



Recommandation 1051 (1987)¹

Flexibilité du marché du travail dans une économie de transformation

Assemblée parlementaire

L'Assemblée,

1. Ayant pris connaissance des rapports de ses commissions des questions sociales et de la santé ([Doc. 5672](#)) et des questions économiques et du développement ([Doc. 5673](#)) ;
2. Considérant que la flexibilité du marché du travail peut contribuer à faciliter l'ajustement économique, réduire le chômage et améliorer la qualité de la vie ;
3. Consciente cependant que les mesures tendant à rendre plus flexible le marché du travail ne peuvent que compléter une stratégie dont le but est d'atteindre des taux plus élevés de croissance économique non inflationniste ;
4. Soulignant qu'une telle politique doit se fonder sur le consensus des partenaires sociaux ;
5. Considérant que la flexibilité et la réorganisation du temps de travail répondent à la fois à une volonté des entreprises de mieux s'adapter aux exigences du marché et à une nouvelle recherche individuelle de formes souples de travail ;
6. Soulignant que la réduction du temps de travail peut s'insérer dans une politique générale visant à augmenter le temps libre, ce qui exige une nouvelle réflexion sur les valeurs sociales et culturelles afin de permettre à l'individu de satisfaire ses aspirations ;
7. Convaincue qu'aujourd'hui, devant les problèmes que pose l'élaboration de politiques de plein emploi efficaces, il convient de réfléchir plus que jamais sur le concept même du travail, ainsi que sur les relations travail-loisirs, travail-famille et travail-santé - qu'il faut considérer en termes de complémentarité - de même que sur le rôle des entreprises dans la société moderne en tant que cellules importantes de l'organisation humaine ;
8. Rappelant la nécessité, au niveau européen et dans chaque pays, d'une collaboration entre les institutions et les partenaires sociaux en vue de promouvoir une gestion prospective du marché du travail au moyen de la création d'instruments adéquats ;
9. Convaincue que moins de rigidité dans l'organisation du travail pourrait dans certains cas avoir une incidence positive sur l'emploi ;
10. Considérant la nécessité d'une participation renforcée des travailleurs aux informations sur les innovations technologiques, en vue d'aboutir à des négociations au niveau européen et à des accords dans le cadre des entreprises et des secteurs industriels ;

1. Discussion par l'Assemblée le 28 janvier 1987 (24e et 25e séances) (voir [Doc. 5672](#), rapport de la commission des questions sociales et de la santé, et [Doc. 5673](#), rapport de la commission des questions économiques et du développement). Texte adopté par l'Assemblée le 28 janvier 1987 (25e séance).



11. Soulignant par ailleurs que toute proposition de réduction et de réorganisation du temps de travail fait partie d'un processus d'adaptation aux nouvelles technologies et d'une utilisation plus rationnelle des biens d'équipement afin de ne pas augmenter le coût unitaire de la production ;
12. Notant que si le manque de mobilité professionnelle et géographique est lié à des attitudes socio-culturelles, il est aussi le résultat des contraintes individuelles, mais aussi structurelles et réglementaires ;
13. Rappelant sa [Recommandation 762](#) relative à la reconnaissance mutuelle des diplômes dans l'enseignement post-secondaire ;
14. Estimant qu'il est nécessaire de s'orienter vers des diplômes plus polyvalents et vers une plus grande fluidité entre scolarité et vie active à travers une formation mieux adaptée qui devrait être développée par une concertation entre les milieux de l'enseignement, les jeunes et les entreprises ;
15. Convaincue qu'il n'existe pas de solutions standard en la matière, mais que les différentes formes de réduction et de réorganisation du temps de travail sont complémentaires et peuvent varier d'un pays à l'autre, en tenant compte au mieux des caractéristiques et besoins particuliers de chaque secteur d'activité économique ;
16. Considérant que si, d'une manière générale, la réduction et la réorganisation du temps de travail doivent faire l'objet de négociations entre partenaires sociaux, l'action gouvernementale reste nécessaire, d'abord en tant qu'impulsion aux négociations, ensuite en tant qu'autorité réglementaire pour compléter celles-ci dans des domaines qui relèvent de la compétence de l'État, comme par exemple l'âge de la retraite, la formation et l'éducation, et enfin en tant qu'employeurs en donnant l'exemple dans le secteur public ;
17. Exprimant l'avis que les crédits publics affectés au paiement des allocations de chômage devraient, dans la mesure du possible, être plutôt utilisés pour procurer des activités par des mesures d'initiative et d'incitation à l'emploi, par des programmes de formation et d'éducation et par d'autres mesures spécifiques,
18. Recommande au Comité des Ministres d'inviter les gouvernements des États membres à encourager la réduction et la réorganisation du temps de travail dans tous les secteurs de la vie active en s'inspirant des principes suivants :
 - a. la réduction du temps de travail individuel doit aller de pair avec sa réorganisation, et devrait concilier l'amélioration des conditions de vie et de travail des hommes et des femmes avec les besoins de compétitivité de l'économie ;
 - b. les pouvoirs publics devraient agir en vue de faciliter l'introduction de dispositions novatrices concernant le temps de travail et, le cas échéant, adapter le droit du travail et la législation sociale ;
 - c. les nouvelles dispositions concernant le temps de travail ne devraient pas porter atteinte aux normes de base existantes de protection sociale ;
 - d. les pouvoirs publics devraient envisager les moyens d'encourager les entreprises et coopératives qui, par la voie de la réduction et de la réorganisation du temps de travail, embaucheraient du personnel, et en particulier des jeunes, des chômeurs de longue durée et des handicapés ;
 - e. les possibilités de travailler à temps partiel devraient être encouragées, y compris dans le secteur public, à condition que ce soit sur une base volontaire et que cela ne constitue pas une atteinte aux droits sociaux fondamentaux ;
 - f. le recours aux heures supplémentaires devrait être limité aux situations exceptionnelles, et les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite autorisée devraient être compensées par des congés ;
 - g. les différentes formes de réduction et de réorganisation du temps de travail devraient faire partie d'un ensemble de mesures visant à assouplir les conditions de travail ;
19. Recommande en outre au Comité des Ministres d'inviter les gouvernements des États membres :
 - a. à prévoir des périodes mixtes d'étude et de travail par des stages d'entreprise intégrés à un curriculum technique ou universitaire et par le biais de contrats emploi-formation ;
 - b. à instituer un régime de formation et de reconversion en alternance tant pour les jeunes que pour les adultes ;
 - c. à introduire des régimes de retraite plus souples, comportant une plus large possibilité de choix quant à la date de départ en retraite ;

- d.* à accroître la mobilité professionnelle par une formation en entreprise orientée vers la polyvalence des salariés et non pour répondre aux besoins étroits d'un poste particulier ;
- e.* à réduire les obstacles à la mobilité géographique par l'introduction d'un dispositif d'information sur les marchés du travail dans les diverses régions, en adaptant et en améliorant le marché du logement, et en établissant un système de retraite transférable ;
- f.* à éliminer les obstacles et à prévoir des mesures d'encouragement à la création d'entreprises ;
- g.* à reconsidérer périodiquement toutes les réglementations qui exercent une influence négative sur l'emploi, et à les éliminer ou à les modifier chaque fois qu'elles apparaissent dépassées ou mal adaptées aux circonstances ;
- h.* à progresser vers la reconnaissance mutuelle des diplômes entre les pays membres afin de faciliter la mobilité géographique ;
- i.* à étudier la situation des nouvelles catégories de main-d'œuvre que créera un marché de travail plus flexible par la diversification des types de contrats (temporaires, à durée déterminée, à domicile), ainsi que les nouvelles mesures nécessaires en matière de sécurité sociale.