

**Tableau 1: ACQUIS SOCIAL UE**

	<b>UE</b>	<b>ETATS MEMBRES</b>	<b>ANNOTATIONS</b>
<b>Dépenses sociales</b>	zéro, pour équité; très peu, pour adaptation & développement de compétences (Fond Social ; Fond de Globalisation )	Transferts redistributifs énormes + assurance sociale (environ 25 % du PNB)	La solidarité politique, sociale, financière et fiscale est typiquement basée sur l'identité nationale & l'affinité culturel ; niveau européen très improbable
<b>Règlementation du marché du travail</b>	<p><u>Réglementation ambitieuse:</u> → santé au travail &amp; sécurité des travailleurs → égalité hommes/femmes</p> <p><u>Prescriptions minimum:</u> → Prescriptions minimums pour p.e. durée du travail, travailleurs spécifiques, congé maternité et travail à temps partiel → Droits des travailleurs détachés</p>	La partie majoritaire de la réglementation du travail est <u>nationale</u> et autonome (ex. pas restreinte) au-dessus des prescriptions UE minimums et les 2 instances de la harmonisation ambitieuse; donc, la hétérogénéité entre les pays UE est grande, liens puissants et complexes avec les états de bien-être.	Notez que la harmonisation des salaires est explicitement exclue du traité; réglementer la protection de l'emploi (p e. pour les insiders) ainsi que la sécurité sociale & la protection au niveau UE est sous droit véto; les liens nombreux avec 'les états de bien-être' locaux créent un 'huis clos' puissant au niveau national; des traditions différentes et la hétérogénéité des réglementations/politiques ainsi que 'huis clos' engendre une fragmentation importante du marché du travail dans l'UE (autrement dit la réglementation UE pourrait prévenir un nivellement par le bas, elle ne soutient pas vraiment un marché intérieur du travail.
<b>Relations entre les partenaires sociaux</b>	<p><u>Dialogue social</u> → Accords sectoriels (techn.) → 6 directives sociales spécialisées</p> <p>Comités d'entreprises pour grandes entreprises UE</p>	Les relations entre les partenaires sociaux restent essentiellement nationales; les rôles des partenaires sociaux sont très variés; dans certains pays, des lois spécifiques sont substitués par des accords collectifs ; il existe des conseils socio-économiques dans environ la moitié des pays membres et peu d'entre eux ont un statut important	
<b>Libre circulation et établissement</b>	La 'libre circulation des travailleurs' (art. 39, CE) est essentiellement "résiduelle"; aucune libéralisation n'était proposée jusqu'en 2001: des suggestions COM ; série de problèmes pour travailleurs transfrontaliers et travailleurs migrants; portabilité de certains droit sociaux accumulés pour travailleurs migrants fonctionne bien maintenant ; CEJ a réduit la discrimination, mais elle a néanmoins laissé la porte grande ouverte à des restrictions nationales ; 3 des 6 élargissements ont résulté dans des blocages juridiques temporaires de la migration	Restrictions multiples et contraintes subtiles ou découragement de la migration frontalière intra-UE subsistent ; l'application nationale de la directive sur les travailleurs détachés est devenue de plus en plus restrictive  La question cardinale est le <u>contrôle</u> (la réglementation pour les nationaux) <u>du pays accueillant</u>	Mis à part des barrières juridiques et pratiques à la libre circulation des travailleurs, le contrôle du pays accueillant est l'entrave principale pour les travailleurs; dans la présence de grands écarts de salaires, ce principe a un effet très protectionniste; pour les travailleurs détaches, le contrôle du pays accueillant est inclus, sauf pour les charges sociales supposé que le pays a une législation sur le salaire minimum; si elle n'en a pas, la question est si le contrôle du pays accueillant peut être basé sur des accords collectifs, ce qui rendait le principe encore plus restrictif. (Cas CEJ Laval & Viking & Rueffert); des entreprises indépendantes ou en personne physique offrant des services temporaires pourraient contourner le contrôle du pays accueillant (mais ce n'est guère une bonne stratégie permanente pour ces travailleurs)

