

Eviter le chômage, atténuer ses conséquences

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **74 (1982)**

Heft 4

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386101>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Eviter le chômage, atténuer ses conséquences

Le chômage touche maintenant 28 millions de personnes dans les pays occidentaux. Que fait-on pour éviter de nouvelles suppressions d'emplois et atténuer l'impact du chômage existant? L'action entreprise n'est pas négligeable, estime une nouvelle étude du BIT qui examine la situation dans sept pays industriels. Bien que les mesures mises en œuvre ne puissent résoudre les problèmes économiques à l'origine de cet accroissement du chômage, elles parviennent souvent à prévenir ou à retarder les licenciements collectifs. En outre, même si les suppressions d'emplois sont inévitables, elles peuvent améliorer l'intolérable situation du chômeur et l'aider à surmonter cette dure épreuve. Genève, avril 1982

La sécurité de l'emploi semble de plus en plus menacée dans les pays industrialisés à économie de marché où la récession continue de provoquer des réductions d'effectifs.

La situation cependant serait peut-être pire encore s'il n'y avait toute une série de politiques et de procédures destinées à assurer la prise en compte des intérêts des travailleurs dans les décisions relatives aux réductions de main-d'œuvre et à amortir le choc de la perte d'emploi, indique une récente étude du BIT portant sur sept pays industrialisés¹.

Cette étude, qui décrit essentiellement les politiques et les procédures adoptées au Canada, en France, en République fédérale d'Allemagne, en Italie, au Japon, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, montre que c'est en Europe et au Japon que les innovations dans ce domaine ont été les plus importantes.

Obligation de consulter et de notifier

Dans les pays européens considérés, les représentants des travailleurs doivent être consultés en temps opportun au sujet des licenciements collectifs nécessaires, des possibilités de les éviter ou d'en diminuer l'ampleur, et des mesures visant à en atténuer les conséquences.

Les employeurs de ces mêmes pays européens sont également tenus de notifier aux autorités compétentes les réductions de main-d'œuvre envisagées avant de les mettre en œuvre. En France, ils doivent obtenir l'autorisation préalable de l'Inspection du travail, ce qui lui donne une plus grande marge de manœuvre pour tenter d'infléchir la décision de l'employeur et de mettre sur pied des solutions appropriées dans certains cas particuliers.

¹ E. Yemin (publié sous la direction de): «La réduction des effectifs dans les entreprises: politiques et mesures destinées à protéger les travailleurs licenciés dans sept pays industrialisés», BIT, Genève (en anglais seulement).

Mesures préventives

Par ailleurs, diverses tentatives ont été faites, indique encore l'étude, pour éviter les réductions d'effectifs ou tout au moins pour en limiter la gravité grâce à des mesures telles que le partage des tâches (y compris la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée du travail) et l'aménagement de la résorption naturelle des emplois, souvent combinées avec des départs négociés, des mises à la retraite anticipées et des transferts internes. Conformément à sa tradition d'emploi à vie, c'est peut-être le Japon qui est allé le plus loin dans sa recherche de mesures destinées à éviter les compressions d'effectifs.

La pratique de la réduction de la durée du travail comme solution alternative aux licenciements ou mises à pied de durée indéfinie – aidée par la prise en charge par le Trésor public d'une partie des salaires correspondant aux heures de travail non effectuées – est devenue l'une des principales mesures d'intervention dans nombre de pays européens, ainsi qu'au Japon.

Amortir le choc

Cependant, lorsque la situation devient critique et que les effectifs doivent être réduits, les travailleurs licenciés peuvent être aidés grâce à une série de mesures visant à protéger les revenus et à faciliter la recherche d'un autre emploi.

Les indemnités de licenciement ou primes de départ prévues par la législation ou négociées entre travailleurs et employeurs et les prestations de l'assurance chômage constituent, du point de vue financier, une planche de salut pour ceux qui ont perdu leur emploi. Certains pays ont amélioré ces dernières années le montant et la durée des prestations de chômage.

De nombreux travailleurs se trouvent licenciés parce que leurs qualifications ne sont plus adaptées à l'époque actuelle. Reconnaisant la nécessité de les aider à se recycler, un certain nombre de pays ont fortement développé leurs moyens de formation, souvent en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et accordent une aide financière pendant la période de recyclage.

En outre, certains pays multiplient leurs efforts en vue de rapprocher les travailleurs licenciés des emplois vacants et règlent les frais de voyage et de déménagement lorsque le nouvel emploi est éloigné du domicile des travailleurs concernés.

Quelques exemples

Voici, à partir de l'étude des sept pays considérés, quelques exemples des mesures prises pour éviter le recours à des réductions d'effectifs ou en atténuer l'incidence:

Canada: Etant donné que la mobilité de la main-d'œuvre peut accroître le taux de réemploi et la productivité du travail, plus de 50 000 primes de réinstallation ont été accordées tous les ans ces dernières années aux personnes qui devaient chercher du travail loin de leur domicile.

France: Les employeurs doivent consulter les représentants du personnel au sujet des compressions d'effectifs prévues. Les consultations peuvent durer jusqu'à trois mois si 300 travailleurs au moins doivent perdre leur emploi par suite de restructurations.

République fédérale d'Allemagne: Selon les estimations, la réduction du temps de travail aidée de subventions des pouvoirs publics a sans doute réduit de plus de 300 000 le nombre des chômeurs au cours de la période 1974 à 1977.

Environ la moitié des travailleurs de 40 ans et plus, particulièrement vulnérables aux transformations technologiques, bénéficient maintenant de dispositions diverses visant à les protéger lors de l'adoption de nouvelles technologies.

Italie: Etant donné que la réorganisation, la restructuration et la reconversion des activités, effectuées en temps opportun, peuvent sauver des emplois, un crédit spécial a été ouvert afin d'aider les entreprises en difficulté. Cependant, le principal instrument de l'aide publique accordée à ces entreprises en vue de préserver l'emploi est le fonds de garantie des salaires qui verse 80 pour-cents des salaires normaux perdus en raison d'une réduction de la durée du travail ou d'une mise à pied temporaire.

Japon: Les employeurs prennent fréquemment diverses mesures pour éviter de licencier le personnel excédentaire, notamment le recours à des congés ou mises à pied temporaires, l'arrêt de l'embauche ou les transferts et détachements dans d'autres entreprises.

Royaume-Uni: Les travailleurs qui ont perdu leur emploi ont droit à des primes de licenciement calculées en fonction de leur salaire, de leur durée de service et de leur âge au moment de leur départ, à titre de compensation pour la perte de la sécurité, la perte éventuelle de leurs gains et l'anxiété qui résulte de l'obligation de changer d'emploi.

Etats-Unis: Aux termes de la plupart des conventions collectives, l'ancienneté est le seul ou le principal critère lors de l'établissement de l'ordre des licenciements.

Action de la Conférence de l'OIT. S'inspirant de l'évolution du droit et de la pratique de nombreux Etats membres, la prochaine Conférence internationale du Travail, qui se déroulera à Genève en juin 1982, examinera la possibilité d'adopter une convention et une recommandation sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Parmi les questions qui seront examinées dans ce contexte par les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs du monde entier, figurera celle des droits des travailleurs en cas de cessation d'emploi pour des raisons d'ordre économique, technologique ou similaire.