Informations de base

1997/2060(COS) COS - Procédure sur un document stratégique (historique)	Procédure terminée
Partenariat pour une nouvelle organisation du travail. Livre vert **Subject** 4.15.03 Aménagement du temps de travail, horaires	

Acteurs principaux

Parlement européen	**Commission pour avis**	**Rapporteur(e) pour avis**	**Date de nomination**
	FEMM Droits de la femme	VAN DIJK Nel B.M. (V)	02/09/1997
Conseil de l'Union européenne			

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
16/04/1997	Publication du document de base non-législatif	COM(1997)0128	Résumé
14/05/1997	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
07/10/1997	Vote en commission		Résumé
07/10/1997	Dépôt du rapport de la commission	A4-0313/1997	
15/12/1997	Débat en plénière		
16/12/1997	Fin de la procédure au Parlement		
19/01/1998	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	1997/2060(COS)
Type de procédure	COS - Procédure sur un document stratégique (historique)
Sous-type de procédure	Document stratégique de la Commission
Base juridique	Règlement du Parlement EP 148
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/4/08805

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A4-0313/1997 JO C 339 10.11.1997, p. 0007	07/10/1997	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T4-0610/1997 JO C 014 19.01.1998, p. 0019-0034	16/12/1997	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base non législatif	COM(1997)0128	16/04/1997	Résumé

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR0288/1997 JO C 064 27.02.1998, p. 0085	19/11/1997	
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1404/1997 JO C 073 09.03.1998, p. 0122	11/12/1997	Résumé

Partenariat pour une nouvelle organisation du travail. Livre vert

1997/2060(COS) - 11/12/1997 - Comité économique et social: avis, rapport

Le Comité estime que le problème, dans son ensemble, appelle une démarche dynamique, en vertu de laquelle, plutôt que de défendre simplement les pratiques actuelles en matière d'emploi, l'accent est mis sur la nécessité de trouver un nouvel équilibre entre la flexibilité et la protection sociale, dans un cadre de sécurité sociale régi par la loi et les conventions collectives. Il y a aussi lieu d'accorder davantage d'attention aux situations différentes qui caractérisent le secteur public et le secteur privé, et de préciser sans ambiguïté jusqu'à quel point il est permis aux pouvoirs publics d'intervenir dans le partenariat proposé, de telle sorte que l'on puisse mieux juger des incidences éventuelles à attendre aux niveaux national et européen. Les instruments de la communication d'entreprise et les procédures de négociation collective doivent être adaptés au niveau d'engagement que nécessite une démarche participative. La démarche de type partenariat proposée par la Commission pour le développement de nouvelles formes d'organisation du travail mérite un soutien énergique. La réorganisation du travail et de la production ne pourra être réalisée avec succès que conjointement avec les travailleurs concernés et avec la participation des représentants des intérêts de l'entreprise et des syndicats. Il convient de procéder au niveau européen et national à des échanges d'expériences entre entreprises sur de nouvelles conceptions en matière d'organisation et de promouvoir activement l'expérimentation de ces modèles. Il existe un lien évident entre formation professionnelle, nouvelle organisation du travail et réduction du temps de travail. Le Comité saisit l'occasion de répéter le point de vue qu'"Il n'existe pas de modèle unique et uniforme de réduction et d'aménagement du temps de travail qui pourrait être imposé par les autorités européennes "d'en haut". Toutefois, les arguments en faveur d'une promotion du temps de travail "sur mesure" ne manquent pas". L'Union européenne et les gouvernements des Etats membres devraient promouvoir le dialogue social et les conventions collectives aux différents niveaux sur la réduction et la réorganisation du temps de travail ainsi que l'adoption de réglementations univoques sur l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel.

Partenariat pour une nouvelle organisation du travail. Livre vert

1997/2060(COS) - 16/04/1997 - Document de base non législatif

OBJECTIF : le présent Livre Vert vise à stimuler le débat européen sur les nouvelles formes d'organisation du travail. Il se concentre essentiellement sur 3 questions : -pourquoi une nouvelle organisation du travail ? -quels sont les défis politiques que posent les nouvelles formes d'organisation du travail ? -est-il possible d'établir un nouveau partenariat en vue de l'étalissement d'une organisation du travail plus productive, participative et qualifiante ? CONTENU : Ce Livre Vert traite des possibilités d'amélioration de l'emploi et de la compétitivité par une meilleure organisation du travail fondée sur des qualifications élevées, une confiance accrue et une haute qualité. Il porte sur la capacité et la volonté des employeurs et des travailleurs de prendre des initiatives en la matière et pose, en particulier, 3 questions, soumises au débat le plus large au plan européen : -vers une nouvelle organisation du travail : pourquoi et comment : depuis 20 ou 30 ans l'organisation traditionnelle du travail est de plus en plus remise en

question. Plusieurs types de changements organisationnels ont été expérimentés en vue d'améliorer la productivité, la qualité et les conditions de travail (cercles de qualité, systèmes "just in time", travail en équipe). Mais, actuellement, un changement plus fondamental est en cours avec le passage de systèmes rigides de production à un système flexible. Il n'existe pas de modèle unique de "flexibilité" mais une variété infinie de modèles en permanence adaptés aux conditions de chaque entreprise et des travailleurs. Selon la Commission, 3 facteurs de changement expliquent cette transformation : les ressources humaines, les marchés, la technologie. Cette nouvelle organisation du travail donne des résultats incontestables en terme de productivité et de rentabilité. Toutefois, l'évolution se fait lentement et une grande majorité d'entreprises et les pouvoirs publics en sont encore aux formes traditionnelles de travail. -défis politiques : la question majeure est de savoir comment réconcilier la sécurité des travailleurs et la flexibilité des entreprises. A cette question générale se greffe une série d'autres questions fondamentales en matière d'emploi, d'éducation et de politique sociale : comment organiser la formation et le recyclage, comment adapter la législation sociale aux nouvelles tendances de l'emploi, comment adapter les systèmes de rémunération aux changements organisationnels, comment adapter les dispositions en matière de temps de travail, comment tirer profit des nouvelles tendances en terme d'égalité des chances, comment développer des organisations plus flexibles dans les organismes publics, comment apporter un soutien approprié aux entreprises (PME, notamment) qui souhaiteraient évoluer dans ce sens mais n'en n'ont pas les moyens. -établir un nouveau partenariat pour une nouvelle organisation du travail : le Livre vert invite toutes les parties concernées (partenaires sociaux, pouvoirs publics) à établir un partenariat pour le développement d'un nouveau cadre de modernisation du travail. La Commission cherche avant tout à fixer un "cadre", au sens large, englobant compréhension commune du problème, définition d'initiatives contractuelles ou juridiques contraignantes ou déclarations communes. Le débat est ouvert dans le cadre plus vaste du dialogue social en vue d'aboutir à unenouvelle organisation du travail productive, qualifiante et participative.

Partenariat pour une nouvelle organisation du travail. Livre vert

1997/2060(COS) - 16/12/1997 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

En adoptant le rapport de M. Jan ANDERSSON (PSE, S) sur le Livre vert de la Commission européenne portant sur le développement d'une nouvelle organisation du travail, le Parlement européen invite la Commission à poursuivre ses travaux et à faire des propositions visant à moderniser l'organisation du travail. Il insiste en particulier sur la création d'un véritable partenariat pour la refonte de l'organisation du travail associant toutes les parties concernées et notamment les partenaires du dialogue social. Une attention accrue devrait être accordée à l'organisation du travail dans les PME en s'appuyant là aussi sur le dialogue social avec les composantes professionnelles, les pouvoirs publics et les instituts de recherche. Le Parlement invite la Commission et les Etats membres à dresser le bilan de l'aide accordée au titre de l'objectif 4 des Fonds Structurels (ADAPT et LEONARDO) ainsi que sur le Ve programme-cadre de recherche et d'autres initiatives communautaires en vue de promouvoir le développement de l'organisation du travail et de l'apprentissage tout au long de la vie. Il invite tout particulièrement la Commission à redoubler d'efforts pour promouvoir la politique d'emploi en permettant aux salariés en formation et aux chômeurs d'effectuer une rotation du travail. La révision de la fiscalité du travail s'impose également. A cet égard, le Parlement propose un allégement de la fiscalité du travail (notamment par la réduction des prélèvements pour les salariés en formation) et l'alourdissement de la charge fiscale du capital des entreprises non respectueuses de l'environnement. Le Parlement demande en outre à la Commission de faire des propositions fixant des normes minimales obligatoires en ce qui concerne l'information, la consultation et la participation des travailleurs à tous les niveaux. Elle devrait aussi étudier les moyens pour faire participer les travailleurs aux bénéfices et résultats de l'entreprise. Des initiatives devront également être prises en matière d'infrastructures sociales d'accompagnement (accueil des enfants, transports, ...) afin de faciliter l'aménagement de l'organisation du travail. Il invite également la Commission à examiner les moyens de réduire le temps de travail. Dans ce domaine, le Parlement estime qu'il incombe aux partenaires sociaux de définir les règles à appliquer dans le cadre de conventions collectives. Il estime toutefois que les normes fondamentales régissant le temps de travail doivent être régies par la législation nationale et européenne. Toute discussion sur l'organisation du travail doit aller de pair avec une remise en question des rôles respectifs de l'homme et de la femme tant sur le marché du travail que dans la société. Les parties concernées doivent tenir compte à la fois des responsabilités familiales respectives des hommes et des femmes mais aussi des malades et des personnes âgées. De la même manière, une attention particulière doit être accordée aux immigrés et aux minorités ethniques sur le marché de l'emploi. La refonte de l'organisation du travail ne doit pas entraîner de nouvelles formes de discriminations à l'égard de groupes de population quelconques, notamment des femmes et des handicapés pour lesquels le Parlement demande des mesures spécifiques d'intégration sur le marché de l'emploi. Enfin, le Parlement européen met en garde contre toute mise enplace d'une société à deux vitessse composée, d'une part, d'une main-d'oeuvre non qualifiée, non protégée et essentiellement féminine et, d'autre part, d'une minorité hautement qualifiée bénficiant de formations continues.