



Organisation
internationale
du Travail

Résumé exécutif

Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe

[Les inégalités au travail pendant la crise Éléments d'appréciation en provenance d'Europe]

Sous la direction de Daniel Vaughan-Whitehead

La crise financière et économique a-t-elle exacerbé les inégalités existantes? A-t-elle généré des tensions et des disparités nouvelles sur le marché du travail? Quels enseignements pouvons-nous en tirer pour l'avenir?

Cet ouvrage tente de répondre à ces questions d'une manière multidimensionnelle, en identifiant les effets de la crise dans divers domaines tels que l'emploi, les salaires, les conditions de travail et le dialogue social. Parallèlement, il cherche à découvrir si la crise est susceptible ou non de porter un coup d'arrêt aux progrès accomplis en Europe en termes d'amélioration de la qualité des emplois et des conditions de travail. Cet ensemble de données, qui évalue les tendances nationales des inégalités dans 30 pays d'Europe et regroupe 14 études nationales réalisées par d'éminents spécialistes européens, éclaire l'un des aspects de la crise jusqu'ici mal documenté, à savoir ses effets microéconomiques au niveau de l'entreprise sur différentes catégories de travailleurs et sur les domaines d'activité qui les concernent directement. Une série d'études de cas permet ainsi de mieux cerner les effets concrets des inégalités dans certaines entreprises et dans différents secteurs, en nous éclairant aussi sur les solutions adoptées au niveau local par les pouvoirs publics pour tenter d'y remédier.

La crise a eu un impact certain sur les inégalités au travail

Les éléments probants recueillis sur les pays européens montrent que la crise a renforcé les inégalités et que certaines catégories de travailleurs ont été plus durement touchées que d'autres.

La première source d'inégalité provoquée par la crise est venue des effets hétérogènes des ajustements en matière d'emploi imposés à la population active. La plupart de ces ajustements ont concerné en premier lieu les travailleurs atypiques aux contrats de travail temporaires ou intérimaires. Les données en provenance de France, d'Espagne et de Suède, par exemple, font apparaître que les travailleurs temporaires ont en quelque sorte servi d'amortisseur pour l'emploi pendant la crise. Ainsi, en Espagne, 90 pour cent des pertes d'emploi concernaient des travailleurs temporaires.

Les jeunes ont eux aussi été durement touchés, comme en atteste la hausse rapide de leur taux de chômage, deux fois plus élevé que celui des autres tranches d'âge dans presque tous les pays

européens. L'augmentation du chômage des jeunes s'est avérée particulièrement marquée dans les trois États baltes, en Espagne et en Irlande.

Les travailleurs peu qualifiés se sont également trouvés en première ligne pour ce qui est des suppressions d'emplois. Pour commencer, la récession a provoqué la perte d'emplois plutôt hautement qualifiés, en particulier dans le secteur des services financiers. Mais la crise s'est ensuite répercutée sur les entreprises manufacturières, qui emploient traditionnellement un pourcentage élevé de main-d'œuvre non qualifiée ou semi-qualifiée.

Ces effets sectoriels de la crise dans le bâtiment et les entreprises manufacturières, secteurs à prédominance traditionnellement masculine, expliquent aussi pourquoi les hommes ont été plus directement touchés par la crise et par les licenciements économiques qu'elle a entraînés. Dans tous les pays pour lesquels nous disposons de données, le taux de chômage des hommes a augmenté plus nettement que celui des femmes. L'écart est spectaculaire, atteignant même 6 points de pourcentage ou plus dans les trois pays baltes, en Espagne et en Irlande.

Cela ne signifie pas pour autant que les femmes n'aient été ni touchées par la crise ni confrontées à des pratiques discriminatoires. Les femmes employées dans des secteurs à prédominance masculine ont souvent été les premières à être licenciées. Elles ont été aussi, plus que les hommes, victimes de réductions de salaires. D'après les données en provenance du Royaume-Uni, il semble que la crise ait contribué à stopper la réduction en cours de l'écart de rémunération entre hommes et femmes – qui demeure important dans un certain nombre de pays européens – et qu'elle ait par ailleurs fait ressortir d'autres formes de discrimination, par exemple en matière d'accès des femmes aux indemnités de chômage. La réduction ou la suppression des dispositifs permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale a elle aussi renforcé le stress au travail subi par les travailleuses.

Les salaires ont également constitué une autre source d'inégalité pendant la crise. On a observé une baisse des salaires réels dans toute l'Europe, et même une baisse des salaires nominaux dans certains pays tels que l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et d'autres nouveaux États membres de l'UE. Les baisses de salaires ont souvent été causées par les réductions de la durée du travail utilisées comme solutions de rechange aux licenciements.

Il semble que, dans un premier temps, les réductions de salaires aient été plus importantes dans le secteur public. Les réductions budgétaires opérées dans l'administration publique de la plupart des pays – déjà observées en Bulgarie, Grèce, Hongrie et Irlande – devraient aussi aboutir à de nouvelles réductions salariales dans le secteur public qui, conjuguées à des réductions des effectifs, font désormais des employés de la fonction publique la catégorie la plus exposée.

L'augmentation durable du nombre de travailleurs pauvres s'est poursuivie, du fait des réductions de la durée du travail mais aussi du gel du salaire minimum légal. Les écarts salariaux entre le haut et le bas de l'échelle des salaires ont également augmenté, par exemple en Bulgarie, Hongrie et au Royaume-Uni. En Europe, la crise a donc renforcé les tendances durables à l'augmentation des travailleurs à bas salaires et de la pauvreté.

Selon les résultats de l'enquête d'Eurofound 2010, 40 pour cent des travailleurs ont déclaré avoir eu des difficultés à boucler leurs fins de mois, cette proportion étant particulièrement forte chez les travailleurs non permanents et les travailleurs indépendants.

Les politiques et les institutions ont fait la différence

En Europe, plus que dans d'autres régions, la combinaison des plans de relance, des subventions pour préserver l'investissement et la stabilité de l'emploi, et du dialogue social ont permis d'atténuer les chocs sur l'emploi et la cohésion sociale. Cet ouvrage présente les meilleures pratiques en la matière. Ainsi, par exemple, le «miracle allemand» peut s'expliquer par l'importance des financements publics mais aussi par le dialogue social instauré pour stimuler la mise en place de dispositifs de réduction du temps de travail. De son côté, la Suède a pris des mesures spécifiques pour aider les jeunes à garder leur emploi ou à entreprendre une formation, évitant ainsi une augmentation de leur chômage de longue durée. En Italie, le système de la Cassa Integrazione a permis de limiter les effets de la crise sur le chômage. Des politiques industrielles visant à soutenir des secteurs en difficulté, tels que le bâtiment et l'automobile, ont également joué un rôle. En Espagne, en Italie et dans d'autres pays où de telles politiques industrielles étaient absentes, les effets néfastes de la crise se sont immédiatement fait sentir.

Grâce au dialogue social, des solutions alternatives aux licenciements économiques ont pu être négociées dans un certain nombre d'entreprises et de secteurs, consistant généralement à réduire la durée du travail et/ou les salaires, à l'instar de ce qui s'est passé en Allemagne et en France. Au contraire, les entreprises et les travailleurs non régis par le dialogue social n'ont pas pu bénéficier des mêmes possibilités et ont en général eu immédiatement recours à des suppressions d'emplois pour faire face à la baisse de l'activité. Dans des pays tels que l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie, où les négociations salariales sont limitées, des réductions de salaires immédiates et importantes ont été opérées.

Outre le rôle non négligeable joué par les politiques et les institutions, les gouvernements ont en général eu recours à des mesures ou des arrangements – tels que les dispositifs de réduction du temps de travail ou de mise en place du chômage partiel – qui existaient déjà avant la crise, tout en les élargissant ou en leur apportant un soutien plus actif. Il faudra tenir compte de ces enseignements dans le cadre de la restructuration des marchés du travail et de la mise en œuvre de réformes institutionnelles.

L'évolution politique survenue au second semestre 2009 – passant de plans de relance contre la crise à des politiques de restrictions budgétaires – peut aussi changer la donne en termes d'inégalités. Même si les suppressions d'emplois ont été jusqu'ici plus importantes dans le secteur privé, elles se sont récemment étendues aux agents de la fonction publique. Alors que, dans un premier temps, les hommes avaient été les plus durement touchés, les réductions de postes et de salaires dans le secteur public et dans les services, où les femmes sont majoritaires, toucheront essentiellement les femmes, inversant ainsi la tendance inverse engendrée jusqu'alors par la crise. D'autres catégories d'employés, plus qualifiés et plus âgés, ainsi que les travailleurs handicapés et les familles monoparentales, pourraient aussi être directement concernés par les réductions des dépenses budgétaires. Les employés issus des minorités ethniques seront eux aussi touchés du fait de leur concentration dans certaines catégories d'emplois du secteur public.

Un suivi de long terme des effets de la crise sur les inégalités s'avère indispensable

Il est essentiel de surveiller les effets de la crise non seulement à court terme mais aussi à moyen et à long terme. Il faut souvent des années pour pouvoir identifier des effets sur les inégalités, notamment si l'on prend en compte des indicateurs qualitatifs tels que le capital humain et la qualité de l'emploi. Ainsi, la forte réduction des dépenses de formation au niveau des entreprises mise en évidence par les études de cas, conjuguée à la diminution des programmes de formation financés par l'État, ne peut avoir à long terme que des effets négatifs. Dès lors, les effets réels de la crise sur les qualifications et perspectives de carrière et de revenu ne pourront eux aussi se révéler que dans le long terme, à l'instar de ses effets sur la santé, la démographie et la société dans son ensemble.

Il faudra encore évaluer les mesures de flexibilité et leur impact à long terme sur les inégalités. La crise a fait apparaître que les pays qui ont eu recours à des aménagements de flexibilité externe, par exemple l'Espagne, ont connu de graves difficultés sur le front de l'emploi. Le recours massif à des contrats temporaires depuis près de 20 ans a rendu le pays vulnérable et a fait plonger l'emploi dès le début du ralentissement économique.

Dans d'autres pays, la crise a fait ressortir la polarisation de la main-d'œuvre. Les travailleurs à la périphérie ont été les premiers touchés par les suppressions d'emplois, tandis que la population active de base restait protégée et continuait de bénéficier d'une série de dispositions institutionnelles.

Tous ces aspects soulignent la nécessité d'un suivi permanent des inégalités au travail.

Le principal message de cet ouvrage peut donc se résumer en termes simples. Après avoir déjà contribué à générer la crise économique, les inégalités au travail se sont encore creusées avec la crise. Notre système économique général restera donc vulnérable tant que nous ne nous attellerons pas à réduire les inégalités. Cela devrait inciter tous les décideurs et acteurs politiques à faire de cette question un enjeu prioritaire et à mettre en place tout une panoplie de mesures destinées à résorber ce problème complexe.

Copyright © Organisation internationale du Travail

Ce résumé ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Le texte peut être librement reproduit, à condition d'en mentionner la source.

Département de la communication et de l'information publique
Bureau international du Travail
4 route des Morillons, 1211 Genève 22, Suisse
Pour plus d'information, visitez notre site web www.ilo.org

