élémentaires:

- le "dosage" des politiques est-il approprié à l'ensemble des politiques sociales et de l'emploi?
- toutes les politiques sont-elles cohérentes entre elles?
- les ressources sont-elles réparties correctement entre les différents domaines des politiques?
- les ressources sont-elles utilisées aussi efficacement que possible dans chaque domaine?
- les questions sont-elles traitées au niveau adéquat (question de la gouvernance)?

Une telle approche des politiques liées sociales et de l'emploi, systématique et axée sur le rapport coûts-avantages, permettra de centrer plus clairement le débat stratégique sur ces domaines en mesurant mieux les coûts et conséquences des différents défis au niveau des politiques (par exemple, le traitement du problème des bas salaires et de l'insertion sociale ou la promotion de l'égalité des sexes dans le cadre d'un environnement économique, social et démographique soumis à des mutations rapides) et en identifiant de meilleurs moyens pour renforcer la coopération politique entre les différentes instances publiques à tous les niveaux ainsi qu'entre les pouvoirs publics et les autres parties intéressées.

L'analyse actuelle des dimensions et des indicateurs de la qualité de l'emploi permet de déterminer un cadre global et un ensemble d'outils servant à entreprendre un examen complet et cohérent de l'importance accordée à la qualité dans la politique de l'emploi. Cela répondra également à l'objectif de Stockholm d'inclure le maintien et l'amélioration de la qualité de l'emploi parmi les objectifs généraux des lignes directrices pour l'emploi en 2002. Cette approche, qui recouvre les objectifs, instruments et indicateurs de la qualité, fournit un outil général pour étayer l'orientation centrale de l'agenda pour la politique sociale en matière de qualité, dans tous les domaines liés à la politique de l'emploi et à la politique sociale.

Par conséquent, la Commission a l'intention de traiter ces questions au moyen d'une série "d'examens de la qualité", qui seraient entrepris progressivement, avec des expériences pilotes appropriées, dans l'ensemble des domaines abordés dans l'agenda pour la politique sociale, en tenant dûment compte des exercices similaires engagés à l'égard d'initiatives de réforme de l'UE apparentées - notamment en rapport avec le marché intérieur, la qualité des finances publiques et l'économie - et d'intégrer ses conclusions dans ses contributions aux processus existants de modernisation dans toute l'Europe.

Ces travaux aideront l'Union à poursuivre ses objectifs de compétitivité et de cohésion dans un cadre de développement durable et de bonne gouvernance, en prenant particulièrement en considération les dimensions locale et régionale - où la qualité de vie générale et les différences réelles entre zones géographiques sont les plus visibles.

Il importe d'envisager tous les outils appropriés. Ceux-ci comprennent l'identification des bonnes pratiques, des techniques de référencement, des dispositions législatives, des accords entre partenaires sociaux, des contributions des ONG et des mesures d'incitation spécifiques. Ainsi, les examens de la qualité - qui englobent la *cohérence* entre les objectifs et les normes, les indicateurs et les instruments des politiques - contribueront à la définition et à la mise en œuvre du large éventail d'actions figurant dans l'agenda pour la politique sociale.

Pour soutenir ce travail, la Commission prévoit d'encourager et de coordonner de nouvelles recherches de grande ampleur sur la mesure des facteurs qualitatifs dans le domaine de l'emploi et dans le domaine social, en accordant une attention particulière aux avantages dynamiques d'une interaction positive entre les politiques sociales, économiques et de l'emploi.

Une telle "approche horizontale de la qualité" permettra de veiller à ce que toutes les parties, en particulier les gouvernements et les pouvoirs publics à tous les niveaux ainsi que les partenaires sociaux et les ONG, puissent jouer un rôle actif et s'impliquer pleinement dans la mise en œuvre de ces travaux. Cela devrait constituer une dimension cruciale de la nouvelle gouvernance améliorée au sein de l'Union européenne.

Faire progresser les travaux

La proposition de la Commission relative aux indicateurs de la qualité de l'emploi servira de base aux discussions et aux débats avec le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social et le Comité des régions ainsi qu'avec les partenaires sociaux, les ONG et les autres parties intéressées, afin que la Commission soit en mesure de finaliser sa présentation des indicateurs de la qualité de l'emploi, pour l'inclure dans sa contribution au Conseil européen de Laeken.

La Commission fera figurer le maintien et l'amélioration de la qualité de l'emploi dans le projet de lignes directrices pour l'emploi en 2002, sur la base du cadre d'analyse de la qualité exposé dans la présente Communication.

En ce qui concerne l'examen des dimensions de la qualité dans les politiques sociales en général, la Commission intégrera ses résultats à ses différentes contributions relatives aux divers processus de modernisation existants au niveau européen - y compris le processus de Luxembourg en matière d'emploi, la méthode ouverte de coordination de la protection sociale, les travaux en cours sur l'égalité des chances et ceux relatifs à la santé et à la sécurité.

CONCLUSION

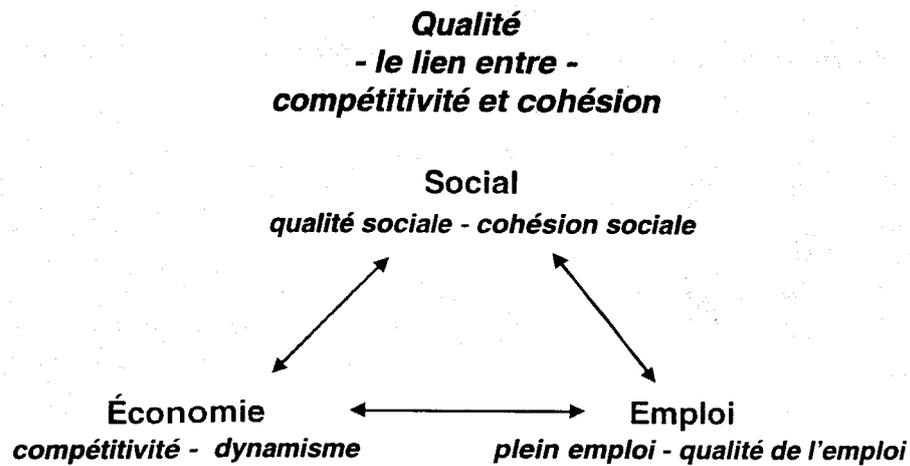
Dans le contexte du nouvel agenda économique et social en Europe, mettant l'accent sur une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi ainsi que sur la modernisation du modèle social européen, la Commission:

- propose un cadre destiné à promouvoir l'objectif d'amélioration de la qualité de l'emploi, en particulier par la création d'un ensemble large et cohérent d'indicateurs de la qualité de l'emploi pouvant être utilisés pour renforcer la cohérence entre les objectifs de qualité de l'emploi et les instruments au service des politiques, dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi;
- ambitionne de veiller à ce que l'objectif d'amélioration de la qualité soit intégré totalement et de façon cohérente dans la politique de l'emploi et la politique sociale, par une série progressive d'examens de la qualité, pour lesquels la Commission présentera des initiatives en temps utile.

La Commission a l'intention de veiller à ce que les travaux portant sur les indicateurs de la qualité dans le domaine l'emploi et dans le domaine social continuent à se développer et à progresser, en exploitant pleinement les capacités des agences européennes œuvrant dans ces champs d'action, et en coopérant avec les autres institutions.

ANNEXE I – GRAPHIQUES

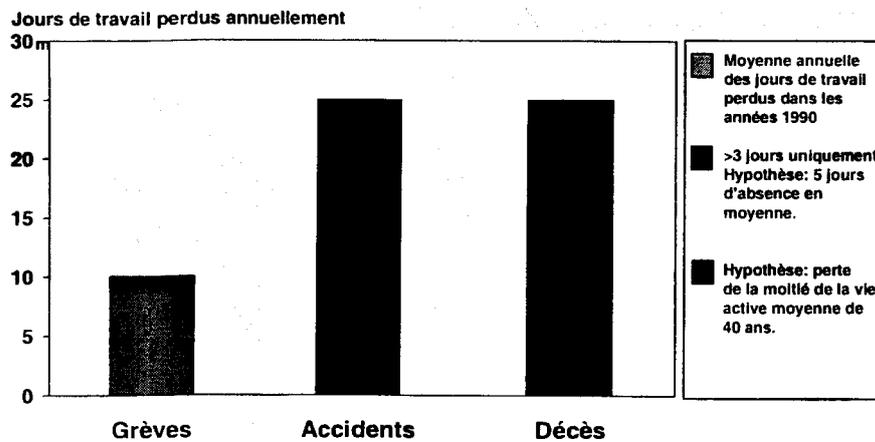
Politiques sociale et du marché du travail: investir dans la qualité



Graphique 1

667

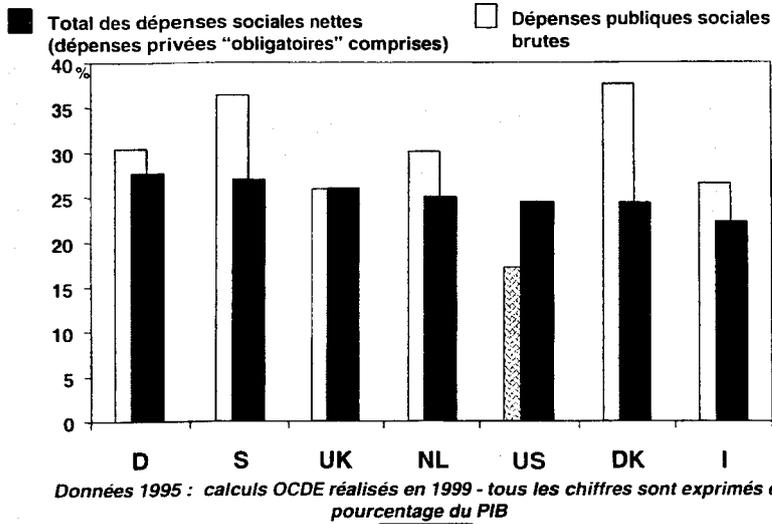
Coûts des grèves et accidents



Graphique 2

634

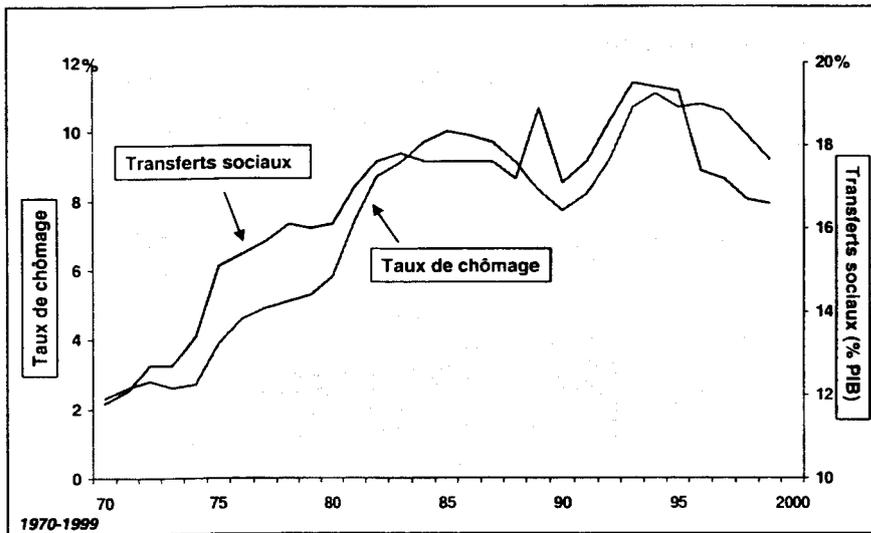
Dépenses sociales nettes en Europe et aux États-Unis



Graphique 3

637

Transferts sociaux et chômage

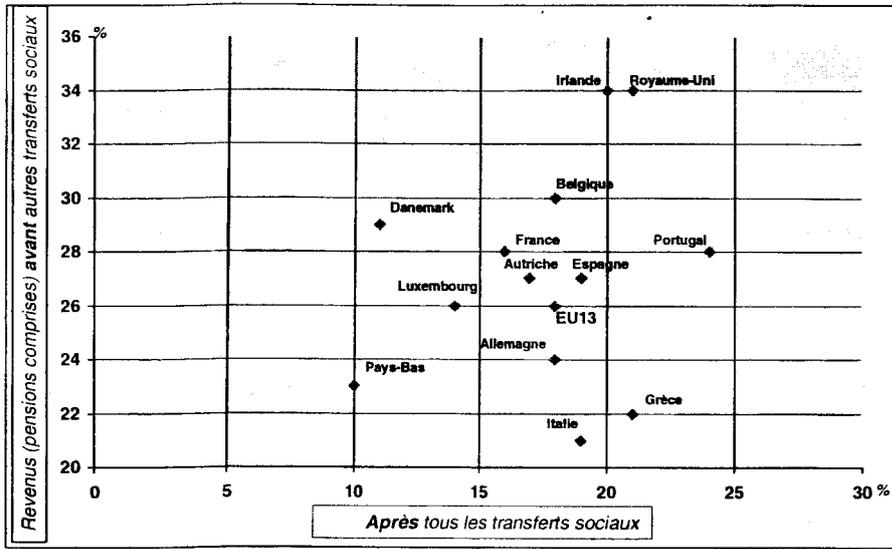


Graphique 4

Source: Eurostat

640

Impact des transferts sociaux



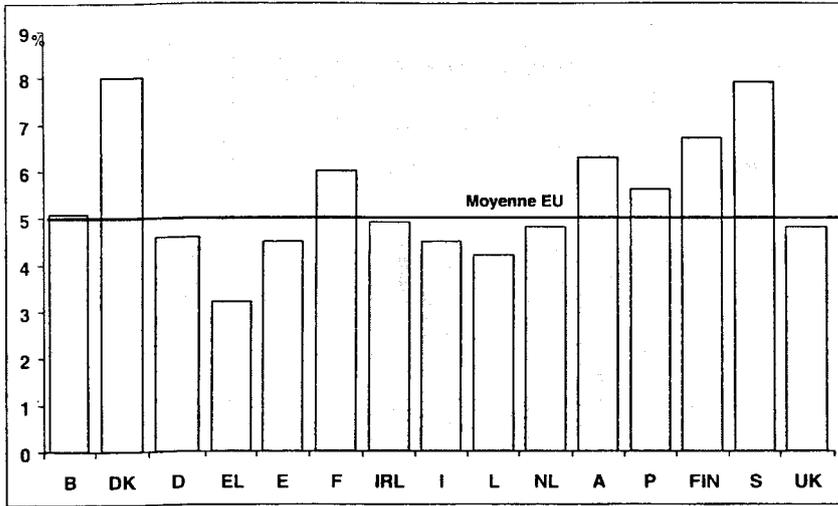
% de la population dont les revenus (pensions comprises) sont inférieurs ou égaux à 60% de la moyenne nationale

Graphique 5

Source: Eurostat

639

Dépenses publiques d'éducation



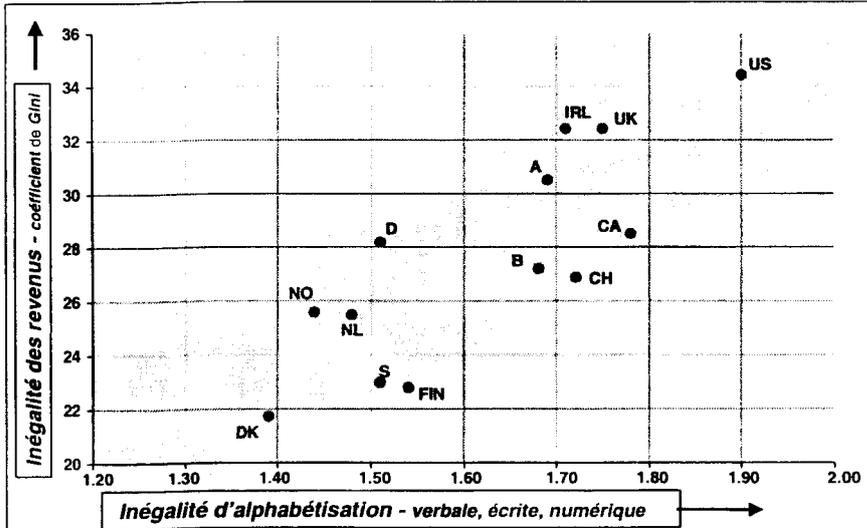
Total des dépenses publiques d'éducation en pourcentage du PIB 1997

Source: Eurostat-UEO (Unesco, OCDE et Eurostat)

Graphique 6

850

Degré d'alphabétisation et inégalité des revenus

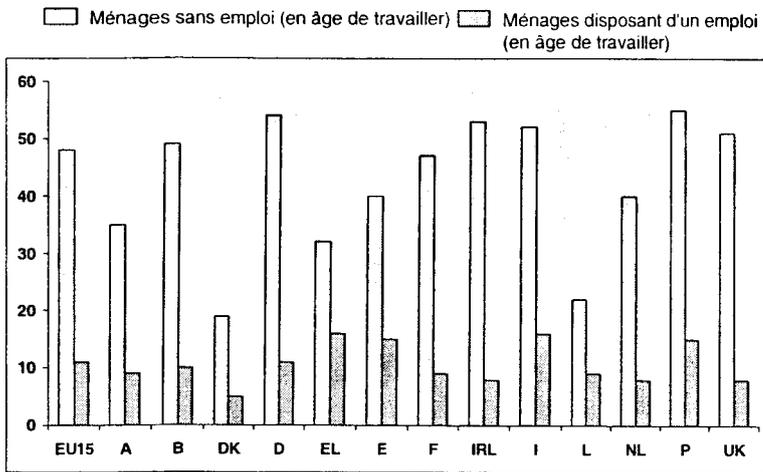


Source : Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994-1996; OCDE, Tendances de la distribution des revenus et de la pauvreté dans la zone OCDE, 1999

Graphique 7

872

Taux de pauvreté dans les ménages sans et avec emploi



Source: Eurostat, Panel communautaire des ménages - 1996

Graphique 8

687

ANNEXE II DONNÉES SUR LES INDICATEURS DE LA QUALITÉ

| DIMENSION | SÉRIE STATISTIQUE SPÉCIFIQUE | SOURCE, PÉRIODICITÉ, STATUT |
|--|--|---|
| <u>1. Qualité intrinsèque de l'emploi</u> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Degré de satisfaction des travailleurs vis-à-vis de l'emploi, en tenant compte des caractéristiques de l'emploi, du type de contrat et des horaires de travail, et niveau de qualification par rapport aux exigences de l'emploi | - Degré de satisfaction vis-à-vis du type d'activité dans l'emploi actuel (PE033) | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| | - Aptitudes nécessaires pour l'emploi actuel fournies par une formation ou un enseignement formel (PE021) | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| | - Aptitudes ou qualifications pour effectuer un travail plus exigeant que l'emploi actuel (surqualification) (PE016) | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Proportion de travailleurs progressant vers une meilleure rémunération au fil du temps | - Salaire mensuel net actuel (PI 211M) | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bas salaires, travailleurs pauvres et répartition des revenus | - Proportion de travailleurs dont la rémunération horaire est inférieure à 60 % du revenu médian ¹⁶ | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| | - Le ménage arrive-t-il à joindre les deux bouts? (HF002) | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| | - Répartition des revenus, mesurée par le rapport des quintiles de revenu S80/S20 | - Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97 |
| <u>2. Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière</u> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Proportion de travailleurs ayant atteint des niveaux d'éducation moyen et élevé | - Travailleurs ayant atteint des niveaux d'éducation moyen et élevé (CITE) en pourcentage de la population active | - Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel |

¹⁶ À développer conformément aux définitions d'Eurostat et à l'utilisation qu'en fait le rapport de synthèse

- Proportion de travailleurs suivant une formation ou d'autres formes d'éducation ou de formation tout au long de la vie
 - Taux de participation à l'éducation et à la formation, déterminé par le pourcentage de la population participant à l'éducation et à la formation en fonction du sexe, de la tranche d'âge (25-34, 35-44 et 45-64 ans) et du statut professionnel (personne occupant un emploi, chômeur ou inactif)
 - Pourcentage de la population de la tranche d'âge 25-64 ans participant à des activités d'éducation et de formation, en fonction du sexe
 - Pourcentage de la population active participant à des formations professionnelles, en fonction du sexe. Il existe des doutes sur la notion de population active
 - Proportion de travailleurs ayant atteint des niveaux de connaissances informatiques de base ou plus élevés
 - Actuellement non disponible intégralement
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel, approuvé par le groupe "indicateurs" du Comité de l'emploi
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel, utilisé dans le rapport de synthèse et le rapport conjoint sur l'emploi
- Module ad hoc sur la formation professionnelle continue dans les entreprises, dernier: 1993, prochain: automne 2001, proposé par la DG EMPL
- Données OCDE, données nationales et enquêtes Eurobaromètre. À développer

3. Égalité entre les femmes et les hommes

- Écarts de rémunérations entre les sexes, moyennant ajustements appropriés pour des facteurs comme le secteur, la profession et l'âge
 - Rapport de l'indice de rémunération horaire des femmes à celui des hommes pour les salariés rémunérés au travail pendant plus de 15 heures, en fonction de la nature de l'emploi et de l'éducation
 - Ségrégation entre les sexes - mesure dans laquelle les femmes et les hommes sont surreprésentés ou sous-représentés dans différents secteurs et professions
 - La part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à l'emploi dans chaque secteur/profession. Les différences sont additionnées et comparées à l'emploi total pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes
 - Proportion de femmes et d'hommes occupant différents niveaux de responsabilité au sein des professions et des secteurs, en tenant compte de facteurs comme l'âge et l'éducation
 - Emploi des femmes et des hommes, en fonction du niveau de responsabilité dans les entreprises et du secteur (ajustement relatif à l'âge et l'éducation)
 - Type d'emploi (encadrement, intermédiaire, hors encadrement) en fonction de la profession ou de la branche d'activité (PE010)
- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97, utilisé comme indicateur dans le Rapport conjoint sur l'emploi
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel, classifications NACE/CITP, utilisé comme indicateur dans le Rapport conjoint sur l'emploi
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel
- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

4. Santé et sécurité au travail

- Indicateurs composites des accidents du travail - fatals et graves - y compris les coûts
 - Le taux d'incidence, défini comme le nombre d'accidents du travail pour 100 000 personnes employées, en fonction du sexe, calculé comme suit: [nombre d'accidents (fatals ou non) / nombre de personnes employées dans la population étudiée] x 100 000 (SST1)
 - Nombres total et moyen de journées perdues à cause d'accidents du travail, en fonction du sexe (SST2)
- Statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT), annuel; la Commission propose d'utiliser SST1
- EFT, module "ad hoc" sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; la Commission propose d'utiliser SST2

fonction du sexe (SST2)

- Maladies professionnelles, en fonction du sexe

- EFT, module "ad hoc" sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, prévu pour la mi-2001

- Taux de maladies professionnelles, y compris les nouveaux risques, par exemple les lésions dues à des contraintes répétitives

- Problèmes de santé liés à des mouvements répétitifs (tableau 1)

- Fondation OERI, à élaborer annuellement

- Le travail à cadence très rapide et ses effets sur la santé (tableau 5.4)

- Fondation OERI, à élaborer annuellement

- Niveaux de stress et autres difficultés concernant les relations de travail

- Le travail assorti de délais très courts et ses effets sur la santé (tableau 5.5)

- Fondation OERI, à élaborer annuellement

5. Flexibilité et sécurité

- Couverture effective assurée par les systèmes de protection sociale - en terme de conditions d'octroi et de soutien apporté - aux personnes occupant ou recherchant un emploi

- Couverture des travailleurs par l'assurance sociale, mesurée par le total net des allocations sociales/d'assurance sociale perçues dans l'année précédant l'entretien (dans le cadre des revenus) (PI 130)

- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

- Proportion de travailleurs couverts par des modalités flexibles de travail - du point de vue des employeurs et des travailleurs

- Degré de satisfaction vis-à-vis des horaires de travail dans l'emploi actuel (PE035)

- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

- Type de contrat d'emploi, en fonction de la catégorie: permanent, à durée déterminée ou de courte durée, travail occasionnel sans contrat, autre régime de travail (PE024)

- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

- Temps plein/temps partiel (PE005C)

- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

- Pertes d'emploi - proportion de travailleurs qui perdent leur emploi à la suite de licenciements et proportion de ceux qui retrouvent un autre emploi dans une période déterminée

- Raison pour avoir quitté l'emploi précédent (PJ004)

- Panel communautaire des ménages, mais uniquement pour 1994-97

- Principale raison pour avoir quitté le dernier emploi (r. 71)

- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel

- Proportion de travailleurs changeant de lieu de travail géographique

- Données disponibles via Eurostat mais nécessitant une analyse et une présentation

- Données nationales collectées par Eurostat à partir de sources administratives nationales

6. Insertion et accès au marché du travail

- Passage des jeunes à la vie active
 - Taux d'activité des 15-24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans
 - Taux de chômage des jeunes: personnes au chômage de la tranche 15-24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans
 - Taux de chômage de longue durée en fonction de l'âge, du niveau d'instruction, de la région
 - Taux d'emploi en fonction des tranches d'âge principales (15-24, 25-54, 55-64, 15-64 ans) et des niveaux d'éducation atteints (CITE élevé, moyen et bas)
 - Taux de chômage de longue durée global
 - Goulets d'étranglement sur le marché du travail et mobilité entre secteurs et professions
 - Aucune disponible actuellement
 - Profession exercée dans l'emploi actuel et dans le précédent (PE006, PJ007)
 - Secteur de l'emploi actuel et du précédent (PE007, PJ008)
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel, approuvé par le groupe ad hoc du Comité de l'emploi et utilisé dans le RCE.
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel, approuvé par le groupe ad hoc du Comité de l'emploi et utilisé dans le RCE.
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel
- Série harmonisée EUROSTAT, annuel, utilisé dans le rapport de synthèse
- À développer. Données nationales disponibles pour certains pays. Enquête Eurostat sur les vacances d'emploi prévue pour 2002
- Sur la mobilité: travaux en cours à Eurostat

7. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Proportion de travailleurs couverts par des modalités de travail flexibles
 - Proportion de travailleurs couverts par des modalités de travail flexibles (horaire flexible, contrat d'annualisation des heures, travail sur appel) dans le nombre total des travailleurs, en fonction du sexe (DT2)
 - Nombre de travailleurs travaillant à temps partiel involontairement, en pourcentage du nombre total de travailleurs
 - Possibilités de congé de maternité et de congé parental et taux d'utilisation
 - Proportion d'hommes et de femmes occupant un emploi et se trouvant en congé parental (payé ou non) par rapport à l'ensemble des parents occupant un emploi. Répartition des congés parentaux entre hommes et femmes occupant un emploi par rapport à l'ensemble des congés parentaux
 - Possibilités d'accueil des enfants des groupes d'âge préscolaire et de l'enseignement primaire
 - Proportion d'enfants gardés (par des personnes ne faisant pas partie de la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même tranche d'âge. Ventilée par: avant système préscolaire non obligatoire, dans système préscolaire non obligatoire ou équivalent, et éducation primaire obligatoire
- EFT, module "ad hoc" sur la durée du travail; la Commission propose d'utiliser DT2
- Enquête communautaire sur les forces de travail, annuel
- Diverses sources nationales, indicateur élaboré pendant la présidence française
- Diverses sources nationales, indicateur élaboré pendant la présidence française

8. Dialogue social et participation des travailleurs

- Champ d'application des conventions collectives - Aucune disponible actuellement - CES, PAN, Enquête sur la structure des salaires, à développer
- Proportion de travailleurs disposant d'un intérêt/d'une participation financière dans l'entreprise qui les emploie - Pourcentage d'entreprises de plus de 200 travailleurs dans chaque pays ayant recours à des régimes de participation financière - Étude de la Fondation de Dublin sur la participation financière en Europe. À développer
- Journées de travail perdues à la suite de conflits du travail - Nombre de journées de travail perdues (1 000) - Eurostat, population et conditions sociales, statistiques sur les conflits du travail

9. Diversité et non-discrimination

- Taux d'emploi et écarts de rémunérations entre les travailleurs âgés et la moyenne - Salaires mensuels nets totaux (PI 211M) - Pourrait être élaboré en utilisant l'Enquête communautaire sur les forces de travail (annuelle) pour les taux d'emploi et le Panel communautaire des ménages (pour 1994-97) pour les écarts de rémunérations
- Taux d'emploi et écarts de rémunérations des personnes handicapées et des personnes appartenant à des minorités ethniques, par rapport à la moyenne - Aucune disponible actuellement mais des données sur l'emploi sont disponibles concernant les ressortissants étrangers - À développer. Non disponible dans l'Enquête communautaire sur les forces de travail; données nationales
- Informations sur l'existence de procédures de recours concernant le marché du travail et de résultats positifs - Aucune disponible actuellement - À développer; données nationales

10. Performance générale du travail

- Productivité horaire moyenne par travailleur - Productivité horaire moyenne, obtenue en divisant le PIB par le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année - OCDE

-
- Production annuelle moyenne par travailleur
 - Productivité du travail annuelle, égale au PIB par personne occupant un emploi
 - PIB par personne en parités de pouvoir d'achat
 - Niveau de vie annuel moyen par habitant - compte tenu du taux d'emploi et du taux de dépendance
 - Coefficient de dépendance économique, égal au nombre de personnes sans emploi de plus de 15 ans exprimé en pourcentage de l'emploi total
-

- Eurostat; base de données AMECO (DG ECFIN), deux fois par an

- EUROSTAT, annuel ou base de données AMECO (DG ECFIN), deux fois par an

- EUROSTAT, annuel

