

## Retour sur le travail en Europe

La qualité du travail comme enjeu majeur.  
Travailleurs migrants et réglementation au Royaume-Uni

### Duncan Gallie

[IEA de Paris, 2016-2017]

Duncan Gallie enseigne la sociologie au Nuffield College d'Oxford University depuis 1996. Ses recherches portent sur la sociologie économique et en particulier la qualité du travail, l'insécurité au travail ainsi que les conséquences sociales du chômage. Il a été vice-président pour les sciences humaines et sociales et *Foreign Secretary* de la British Academy. En France, il a conseillé le gouvernement en qualité de membre d'un groupe d'experts sur les risques psychosociaux liés au travail. Il a publié récemment *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration* (éd.), Oxford University Press, 2013.

## LA QUALITÉ DU TRAVAIL DE RETOUR COMME PRIORITÉ POLITIQUE ?

En 2000, à l'annonce de la Stratégie de Lisbonne, l'Europe a atteint une étape qu'elle n'avait encore jamais franchie : **intégrer de manière formelle l'amélioration de la qualité du travail à ses missions principales**. Pourtant, malgré des débuts prometteurs avec l'intégration de cet objectif dans les lignes directrices pour l'emploi et la mise en place d'indicateurs conçus pour suivre les progrès des États membres, l'importance attribuée au programme pour la qualité du travail a diminué au cours des années suivantes. La nécessité d'être plus compétitif suite à l'évaluation à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne puis le déclenchement de la crise économique ont pris le pas sur la création quantitative d'emplois, au détriment de leur qualité.

Ces dernières années, les décideurs politiques ont cependant pris conscience de la nécessité de revenir sur la question. La déclaration des ministres du Travail et de l'Emploi des pays du G20 à Ankara en septembre 2015 (ultérieurement approuvée par le Sommet des dirigeants du G20 en novembre 2015) constitue un évènement marquant à l'origine de cette prise de conscience. À cette occasion, les ministres se sont engagés à « améliorer la qualité du travail dans les économies de nos pays et ailleurs dans le monde ».

Un certain nombre de facteurs peuvent expliquer le regain d'intérêt porté à la qualité du travail. Tout d'abord, on a pris conscience que **pour atteindre un niveau plus élevé d'emploi, il fallait absolument améliorer la qualité du travail**. La réduction du budget public alloué aux retraites conduira par exemple les travailleurs plus âgés à exercer une activité bien au-delà de l'âge traditionnel de la retraite. Mais cela n'est réalisable que si les postes occupés en début de carrière encouragent les travailleurs à continuellement développer leurs compétences de manière à s'adapter à l'évolution technologique des emplois. De même, les conditions de travail devront être en adéquation avec les contraintes physiques caractéristiques des personnes plus âgées. Pour permettre une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail, il faut également améliorer la qualité du travail à temps partiel et introduire des



politiques plus progressistes visant à promouvoir l'équilibre travail-famille, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes travaillant à temps plein.

De même, les économies développées réalisent aujourd'hui que **la motivation des employés est susceptible de jouer un rôle toujours plus important dans**

**le maintien d'un niveau élevé de productivité et de compétitivité.** La complexité technique a augmenté et les innovations en matière de robotique et d'intelligence artificielle se multiplient; les métiers comportant des tâches répétitives risquent de disparaître. Créer des automates et s'occuper de leur maintenance requiert cependant un certain niveau d'expertise, niveau qui permettra d'étendre les capacités professionnelles de la main-d'œuvre hautement qualifiée.

Il est difficile d'appliquer les modes traditionnels de supervision aux emplois complexes et qualifiés et le niveau de qualité dépendra de la motivation et de l'engagement des employés à leurs tâches et à leur entreprise. **Ce qui affecte tout**

**particulièrement la motivation, comme le montrent les études sur le sujet, ce sont les caractéristiques intrinsèques du travail, comme l'autonomie de l'employé, la variété des tâches, les formations auxquelles il peut participer ainsi que le degré de participation aux prises de décisions de l'entreprise.**

De nombreux chercheurs se sont penchés sur l'impact de la qualité des conditions de travail sur la santé psychologique et physique des employés. Les analyses longitudinales effectuées montrent que **les employés soumis à une forte pression et ayant peu d'autonomie au travail étaient plus amenés à souffrir** non seulement de détresse psychologique, mais également de maladies cardiovasculaires. Il est par ailleurs démontré que les risques psychologiques et physiques sont nettement plus élevés pour ceux exerçant un travail où le déséquilibre entre l'effort fourni et les récompenses reçues (qui incluent la reconnaissance et la sécurité de l'emploi) est marqué. Les études menées ont montré que les prises de décision considérées comme injustes en termes de

procédure entraînent des conséquences négatives sévères pour le bien-être de l'employé. Dans plusieurs pays, ces constats ont permis d'élargir la conception de la santé et de la sécurité au travail et de prendre mieux conscience de la responsabilité des employeurs vis-à-vis de la santé des employés.

Malgré les avantages à long terme qu'ont les employeurs fournissant de bonnes conditions de travail (du moins dans les entreprises les plus technologiquement avancées), l'absence de réels changements opérés dans le temps, comme le constatent de nombreuses enquêtes européennes sur les conditions de travail, suggère que **les pratiques de gestion sont encore dominées par les préoccupations relatives au coût de la main-d'œuvre** et façonnées par la perception traditionnelle d'une certaine forme de prééminence managériale.

Afin d'améliorer de manière significative la qualité du travail, une intervention active des gouvernements soutenus par les partenaires sociaux est nécessaire. L'importance et l'efficacité de l'intervention institutionnelle au niveau national sont évidentes lorsque l'on observe les importantes disparités entre pays au niveau de la qualité du travail.

Les pays nordiques se démarquent de presque tous les autres pays européens en fournissant un environnement de travail de très haute qualité. Cela s'explique par le maintien au pouvoir de gouvernements sociaux-démocrates après la Seconde Guerre mondiale et l'implication étroite des syndicats dans le processus décisionnel national. Les pays nordiques ont il est vrai des taux d'adhésion syndicale exceptionnellement élevés. Cependant, l'exemple des Pays-Bas, où les conditions de travail sont très bonnes mais l'adhésion syndicale faible, montre bien qu'il ne s'agit d'une condition nécessaire des politiques progressistes. Au contraire, les facteurs essentiels sont l'orientation politique des gouvernements et la capacité des partenaires sociaux, conscients de la nécessité des réformes, à influencer les processus nationaux de prise de décisions.

La récente prise de conscience des gouvernements des pays Européens quant à la nécessité d'améliorer la qualité du travail pourrait permettre de rassembler dirigeants politiques, associations patronales, syndicats et spécialistes de la santé pour mettre en place des programmes efficaces destinés à améliorer la vie des travailleurs.

## Pour aller plus loin

Retrouvez la version in extenso et en anglais de l'article de Duncan Gallie ainsi que des contenus et références complémentaires sur [fellows.rfiea.fr](http://fellows.rfiea.fr)

**Afin d'améliorer de manière significative la qualité du travail, une intervention active des gouvernements soutenus par les partenaires sociaux est nécessaire.**

## Judy Fudge

[IEA de Nantes, 2014-2015]

# SCAPEGOATING MIGRANT WORKERS IN THE UK\*

\*LES TRAVAILLEURS MIGRANTS, BOUCS ÉMISSAIRES EN ANGLETERRE

Explaining the UK Conservative Government's decision to appoint a Director of Labour Market Enforcement in 2016 the former Immigration Minister James Brokenshire declared: 'Exploiting or coercing people into work is not acceptable. It is not right that unscrupulous employers can force people to work or live in very poor conditions, withhold wages or mislead them into coming to the UK for work'. What could possibly be wrong with the government's determination to crack down on serious exploitation of workers by appointing a new Director who will oversee the relevant enforcement agencies? But, once the new Director of Labour Market Enforcement is placed in context, it is clear that this initiative is a classic bait and switch ploy. **Instead of developing strategies to enforce labour standards, the UK government is bent on blaming undocumented migrant workers for the low pay and poor working conditions that too many employees in the UK endure.**

The Director of Labour Enforcement is part of the Immigration Act 2016, which is designed to make it harder for people to live and work illegally in the UK and to impose tougher penalties and sanctions on rogue employers who exploit illegal migrants. This Act makes illegal working a criminal offence, with a maximum custodial sentence of six months and an unlimited fine. It also provides that the workers' wages can be seized.

Judy Fudge est professeure à la Faculté de droit de l'université du Kent depuis 2013. Ses recherches portent principalement sur l'histoire du droit du travail canadien, la relation entre immigration et droit du travail, les droits du travail en matière d'égalité, le travail précaire, le droit du travail et le genre, et les droits du travail en tant que droits de l'Homme. En 2013, Judy Fudge a été élue membre de la Société royale du Canada pour sa contribution universitaire au droit du travail. Son dernier ouvrage, *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation* (Hart Publishing, 2012) porte sur les lacunes du droit du travail traditionnel et la protection des travailleurs.

Punishments for employers who employ migrant workers without proper authorization to work in the UK have been increased and businesses that employ such workers can be closed down. The UK's Conservative government points to an increase in organized criminal activity engaging in labour market exploitation and illegal workers as the cause of the problem of low-paid, insecure and precarious work in the UK.

Although the government uses the Immigration Act 2016 to vilify illegal workers and criminal employers as the cause of the problem of labour exploitation, it also gestures towards enforcing employment standards by expanding the remit of the Gangmasters Licensing Authority, which until October 2016 licensed labour contractors in specified industries with a history of abusive labour practices. The Director is supposed to provide strategic direction for the organisations responsible for regulating the UK labour market and together with these enforcement bodies will work closely with immigration officials, whose mandate is to find, punish and deport people working in breach of their visa conditions. The renamed Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA) will be given additional powers, enabling it to investigate abuse allegations across the entire UK labour market. The GLAA will also be conducting joint operations with the UK Border Force, which enforces immigration controls. This intermingling of the enforcement of labour standards and immigration controls will inevitably undermine the ability of the Director and the GLAA to enforce labour standards.

Undocumented workers who are at risk of labour exploitation will be unwilling to come forward to report violations of labour standards if they fear that they will be penalized for 'illegal working'. For this reason, organizations as diverse as the International Labour Organization, the Council of Europe, and the US Department of Labor agree that **it is critical to erect a firewall between the enforcement of labour standards and immigration controls.**



Judy Fudge, 2014 ©ChDelory



The UK government's enforcement strategy assumes that: there is already an effective system of labour enforcement in place in the UK; the vast majority of employers adhere to labour standards; and the key problem is one of organized labour market exploitation. Although the government claims that the UK has a strong legal framework in place to ensure that minimum standards are met for workers, nothing could be further from the truth.

**The UK has one of the smallest labour inspectorates in Europe with just 0.9 labour inspectors per 100,000 members of the workforce compared with 4.6 in Ireland, 5.1 in the Netherlands, 12.5 in Belgium and 18.9 in France.** Moreover, under the guise of austerity, labour inspection agencies have seen steep declines in budgets – including more than 20% cut to the GLA. The turn towards criminal investigation is likely to absorb huge resources and distract from the GLAA's core licensing and monitoring functions.

Since the UK has a very lightly regulated labour market, the government's much touted labour market flexibility is a euphemism for the exploitation of insecure workers. Zero-hours contracts, agency working, and bogus

self-employment abound in the UK labour market, and with it low-paid and insecure employment. Even with such light-touch regulation, still far too many UK employers ignore basic labour rights. Although there is little evidence that labour exploitation is caused by organized criminal gangs, by focusing on organized crime as the cause of labour exploitation the government normalizes the poor working conditions of 4.5 million people (14% of the labour force) in England and Wales who are employed in insecure and low paying job.

If the UK government truly wants to crack down on the violation of employment standards and labour exploitation, it needs to stop picking on the weak and vulnerable, such as migrant workers, and to hold employers to account for bad employment practices. Effectively regulating the UK labour market is the only way to stop labour exploitation. Ensuring that irregular migration status does not undermine either entitlement to or enforcement of labour rights is a first step. Regulating sectors like hospitality, agriculture and construction that either have poor labour standards or inadequate enforcement will help both national and migrant workers. Moreover, protecting, rather than excluding, should be a central plank in very trade union agenda.

4 instituts d'études avancées  
en réseau  
IMÉRA, IEA d'Aix-Marseille  
Le Collegium, IEA de Lyon  
IEA de Nantes  
IEA de Paris

Direction éditoriale:  
Olivier Bouin  
François Nicoulaud



Fondation RFIEA  
Contactez-nous!  
Julien Ténédos  
contact@rfiea.fr  
01 49 54 22 12



rfiea.fr  
190, avenue de France  
75 013 Paris

## Pour aller plus loin

Retrouvez l'article intégral de Judy Fudge, des contenus et références complémentaires sur [fellows.rfiea.fr](http://fellows.rfiea.fr)

## ENQUÊTE EUROPÉENNE

Les premiers résultats sur les inégalités sociales en santé issus des données de la 7<sup>e</sup> édition de l'Enquête sociale européenne (European Social Survey) seront présentés par l'équipe ayant conçu le questionnaire, suivi d'une discussion avec les décideurs publics concernés par les questions des inégalités sociales de santé. Centrées sur les attitudes et les opinions des Européens, les données de l'ESE sont une ressource substantielle pour les chercheurs et une source d'information exceptionnelle pour les décideurs publics.

IEA de Paris - Hôtel de Lauzun,  
Lundi 24 octobre 2016 à 15h  
17 quai d'Anjou 75 004

## CYCLE DE CONFÉRENCES

Durant l'année 2016-2017, l'IEA de Nantes coorganise avec le Lieu unique, chaque deuxième mardi du mois, une conférence avec un intervenant de renom. Ouverte au public, chaque conférence traite, en français, d'un grand sujet de société et d'actualité ayant une forte dimension internationale: le travail, les crises économiques et financières, la crise de la représentation politique, l'avenir de l'Europe, les situations de la Chine et du Moyen-Orient, la technologisation de la société ou le changement climatique.

Retrouvez le programme à cette  
adresse: [http://www.iea-nantes.fr/fr/actus/nouvelles/actualite\\_672](http://www.iea-nantes.fr/fr/actus/nouvelles/actualite_672)



## PUBLICATION

L'ouvrage collectif *Mélanges offerts à Robert Ilbert* vient de paraître en hommage à l'historien, spécialiste de la Méditerranée, fondateur de la

Maison méditerranéenne des sciences de l'homme et de l'Institut méditerranéen de recherches avancées d'Aix-Marseille. Cet ouvrage s'inscrit dans la lignée de ce grand intellectuel, enseignant passionnant, guidé par une extraordinaire soif de liberté.

Leyla Dakhli et Vincent Lemire (dir.),  
Publications de la Sorbonne, mai 2016.