



Reducing Precarious Work

Réduire la précarité de l'emploi

Les écarts de protection et le rôle du dialogue social au RU

Damian Grimshaw, Mat Johnson, Arjan Keizer, Jill Rubery

European Work and Employment Research Centre,
Université de Manchester, RU

Projet de la Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et
Inclusion VP/2014/004)



European
Work &
Employment
Research
Centre

MANCHESTER
1824
The University of Manchester
Alliance Manchester Business School

Aperçu

Ce rapport d'étude souligne le défi que représentent la mise en évidence, la prise en compte et la réduction de l'emploi précaire qui prévaut au RU. La précarité de l'emploi touche tout aussi bien les formes d'emploi standard comme atypique sous l'effet de quatre « écarts de protection » interconnectés: les droits du travail, la protection sociale et l'insertion, la représentation et la mise en vigueur. Au RU la précarité de l'emploi affecte à la fois les conditions matérielles sur le lieu du travail et les « normes » en matière de bon emploi pour faire basculer les risques des employeurs aux travailleurs et à l'état.

Les quatre écarts de protection affectent les divers types d'emploi précaire de manière variable. Le présent rapport résume les conclusions clés de l'étude sur les travailleurs occupant des emplois « standard » ou des emplois appartenant aux catégories de travail atypique, à savoir les emplois à temps partiel ou variable, les emplois à durée déterminée et toutes les formes de sous-traitance déterminées par les coûts. Nos études de cas détaillées montrent que le dialogue social peut jouer un rôle positif pour combler les écarts de protection et réduire la précarité de l'emploi mais que les parties œuvrant pour une amélioration des conditions de travail, qu'il s'agisse des employeurs, des syndicats, des services publics ou des organisations de la société civile, font face à de sérieux défis. S'il est vrai que des moyens de pression internes et externes peuvent aider ces acteurs à amener des changements positifs, notamment en matière de standards de représentation et d'application renforcés, il n'en demeure pas moins que des changements radicaux des conditions de réglementation, dont les droits du travail et la protection sociale, s'imposent pour toute amélioration durable.

La mise en évidence des « écarts de protection » au RU

Ce projet de recherche a élaboré un cadre novateur d'« écarts de protection » afin de prendre en compte les expériences et significations multiples de l'emploi précaire, sa diversité dans différents contextes sectoriels et nationaux et les perspectives connexes d'insertion sur le marché de l'emploi. Se fondant sur des entretiens avec experts et des données secondaires, l'étude esquisse le profil de quatre écarts de protection interconnectés au RU.

i) Les écarts de protection au niveau de l'emploi

Les droits en matière d'emploi standard sont plus faibles au RU que dans d'autres pays européens. Par ailleurs, il est difficile pour les employeurs et les syndicats d'améliorer, coordonner ou intégrer les droits. On enregistre depuis la fin des années 1990 des « développements législatifs importants »¹ (comme le salaire minimum et les mesures de soutien aux familles) mais sans grand soutien juridique pour les « standards de participation » qui permettent une prise de décision collective des partenaires sociaux. Une initiative qui s'est maintenue, mais de manière irrégulière, est le nouveau statut de « travailleur » qui permet d'élargir les protections aux formes d'emploi précaire².

Dans les contextes où les minima légaux ont le plus d'impact, par exemple dans certaines parties du secteur privé à faible représentation collective des travailleurs, les employeurs les utilisent comme plafond plutôt que comme plancher pour les conditions de travail.³ De nombreux travailleurs occupant des emplois à horaires réduits ou variables, sous contrat à court terme ou faiblement rémunérés, ne sont pas couverts par les protections légales en matière d'allocations maternité ou maladie. Cela du fait que l'admissibilité est fonction d'une période minimum d'emploi continu avec un même employeur, ou d'un salaire hebdomadaire minimum.

¹ Dickens, L. Et Hall, M. (2010) "The Changing legal Framework of employment relations", in T. Colling et M. Terry (dirs) *Industrial Relation: Theory and Practice*, Chichester: Willey.

² Inscrit dans le Employment Rights Act de 1996; Voir Adams, Z. et Deakin, S. (2014) « Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets », *British Journal of Industrial Relations*, 52(3): pp. 779-809.

Grimshaw, D., Bosch, G. Et Rubery, J. (2014) "Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", *British Journal of Industrial Relations*, 52(3): 470-496.

La marge de manœuvre permettant de remettre régulièrement à niveau les droits du travail reste relativement étroite au RU. Certains droits sont fréquemment révisés en fonction de l'orientation politique du gouvernement (par exemple la réglementation relative à la protection de l'emploi) mais du fait d'une représentation collective réduite toute amélioration localisée des normes manque généralement de coordination et dépend de la bonne volonté de l'employeur. Par ailleurs, l'application des directives européennes a permis d'harmoniser les droits des travailleurs dans les emplois à temps partiel, à durée déterminée et intérimaire avec les emplois à temps plein et sous contrat à durée indéterminée. Des écarts se maintiennent néanmoins. La sous-traitance déterminée par les coûts affaiblit les normes de l'emploi le long de la chaîne de distribution, l'égalité de traitement des intérimaires présente des échappatoires qui encouragent la non application. En outre, le développement des contrats zéro heure et des faux emplois en auto-entrepreneur entrave l'application des droits du travail dans ces zones « grises » du marché de l'emploi.

ii) Les écarts en matière de protection sociale et d'insertion

Le deuxième type d'écarts est étroitement lié aux formes d'emploi précaire. Le système de protection sociale du RU se caractérise par a) des prestations de cotisation sur la base relativement faibles avec un recours important aux prestations liées aux ressources (bien que les soins de santé soient universels pour les résidents), b) le recours aux prestations liées à l'emploi (crédits d'impôt), et c) des avantages fournis par l'employeur pour compléter de faibles dispositions statutaires. En matière de protection sociale, l'admissibilité des travailleurs est fonction de la structure et du niveau du revenu du ménage, des cotisations individuelles de sécurité sociale et soumise à des règles de comportement « approprié » sur le marché de l'emploi. Après 2010 les réformes introduites ont réduit le niveau des droits, y compris les prestations liées à l'exercice d'un emploi et les aides au logement. De nombreux prestataires se voient imposer de strictes conditions de recherche d'emploi, de ré-examen médical et d'horaires. « Tout se focalise sur l'accès à l'emploi, ce qui fournit de nombreux vides juridiques sur le marché dont on [l'employeur] tirera avantage » (responsable, Citizens Advice).

En dépit d'une forte participation des femmes au marché de l'emploi, la valeur des politiques de soutien aux familles au RU est faible par rapport aux normes européennes. En outre la législation relative aux congés maternité entrave l'inclusion dans l'emploi du fait de conditions strictes d'emploi continu sur une longue période, du seuil de revenus et de l'exclusion des auto-entrepreneurs. Malgré le vieillissement de sa population le RU a peu encouragé la croissance des allocations retraite : en moyenne le régime public de retraite et les retraites privées (règles de 2015) ne représentent qu'un cinquième du salaire moyen.⁴ Le crédit universel est introduit pour harmoniser les prestations dans l'emploi et en dehors de l'emploi et supprime le seuil horaire. Cependant ce nouveau régime s'accompagne de règles d'observance encore plus strictes, relève le nombre d'heures de travail requises (ou les recherches d'emploi) et en maintenant une approche qui privilégie le travail légitimise en fait le développement des contrats zéro heure et l'auto-entrepreneuriat.

iii) Ecart de représentation

La protection des travailleurs par les syndicats du RU, les structures de négociation collective et les comités consultatifs paritaires s'est dégradée sensiblement au cours des quarante dernières années. Cela signifie que si les canaux de communication non syndicaux sont renforcés par la législation, six travailleurs du secteur privé sur sept ne sont pas formellement représentés par le biais de voies indépendantes de dialogue social (par exemple les conventions collectives, voir le tableau 1). Bien que, a priori, l'admissibilité des différentes catégories de travailleurs pour être représentés par les syndicats ou par le biais d'autres processus de dialogue social, ne varie pas d'une catégorie à l'autre, dans la pratique certains groupes sont sous-représentés, à savoir les travailleurs migrants, les intérimaires et les bas-salaires. Si les syndicats ont fait campagne pour inclure les travailleurs vulnérables et précaires, les progrès restent lents et nombreux de ces travailleurs sont privés de toute représentation effective.

⁴ Un taux de remplacement de seulement 22% selon l'OCDE (2015) *Panorama des Pensions* : tableau 6.10, contre 55% pour la France

Tableau 1. Couverture par convention collective (%) selon le statut professionnel, données de 2014

	Tous les salariés	Plein temps	Temps partiel	CDI	Intérimaire
Tous les salariés	27.5	29.1	23.1	28.0	20.5
Hommes	25.4	26.6	16.3	25.9	18.5
Femmes	29.7	32.9	25.1	30.2	22.4
Syndiqué	67.6	69.1	62.1	67.8	60.2
Non syndiqué	13.6	14.0	12.5	13.7	13.0
Secteur privé	15.4	16.9	10.9	15.7	9.8
Secteur public	60.7	64.5	51.7	62.1	43.1
Lieu de travail < 50 salariés	14.9	15.5	13.8	15.0	13.9
Lieu de travail > 50 salariés	39.0	39.2	38.0	39.7	27.2

Source: BIS (2015: 34); données compilées par les auteurs

iv) Les écarts en matière de mise en application des droits

Bien que le système de protection des salariés se fonde sur les droits individuels au RU, tout indique que la mise en application des droits varie considérablement. La structure même de certains types d'emploi (par exemple le travail de soins et d'accompagnement sans lieu de travail fixe) liée aux pratiques de réduction des coûts de l'employeur (par exemple les heures de déplacement non rémunérées) fait que les salariés risquent de se retrouver en-deçà du minimum. La protection et le soutien que peuvent offrir aux travailleurs des organismes de réglementation et de contrôle comme ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) ou la GLA (Gangmasters' Licensing Authority – Autorité de règlement des contremaîtres) sont remis en cause par les politiques d'austérité. De plus, leur champ d'intervention étroit fait que la portée et la couverture de protection varient.

Les efforts des autorités publiques pour renforcer l'observance des protections légales (comme le salaire minimum) se heurtent aux stratégies de recadrage de ces protections en faveur de l'employeur. D'où l'importance accrue pour les travailleurs de connaître leurs droits dans l'emploi et d'oser contester les pratiques illégales ou discriminatoires de l'employeur. Il ne faut pas oublier cependant que le gouvernement britannique a réduit le droit à l'aide judiciaire et imposé des frais élevés aux salariés souhaitant porter l'affaire à la connaissance du tribunal, passant ainsi outre aux avertissements du BIT⁵. Aujourd'hui les salariés occupant un emploi précaire font face à des obstacles considérables pour accéder à la justice.

Les types d'emploi précaire

L'emploi standard en perte de vitesse

La précarité touche également les relations de travail standard, à savoir les emplois à temps plein et en CDI. Les niveaux de sécurité de l'emploi ont baissé avec l'affaiblissement des règles légales et pratiques coutumières (dans le cadre de la réduction du secteur public). Le droit à des horaires de travail raisonnables reste un point litigieux avec le retrait du RU des règles de l'UE sur le nombre d'heures maximal et le mauvais classement de ce pays pour ce qui est du nombre excessif d'heures de travail. Par ailleurs les salaires réels stagnent pour la plupart des travailleurs et la part des salariés occupant un emploi à plein temps peu rémunéré reste élevée (~13%).⁶ Les écarts de protection sociale sont courants. Les retraites publiques sont peu élevées et doivent donc être supplémentées par des retraites professionnelles qui sont loin d'être généralisées, notamment pour le secteur privé et les petites entreprises. Par ailleurs, les règles de protection par le crédit universel peuvent encourager les employeurs à réduire le nombre d'heures garanties, sachant que les allocations pourront servir à compenser les heures perdues. Les écarts de représentation réduisent la possibilité pour les salariés de se faire entendre collectivement, surtout

⁵ Le BIT a averti le gouvernement britannique que les charges élevées appliquées aux plaintes pour discrimination pouvaient aller à l'encontre des droits inscrits dans la Convention sur l'égalité de l'emploi (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3251189)

⁶ Données relatives aux salaires inférieurs aux deux-tiers du salaire médian, Enquête annuelle sur les salaires et les heures ouvrées 1998-2014. Données établies par les auteurs.

dans les emplois peu rémunérés. Dans le secteur privé de l'industrie manufacturière la part des lieux de travail syndiqués est passée de 22% à 12% entre 2004 et 2011.⁷ Dans un même temps un nombre accru d'environnements professionnels dans le privé ont nommé des délégués autonomes non-syndiqués, de 6% à 10% (2004-2011). L'évolution du système d'inspection va de pair avec des réductions budgétaires dans certains cas, compensées par un meilleur ciblage des activités ailleurs.

L'emploi variable et à temps partiel

Le temps partiel est bien établi au RU et concerne en particulier les salariées depuis de longues années. Il est clair que le travail à temps partiel est de plus en plus déterminé par la demande de sorte que les employeurs établissent des contrats d'emploi flexible et à horaires bas pour suivre la demande plutôt que les choix des salariés. De plus, la législation de couverture sociale cantonne de nombreux seconds apporteurs de revenu dans des emplois à horaires réduits peu rémunérés du fait des règles d'admissibilité et maximalise la valeur des prestations liées à l'emploi.

Les contrats zéro heure représentent un problème croissant (figure 1). L'ambiguïté de leur statut juridique fait que les droits des salariés en matière de conditions de travail ne sont pas uniformément respectés. Du fait des modalités de travail variables, sécurité financière et conciliation travail-vie personnelle dépendent des variations du marché et de la demande de l'employeur. De manière plus générale, les travailleurs sous contrats d'emploi à temps partiel ou zéro heure sont souvent faiblement rémunérés et rencontrent de nombreuses difficultés d'accès à la formation et au développement professionnel.

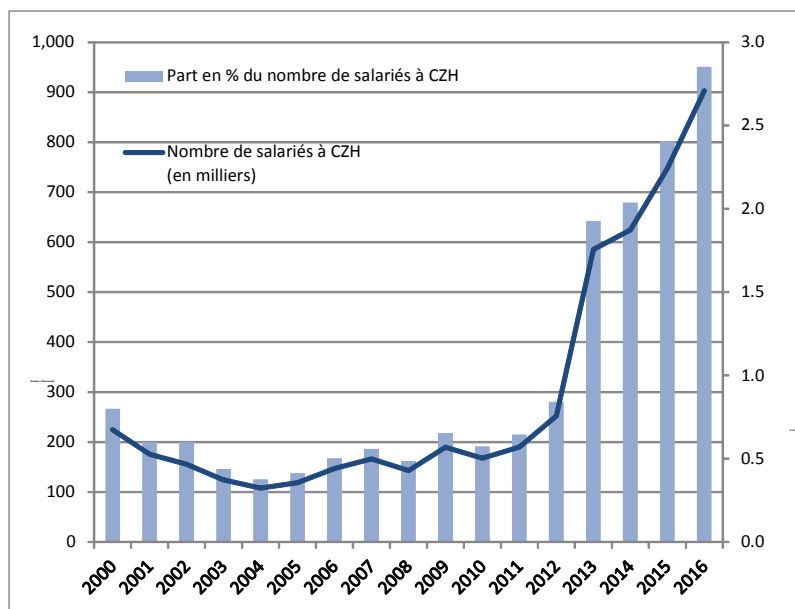


Figure 1.
Tendances des
contrats zéro heure
2000-2016

Source: Données
ONS sur
l'emploi établies
par les auteurs

Le travail temporaire

Les travailleurs en intérimaire et les salariés à CDD ne peuvent acquérir certains droits (taux de rémunération équivalents, prestations de maternité) que suite à une période donnée d'emploi continu. Si les salariés occupant des emplois sous CDD font face à la précarité de l'emploi et du contrat de travail, les intérimaires risquent en outre d'être formellement exclus des droits et prérogatives du fait d'appartenir à la catégorie des « travailleurs » plutôt que des « salariés », ou du fait de la durée limitée de leur contrat de travail. Le travail temporaire correspond rarement à un choix : deux tiers environ des travailleurs de 20 à 59 ans occupant un emploi intérimaire souhaiteraient bénéficier d'un contrat CDI⁸ et ils sont nombreux à se retrouver pris dans un cycle de faible rémunération, voir d'absence de rémunération. Un lieu de travail sur dix a recours à des intérimaires qui sont 1,1 million environ à être embauchés tous les jours. Les intérimaires jouissent des mêmes droits que les salariés des

⁷ Van Wanrooy et al (2014) *The 2011 Workplace Employment Relations Study*. Dept. Business, Innovation and Skills.

⁸ Van Wanrooy et al (2014) *The 2011 Workplace Employment Relations Study*, Dept. Business, Innovation and Skills.

organisations clientes, sauf aux termes du « salaire entre affectations » (dérogation suédoise). La question de savoir s'il s'agit là d'une lacune réglementaire permettant à l'employeur et aux agences d'emploi intérimaire d'affaiblir les normes, ou bien d'un mécanisme souple assurant une protection minimum, suscite de nombreux débats.

La sous-traitance déterminée par les coûts

Les emplois de sous-traitance déterminée par les coûts sont souvent liés à des conditions de concurrence poussée au niveau des coûts qui contournent les normes du travail. La sécurité d'emploi et de rémunération des sous-traitants et de leurs salariés dépend fortement de l'offre régulière d'ensembles de travail en amont de la chaîne d'approvisionnement. Notre évaluation permet de suggérer que les longues et complexes chaînes d'approvisionnement masquent parfois les limites des relations du travail et rendent difficiles l'établissement et la mise en application des responsabilités sociales et légales de l'employeur par rapport aux droits et conditions de travail des salariés. La réglementation TUPE⁹ a été affaiblie et protège moins les conditions de travail des salariés transférés d'un employeur à un autre dans le cadre d'un contrat de sous-traitance. Tout indique que les employeurs disposent de plus de flexibilité pour restructurer les pratiques de travail et recruter de nouveaux effectifs à des conditions de travail et de rémunération moins favorables. Les formes de fausse indépendance sont une autre façon pour l'employeur de se décharger de certaines obligations en transférant la responsabilité des termes et conditions de travail, comme les indemnités de maladie et les congés payés, au travailleur indépendant.

Quatre études de cas d'emploi précaire

Le groupe de recherche RU a sélectionné quatre études de cas dans des secteurs différents afin d'éclairer la part que peuvent jouer les processus de dialogue social pour réduire la précarité de l'emploi, et pour mettre en évidence les défis qu'il reste à relever (tableau 2). Les données de l'étude de cas traduisent la complexité des relations industrielles dans quatre secteurs (services de soins des administrations locales, entreposage, production alimentaire et enseignement supérieur) ainsi que la précarité de l'emploi pour diverses modalités contractuelles (emplois permanents à plein temps, temps partiel, contrats zéro heure, CDD et intérimaire). Les conclusions de l'étude permettent de dégager trois points clefs en ce qui concerne les rôles multiples du dialogue social.

i) Réussites enregistrées au niveau local – Comment répartir les gains obtenus ?

Comme les relations du travail au RU sont généralement décentralisées et fragmentées, les négociations syndicales éventuelles ont tendance à demeurer isolées ou « cellulaires ». Les syndicats ont donc du mal à reproduire les succès enregistrés sur le plan local et à coordonner les stratégies entre des milieux professionnels et des entreprises dans un même secteur. Dans l'étude de cas 1, par exemple, le dialogue social jouait un rôle critique dans la réduction de la précarité pour les travailleurs sous-traités dans les services de soins des administrations locales. Cependant le contexte politique allié à une faible représentation syndicale et des ressources syndicales limitées entravait la reproduction des pratiques locales. Un délégué syndical local fait remarquer : « nous aimerions intervenir pour représenter ces travailleurs [dans d'autres organisations de services de soins] mais il est difficile de recruter dans ce domaine... Nous ne connaissons même pas la moitié des nouveaux prestataires ».

Pour l'étude de cas 3, en dépit de gains locaux à court terme dans un climat de concurrence agressive entre entreprises pour obtenir des investissements financiers en échange de conditions de travail moins favorables, les syndicats peinaient à développer une stratégie de solidarité inter-entreprise : « [Le site du Nord Ouest] était le seul à ne pas recourir aux intérimaires... L'entreprise [du Yorkshire] avait autorisé le recours aux intérimaires dans le cadre des négociations salariales... Et cela juste après avoir fermé le site [du Yorkshire] pour le rouvrir en offrant aux salariés de revenir sous contrats intérimaires, pour contourner le problème. Tout le monde est revenu en échange de conditions et termes dégradés » [responsable syndical].

⁹ La réglementation TUPE, Transfer of Undertakings (Employment Protection) est la mise en application de la directive européenne CE 2001/23 sur les droits acquis.

Tableau 2. Caractéristiques des études de cas 1-4

	1. Externalisation des autorités locales	2. Emplois intérimaires
Secteur	Soins	Entreposage et logistique
Problèmes	Bas salaires, contrats zéro heure, heures non rémunérées, très faible syndicalisation	Statut intérimaire inférieur, faible protection syndicale, procédures de sélection administrative unilatérale (instrument de sélection opaque) ; forte utilisation d'intérimaires, en majorité migrants (CEE); horaires imposés, très faibles primes pour horaires hors normes.
Leviers du dialogue social	Charte syndicale de secteur pour la clause sociale dans les marchés publics des prestations de soins. Alliance entre les autorités locales, les syndicats et l'employeur (18 mois de négociations).	Réglementation européenne sur le travail intérimaire et rémunérations entre affectations; potentiel de puissance syndicale au niveau local mais uniquement pour les travailleurs en CDI.
Résultats positifs	Plancher salarial plus élevé, moins de contrats zéro heure, heures de déplacement rémunérées.	Quelques transferts d'emploi intérimaires en CDI
Problèmes	Différentiels salariaux comprimés. Primes dégradées, possibilité de rémunérations plus élevées des cadres supérieurs, mobilisation syndicale limitée dans les prestations de soins ; pas de dissémination vers les autres contrats d'externalisation des autorités locales	Nivellement par le bas des normes de relations du travail, l'organisation isolée du travail décourage la mobilisation ; force de travail docile ; indifférence syndicale apparente (?)
	3. Actions syndicales contre le travail précaire	4. La précarité dans l'enseignement supérieur
Secteur	Production alimentaire - boulangerie	Enseignement supérieur/Travail universitaire
Problèmes	Style de gestion agressif ; recours à l'intérimaire (zéro-heure) pour assurer le travail de week-end, concurrence entre entreprises pour les coûts, dégradation des contrats imposée aux relations de travail classiques.	Fort recours à l'emploi précaire (sous diverses formes) – De 30% à 50% des universitaires dans deux cas, rémunération irrégulière, taux salariaux centrés sur les tâches, Entraves pour passer du statut intérimaire au statut permanent.
Leviers du dialogue social	Actions syndicales locales isolées (arrêts de travail) Syndicalisation locale très forte (dont intérimaires)	Campagne syndicale sectorielle, actions locales ciblées
Résultats positifs	Passage au statut permanent de tous les intérimaires	Quelques succès individuels (passage au statut permanent)
Problèmes	Victimisation, licenciements, Sur-financiarisation (politiques de désinvestissement), « incompétence, avidité et culture de confrontation de la direction », possibilité de fermeture d'entreprise	Manque de données fiables sur le recours aux contrats d'emploi précaire, position de faiblesse pour négocier, perspectives peu encourageantes en matière de salaire et de sécurité d'emploi et d'horaires.

ii) Le dialogue social contre le dualisme

Pour les quatre cas étudiés, les mesures prises dans le contexte du dialogue social vont à l'encontre des stratégies dualistes qui visent à protéger un noyau de travailleurs « intégrés » aux dépens d'une catégorie précaire d'« exclus ». Dans l'étude de cas 1 les syndicats ont renforcé la protection des travailleurs non syndiqués en dehors du contrôle des autorités locales et ont réduit les écarts de protection entre les effectifs directement employés et le personnel sous-traitant. Par rapport à l'étude de cas 2, les rémunérations et conditions de travail des intérimaires à contrat de durée indéterminée sont harmonisées après 12 semaines bien que les intérimaires soient directement employés par l'agence qui proposait l'option de « dérogation suédoise ». Il n'en demeure pas moins que cette harmonisation est due en grande partie au nivellement par le bas des rémunérations et des conditions de travail des travailleurs sous contrat permanent, nivellement que le syndicat n'a pas réussi à empêcher.

Par le biais d'actions collectives, le syndicat dans l'étude de cas 3 s'est opposé à ce que les contrats zéro heure des intérimaires soient utilisés par la direction de l'entreprise du Nord-Ouest comme moyen de nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail. Le syndicat a également forcé la direction à faire passer les intérimaires sous contrat permanent mais les administrateurs ont mis le site en veilleuse deux ans plus tard. Pour ce qui est de l'étude de cas 4, plutôt que de viser l'harmonisation des normes entre groupes de travailleurs, les syndicats ont cherché à réduire la part de contrats atypiques en soutenant le passage à l'emploi permanent dans la mesure du possible.

iii) Le dialogue social au service de la régulation des relations du travail

Enfin, en ce qui concerne la capacité des mécanismes du dialogue social à régler le milieu de travail, il s'avère clairement que les systèmes de représentation des travailleurs au RU peinent à contrecarrer les forces patentes aussi bien que latentes exercées par la direction pour contrôler les travailleurs. Même lorsque des questions importantes de salaires et de conditions de travail sont relativement bien régulées dans le cadre d'accords collectifs conclus au niveau national ou local, le contrôle des horaires de travail et des mesures disciplinaires reste relativement sous-régulé et donne à la direction une marge de manœuvre importante pour obtenir des niveaux d'effort et de docilité élevés. Les quatre études effectuées suggèrent que ces effets sont amplifiés parmi les travailleurs occupant des emplois occasionnels ou précaires. Ces salariés sont fortement encouragés, souvent de manière implicite, à travailler dur et ne pas remettre en question les pratiques de la direction, pour accéder à un emploi permanent ou pour continuer à se voir attribuer suffisamment d'heures ouvrées par les responsables des programmes de travail. Un intérimaire de l'étude de cas 2 déclare :

« Je travaille par roulement... ce qui n'est pas bon pour moi parce que j'ai des enfants. Je ne les vois que toutes les deux semaines puisqu'ils sont couchés quand je rentre. Le nombre d'heures est bon mais récemment je n'ai assuré que des demi-journées pendant 2 jours. Le programme de roulement est affiché une semaine à l'avance et ce vendredi je n'ai que quatre heures. Cela touche évidemment la paie, ce qui est gênant quand on a des enfants, mais cela arrive. »

Quelles recommandations?

Les résultats de notre étude soutiennent un appel à toutes les parties concernées pour a) prendre plus conscience des écarts de protection considérables qui caractérisent le marché du travail au RU, b) élaborer et mettre en pratique des mesures effectives qui puissent combler les écarts et réduire l'omniprésence de l'emploi précaire. Nos recommandations prioritaires sont les suivantes en ce qui concerne les quatre écarts de protection:

- Heures de travail posté/garanties minima (prenant comme exemple de bonne pratique l'interdiction en Nouvelle-Zélande des contrats zéro heure)
- Le droit aux horaires flexibles dès le premier jour d'emploi sans attendre six mois de temps plein.
- Consolider le soutien légal aux « normes de participation » pour que les travailleurs puissent bénéficier d'une représentation informée et disposant de ressources appropriées sur le lieu du travail (comme c'est le cas dans la plus grande partie de l'Europe).
- Le droit aux horaires flexibles dès le premier jour d'emploi sans attendre six mois de temps plein.
- Supprimer les frais imposés pour saisir un tribunal arbitral (Employment Tribunal)
- Légiférer (à l'échelon local ou national) pour imposer des normes d'emploi acceptables dans la sous-traitance à bas coûts (*En élargissement par exemple les accords/résultats des pratiques exemplaires du dialogue social par activité de service*)

Informations et remerciements

Equipe de Recherche du RU: Damian Grimshaw, Jill Rubery, Arjan Keizer, Mat Johnson et David Holman. Nous sommes tous employés par l'Université de Manchester et membres du Centre européen de recherches sur le travail et l'emploi (EWERC).

Remerciements: Nous souhaitons remercier tous les répondants de notre étude, y compris les experts en matière d'emploi et de travail, ainsi que les responsables et les délégués syndicaux des quatre organisations étudiées. Nous remercions la Commission européenne d'avoir financé notre étude.

Pour plus de renseignements, consulter le site: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>.