

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 70 (1978)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Amélioration de la qualité de la vie et de l'emploi  
**Autor:** Engelen-Kefer, Ursula  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385904>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 24.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Amélioration de la qualité de la vie et de l'emploi

*Par Ursula Engelen-Kefer, chef de la Division de la politique sociale internationale de l'Union syndicale allemande (DGB)*

*Lors d'un séminaire syndical sur les politiques de l'emploi, les revenus et la croissance à moyen terme, qui a eu lieu à Paris l'automne dernier dans le cadre de l'OCDE, Ursula Engelen-Kefer, de l'Union syndicale allemande (DGB), a présenté un rapport sur l'amélioration de la qualité de la vie et de l'emploi. Notre collègue a émis à cette occasion des réflexions fondamentales que nous reproduisons ci-après et qui retiendront sans doute l'attention de nos lecteurs.*

Pendant la seconde moitié des années 60 et au début des années 70, les pays industrialisés de l'Occident ont connu des périodes de forte croissance économique et de niveaux d'emploi relativement élevés. En même temps, il se produisait des changements technologiques considérables qui entraînaient des déséquilibres structurels dans l'emploi, les conditions de travail et le cadre de vie. C'est pourquoi, les considérations et les stratégies visant à améliorer les conditions de vie et de travail (c'est-à-dire les aspects qualitatifs de la croissance et du développement économiques) prenaient de plus en plus d'importance. L'amélioration de ces conditions avait certes toujours tenu une place essentielle dans les politiques sociales et surtout dans les activités syndicales, mais on constatait dans les pays industrialisés de l'Occident un renouveau des efforts dans ce domaine. Autre signe encourageant, le problème des conditions de vie et de travail et les possibilités d'améliorer ces conditions faisaient l'objet d'une attention croissante sur le plan international, particulièrement au niveau de la Communauté économique européenne (CEE), du Bureau international du travail (BIT) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Les initiatives en la matière portaient non seulement sur les moyens traditionnels qu'offrent la législation et les négociations collectives pour améliorer les normes de sécurité et de santé et les conditions de travail, mais aussi sur l'humanisation de toute la vie active et notamment sur l'organisation du travail, son environnement et les possibilités de progression professionnelle et sociale. Un trait important de cette évolution était le nouveau rôle et les nouvelles responsabilités assumés par les travailleurs, leurs représentants et les syndicats dans le cadre de la participation à la prise de décisions au niveau de l'atelier et de l'entreprise. On pouvait, semble-t-il, discerner dans de nombreux pays occidentaux industrialisés,

une tendance encourageante à l'humanisation des conditions et du cadre de travail par voie de textes législatifs, au moyen de conventions collectives et de contrats d'entreprises et par différentes formes de participation à la prise des décisions aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Mentionnons en particulier:

- des ensembles de dispositions législatives fixant des normes minimales pour le lieu et le cadre de travail au point de vue de l'espace, de l'air, de l'éclairage, du niveau sonore, des vibrations et de la température ainsi que des services sociaux fournis par l'entreprise;
- des textes législatifs prescrivant des seuils minimaux pour le maniement de substances et de produits dangereux;
- des textes législatifs obligeant les entreprises à assurer la mise en place et le fonctionnement de services médicaux et de sécurité quantitativement et qualitativement adéquats et dotés d'un personnel suffisant;
- des clauses prévoyant une formation adéquate du personnel et des cadres dans le domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail;
- des expériences pratiques visant à humaniser l'organisation du travail notamment par les moyens suivants: suppression du travail à la chaîne monotone, introduction du travail en groupes et du travail d'équipe, augmentation du nombre des opérations confiées à chaque travailleur, allongement des périodes consacrées à la détente et allègement des pressions exercées sur l'individu, amélioration des moyens de communication et d'information, augmentation des possibilités de participation aux prises de décisions relatives à l'organisation du travail;
- des recherches importantes dans les principaux domaines de l'humanisation du travail;
- l'introduction, dans les conventions collectives d'importantes dispositions concernant l'amélioration des conditions de l'emploi et de l'organisation et du cadre de travail;
- des textes législatifs visant à améliorer la participation des syndicats et des représentants des travailleurs à la prise de décision au niveau de l'atelier et de l'entreprise;
- des textes législatifs et des conventions collectives prévoyant des congés payés pour la formation professionnelle, sociale, politique et culturelle.

### **Une argumentation patronale contestable**

Ces progrès encourageants vers l'humanisation des conditions et du cadre de travail ont été freinés pendant la crise mondiale de



l'emploi qui a sévi à partir de la fin de 1973. Les employeurs ont particulièrement pris pour cible les initiatives visant à poursuivre les réformes sociales destinées à humaniser les conditions de travail. Leur raisonnement est très simple et très clair: l'amélioration des conditions de travail accroît les coûts salariaux et décourage de ce fait les nouveaux investissements et l'emploi. Cette argumentation est contestable pour les raisons suivantes:

1. L'amélioration des conditions de travail n'entraîne pas nécessairement un accroissement des coûts salariaux: l'expérience prouve qu'elle peut contribuer à diminuer les risques de maladie, les accidents, le mécontentement des travailleurs, les conflits du travail, la mauvaise utilisation des qualifications professionnelles, qui sont autant de facteurs de coûts, et amener ainsi une diminution nette des coûts de l'entreprise. De toute façon, elle diminue les coûts sociaux entraînés notamment par l'assurance-maladie et l'assurance-accidents, le chômage et le sous-emploi, la mauvaise utilisation des qualifications professionnelles et les départs à la retraite anticipée.

2. L'accroissement des moyens financiers que les entreprises peuvent consacrer à l'investissement ne se traduit pas automatiquement par une augmentation de l'emploi. L'expérience récente prouve même le contraire. Le chômage n'a pas diminué malgré les fortes subventions financières accordées par les pouvoirs publics pour stimuler l'investissement privé et la croissance économique. Cette absence de résultat (qui infirme la théorie et la politique économique classique) tient essentiellement à la forte rationalisation intervenue non seulement dans l'industrie, mais de plus en plus également dans le secteur des services. Ces mesures ont donc finalement eu, dans la plupart des cas une incidence plutôt négative que positive sur l'emploi. On constate, en outre, de plus en plus que la rationalisation et les réductions de main-d'œuvre s'accompagnent d'une intensification du travail et des tensions pour l'individu.

Cette argumentation néoclassique, qui explique le fort taux de chômage par le niveau des coûts salariaux, est encore plus contestable s'agissant du chômage particulièrement élevé qui sévit dans les groupes défavorisés de la population active et en particulier chez les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et handicapés. Rappelons par exemple les tentatives systématiques faites en République fédérale d'Allemagne en vue de réduire ce que certains considèrent comme les causes des difficultés en matière d'emploi, notamment la «moins grande productivité» des femmes, les législations en matière de sécurité; le niveau élevé des prétentions concernant les salaires, les conditions de travail et les possibilités de carrière. On explique le fort taux de chômage des jeunes par l'importance des coûts de formation. Les difficultés que rencontrent les

travailleurs âgés en matière d'emploi sont imputées à la législation et aux réglementations relatives à la sécurité de l'emploi et à la garantie des ressources qui figurent dans les conventions collectives et les contrats d'entreprises. Il résulte de ce qui précède que, pour combattre efficacement le chômage, il faudrait diminuer la sécurité de l'emploi et la garantie des ressources ainsi que les prétentions salariales et professionnelles de ces groupes défavorisés.

## **Deux objectifs essentiels**

Ce genre de raisonnement doit d'autant plus inciter les syndicats à souligner le caractère inéluctable du lien existant entre l'humanisation des conditions de travail et la stabilisation de l'emploi. Ce sont deux objectifs essentiels de tout développement économique et social et en particulier de toute action syndicale. Il est en outre indispensable, si l'on veut humaniser la vie active, de fournir des possibilités d'emploi satisfaisantes et d'assurer la sécurité de l'emploi. Cet objectif prend encore plus d'importance à l'heure actuelle du fait de la crise mondiale de l'emploi. Dans le passé, les politiques d'emploi et de main-d'œuvre ne visaient pour l'essentiel que les groupes défavorisés de la population active. Depuis 1974, les pays occidentaux industrialisés ont à faire face à une insuffisance généralisée des possibilités d'emploi qui frappe surtout, là encore, les groupes défavorisés et non seulement les femmes, les travailleurs âgés et handicapés mais aussi les jeunes. Les politiques économiques et sociales doivent donc tendre à améliorer les possibilités d'emploi en général et plus particulièrement pour ces groupes défavorisés dont les perspectives d'emploi sont les plus précaires. Il faut en même temps s'assurer que la rationalisation, l'amélioration de la productivité et la croissance économique ne conduisent pas à une nouvelle déshumanisation des conditions de travail. Le développement économique doit être conçu de façon à fournir des emplois plus stables, plus sûrs et plus intéressants à tous ceux qui sont à la recherche d'un travail. Dans la situation actuelle de l'emploi et compte tenu des perspectives d'avenir qui s'annoncent négatives dans la mesure où l'on peut prévoir un net accroissement de la productivité, un ralentissement des taux de croissance économique, une augmentation sensible du nombre de jeunes arrivant en fin de scolarité et enfin et surtout une modification de la division internationale du travail en faveur des pays en développement, il y a essentiellement deux stratégies possibles pour améliorer les conditions de travail et d'emploi :

- 1. Utiliser tous les moyens disponibles pour développer rationnellement l'emploi dans le secteur privé et dans le secteur public.*



2. *Utiliser une partie de l'accroissement de la productivité pour améliorer les conditions de travail en augmentant le temps consacré à l'éducation, la formation et le recyclage, élargir le choix de l'âge de la retraite, réduire la durée quotidienne, hebdomadaire et annuelle du travail.*

## **Création d'emplois nouveaux**

Selon la conception classique de la politique de l'emploi, on cherche à favoriser l'emploi uniquement de façon indirecte en encourageant l'investissement privé par des mesures d'incitation financière. Cette méthode s'étant révélée dans l'ensemble infructueuse, il faut revoir les politiques de l'emploi et adopter des stratégies plus directes pour créer des postes de travail. Compte tenu de l'expérience récente, il y a, semble-t-il, deux méthodes possibles :

1. *Accroître l'emploi dans le secteur public.*
2. *Fournir des subventions pour créer des emplois dans le secteur privé et le secteur public.*

## **Accroissement de l'emploi dans le secteur public**

Le secteur public se montre actuellement très prudent dans ses investissements et sa politique en matière de personnel. Si l'on considère, par exemple, la planification budgétaire du secteur public en République fédérale d'Allemagne pour les quatre prochaines années, il est évident que l'effectif du personnel sera sans doute maintenu à son niveau actuel. Cela signifie la disparition de plusieurs centaines de milliers d'emplois par rapport à l'accroissement normal des effectifs du secteur public. Cette politique est très contestable, non seulement sur le plan de l'emploi mais également sur celui des besoins de services publics et d'infrastructure qui sont en outre importants pour la qualité des conditions de vie et de travail. Il est donc absolument indispensable de créer des emplois dans le secteur public, et cela est possible. L'argument généralement avancé dans les milieux gouvernementaux selon lequel il n'y a pas assez de projets publics à encourager, n'est pas très convaincant. A l'échelon local surtout, les infrastructures nécessaires entre autres pour le logement, les services de santé, l'éducation et la formation, les services de garde d'enfants et la protection de l'environnement, font nettement défaut. Il est un peu paradoxal, étant donné toutes ces insuffisances, de prétendre que les besoins sociaux sont satisfaits. Il y aurait suffisamment de possibilités d'emploi si les dépenses publiques étaient restructurées et accrues en vue de subvenir à ces besoins.

Les politiques et les programmes économiques régionaux devraient spécifiquement viser à favoriser l'investissement et l'emploi dans le secteur public. Le programme d'investissement public à moyen terme qui vient d'être accepté en République fédérale d'Allemagne constitue un progrès dans la direction souhaitée. Il est prévu, dans le cadre de ce programme, de consacrer, au cours des quatre prochaines années, 16 milliards de deutschmark aux investissements publics dans les domaines suivants: réseaux routiers, systèmes de distribution d'eau, canalisations, protection de l'environnement et formation professionnelle. Il appartient aux syndicats d'insister sur la mise en œuvre immédiate de ce programme, de choisir des projets rationnels permettant d'atteindre certains objectifs tant sur le plan social que sur celui de l'emploi et d'assurer l'indispensable continuité de la mise en œuvre de ces programmes.

### **Subventions en faveur de l'emploi**

On a eu recours, pendant la crise actuelle de l'emploi, à divers systèmes de primes (et en particulier à des subventions de salaires) pour favoriser l'emploi dans le secteur privé et le secteur public. Dans la plupart des pays, ce moyen de soutien est actuellement plus ou moins structuré et il est utilisé pour remédier aux insuffisances de l'emploi à court terme et non pas au sous-emploi à long terme que nous connaissons aujourd'hui et auquel nous serons probablement confrontés pendant les prochaines années.

Ces primes à l'emploi, qui sont incontestablement plus avantageuses que les subventions en faveur de l'investissement privé, devraient donc être plus largement utilisées et améliorées. Il serait par exemple souhaitable de les orienter davantage vers l'infrastructure publique. Elles seraient particulièrement efficaces dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et pour résoudre le problème des besoins sociaux non satisfaits. Elles assureraient les conditions nécessaires à la stabilité future de l'emploi et compenseraient en même temps judicieusement les réductions de main-d'œuvre intervenant dans l'industrie et les services par suite de la rationalisation et des changements d'ordre économique qui se produisent à l'échelon national et international.

En dehors de cette extension quantitative et qualitative des primes à l'emploi, il faudrait procéder aux améliorations et aux ajustements suivants:

- *lutter contre les abus des employeurs et notamment: les licenciements effectués d'un côté, tandis que de l'autre des travailleurs sont embauchés avec l'aide des subventions publiques de salaires; la suppression des emplois créés grâce aux subventions publiques une fois que ces dernières ne sont plus accordées; l'octroi de subven-*



*tions publiques pour des embauchages qui auraient eu lieu sans ces incitations financières;*

- promouvoir des emplois qualifiés de façon à éviter que les chômeurs qui sont placés dans des postes subventionnés ne subissent une rétrogradation professionnelle, financière et sociale. Les secteurs de l'infrastructure publique mentionnés plus haut offrent, en particulier, assez de possibilités d'emplois suffisamment différenciés et qualifiés.*

### **Participation des syndicats à la promotion de l'emploi**

Une participation appropriée des syndicats est indispensable à cette réorientation des politiques d'emploi nécessaire pour que soit créé un nombre suffisant d'emplois qualitativement satisfaisants. Elle peut se situer dans le cadre des institutions spéciales du marché du travail auxquelles les syndicats participent en République fédérale d'Allemagne ou dans les pays scandinaves, par exemple. Il importe qu'elle intervienne, non seulement au niveau national mais également à l'échelon régional et local où les problèmes et les politiques de l'emploi trouvent leurs implications pratiques. Cette participation des syndicats aux institutions où sont prises des décisions en matière d'emploi doit déborder le cadre des instruments traditionnels de la politique du marché du travail: services de placement, orientation professionnelle, recyclage, assurance contre le chômage et le sous-emploi. En effet, les consultations et les négociations entre organismes publics, représentants des employeurs et syndicats doivent avoir également pour objet de coordonner:

- les politiques du marché du travail et les politiques structurelles tant sectorielles que régionales;*
- des politiques de l'emploi et celles du marché du travail ainsi que les politiques du personnel des entreprises dans des domaines comme: l'amélioration des systèmes d'information du personnel; le renforcement de l'obligation faite aux sociétés d'informer les autorités publiques de leurs projets de licenciement et de transferts; la participation accrue des services officiels de main-d'œuvre aux organismes de placement, à l'orientation professionnelle, à la coordination des programmes de formation et de recyclage aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises;*
- les programmes de promotion de l'emploi du secteur privé et ceux du secteur public pour ce qui est de la planification, de la sélection, de l'organisation et de l'évaluation.*

Pour que ces institutions et ces systèmes de participation des syndicats à la prise de décision dans le domaine des politiques de l'emploi fonctionnent efficacement, il faut qu'il y ait une coordination avec la représentation syndicale au niveau de l'ate-



lier et de l'entreprise. Les syndicats ont donc une importante responsabilité car il leur appartient de discuter et, dans la mesure du possible, de coordonner les points de vue quelquefois divergents des personnes qui représentent les travailleurs au niveau de l'atelier et de l'entreprise, et de celles qui les représentent au niveau des discussions sur la politique globale de l'emploi.

### **Amélioration de l'éducation, de la formation et du recyclage**

L'expérience prouvant que le taux de chômage est le plus élevé chez les jeunes les moins qualifiés, il est indispensable d'améliorer l'éducation et la formation. Il est tout à fait logique, tant sur le plan de l'emploi que du point de vue des objectifs sociaux, d'allonger la période d'éducation et de formation et d'améliorer ou adapter le contenu. Un allongement généralisé de la période d'éducation et de formation a des effets beaucoup plus sensibles sur l'emploi, aussi bien du point de vue quantitatif que qualitatif, que les petits programmes accélérés auxquels on a essentiellement eu recours jusqu'à présent. Ces derniers ne bénéficient qu'à un petit nombre de jeunes chômeurs et ils sont souvent inférieurs, sur le plan de la qualité, aux normes généralement admises. En République fédérale d'Allemagne, l'allongement d'un an de l'enseignement général permettrait de diminuer l'offre potentielle de main-d'œuvre de 200 000 à 300 000 personnes par an. L'introduction d'une nouvelle année obligatoire de formation professionnelle pourrait réduire, chaque année, de 400 000 à 500 000 personnes le nombre des jeunes à la recherche d'un emploi. Le coût de cet allongement de l'enseignement général et de la formation serait de beaucoup inférieur au montant des allocations de chômage qui pourrait être ainsi économisé.

On pourrait également, pour améliorer les qualifications et la mobilité professionnelles, développer les programmes de recyclage et de formation complémentaire que la plupart des pays occidentaux industrialisés avaient institués sur une assez grande échelle, à la fin des années 60, pour combattre le chômage structurel. Sauf en Suède, ces programmes n'ont malheureusement pas été utilisés en tant qu'instrument conjoncturel de la politique de l'emploi et il faudrait qu'ils le soient désormais. Il importe aussi de prendre des dispositions pour ajuster ces programmes aux besoins spécifiques des groupes défavorisés de la population active pour lesquels les risques de chômage sont les plus élevés, qui ont les moins bonnes qualifications professionnelles et dont les taux de participation aux programmes de recyclage et de perfectionnement sont jusqu'à présent les plus faibles. Le coût du recyclage n'est pas beaucoup plus élevé, pour les pouvoirs publics, que celui du financement du chômage. Le recyclage aura en outre des effets bénéfiques pour l'ensemble de la collectivité puisqu'il contribuera à accroître l'emploi, les revenus

et les recettes fiscales, ainsi que la mobilité professionnelle nécessaire au développement économique.

La généralisation des congés-payés d'éducation pourrait permettre aux travailleurs de participer en plus grand nombre aux programmes de formation et de recyclage et réduirait ainsi pour eux les risques de chômage. Ces congés seraient particulièrement utiles dans le cas des groupes défavorisés de la population active et notamment des femmes qui sont désavantagées sur le plan de l'emploi du fait qu'elles doivent se partager entre leur travail et leur foyer. Un système généralisé de congés-payés d'éducation réduirait en même temps le nombre des demandeurs d'emplois et contribuerait donc à la solution des problèmes de chômage.

### **Elargissement du choix de l'âge de la retraite**

Tant sur le plan social que du point de vue de l'emploi, il est souhaitable de donner aux travailleurs une plus grande latitude de choix pour l'âge du départ à la retraite. En République fédérale d'Allemagne, les dispositions relatives à l'âge de la retraite ont été assouplies en 1972, les hommes pouvant depuis lors prendre leur retraite à 63 ans et les femmes à 60 ans. L'abaissement de cette limite à 60 ans pour les hommes et 58 ans pour les femmes pourrait libérer de 200 000 à 300 000 emplois par an. Le nombre des travailleurs qui prendraient effectivement une retraite anticipée dépendrait du montant des pensions qui leur seraient versées. On peut toutefois s'interroger sur les conséquences d'une telle mesure sur le plan social et sur celui de l'emploi: comment avoir la certitude que de nouvelles personnes seront embauchées si les travailleurs âgés partent à la retraite? Comment éviter que cette possibilité ne soit utilisée contre les travailleurs âgés et qu'ils ne soient contraints de quitter le marché de l'emploi même s'ils désirent continuer à travailler et en sont encore capables? Comment obtenir que ceux qui prennent une retraite anticipée reçoivent une pension satisfaisante?

### **Réduction de la durée du travail**

Comme on l'a déjà signalé plus haut, l'amélioration de la productivité et la rationalisation entraînent souvent une intensification du travail et des tensions qui accroît à son tour le nombre des accidents du travail et les risques de maladie pour les travailleurs. L'effort d'humanisation du travail et surtout l'action des syndicats ont essentiellement pour objectif d'éviter ou du moins de réduire ces effets négatifs de la rationalisation sur les conditions de travail. L'une des mesures les plus efficaces en la matière consiste à diminuer la durée du travail, ce qui, en même temps, contribue beaucoup à



faciliter la solution des problèmes de l'emploi. Il est de toute façon nettement préférable d'utiliser une partie de l'amélioration de la productivité pour humaniser les conditions de travail et de vie par un allongement des moments de détente plutôt que d'augmenter le nombre des chômeurs. Cette solution présente en outre l'avantage de répartir plus équitablement l'emploi, les revenus, la sécurité sociale et les moments de liberté et de réduire le taux de chômage particulièrement élevé de certains groupes défavorisés de la population. Une réduction généralisée de la durée du travail pourrait en partie remédier aux handicaps que les femmes doivent surmonter sur le plan de l'emploi du fait qu'elles doivent se partager entre leur travail et leur foyer, car elle favoriserait une répartition plus équitable des tâches domestiques entre l'homme et la femme.

Diverses formes de réduction de la durée du travail qui sont essentiellement du ressort des conventions collectives sont à envisager:

- *Dans la crise actuelle de l'emploi, il importe tout particulièrement de réduire le nombre des heures supplémentaires. L'expérience prouve que les employeurs préfèrent souvent, même en période de fort chômage, recourir aux heures supplémentaires plutôt que de recruter des chômeurs. En République fédérale d'Allemagne, chaque travailleur a effectué en moyenne deux heures de travail supplémentaires par semaine dans l'industrie en juillet 1975, au moment où le chômage était à son maximum. Si ce nombre d'heures supplémentaires avait été réduit de moitié, 144 000 chômeurs auraient théoriquement pu trouver un emploi.*
- *On pourrait également réduire le chômage en augmentant le travail à temps partiel. Au milieu de l'année 1977, 180 000 chômeurs (surtout des femmes) étaient à la recherche d'un emploi à temps partiel en République fédérale d'Allemagne. Elles auraient pu travailler si 90 000 postes à plein temps avaient été partagés entre deux personnes. En outre, les travailleurs âgés et les handicapés sont aussi souvent à la recherche d'un travail à temps partiel pour des raisons de santé. Il faut toutefois s'assurer que l'on ne se contente pas de transformer les emplois à plein temps en emplois à temps partiel et que l'on crée en même temps d'autres emplois à temps partiel. Cette formule devrait aussi être appliquée aux postes demandant un niveau élevé de qualification et ne pas être limitée aux emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés, comme c'est généralement le cas. Les services publics pourraient donner l'exemple dans ce domaine. Le travail à temps partiel ne doit en aucun cas être considéré comme un moyen universel pour remédier aux désavantages que subissent les femmes sur le plan de l'emploi et réduire leur taux de chômage élevé. S'il en était autrement, on accentuerait la discrimination à l'encontre des femmes en ce qui concerne l'emploi, le revenu, la sécurité sociale et les possibilités de carrière.*



- *On pourrait également mieux répartir les emplois entre les travailleurs en recourant aux formules suivantes qui sont aussi très souhaitables du point de vue de l'humanisation des conditions de travail: allongement des congés payés, réduction de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle et annuelle, augmentation des loisirs, allongement des congés payés pour les travaux pénibles, réduction du travail par équipes et du travail de nuit et compensation de ce type de travail par du temps libre.*

*Il semble toutefois douteux qu'une réduction de la durée du travail par ces divers moyens entraîne, dans la pratique, l'augmentation des possibilités d'emploi et la diminution du chômage auxquelles on pourrait théoriquement s'attendre. L'expérience prouve que les employeurs ont généralement tendance à intensifier le travail et la productivité en cas de réduction de la durée du travail plutôt que d'embaucher. Il ne faut pas oublier non plus qu'il existe des différences structurelles entre les types d'emploi que la réduction de la durée du travail permettrait d'offrir aux chômeurs ni que les demandeurs d'emploi peuvent préférer exercer telle ou telle activité professionnelle ou travailler dans telle ou telle région.*

## **Conclusions**

L'amélioration des conditions de travail et d'emploi a toujours constitué un aspect essentiel de la politique sociale et surtout de l'action syndicale. Les syndicats ont la lourde responsabilité de veiller en permanence à ce que les avantages et les inconvénients des gains de productivité, des changements structurels et des progrès économiques soient plus équitablement répartis dans la société. Il n'est pas acceptable que certaines catégories de travailleurs soient exposés à l'accélération des cadences, aux tensions, aux risques de maladie et d'accident, aux heures supplémentaires, au travail de nuit et au travail par équipes ainsi qu'au chômage et au sous-emploi avec toutes les conséquences qui en résultent sur les plans financier, social et psychologique. La crise actuelle de l'emploi n'a fait qu'accentuer tous ces dangers.

Les politiques économiques et sociales n'ont apparemment pas permis de combattre le chômage avec succès. Des réformes considérables sont donc nécessaires. Elles doivent être orientées vers l'objectif essentiel qui est de créer des emplois quantitativement et qualitativement adéquats pour toutes les personnes qui sont à la recherche d'un travail, en tenant compte de la répartition souhaitable par profession, par secteur et par région. Il faut faire des efforts bien plus vigoureux pour accroître les possibilités d'emplois dans le secteur des services publics où beaucoup de besoins sociaux restent encore insatisfaits et utiliser une partie des gains de productivité pour humaniser la vie active en augmentant les moments de

liberté consacrés aux loisirs et à l'éducation, ce qui contribuera en même temps à réduire la gravité des problèmes d'emploi. Une participation plus active des syndicats est indispensable tant au niveau de l'atelier et de l'entreprise qu'aux échelons local, régional et national pour élaborer et mettre en œuvre ces politiques économiques et sociales orientées vers l'emploi. Les problèmes sociaux et ceux de l'emploi ne pourront être résolus que si les antagonismes croissants entre les différents groupes de la société font l'objet de débats et s'ils sont réduits, dans la mesure du possible, par des mesures adéquates. Tout cela implique pour les syndicats une autre responsabilité qui est de coordonner leurs positions respectives.