

Une classification socioéconomique commune pour l'Europe des 27 ?

observations critiques sur la
proposition (ESeC) sous un angle
sud européen

Thomas Maloutas

Université de Harokopio et Institut de Sociologie Urbaine et
Rurale / Centre National des Recherches Sociales

Les CSP sont-elles réellement nécessaires ?

- Des classes ou des continuums hiérarchiques ? (en termes de revenu ou de niveau d'instruction)
- L'importance de la place dans les rapports de production comme élément de différenciation de la position sociale

Des catégorisations différentes

- des catégorisations nationales variées
 - des traditions différentes (France, Allemagne ...) et des variantes nationales des standards internationaux de codage du BIT (ISCO88(COM))
- des protocoles théoriques différents
 - EGP classes (Erikson, Goldthorpe, Portecarero)
 - E.O.Wright
 - Esping-Andersen
 - CamSIS
 - ESeC

ESeC

- Le fondement théorique
 - *employment relationship*
 - *employment status*

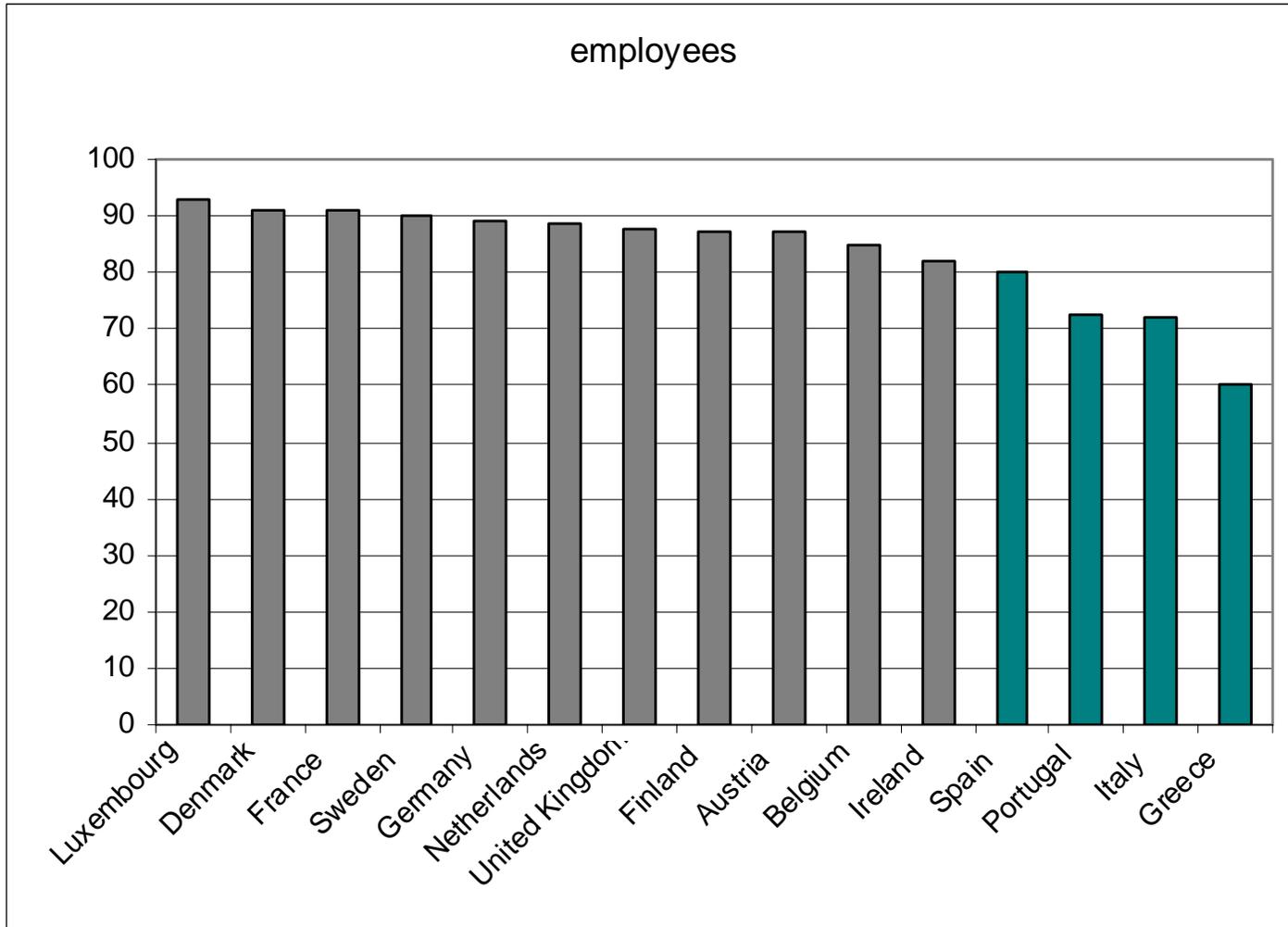
ESeC

	ESeC Class	Common Term	Employment regulation
1	Large employers, higher grade professional, administrative & managerial occupations	Higher salariat	Service Relationship
2	Lower grade professional, administrative and managerial occupations and higher grade technician and supervisory occupations	Lower salariat	Service Relationship (modified)
3	Intermediate occupations	Higher grade white collar workers	Mixed
4	Small employer and self employed occupations (exc agriculture etc)	Petit bourgeoisie or independents	-
5	Self employed occupations (agriculture etc)	Petit bourgeoisie or independents	-
6	Lower supervisory and lower technician occupations	Higher grade blue collar workers	Mixed
7	Lower services, sales & clerical occupations	Lower grade white collar workers	Labour Contract (modified)
8	Lower technical occupations ¹	Skilled workers	Labour Contract (modified)
9	Routine occupations ¹	Semi- and non-skilled workers	Labour Contract
10	Never worked and long-term unemployed	Unemployed	-

ESeC et l'Europe du sud

- des présupposés fondamentaux problématiques :
 - la salarisation de la grande majorité de la population active
 - une hiérarchie variée de positions dans les unités économiques, présupposant la grande taille de ces unités

Fig.1: Pourcentage d'employés dans la population active 2000 (UE 15)



Source: UNECE, Trends in Europe and North America. The statistical yearbook of the Economic Commission of Europe 2003, ch. 4 (employment)

<http://www.unecce.org/stats/trend/register.htm#ch4>

Fig.2: Pourcentage d'employés selon les dimensions de l'établissement.
Echantillon de l'enquête ESS (1er tour) (les petits établissements)

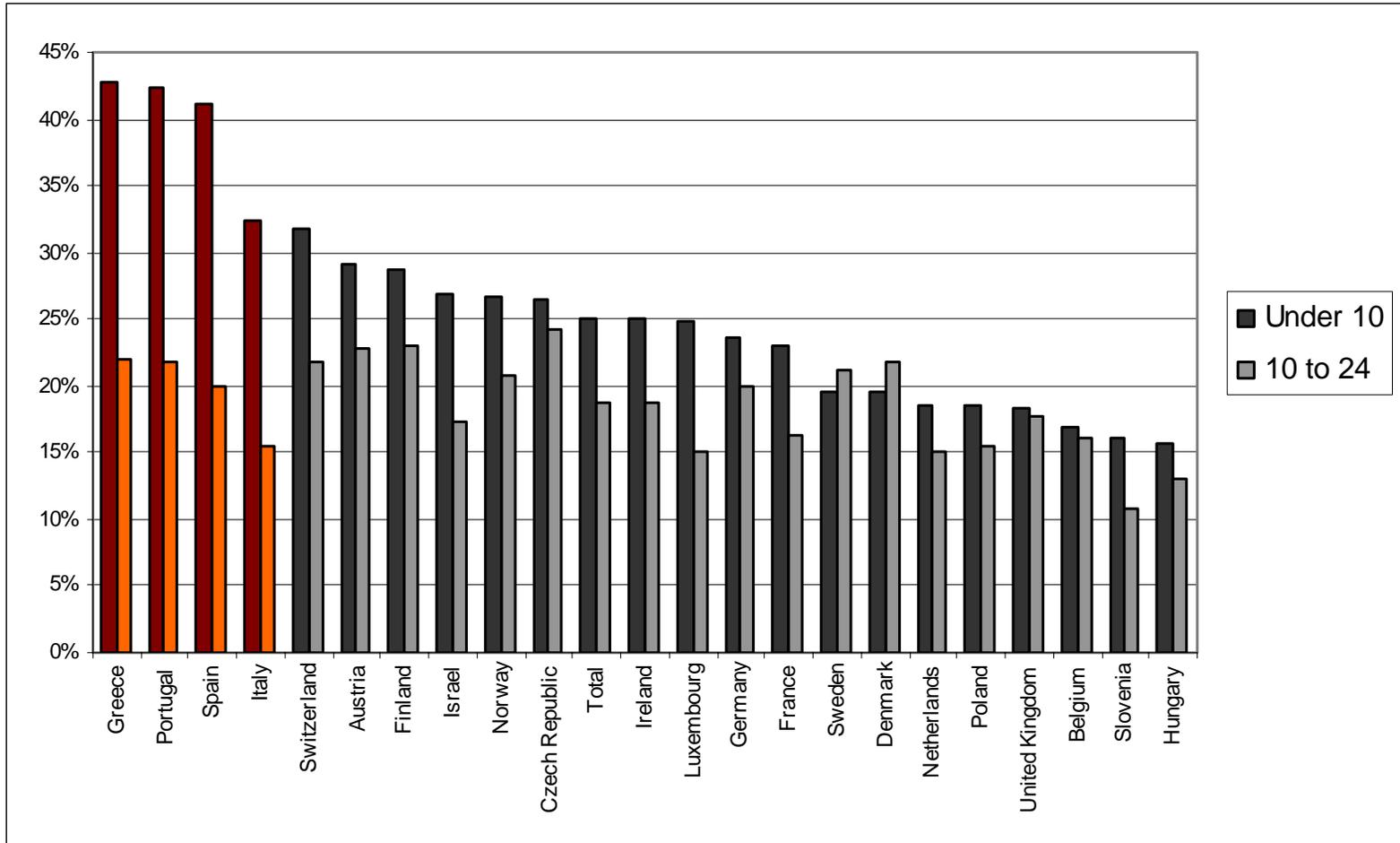
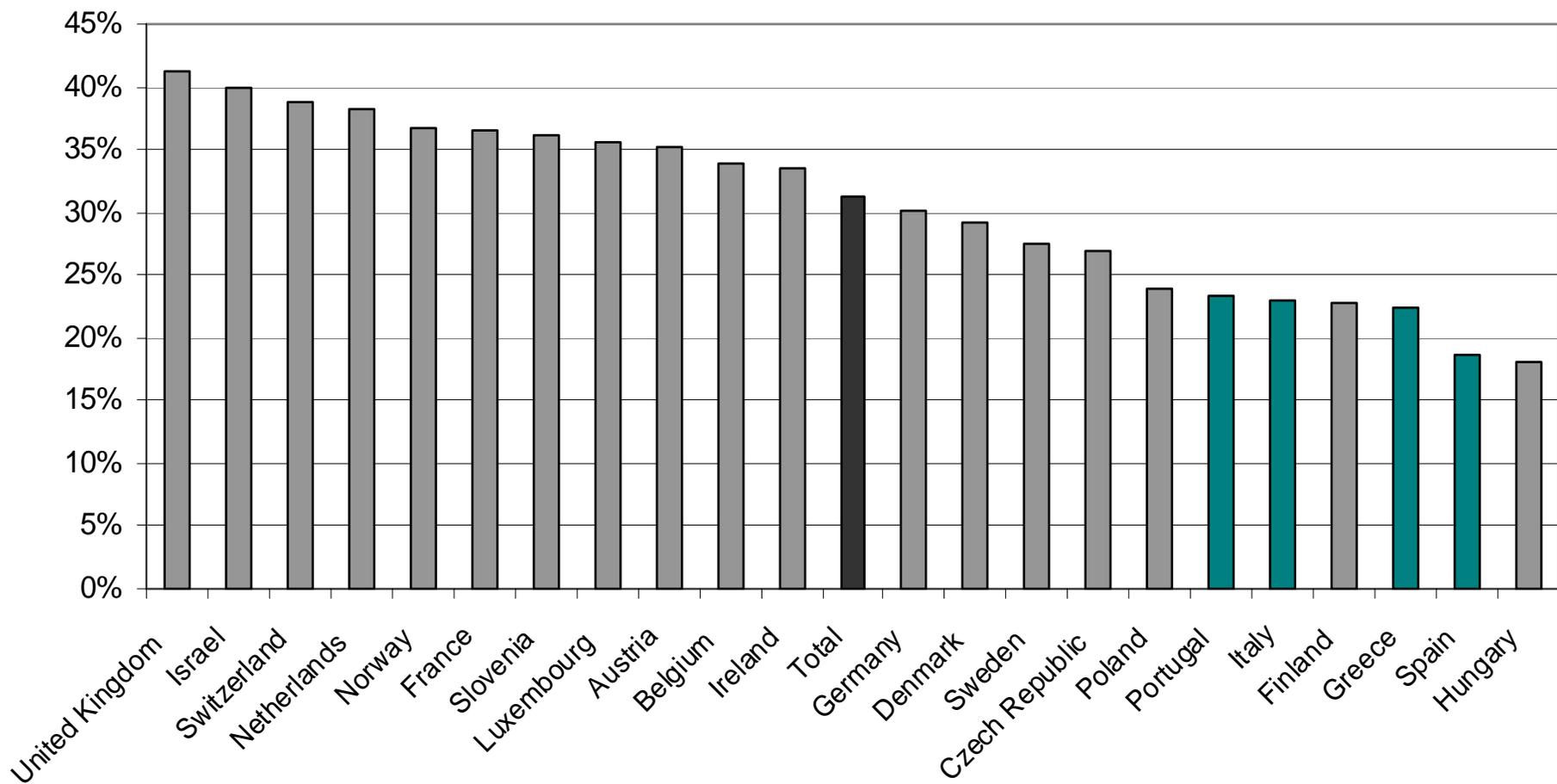
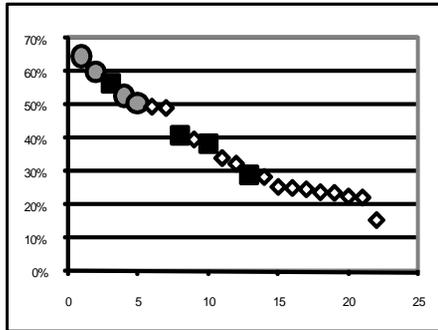


Fig.3: Pourcentage d'employés avec de responsabilités de supervision d'autres employés selon l'enquête ESS (1er tour)

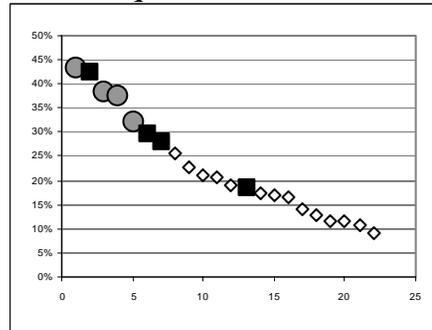


ESeC et l'Europe du sud

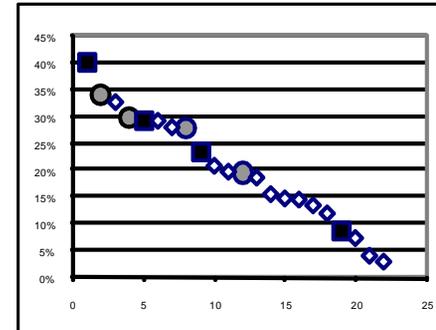
4.1 flexibilité aux horaires de travail



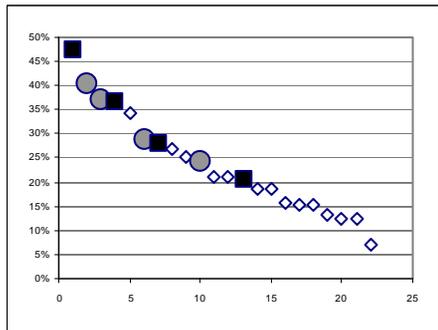
4.2 influence dans l'organisation du travail quotidien



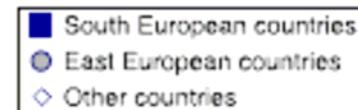
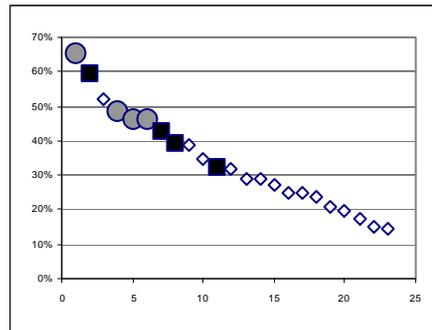
4.3 influence sur l'environnement du travail



4.4 influence sur la direction du travail



4.5 pouvoir de changer les tâches du travail

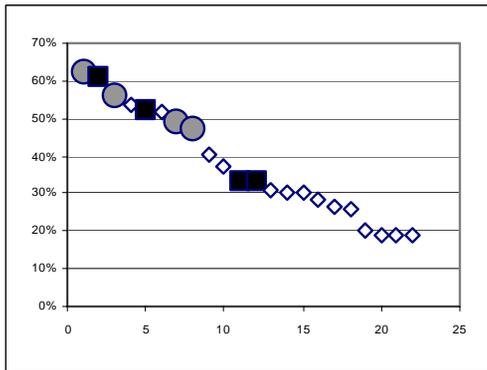


Figs. 4.1-4.5:
Pouvoir discrétionnaire des salariés dans 21 pays européens concernant leur travail quotidien

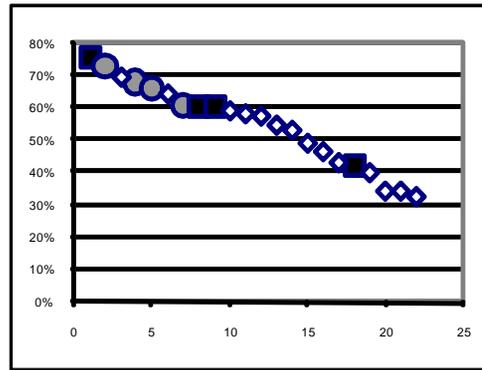
pourcentage de réponses '0', '1' et '2' sur l'ensemble des réponses (échelle 0-10, 0=absence complète de pouvoir, 10=contrôle complet)

ESeC et l'Europe du sud

5.1 Possibilité de changer d'emploi



5.2 Possibilité de monter leur propre entreprise



Figs. 5.1-5.2:
Possibilité des
saliés de
changer
d'emploi ou de
monter leur
propre entreprise
dans 21 pays
européens

pourcentage de réponses
'0', '1' et '2' sur
l'ensemble des réponses
(échelle 0-10, 0=absence
complète de pouvoir,
10=contrôle complet)

conclusion ?