



EUROPE

info@vivant.org

www.vivanteurope.org

Rue Hector Blondiau, 22 7070 Mignault (Belgium)

Tél. FR. : Brasseur J.P. 0499 35 85 72

EN. : Roussel Pascal 0473 97 49 67



*Pour une Europe sociale,
pour une mondialisation respectueuse
de l'humain et de l'environnement.*

LE VIVANT-EUROPE

électronique

N° 26 (décembre 2005)

Sommaire :

Globalisation et réforme du modèle social européen

A. Quel modèle social pour l'Europe ?

B. Le modèle social proposé par VIVANT

Notes 1. Vers 1990, la Suède et la Finlande avaient perdu plus de 20 % d'emplois.

2. Entreprises d'économie sociale (E.E.S.) ou Sociétés d'insertion (S.I.)

3. Flexibilité réciproque

4. Guy Verhofstadt au Sommet de Hampton Court

5. Baisse des impôts directs en Irlande

GLOBALISATION ET REFORME DU MODELE SOCIAL EUROPEEN

A. Quel modèle social pour l'Europe ?

Texte inspiré de l'émission HEBDO (Canal Z Belgique) (3 novembre 2005) consacrée au « Rapport SAFIR »

L'Europe a un problème de croissance car elle éprouve **des difficultés à s'adapter** aux grandes mutations dues à la globalisation, aux changements technologiques et au vieillissement des populations.

De plus, sa politique agricole commune est **archaïque**. Elle coûte 45 % au budget de l'Union et n'est plus appropriée à la situation actuelle du monde.

Face à la mondialisation, certains pays européens se sont mieux adaptés que d'autres et cela semble lié à **leur type spécifique de modèle social.**

Vu de loin, de Chine, d'Inde ou d'Amérique du nord, le « label du modèle social européen » existe bel et bien car **il redistribue des richesses créées au nom de la solidarité.**

Vu de près, ce label est moins monolithique qu'il n'y paraît parce que quatre modèles sont en présence :

1. le modèle nordique (Suède, Finlande, Danemark, Pays-Bas et Autriche) (1)
2. le modèle anglo-saxon (Grande Bretagne)
3. le modèle continental (Belgique, France, Allemagne)
4. le modèle méditerranéen (Italie..).

Economiquement et socialement parlant,
un modèle social repose notamment sur deux critères :
l'efficacité et l'équité.

On peut mesurer l'efficacité d'un modèle social aux **taux d'emplois** qu'il suscite..

Les modèles nordique et anglo-saxon sont **efficaces** car ils suscitent un fort taux d'emplois alors que les modèles sociaux méditerranéens et continentaux sont **plus faibles** en création de postes de travail.

Quant à l'équité, elle peut se mesurer aux risques que le citoyen court à tomber dans la précarité. Ce risque est **important** dans les pays anglo-saxons et méditerranéens et **fort réduit** dans les pays nordiques.

Le modèle continental, pour sa part, est en comparaison **très équitable mais malheureusement peu efficace.**

Si au nom de l'efficacité, **on flexibilise** le marché du travail au point de devoir « sans cesse changer d'emploi », cela **fragilise** l'individu et le corps social.

C'est le cas pour **le modèle anglo-saxon.**

Ce l'est beaucoup moins pour **le modèle scandinave qui favorise un marché du travail extrêmement flexible tout en respectant l'équité.**

En effet, ce modèle nordique démontre qu'il y a moyen d'améliorer l'efficacité tout en **sauvegardant** l'équité et que le coût de cette équité n'entame en rien l'efficacité économique grâce à une flexibilité **qui permet de s'adapter** aux mutations de ce nouveau siècle.

Ce modèle (en ce moment de l'histoire) développe **un filet de sécurité sociale important.**

On y trouve des économies sociales de marché qui s'articulent à une forte flexibilité sur le marché du travail et sur celui de la distribution des produits, des biens et des services.

Cette flexibilité suppose **une acceptation des mutations économiques** qui se manifestent par la destruction d'emplois compensés par la création d'autres.

Ce modèle social vise avant tout à protéger les personnes et non l'emploi (le statut)

Dans ce cadre, le rôle de l'Etat est important.

On pourrait objecter que ce modèle n'a pas connu les avatars de l'immigration, source de tensions entre la flexibilité et l'intégration.

Oui, peut-être mais le modèle nordique a investi énormément dans l'éducation et la recherche grâce à des impôts très élevés.

En comparaison, nos régions ne font **pas assez d'efforts** pour développer l'éducation et la recherche afin **de tirer parti de leurs diversités culturelles** (métissage).

Quant au taux d'emploi moyen en Europe, il est insuffisant car, entre autres, les personnes âgées partent trop tôt à la retraite ce qui produit une charge supplémentaire sur le travail.

Par contre, en Suède, le taux d'emploi chez les personnes âgées est **plus élevé** qu'en Belgique et le taux de chômage des jeunes est **plus bas**.

A l'analyse, on peut donc constater qu'un fort taux d'emploi résulte en partie **de la manière dont fonctionne le modèle social**.

Si ce modèle est en mesure de susciter davantage d'emplois, plus de richesses seront créées, le pouvoir d'achat sera meilleur et les jeunes et les personnes âgées **en sortent gagnants**.

Quant à la qualité de l'emploi, il dépend fortement de l'éducation et de la recherche.

En conclusion

L'Europe, recherchant le Bien Commun, doit pouvoir exercer un rôle incitatif qui vise l'efficacité et l'équité car **le statu quo devient insoutenable**

Malheureusement, l'électeur médian européen, c'est-à-dire celui qui fait remporté l'élection a environ 50 ans et aurait **tendance au conservatisme**.

Son souci est de préserver son statut mis en péril par les mutations socio-économiques et à cet égard, les sirènes populistes sont dangereuses et inadaptées à notre temps.

Aussi, le rôle des politiques est essentiel.

Elles doivent mettre en place **des moyens puissants de communication** afin de pouvoir montrer à l'électeur les pistes viables et les directions vers lesquelles il est nécessaire d'aller avec détermination si l'on veut tirer parti positivement de la globalisation.

Allier efficacité et équité est le nouveau défi donné à l'Europe pour les années à venir

B. Le modèle social proposé par VIVANT

La clé de la réussite du modèle nordique est due à l'équilibre entre l'efficacité et l'équité.

Et le problème dans nos pays est la lutte (populiste) pour un statu quo qui vise **l'équité au détriment de l'efficacité**.

Le modèle scandinave ne **protège** pas les emplois et les statuts mais bien **les personnes** grâce à un filet de sécurité important et l'accompagnement des chômeurs pour retrouver du travail.

De plus, des subsides à l'entreprises sont octroyés pour créer des emplois nouveaux..

Des responsables belges se sont rendus sur place pour mieux cerner les raisons de cette réussite.

Le gouvernement belge a voulu s'en inspirer en

- accompagnant fortement les chômeurs
- soutenant l'employeur par des subsides à l'emploi.

Pour des raisons culturelles, **cela n'a pas bien fonctionné** car certains chômeurs (en Belgique) n'ont pas avantage à retrouver du travail vu le taux (trop élevée) des allocations de chômage par rapport au salaire minimum.

... et les entrepreneurs ont profité des subsides à l'emploi sans nécessairement engager pour le long terme.

En Suède, la culture d'entreprise développe **le respect** des aides de l'Etat, une culture citoyenne et stimule le chômeur dans sa recherche d'un emploi.

Cela montre que l'application d'une méthode n'est pas universelle face à la diversité culturelle. Cependant, à l'analyse, le modèle social de VIVANT a plus de chance de s'adapter aux diverses situations socio-économiques et culturelles.

En effet, autant le modèle Suédois ne protège non pas l'emploi mais la personne, autant le modèle de VIVANT protège **à la fois** la personne et l'emploi

- par une mesure à double effet à savoir : un revenu de base inconditionnel qui subsidie structurellement aussi bien l'emploi que la personne.

- par un accompagnement soutenu de la personne sans emploi par le biais de « sociétés d'insertion » **(2)**

Autant le modèle continental favorise l'équité au détriment de l'efficacité, autant le modèle VIVANT permet **l'équité** (revenu de base) tout en développant une **flexibilité-efficacité** de l'employeur et du travailleur **(3)** grâce à la détaxation du travail.

Autant les modèles britanniques et méditerranéens développent la création d'emploi, avec peu de protection sociale (équité), autant le modèle de VIVANT ouvre la liberté d'entreprendre et favorise la création d'emplois, **(4)** tout en protégeant les personnes.

L'Europe est multiculturelle, et le citoyen, indépendamment de toutes traditions, aspire à

1. une sécurité financière (à vie)
2. et une liberté d'initiative qui lui permet de devenir acteur de son avenir.

Allier la flexibilité à l'équité (revenu de base) en libérant le travail et l'initiative **(5)** (voir en Irlande) rejoint le désir universel de tout individu de se réaliser au sein d'une société dynamique.

Ainsi, un « label du modèle social européen » pourrait être instauré dans le cadre d'une redistribution des richesses créées au nom de la solidarité et ce d'une manière simple et efficace.

(1) Vers 1990, la Suède et la Finlande avaient perdu plus de 20 % d'emploi. Dès lors ces pays se sont trouvés devant l'obligation d'introduire le concept de flexibilité pour sauver et l'emploi et la sécurité sociale

(2) Entreprises d'économie sociale (E.E.S.) ou Sociétés d'insertion (S.I.)

Pour stimuler le plaisir au travail et la possibilité d'insertion de chacun, Vivant préconise la création d'entreprises d'économie sociale ayant pour but d'accueillir tous ceux qui désirent changer d'emploi ou qui désirent retrouver un emploi..

Toute personne « licenciée » par une entreprise ou désireuse de travailler peut s'inscrire à l'une de ces sociétés, en sachant que Vivant veut remplacer le concept de licenciement par la notion de « mutation », qui fait ressentir que changer de travail est une chose « normale ».

Ces sociétés d'insertion (S.I.) pourraient être un champ nouveau d'action pour les syndicats. Elles s'occuperaient de formation, de travail intérimaire pour les communes, pour l'Etat, pour des sociétés privées. Elles regrouperaient, en partie, les activités des ALE, des CPAS, du FOREM et d'entreprises de travail intérimaire, tout en offrant un vrai statut aux participants et un salaire équivalent.

Le financement de ces sociétés doit se chercher, soit à partir des indemnités de licenciement versées par le travailleur pour lui garantir un revenu décent pendant sa formation, soit par un système d'assurance payée par l'employeur et le salarié. Certaines sociétés en Autriche connaissent ce genre de système.

Ceux qui le désirent pourront facilement retrouver un emploi complémentaire. En effet, le coût du travail, diminué dans certains secteurs du montant du revenu de base et des charges sociales dans une fiscalité progressivement renouvelée (taxe sur la consommation), favorisera la création d'emplois. En effet, il existe beaucoup de secteurs où le coût du salaire freine l'engagement (petites réparations, éducation, soins, activités culturelles...)

Afin d'assurer la meilleure protection aux ex-salariés, il vaudrait mieux confier les tâches des sociétés d'insertion à des associations de travailleurs ou aux syndicats, pas nécessairement ceux existant aujourd'hui. Ces sociétés d'insertion devront tenir une comptabilité ouverte, complète et officielle (au contraire de ce qui se fait de nos jours au niveau des syndicats, qui ne doivent même pas rendre compte de leur situation financière à leurs adhérents).

De cette manière, ces sociétés pourraient insuffler aux syndicats une nouvelle orientation, une nouvelle vie, plus ouverte et plus transparente et créer de l'espace pour de nouvelles organisations syndicales.

Ce système pourrait donc donner vie à des organisations et structures dont nous ne pouvons pas encore prévoir tous les détails et actions, mais ce procédé rendrait la responsabilité à tous les acteurs, dans une économie plus visible, aux chercheurs d'emploi et leur offrirait plus de chances pour trouver un travail dans lequel ils peuvent s'épanouir.

Tout le monde y trouverait son avantage. La mobilité, principalement à l'intérieur des entreprises, deviendra une réalité dans la société économique de demain.

(3) Flexibilité réciproque

Autant l'employeur a besoin de flexibilité pour pouvoir s'adapter aux imprévus du marché et garder la maîtrise de l'avenir de son entreprise, autant le travailleur doit pouvoir choisir son emploi du temps en fonction des ses aspirations familiales, personnelles, compte tenu de son pouvoir d'achat.

Si libéré du piège du chômage, et assuré d'un revenu de base inconditionnel (filet de sécurité), le travailleur peut organiser son temps de travail et son temps de vie sociale (services, loisirs etc...), il se présentera devant son employeur avec un esprit responsable et adapté à la flexibilité. De la sorte, chaque partenaire y trouve son compte et le dynamisme

rendu possible grâce à la détaxation du travail, favorise la croissance et les équilibres sociaux.

Ainsi, la flexibilité n'est plus considérée comme une manière d'exploiter le travailleur mais comme **un outil de gouvernance pour tout un chacun.**

(4) Guy Verhofstadt au Sommet de Hampton Court (Quotidien européen « Agence Europe » « *Au sommet européen de Hampton Court (Londres octobre 2005), le premier ministre belge, Guy Verhofstadt a souhaité « une méthode appropriée pour moderniser l'Europe dans un monde globalisé ». Et de citer une étude de la Commission européenne publiée en juin dernier qui démontre que « si les charges qui pèsent sur le travail diminuent sérieusement, la croissance de l'UE augmentera tout comme le nombre d'emplois ».*

(5) Baisse des impôts directs en Irlande

En 18 ans, grâce notamment à une baisse des impôts directs, l'Irlande a diminué sa dette publique par trois, triplé le taux d'emploi et... le montant des allocations familiales.