



Slovensko predsedstvo EU 2008
Slovenian Presidency of the EU 2008
La Présidence slovène de l'UE 2008

LA RÉUNION INFORMELLE DES MINISTRES DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES Brdo, 31 janvier – 2 février 2008

Propositions de discussion et questions aux ministres

1. Introduction

La recherche de la réponse la plus adaptée aux impératifs de la mondialisation et aux changements technologiques profonds, le besoin accru de compétitivité et les défis démographiques se vérifient sur l'ensemble du continent. La baisse des taux de natalité combinée à une augmentation proportionnellement significative des personnes âgées - voire, très âgées (plus de 80 ans) – aura des conséquences à long terme sur le marché du travail, les systèmes sociaux et leur viabilité financière. Parallèlement, étant donné que le processus de mondialisation se poursuit et s'accélère, l'Europe sera de plus en plus confrontée aux exigences de la société mondiale et des nouveaux pouvoirs émergents.

Dans ce contexte, les États membres ont considéré avec beaucoup d'attention le concept de flexicurité.

Après un an de discussion, le Conseil a adopté des principes communs de flexicurité, lesquels ont été avalisés par le Conseil européen en décembre dernier. Les prochaines étapes seront mises en évidence dans le cadre des Lignes directrices intégrées 2008-2010 et de la transposition des principes communs de flexicurité dans les Programmes d'action nationaux avec des mesures coordonnées.

Par conséquent, il est nécessaire d'élaborer des dispositions globales de flexicurité pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail, soutenir des transitions efficaces afin de supprimer les barrières à l'emploi, et renforcer l'inclusion sociale. À cette fin, la coordination des politiques économiques, sociales, d'emploi et d'éducation est déterminante, de même que la promotion d'une société unie, la sensibilisation et la confiance de la population dans le futur des objectifs de Lisbonne.

La planification des politiques ou des mesures qui auront le meilleur impact sur le fonctionnement du marché du travail dépend de la situation économique et sociale de chaque État membre.

Il est essentiel de rechercher l'équilibre entre la sécurité et la flexibilité et de garder à l'esprit que la valeur ajoutée et la spécificité de l'Espace européen tiennent au réseau efficace de mesures de sécurité sociale que nous garantissons à ses citoyens. Il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la dimension relative à la qualité (*good work*) et à la valorisation du travail. Cela peut représenter un exemple concluant de bonne pratique de l'action positive du modèle social européen sur la réussite économique et les emplois également en-dehors des frontières de l'intégration.



Les partenaires sociaux et les autres parties concernées ont un rôle-clé à jouer dans la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne en général et des principes communs de flexicurité en particulier, tant au niveau européen qu'au niveau national. L'évaluation conjointe des partenaires sociaux relative aux marchés du travail européen et les recommandations émises à ce sujet sont un outil de réflexion utile.

Leur évaluation indique que deux groupes d'âge sont toujours sous-représentés sur les marchés du travail. Il s'agit des jeunes et des travailleurs âgés. Chaque catégorie a ses propres caractéristiques, limites et forces sur le marché du travail. Aussi, il sera nécessaire, pour répondre aux objectifs et améliorer la position de ces deux catégories sur le marché du travail, d'élaborer un vaste paquet de mesures de flexicurité et, surtout, de coordonner ces mesures de façon appropriée. Dans ce contexte, la situation particulière des femmes sur le marché du travail devrait être abordée en considérant la dimension de genre. L'un des principes communs adoptés concerne d'ailleurs spécifiquement l'égalité des sexes.

2. Les travailleurs âgés sur le marché du travail

- Le vieillissement démographique exerce une pression considérable sur les finances publiques et ralentit la croissance des niveaux de vie. Par conséquent, ce n'est qu'en mettant davantage de personnes au travail qu'il sera possible de garantir que nos sociétés seront capables de faire face et de financer les dépenses sociales croissantes liées au vieillissement de nos populations.
- Le vieillissement actif est une approche indispensable pour encourager les travailleurs âgés à rester plus longtemps sur le marché du travail. Cette approche associe les réformes des retraites à des mesures d'incitation visant à encourager les travailleurs à être actifs plus longtemps, à les dissuader de prendre leur retraite de manière anticipée, à stimuler l'apprentissage tout au long de la vie pour empêcher l'obsolescence des qualifications, à améliorer les conditions de travail et à maintenir l'état de santé général de la population âgée.
- Le taux d'emploi des travailleurs âgés, qui était de 43,5% en 2006, a progressé. Toutefois, la faiblesse persistante du taux d'emploi des femmes âgées, 34,8%, menace les possibilités de réalisation de l'objectif global de 50% en 2010. En outre, pour aucun des États membres, l'âge moyen de départ à la retraite n'atteint ou ne dépasse l'objectif de Barcelone (64,9 ans). Par ailleurs, les deux objectifs de participation et de départ à la retraite sont très disparates d'un État membre à l'autre.
- En ce qui concerne la population active féminine âgée, les interruptions de carrière dues à des responsabilités familiales (notamment le soin de personnes âgées dépendantes) et l'obsolescence des qualifications résultant de l'inégalité sexuelle risquent d'entraîner un départ anticipé du marché du travail avec des conséquences pour le niveau de pension et de vie.
- Les travailleurs âgés constituent un réservoir de force de travail indispensable pour accroître l'utilisation de la main-d'œuvre et, également, pour contribuer directement à une plus grande croissance et à la pérennité des systèmes de retraite. Dans ce contexte, la capacité d'inclusion et la productivité des personnes âgées - et des femmes âgées en particulier - doivent se concentrer sur l'amélioration des types et des niveaux de qualification afin de réduire l'écart de formation entre les travailleurs hautement qualifiés et ceux qui ont un faible niveau de qualification.
- Les stratégies de vieillissement actif sont donc tout à fait cohérentes avec les stratégies de flexicurité car elles cherchent également à garantir à tous les citoyens la possibilité de



s'adapter facilement aux changements démographiques et technologiques et de trouver un travail satisfaisant à tous les stades de la vie active.

3. Les jeunes sur le marché du travail

- L'entrée des jeunes sur le marché du travail lors de la phase transitoire entre l'éducation et l'emploi doit être améliorée. Plus il y aura de liens entre l'éducation et le monde du travail, plus cette transition s'effectuera facilement. La coordination des politiques concernant la période précédant l'entrée dans le monde du travail est déterminante pour fournir différentes voies d'accès aux jeunes.
- Pour les jeunes à faible niveau de qualification, l'entrée dans le monde du travail sera de plus en plus difficile dans des économies basées sur des services et des connaissances extrêmement développés. C'est pourquoi, il est nécessaire de créer des voies d'accès également pour cette catégorie de jeunes afin d'empêcher leur exclusion du monde du travail et de la société.
- Les jeunes qui entrent sur le marché du travail sont naturellement désavantagés par rapport aux travailleurs plus expérimentés. Les marchés du travail transitoires pourraient contribuer à surmonter ce désavantage par le biais de ce qu'il est convenu d'appeler des contrats atypiques utilisés comme tremplins dans le cadre de la carrière professionnelle. Toutefois, il est possible d'observer un problème croissant dans le fonctionnement de ces marchés du travail transitoires. Les jeunes, notamment les femmes, demeurent trop longtemps à ce stade. Les jeunes femmes sont, plus que les jeunes hommes, particulièrement concernées par les emplois de faible qualité. L'écart est très important au niveau des emplois à temps partiel, lesquels concernent 17,2% des jeunes hommes contre 32,9% des jeunes femmes. Il existe déjà, pour cette classe d'âge, une différence de rémunération entre les femmes et les hommes, même si elle est moins importante que pour les travailleurs de plus de 30 ans. L'écart relatif au temps partiel indique que les stéréotypes apparaissent très tôt. Les femmes retirent un profit moins efficace de leur éducation que les hommes et, par conséquent, il est possible qu'elles soient découragées d'être sur le marché du travail si elles ne peuvent pas développer pleinement leurs qualifications et réaliser leur carrière.
- La coordination des politiques est indispensable pour améliorer les résultats du marché du travail pour les jeunes. Elle est nécessaire en ce qui concerne: la transition du système scolaire, y compris la formation professionnelle, ou du système éducatif supérieur vers le marché du travail; la correspondance entre les qualifications acquises et les emplois obtenus ainsi que la possibilité de faire carrière; la réconciliation de la vie professionnelle, familiale et privée; la propension des employeurs à recruter des jeunes arrivant sur le marché du travail; la mobilité (géographique) des jeunes et la législation du travail.

Questions pour la discussion

1. Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions générales de flexicurité, de quelle manière les principes communs de flexicurité devraient-ils être appliqués afin de tenir compte de la situation spécifique des jeunes et des travailleurs âgés et, notamment de la discrimination hommes/femmes ?
2. Quelle combinaison de mesures s'est avérée ou pourrait s'avérer utile pour garantir que la dimension de genre soit prise en considération ? Quels ont été les effets de ce



Slovensko predsedstvo EU 2008
Slovenian Presidency of the EU 2008
La Présidence slovène de l'UE 2008

type de mesures dans l'évolution du marché du travail et des systèmes de protection sociale ?

3. De quelle manière les systèmes de protection sociale peuvent-ils / doivent-ils être modifiés pour mieux répondre aux défis émergents / à l'interaction entre la législation du travail et les règles de protection sociale afin de soutenir des transitions efficaces ?
4. Quelles mesures particulières devraient être utilisées pour établir la confiance et soutenir les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes lors des changements introduits ? Quel devrait être le rôle des partenaires sociaux ? De quelle manière les autres parties prenantes pourraient-elles participer ?