

# ARITAKE-WILD

**PROJET CONJOINT DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPEENS**

**“ETUDE SUR LES RESTRUCTURATIONS DANS LES NOUVEAUX  
ETATS MEMBRES”**

## **RAPPORT DE SYNTHESE**

**Le présent rapport représente l'avis d'un expert et ne reflète pas nécessairement l'opinion des partenaires sociaux européens**



Ce projet est organisé avec le soutien financier de la Commission européenne

## Projet conjoint des partenaires sociaux européens

### “Etude sur les restructurations dans les nouveaux Etats membres”

#### Rapport de synthèse

#### TABLE DES MATIERES

<b>1. Aperçu du projet</b>	<b>3</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>3</b>
<b>3. Résumé des principaux indicateurs de l'économie et du marché du travail dans les dix pays étudiés</b>	<b>5</b>
<b>A. Données démographiques &amp; économiques comparées</b>	<b>5</b>
<b>B. Indicateurs comparés du marché du travail</b>	<b>11</b>
<b>C. La structure de l'industrie et des IED</b>	<b>16</b>
<b>4. Le contexte à modifier</b>	<b>23</b>
<b>5. “Anticiper et gérer la restructuration”</b>	<b>25</b>
<b>6. “Prévoir les effets de la restructuration en termes de marché du travail et y faire face”</b>	<b>29</b>
<b>7. Conclusions et questions</b>	<b>36</b>
<b>Liste des graphiques et tableaux</b>	<b>39</b>

## Projet conjoint des partenaires sociaux européens

### “Etude sur les restructurations dans les nouveaux Etats membres”

#### Rapport de synthèse

## 1. Aperçu du projet

Le programme de travail des partenaires sociaux européens 2003-2005 contenait l'engagement d'entreprendre une étude sur les restructurations dans ce qui était alors les dix pays candidats, à savoir Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie.

Les dix nouveaux Etats membres étudiés ont été confrontés à une série de problèmes complexes. Huit des dix pays sont de jeunes économies de marché qui ont traversé 15 années de transition économique dramatique, et souvent traumatisante. Cette adaptation se poursuit dans chaque pays à un degré plus ou moins important. Tous les pays impliqués se sont efforcés de répondre aux exigences imposées par leur accession à l'Union européenne tout en faisant face aux défis de la mondialisation, de l'évolution technologique, de la modernisation de l'organisation du travail et de la privatisation. L'objectif des partenaires sociaux européens qui ont entrepris cette étude était d'appréhender cette expérience unique d'une manière qui influencerait l'agenda européen en matière de politique sociale et les futurs travaux conjoints des partenaires sociaux.

## 2. Méthodologie

Le projet était subdivisé en trois phases;

- ◇ *Première phase* - Préparation par des experts sélectionnés de projets de dossiers nationaux, examen du dossier national approprié lors d'un séminaire organisé dans chacun des dix pays étudiés et finalisation des dossiers;
- ◇ *Deuxième phase* - Rédaction d'un rapport de synthèse basé sur les principaux thèmes apparaissant dans les dossiers nationaux finalisés (le présent rapport); et conception et gestion d'un “Rapport de synthèse” interactif qui sera présenté lors d'un séminaire organisé à Bruxelles, en juin 2006;
- ◇ *Troisième phase* - Rédaction d'un rapport final à examiner au sein du Comité de dialogue social de l'UE afin d'identifier les thèmes prioritaires pour l'UE et ses partenaires sociaux.

### *Première phase*

Les projets de dossiers nationaux ont été réalisés et les séminaires nationaux ont pris fin à la date prévue, en avril 2006. Les dossiers nationaux décrivent les principaux défis économiques auxquels chaque pays est confronté et donnent des exemples concrets de programmes de restructuration. Au total, plus de 250 représentants des partenaires

# ARITAKE-WILD

sociaux nationaux des nouveaux Etats membres ont participé directement aux séminaires nationaux. Les opinions des participants sont exposées dans les dossiers nationaux finalisés, qui peuvent être consultés sur les sites Internet des centres de ressources des employeurs et des syndicats et hébergés par l'UNICE et la CES. Les séminaires nationaux ont été organisés comme suit;

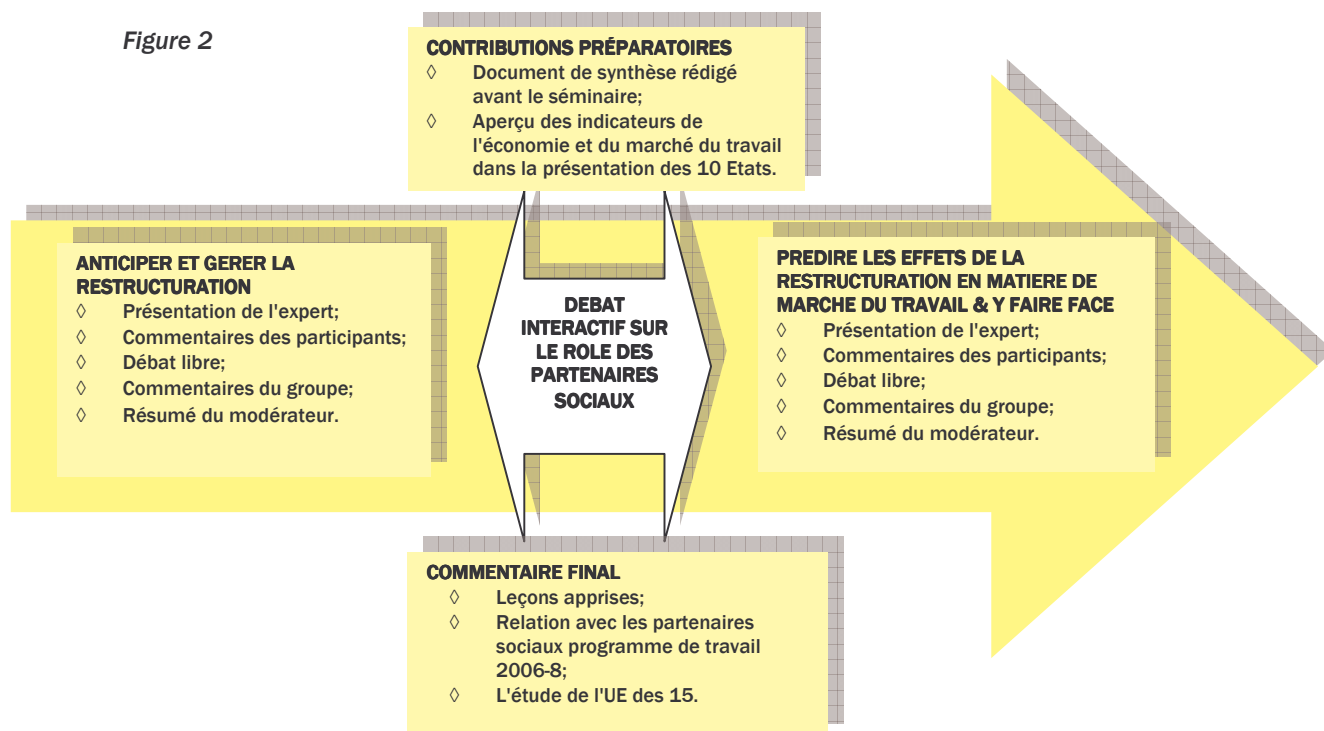
Figure 1

Malte	13 avril 2005	Pologne	16 nov. 2005
Lituanie	26 mai 2005	Slovaquie	2 fév. 2006
République tchèque	22 juin 2005	Slovénie	16 fév. 2006
Chypre	8 sept. 2005	Estonie	30 mars 2006
Hongrie	5 oct. 2005	Lettonie	27 avril 2006

## Deuxième phase

Le présent rapport est la principale contribution au "Rapport de synthèse" qui constitue la deuxième phase du projet. Il résume et articule les grands thèmes dégagés au cours des dix séminaires nationaux d'une manière visant à susciter la discussion sur le rôle des partenaires sociaux dans les restructurations dans les nouveaux Etats membres. Les opinions de plus de 200 participants invités, provenant de chacun des 25 Etats membres de l'Union européenne, seront exposées dans un rapport final au moyen de présentations des participants, des contributions des membres du groupe et d'une discussion générale (voir ci-dessous).

Figure 2



# ARITAKE-WILD

## Troisième phase

Le rapport final sera présenté au Comité de dialogue social de l'UE afin d'identifier les thèmes prioritaires pour l'Union européenne et pour les partenaires sociaux.

### 3. Résumé des principaux indicateurs de l'économie et du marché du travail dans les dix pays étudiés

La plupart des lecteurs de ce rapport ne sont pas forcément familiers avec les données de l'économie et du marché du travail de chacun des dix nouveaux Etats membres étudiés. Cette partie du document est destinée à fournir des informations générales sur les pays étudiés afin de permettre une étude éclairée des deux principaux sujets apparaissant dans les séminaires nationaux et décrits dans les sections cinq et six ci-dessous;

- ◇ *“Anticiper et gérer la restructuration”*; et
- ◇ *“Prévoir les effets de la restructuration en matière de marché du travail et y faire face”*.

Les données de l'économie et du marché du travail sont présentées dans trois sections;

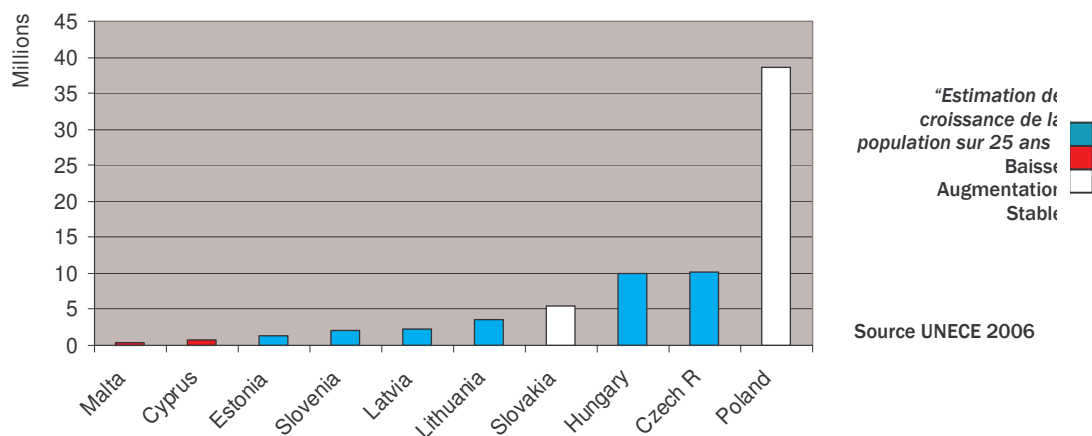
1. Données démographiques et économiques comparées;
2. Indicateurs comparés du marché du travail;
3. La structure de l'industrie et les investissements directs étrangers.

#### **Données démographiques et économiques comparées;**

##### **Population**

La taille de la population varie sensiblement entre les dix pays. A un extrême, Malte compte moins d'un demi million d'habitants. A l'autre, la Pologne en compte près de 40 millions.

Figure 3 Total population by country

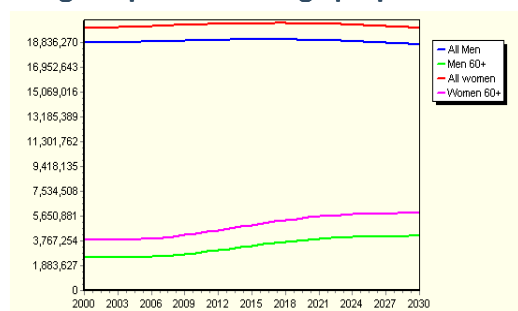


Source UNECE 2006

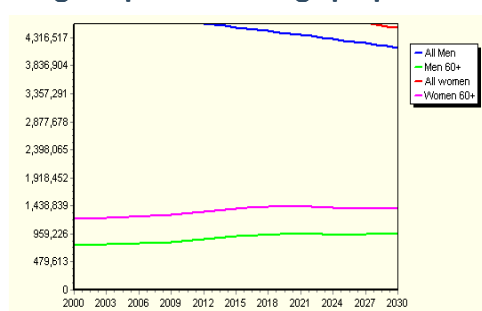
# ARITAKE-WILD

Bien que les populations de Chypre et de Malte augmentent, les estimations de croissance sur 25 ans pour l'Estonie, la Slovénie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie et la République tchèque indiquent un déclin de la population à long terme. En outre, la population de chacun des dix pays vieillit. La Pologne, Chypre & la Hongrie (ci-dessous) sont des exemples de populations vieillissantes dans le contexte d'une expansion stable, en expansion et en baisse;

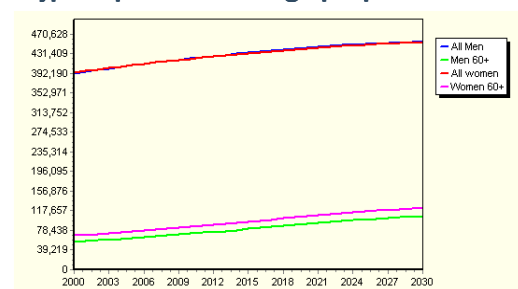
**Figure 4**  
**Pologne – prévision démographique 2000-2030**



**Figure 5**  
**Hongrie – prévision démographique 2000-2030**



**Figure 6**  
**Chypre – prévision démographique 2000-2030**



**Inverser Hongrie et Chypre**  
Source UNECE 2006

Dans le contexte de l'évolution démographique, les flux migratoires entrants et sortants sont, à des degrés divers, importants pour le marché de l'emploi des nouveaux Etats membres. Aux importantes différences de salaire et de niveau de vie dans une zone géographique réduite s'ajoute le fait que les frontières sont plus ouvertes, ce qui donne lieu à toute une série de flux migratoires. On identifie quatre grandes catégories de migration: la "fuite des cerveaux" (docteurs estoniens vers la Finlande et la Suède); la "fuite des muscles" (construction transfrontalière et travailleurs de l'industrie automobile); la "fuite des jeunes" (de la plupart des pays, souvent vers l'Irlande et le Royaume-Uni); et en sens opposé, l'"afflux en provenance de pays hors UE" (flux légaux, quasi légaux et illégaux dans les nouveaux Etats membres, souvent en provenance d'Ukraine, de Biélorussie, Russie, des Balkans et d'Asie du Sud).

Les Etats baltes sont confrontés à des problèmes d'embauche et les contraintes potentielles pesant sur la croissance économique en raison de la migration

# ARITAKE-WILD

simultanée des “muscles”, des “cerveaux” et des “jeunes” suscitent des préoccupations. A Chypre, le manque cruel de main-d'oeuvre a provoqué un débat sur le thème de l'assouplissement des contrôles de la migration entrante. Bien que la migration en provenance du plus grand des pays, à savoir la Pologne, soit élevée, ses effets sont largement compensés par la taille de la main-d'oeuvre nationale et les niveaux actuels du chômage (voir figure 21 ci-dessous).

## PIB

Comme pour la population, les différences de PIB sont prononcées, l'économie polonaise représentant en taille plus du double de celle du deuxième plus grand nouvel Etat membre, à savoir la République tchèque.

Figure 7

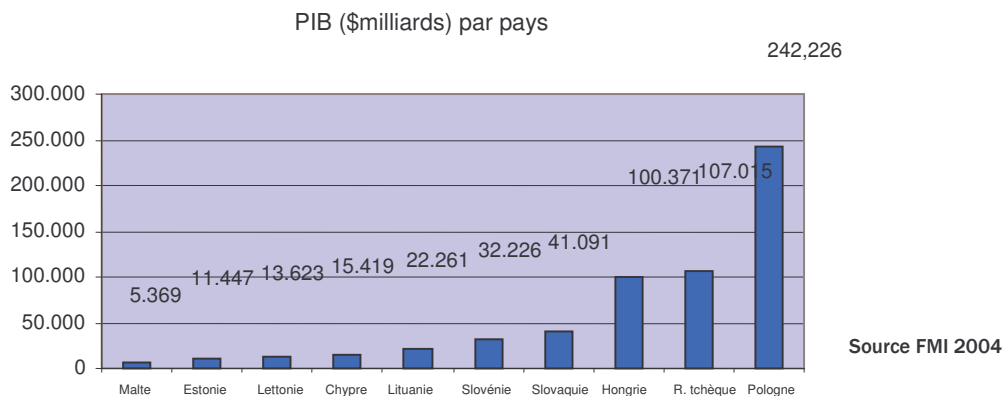
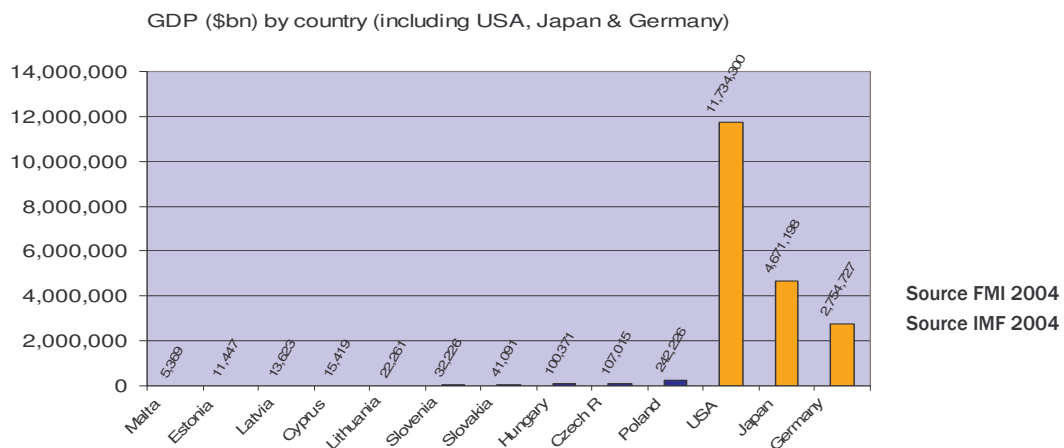


Figure 8

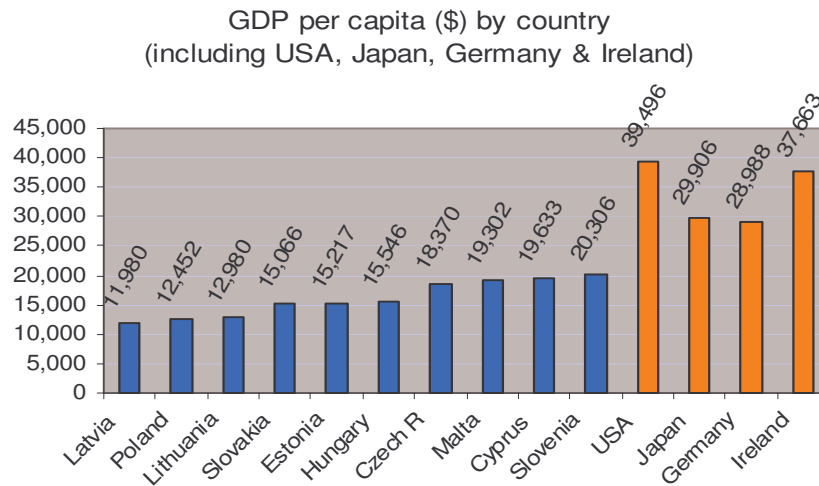


Les chiffres du PIB des nouveaux Etats membres sont uniquement mis en perspective lorsqu'ils sont comparés à des économies telles que les Etats-Unis, le Japon et l'Allemagne. Mais dans ce cas, les nouveaux Etats disparaissent quasiment sur le graphique (figure 8 ci-dessus).

# ARITAKE-WILD

Lorsqu'on considère les chiffres du PIB par habitant, les écarts se réduisent sensiblement et certains des plus petits pays tels que Chypre, Malte et la Slovénie, obtiennent de bons résultats. Le tableau suivant (figure 9) indique le PIB par habitant des nouveaux Etats membres conjointement avec celui des Etats-Unis, du Japon, de l'Allemagne et de la République d'Irlande.

Figure 9



Source FMI 2005

## Croissance économique & développement

Trois mesures dynamiques sélectionnées de la croissance et du développement sont illustrées ci-dessous; croissance du PIB; indices de développement humain du PNUD; et indices de compétitivité du FEM. Elles révèlent les énormes progrès réalisés au cours des dernières années par la plupart des nouveaux Etats membres en termes de croissance et de développement.

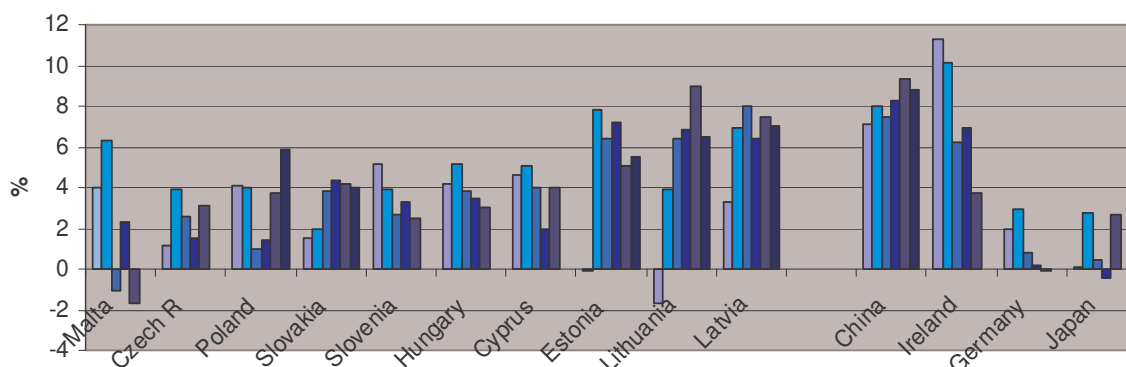
La croissance du PIB de 1999 à 2004 (figure 10 ci-dessous) est à comparer avec ce qui a été atteint par les dix nouveaux Etats membres par rapport au "phénomène de croissance" de la Chine et de la République d'Irlande, et aux résultats plus modestes de l'Allemagne et du Japon. La récente croissance du PIB dans les Etats baltes est particulièrement impressionnante.



# ARITAKE-WILD

Figure 10

GDP growth (%) by country 1999 to 2003  
(including China, Ireland, Germany & Japan)



Source IMF 2005

Les indices de développement humain du PNUD mesurent l'espérance de vie, le niveau de santé, les connaissances, et la qualité de vie dans la plupart des pays du monde. Au cours de la période de 1992 à 2003 (données indiquées dans le dernier rapport DRH de 2005), le score de l'indice de développement humain a augmenté dans chacun des pays étudiés. La position de la plupart des pays dans le classement mondial s'était améliorée, et dans les cas de la Lituanie, de la Pologne, de la Hongrie et de la Slovaquie, cette amélioration a été assez spectaculaire.

Figure 11

Classement du Rapport Développement humain du PNUD (utilisant les Indices DRH)					
+/- 1992 to 2003		Rapport de 2005 <sup>1</sup> (classement par ordre de grandeur)		Rapport de 1995 <sup>2</sup> (classement par ordre de grandeur)	
+11	Slovénie	26		Chypre	23
-6	Chypre	29		Malte	34
+7	République tchèque	31		Slovénie	37 <sup>3</sup>
+2	Malte	32		République tchèque	38
+15	Hongrie	35		Slovaquie	42 <sup>4</sup>
+15	Pologne	36		Estonie	43
+5	Estonie	38		Lettonie	48
+32	Lituanie	39		Hongrie	50
-	Slovaquie	42		Pologne	51
-	Lettonie	48		Lituanie	71

Source PNUD 1995 et 2005

En 2005, l'Estonie était passée au numéro 20 dans le classement de compétitivité du Forum économique mondial. La Banque mondiale classait l'Estonie plus haut que huit pays de "l'UE des 15".

<sup>1</sup> Données de 2003

<sup>2</sup> Données de 1992

<sup>3</sup> Données de 1995

<sup>4</sup> 1995 data

Figure 12

Indices de compétitivité de la croissance du Forum économique mondial 2005		
Pays	Rang en 2005	2004 - 2005
Finlande	1	▶
Etats-Unis	2	▶
Suède	3	▶
Danemark	4	▲
Taiwan	5	▼
Japon	12	▼
Allemagne	15	▼
Estonie	20	▶
Autriche	21	▼
Slovénie	32	▲
Chypre	34	▲
Malte	35	▼
République tchèque	38	▲
Hongrie	39	▶
Slovaquie	41	▲
Lituanie	43	▼
Lettonie	44	▶
Italie	47	▶
Pologne	51	▲

2005

Source FEM

### Maastricht et Lisbonne

*Maastricht* - Parmi les nouveaux Etats membres, seule la Pologne ne s'est pas fixée de date butoir pour le passage à l'euro. Trois Etats, l'Estonie, la Slovaquie et la Lituanie se sont fixés l'objectif de 2007 pour y adhérer, après avoir été pendant deux ans membres du ERM11 jusqu'en juin 2006. Chypre, Malte et la Lettonie se sont fixés 2008 pour objectif, la Slovaquie 2009, et les économies plus importantes de la République tchèque et de la Hongrie, 2010. Le graphique ci-dessous indique leurs résultats à la mi-2005 par rapport aux valeurs de référence des critères de convergence de Maastricht.

En ce qui concerne les trois pays prévoyant de passer à l'euro en 2007, il a été décidé le 16 mai 2006 de permettre à la Slovaquie d'adhérer à la zone euro. La demande de la Lituanie a été rejetée en raison de son taux d'inflation légèrement supérieur à la limite maximale. En raison des chiffres de son inflation l'Estonie a revu sa date butoir de 2007, et envisage à présent la date du 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour devenir membre à part entière. Les informations révèlent clairement que les économies hongroises et polonaises s'efforcent d'aboutir à la convergence.

Figure 13

Pays	Inflation (Jn04 - Jun05)	Déficit public (% du PIB)	Déficit public (% du PIB)	ERMII
Valeur réf. Maastricht	2,3	-3,0	60,0	
Chypre	2,5	-4,1	71,9	avril 2005
République tchèque	2,1	-3,0	37,4	
Estonie	4,1	+1,8	4,9	juin 2004
Hongrie	5,0	-5,4	60,4	
Lettonie	7,0	-0,7	14,3	mai 2005
X Lituanie X	2,7	-2,5	19,7	juin 2004

## ARITAKE-WILD

Malte	2,4	-5,2	75,0	mai 2005
Pologne	3,8	-6,8	47,7	
Slovaquie	4,5	-3,3	43,6	nov. 2005
✓ Slovénie ✓	3,0	-1,9	29,4	juin 2004

Source Eurostat & Fitch Ratings

**Lisbonne** - Le Forum économique mondial a adopté les objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant la société de l'information, l'innovation et la R&D, la libéralisation, les industries en réseau, les services financiers efficaces et intégrés, l'environnement de l'entreprise, l'inclusion sociale et la dette durable et a classé les économies mondiales en termes de réalisation. 24 des 25 Etats membres<sup>5</sup> de l'UE obtiennent les résultats indiqués ci-dessous par rapport à un score potentiel maximum de 10.

Figure 14

"Classement de Lisbonne" du Forum économique mondial (score max. 10)					
Finlande	5,8	Autriche	4,94	Portugal	4,25
Danemark	5,63	Belgique	4,88	Malte	4,2
Suède	5,62	Irlande	4,69	République tchèque	4,16
Royaume-Uni	5,3	Estonie	4,64	Hongrie	4,12
Pays-Bas	5,21	Spain	4,47	Lituanie	4,05
Allemagne	5,18	Italie	4,38	Grèce	4,0
Luxembourg	5,14	Slovénie	4,36	Slovaquie	3,89
France	5,03	Lettonie	4,34	Pologne	3,68

Source FEM 2005

A titre de référence, les Etats-Unis se seraient classés en 4<sup>e</sup> position dans les classements "européen" et "mondial" avec un indice de 5,55.

### B. Indicateurs comparés du marché du travail

#### Taux d'emploi

Les taux d'emploi globaux (Eurostat 2004) sont les plus élevés à Chypre (69,2%), en Slovaquie (67%) et en Slovénie (65,3%) et les moins élevés en Hongrie (56,8%), à Malte (54,1%) et en Pologne avec à peine 51,7%. Les taux d'emploi sont influencés par un certain nombre d'éléments qui ne sont pas directement liés aux performances de l'économie. Le comportement économique des femmes et l'ampleur du travail non déclaré sont de bons exemples de facteurs qui peuvent augmenter ou réduire le taux d'emploi global dans un pays. Il est à noter que le très faible taux d'emploi des femmes à Malte (figure 16 ci-dessous) explique que le chiffre national (54,1%) soit le deuxième moins élevé de l'Union européenne. On estime généralement que le taux d'emploi de la Hongrie (56,8%) est influencé par les niveaux élevés de travail non déclaré, tandis que la Pologne ne parvient malheureusement pas à combiner le taux d'emploi le plus faible de l'Union européenne (51,7%) avec le taux de chômage le plus élevé (figure 22 ci-dessous).

Les taux d'emploi de la population par sexe et par âge sont fondamentalement similaires pour chacun des PECO. Les femmes sont légèrement moins actives dans la main-d'oeuvre que les hommes de tous âges, en particulier entre les âges de 24 à 40 ans lorsqu'elles élèvent leurs enfants. Les taux d'emploi de 90% à l'âge moyen sont normaux, et le taux d'activité des hommes commence à diminuer extrêmement rapidement à l'âge de 50 ans.

<sup>5</sup> Chypre n'est pas inclus dans l'indice de Lisbonne du FEM

# ARITAKE-WILD

Le graphique polonais ci-dessous illustre la courbe typique - bien que le niveau général de participation soit faible - de la population active dans un pays PECO. Par contre, Chypre et Malte présentent des profils sensiblement différents, avec des taux de participation des femmes particulièrement, et constamment, faibles après l'âge de 24 ans. Ce phénomène est très marqué à Malte.

Figure 15

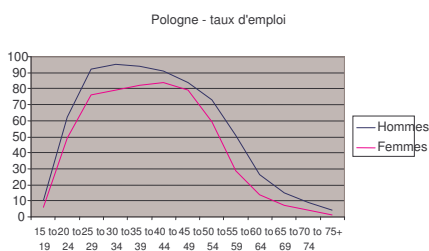


Figure 16

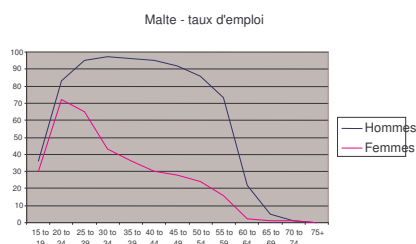
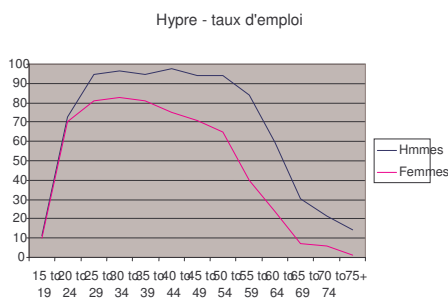


Figure 17

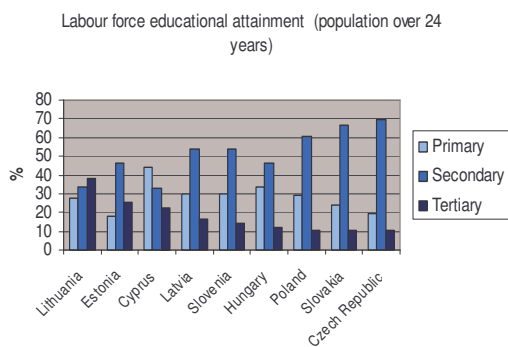


Source ILO  
(2004)

## Niveau d'instruction

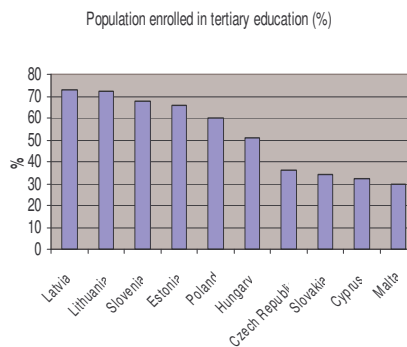
Les figures 18 et 19 ci-dessous donnent un aperçu des niveaux de formation de la main-d'oeuvre actuelle et future des pays étudiés. Le niveau de formation de la main-d'oeuvre actuelle, défini comme étant le niveau atteint par la population générale du pays au-delà de l'âge de 24 ans, varie sensiblement d'un pays à l'autre. Plus de 20% des Lituaniens, Estoniens et Chypriotes ont une formation de niveau tertiaire. En Pologne, Slovaquie et République tchèque seuls 10% environ de la population atteignent le même niveau.

Figure 18



UNECE de Eurostat 2003

Figure 19



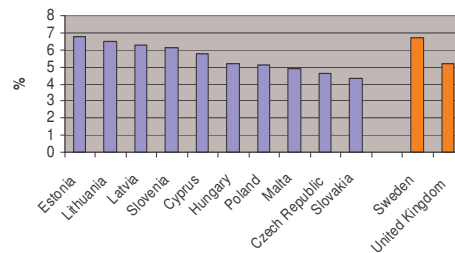
UNESCO 2003

# ARITAKE-WILD

L'examen de la future main-d'oeuvre révèle que le pourcentage de la population poursuivant un enseignement tertiaire en Lettonie, Lituanie, Slovénie, Estonie et Pologne est supérieur à 60%. En République tchèque, à Malte et à Chypre, le nombre d'étudiants n'atteint que la moitié de ce nombre. La figure 20, qui représente la proportion du PIB consacrée à la formation, fait apparaître les investissements actuels. Les Etats baltes et la Slovénie n'ont rien à envier aux niveaux de dépense suédois. Chypre, la Hongrie, la Pologne et Malte soutiennent globalement la comparaison avec les niveaux du Royaume-Uni; c'est en République tchèque et en Slovaquie que les investissements dans la formation sont les plus faibles.

Figure 20

% of GDP spent on education



UNECE from UNESCO (data between 1998 & 2000)

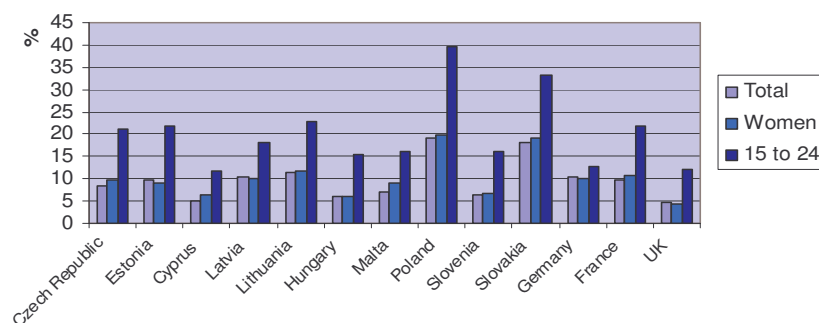
## Chômage

Les taux d'emploi varient sensiblement d'un pays à l'autre (figure 21 ci-dessous). A Chypre, Malte et en Hongrie, le taux général de chômage est faible. Dans les autres nouveaux Etats membres, le chômage atteint généralement les taux en vigueur en Allemagne et en France ou y sont inférieurs, à l'exception notable de la Slovaquie et de la Pologne où le taux général excède 15%. Dans la plupart des pays étudiés, la structure du chômage est caractérisée par de fortes différences régionales.

Dans tous les pays, il existe une légère différence dans le taux de chômage entre les hommes et les femmes mais le phénomène du chômage des jeunes existe dans tous les nouveaux Etats membres. Le taux de chômage chez les moins de 24 ans est généralement deux fois supérieur à celui de la population générale. Il ressort des séminaires nationaux que les données relatives au chômage des jeunes sur les marchés de l'emploi plus exigus des Etats baltes pourraient en grande partie être influencés par les niveaux élevés de migration des jeunes qui restent officiellement "sans emploi" au domicile.

Figure 21

Unemployment (%) 2004

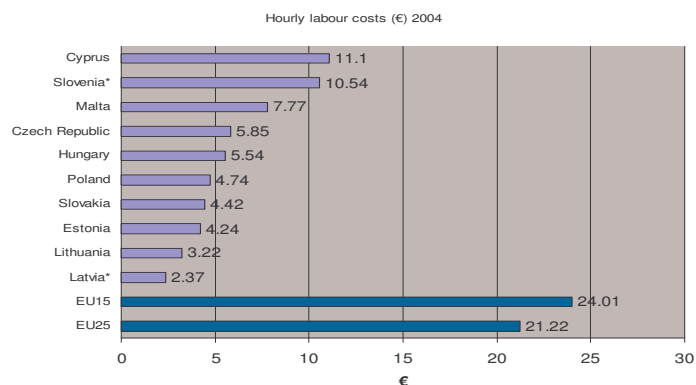


Source FinFacts

## Coûts de la main-d'oeuvre

Selon les standards occidentaux, les taux de traitement horaires en Europe centrale et orientale sont peu élevés. Les salaires horaires en Lettonie atteignent moins d'un dixième de la moyenne de "l'UE des 15". A Chypre et en Slovénie, les salaires sont sensiblement plus élevés que dans les autres Etats membres mais ils restent deux fois inférieurs à la moyenne de "l'UE des 15".

Figure 22



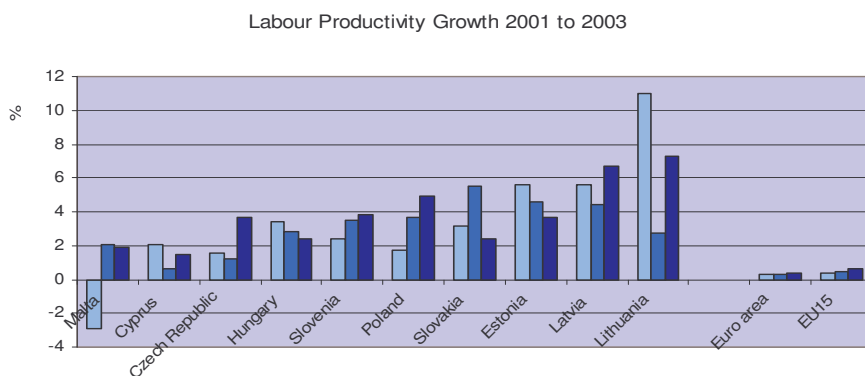
Source Eurostat

\*données 2003

## Productivité

Le graphique ci-dessous indique les taux de croissance de la productivité dans les nouveaux Etats membres entre les années 2001 et 2003. C'est dans les Etats baltes que l'on enregistre la croissance la plus rapide et à Malte et à Chypre que les taux sont les plus faibles. Dans tous les cas cependant, la croissance de la productivité dépasse ces chiffres au cours de même période, tant dans la zone euro que dans "l'UE des 15". Pour un tableau plus complet de la compétitivité de la main-d'oeuvre, les données relatives à la productivité de la figure 23 ci-dessous doivent être combinées avec les données ci-dessus concernant les salaires (figure 22).

Figure 23



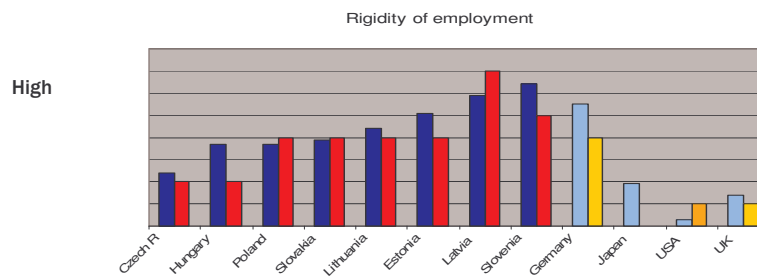
Source base de données AMECO

## Droit du travail

Dans le cadre de l'examen de chacun des dossiers nationaux, la différence de "rigidité", réelle ou imaginaire entre les pratiques de travail et le "poids" du code du travail présente un intérêt particulier. On estimait généralement lors des réunions que les rigidités du marché de l'emploi étaient élevées dans des pays tels que la Slovénie et faibles dans d'autres tels que l'Estonie. La Banque mondiale a récemment entrepris une étude internationale concernant "l'activité commerciale" dans la plupart des économies du monde, et une partie de leur indice concerne ce qu'elle appelle la "rigidité de l'emploi". L'indice de rigidité de la Banque mondiale est basé sur les "difficultés d'embauche de nouveaux travailleurs", les "restrictions à l'expansion ou la contraction des heures de travail" et la "difficulté et les coûts liés au licenciement de travailleurs excédentaires".

Dans le tableau ci-dessous, la colonne de gauche représente l'indice composite de rigidité composé, et la colonne de droite indique les indices de "difficulté et de coûts liés au licenciement de travailleurs excédentaires". Les scores des nouveaux Etats membres sont comparés à ceux de l'Allemagne, du Japon, des USA et du Royaume-Uni.

Figure 24



Source base de données "Doing Business" de la Banque mondiale

Il convient de noter que l'analyse de la Banque mondiale a essentiellement trait au code du travail publié plutôt qu'au degré d'application effective du code. Le degré avec lequel les rigidités sont "réellement appliquées" ou "existent techniquement mais ne sont pas strictement appliquées" influence l'utilisation extensive des contrats temporaires et à court terme en Slovénie pour la première raison et de la grande ampleur relative de la main-d'oeuvre non déclarée en Lettonie pour la seconde.

## Les partenaires sociaux et les négociations collectives

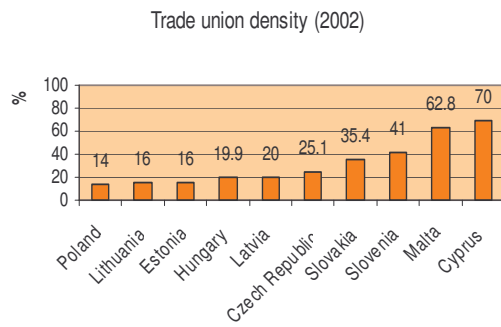
C'est à Chypre que l'affiliation syndicale est la plus élevée. Le taux d'affiliation s'élève à 70%, ce qui est proche des niveaux "nordiques". A l'autre extrême, le taux est inférieur à 20% en Pologne, Lituanie, Estonie, Hongrie et Lettonie. Ces niveaux d'affiliation sont généralement illustrés par la couverture des négociations collectives (figure 26). La caractéristique la plus intéressante des négociations collectives dans les nouveaux Etats membres est qu'elles se déroulent principalement au niveau de l'entreprise (ce qui n'est pas le cas en Slovénie et Slovaquie). L'accent mis par "l'UE des 15" sur les négociations sectorielles n'est pas une caractéristique actuelle des systèmes de relations industrielles des nouveaux Etats membres. Dans certains pays (Slovaquie et Hongrie), le dialogue social sectoriel gagne en importance et en Estonie, Hongrie et Lituanie, le salaire national minimum est déterminé dans le cadre d'un dialogue tripartite au plan national.

En ce qui concerne le taux d'affiliation, la couverture des négociations collectives est extrêmement élevée en Slovénie. Ce chiffre exceptionnel de 100% est dû à la récente

# ARITAKE-WILD

abolition des lois exigeant l'affiliation obligatoire de certaines organisations d'employeurs, et au système de négociation nationale. En Pologne, les taux d'affiliation d'environ 15% se traduisent par une couverture de négociations collectives de 40%. Comme dans "l'UE des 15", la traduction directe du taux d'affiliation en couverture de négociations collectives est sensiblement influencée par les approches nationales à l'égard de l'extension des conventions collectives.

Figure 25



Source EIRO

Figure 26

COLLECTIVE BARGAINING – NATURE & COVERAGE		
	Dominant bargaining form	Estimated coverage
Slovenia	National	100%
Cyprus	Company	70%
Malta	Company	50%
Slovakia	Sector	48%
Poland	Company	40%
Hungary	Company	31%
Czech Republic	Company	30%
Latvia	Company	20%
Estonia	Company	20%
Lithuania	Company	15%

Source ILO

Jusqu'au début des années 1990, les organisations d'employeurs n'existaient pas dans leur forme actuelle dans sept des pays étudiés. Contrairement au cas des syndicats, il n'existe pas de source fiable de données relatives aux niveaux d'affiliation des organisations d'employeurs. On sait que c'est en Slovénie que le taux d'affiliation est le plus élevé (jusqu'il y a peu, l'affiliation aux "chambres" était obligatoire), et généralement élevé à Malte et à Chypre. Les niveaux sont généralement peu élevés ailleurs et, dans certains cas (Hongrie et Slovaquie), de multiples organisations représentent des populations similaires.

## C. La structure de l'industrie et les investissements directs étrangers;

### Structure de l'Industrie

La série suivante de "camées de l'économie" indique pour chacun des dix pays étudiés, la composition du PIB entre agriculture, industrie et services; la répartition de l'emploi dans les mêmes catégories et un classement des cinq principales exportations et importations en provenance de chaque pays.

Les données révèlent de grandes variations dans la nature des dix économies. Chypre et Malte sont dominés par le secteur des services (plus de 70% du PIB), avec le tourisme et le secteur bancaire qui jouent un rôle particulièrement important. L'économie de la République tchèque présente la plus forte concentration de PIB et d'emploi dans le secteur industriel (40%) et la Pologne a de loin la plus grande population agricole avec 19% de la main-d'oeuvre occupée dans l'agriculture.

Les données relatives aux produits commercialisés révèlent l'importance de l'industrie automobile pour les économies slovène, slovaque, polonaise et tchèque. Les exportations de haute technologie sont prédominantes en Estonie, Hongrie et à Malte, et l'influence persistante des produits en bois et à base de bois sur les Etats baltes est claire. Pour ce qui



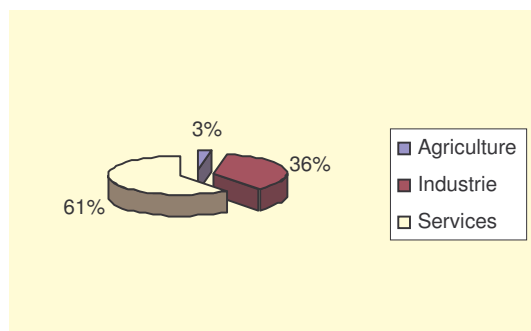
# ARITAKE-WILD

est de l'importation, les apports en énergie et en matières concernant les principaux produits de l'économie sont dominants. Le rôle important joué par la Lituanie en tant qu'état de transit du pétrole et des produits pétroliers est clair. La forte dépendance économique à l'égard de secteurs particuliers et spécifiques (la Slovaquie et l'industrie automobile; la Slovénie et l'industrie automobile et les appareils électroménagers; Chypre et le tourisme) accroît la vulnérabilité de ces économies nationales à l'égard des "chocs subis par des secteurs individuels".

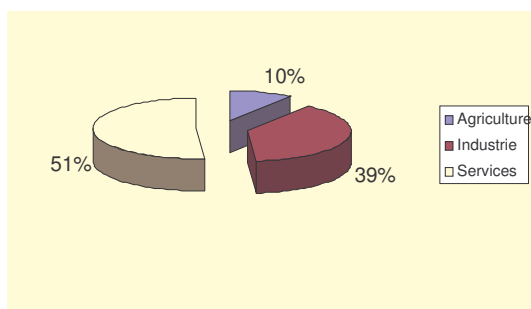
Figure 27

## SLOVÉNIE

PIB par secteur économique majeur



Emploi par secteur économique majeur

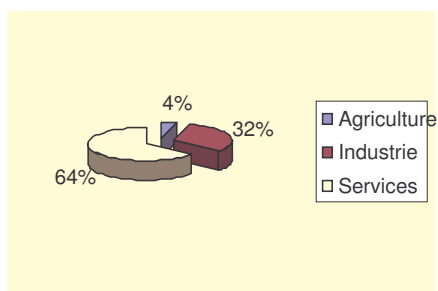


Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Automobiles	8.6	Essence/pétrole	6,4
Meubles	6.7	Automobiles	4,8
Appareils électroménagers	5.7	Pièces automobiles	3,9
Médicaments	4.3	Equipem. Télécom.	2,0
Papier & carton	3.2	Aluminium	2,0

Figure 28

## SLOVAQUIE

PIB par secteur économique majeur



Emploi par secteur économique majeur

Pièces automobiles	3.6	Automobiles	2,7
Equip. électrique	2.7	Médicaments	2,4
Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Automobiles	16.3	Essence/pétrole	7,9
Essence/pétrole	6.5	Gaz naturel	6,9
Produits laminés en fer/acier	5.4	Pièces automobiles	6,8

# ARITAKE-WILD

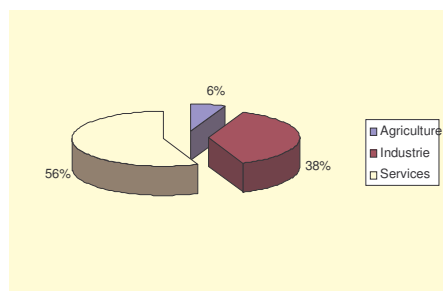
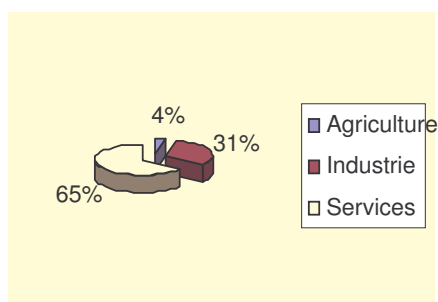


Figure 29  
**POLOGNE**

## PIB par secteur économique majeur



## Emploi par secteur économique majeur

Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Meubles	6.9	Essence/pétrole	7.1
Automobiles	4.6	Automobiles	3.5
Moteurs	4.0	Equip. télécom.	3.4
Navires/bateaux	3.3	Pièces automobiles	3.1
Pièces automobiles	2.5	Médicaments	2.8

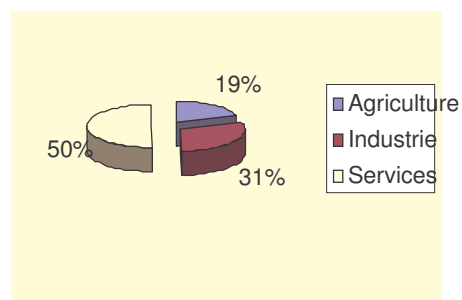
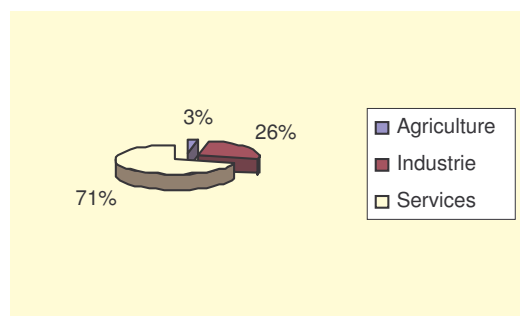


Figure 30  
**MALTE**

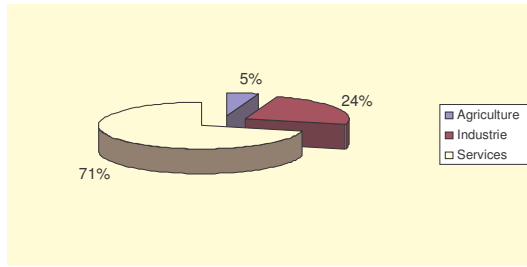
## PIB par secteur économique majeur



## Emploi par secteur économique majeur

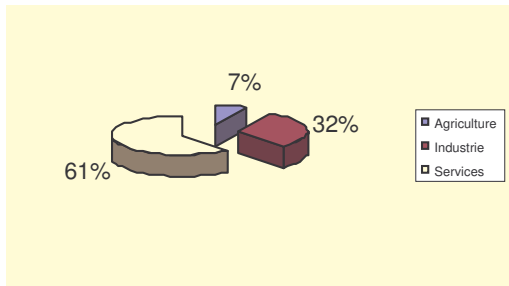
Vêtements	5,4	Essence/pétrole	7,0
Equip. circ. électrique	2,8	Automobiles	3,0
Jouets & jeux	2,3	Equip. mesure/contrôle	2,4
Produits en caoutchouc	2,3	Machines à travailler les métaux	1,7
Exportations		Importations	
Soupapes/transistors	68,1	Soupapes/transistors	38,5

# ARITAKE-WILD

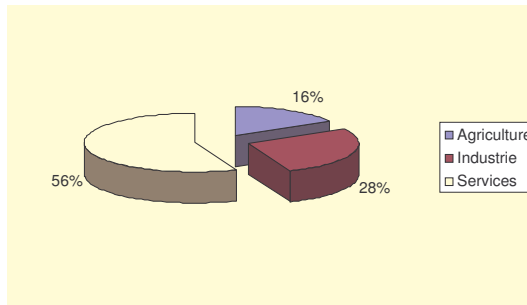


**Figure 31**  
**LITUANIE**

## GDP par secteur économique majeur



## Employment par secteur économique majeur

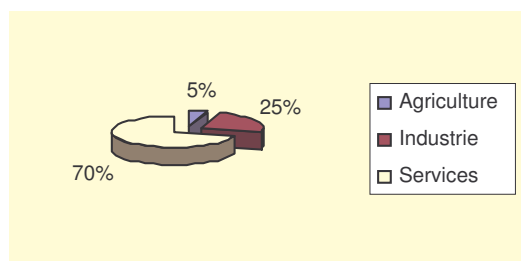


Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Essence/pétrole	17,5	Essence/pétrole	16,7
Vêtements	5,4	Cars	4,0
Engrais	5,1	Gaz naturel	3,4
Meubles	3,5	Médicaments	3,1
Soupapes/transistors	3,3	Transactions spéciales	2,7

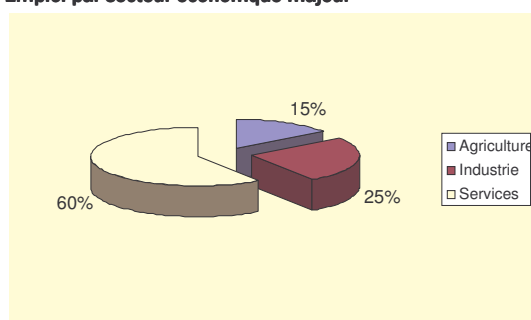
# ARITAKE-WILD

**Figure 32**  
**LETTONIE**

**PIB par secteur économique majeur**



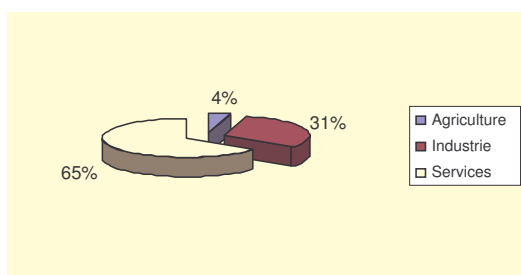
**Emploi par secteur économique majeur**



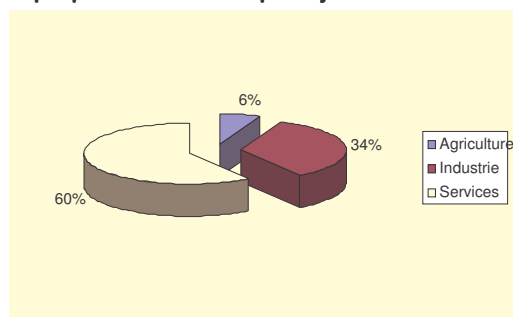
Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Bois (travaillé simplement)	21,8	Essence/pétrole	7,0
Bois (brut)	6,3	Médicaments	3,8
Barres en fer/acier	6,3	Automobiles	3,2
Meubles	4,5	Gaz naturel	3,0
Placage/contreplaqué	4,4	Equip. Télécom.	2,6

**Figure 33**  
**HONGRIE**

**PIB par secteur économique majeur**



**Emploi par secteur économique majeur**

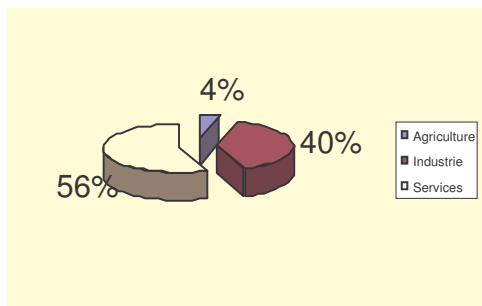


Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Moteurs	9,2	Equip. bureau	5,6
Equip. informatique	8,4	Soupapes/transistors	5,2
Equip. bureau	5,4	Equip. télécom.	5,1
Equip. télécom.	5,1	Transactions spéciales	4,3
Automobiles	5,1	Equip. circ. électr.	4,1

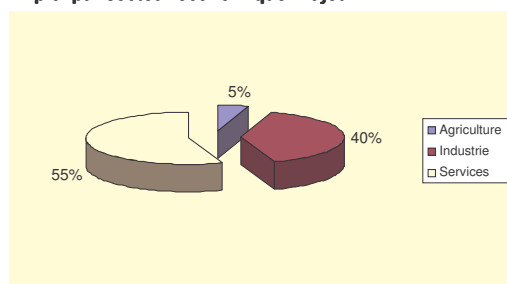
# ARITAKE-WILD

**Figure 34**  
**RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

**PIB par secteur économique majeur**



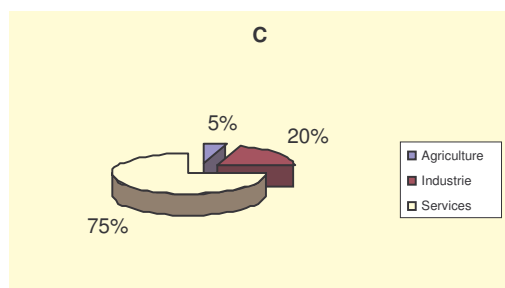
**Emploi par secteur économique majeur**



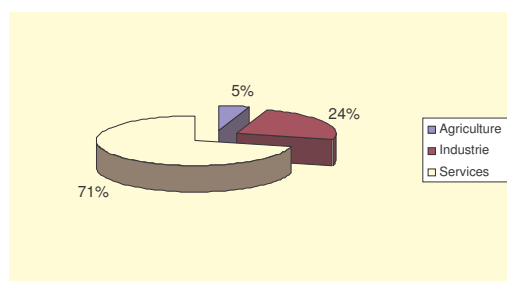
Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Automobiles	8,5	Essence/pétrole	3,5
Pièces automobiles	5,6	Pièces automobiles	3,5
Equip. électr.	4,3	Equip. télécom.	3,3
Métal de base (fabriqué)	3,5	Gaz naturel	3,1
Equip. circuit électr.	2,7	Equip. circuit électr.	2,9

**Figure 35**  
**CHYPRE**

**PIB par secteur économique majeur**



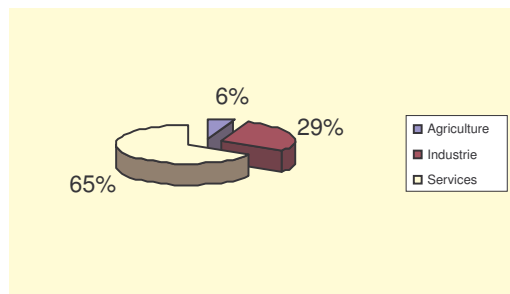
**Emploi par secteur économique majeur**



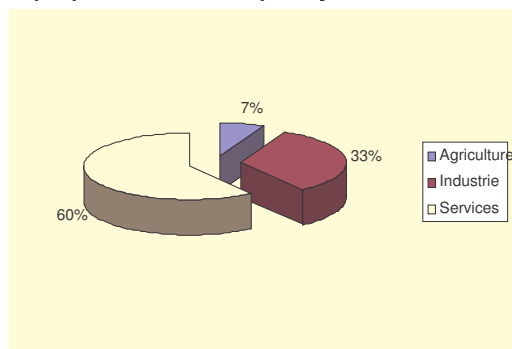
Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Médicaments	12,9	Tabac (manuf.)	8,8
Légumes	7,1	Essence/pétrole	6,2
Tabac (manuf.)	6,8	Pétrole brut	6,1
Essence/pétrole	6,3	Automobiles	6,1
Fruits	6,0	Véhicules utilitaires	3,4

Figure 36  
ESTONIE

### PIB par secteur économique majeur



### Emploi par secteur économique majeur



Principaux produits du commerce extérieur (% du total) 2000			
Exportations		Importations	
Equip. télécom.	24,4	Equip. télécom.	7,3
Bois (travaillé simplement)	4,2	Equip. électr.	6,6
Meubles	3,8	Essence/pétrole	5,9
Bois (brut)	3,5	Equip. cir. Electr.	4,8
Essence/pétrole	3,2	Automobiles	4,1

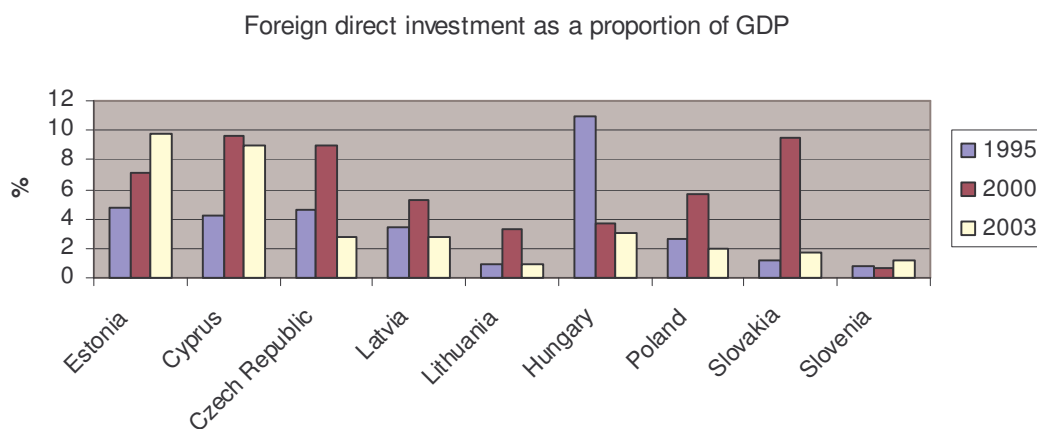
### Investissements étrangers directs

Les investissements étrangers directs (IED) ont joué un rôle dans la transition et l'évolution des économies d'Europe centrale et orientale. Des ressortissants étrangers ont pris part à l'acquisition directe d'entreprises privatisées, à l'achat de "deuxième phase" d'anciennes entreprises étatiques et aux investissements dans les "nouvelles installations". Cette section vise à donner une idée du volume d'IED entrant dans les nouveaux Etats membres et à indiquer de quelles nations ils proviennent. Le type d'IED attirés par les pays et les raisons pour lesquelles les investissements sont réalisés constituent des facteurs importants pour juger de la durabilité des investissements et de l'effet de contagion sur le développement économique. On affirme qu'en Slovaquie les IED sont basés sur le savoir-faire et la qualité de la main-d'oeuvre. La Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Hongrie ont attiré des investissements à forte intensité de main-d'oeuvre qualifiée comme l'industrie automobile. A mesure que l'UE s'élargit vers l'Est, on se demande où les investissements dans des "installations existantes", attirés à l'origine par les exonérations fiscales temporaires, peuvent être durables à long terme.

C'est dans la plus grande économie des dix, à savoir la Pologne, que le volume absolu d'IED est le plus élevé. Les "trois grands", à savoir la Pologne, la Hongrie et la République tchèque, ont absorbé la grande majorité des IED effectués dans les pays étudiés. Pour comprendre l'impact réel des IED sur les économies, il faut cependant tenir compte d'indicateurs tels que les IED par habitant ou les IED en proportion du PIB. La figure 27 ci-dessous indique les IED réalisés au cours des années 1995, 2000 et 2003 en proportion du PIB.

La Slovénie est le seul des dix pays qui est exportateur net d'IED. Au début des années 1990, la Hongrie était la première destination des IED mais par la suite sa cote a diminué. Par contre, l'image de "tigre balte" de l'Estonie a été récompensée par des volumes croissants d'investissements directs. De manière encourageante, la nature des IED évolue de plus en plus vers des secteurs à valeur ajoutée.

Figure 37



Source Globalis

Les IED entrant dans les nouveaux Etats membres en provenance de "l'UE des 15" ont essentiellement été destinés à la Pologne (37%), à la République tchèque (24%) et à la Hongrie (22%). Le principal investisseur est l'Allemagne, qui effectue près du quart des IED dans les nouveaux Etats membres. Avec 11%, la France est le principal investisseur en Pologne, suivie par l'Autriche (10%) et les Pays-Bas (9%). Les principaux investisseurs européens dans les pays baltes sont la Finlande, la Suède et le Danemark.

Figure 38

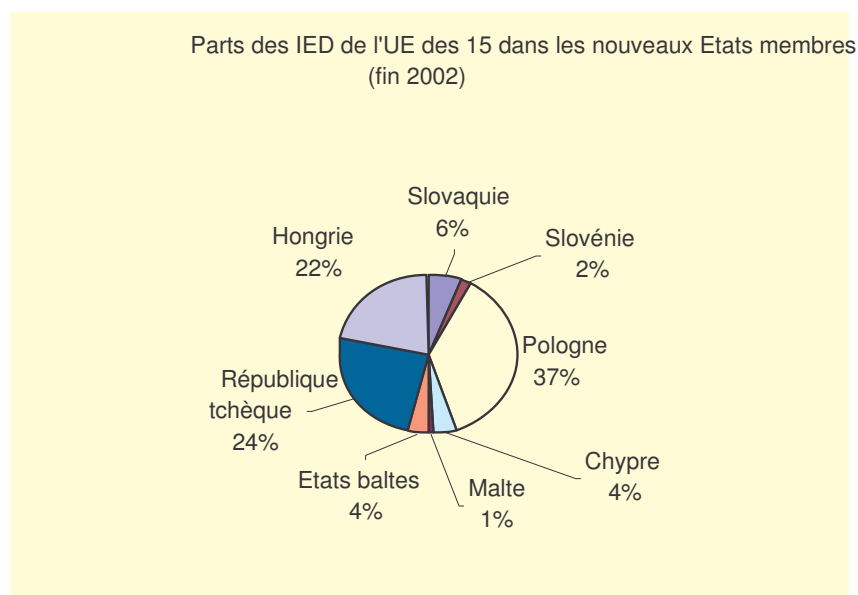
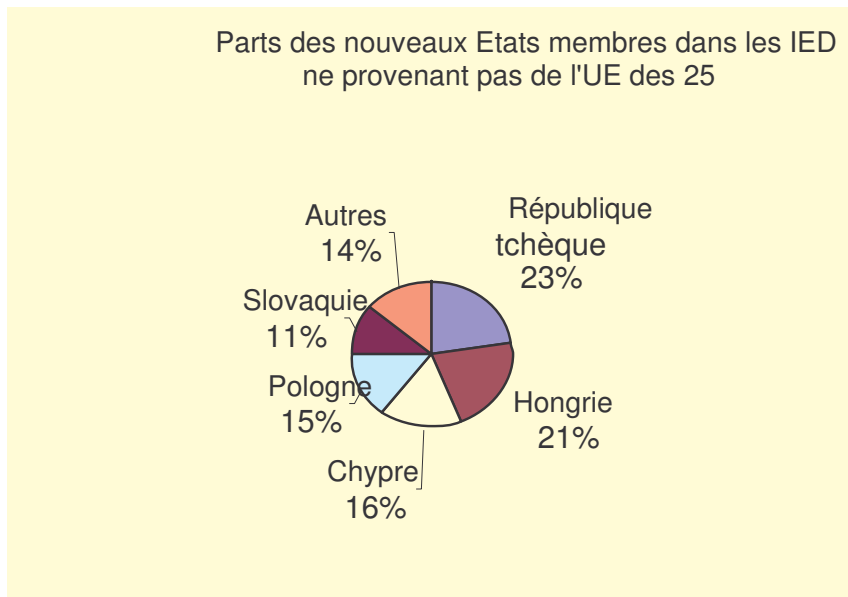


Figure 39



Les IED entrant dans les nouveaux Etats membres en provenance de pays n'appartenant pas à l'UE des 25 présentent une autre physionomie. Chypre et la Slovaquie absorbent la plus grande part des IED "provenant de pays n'appartenant pas à l'UE" au détriment, très relatif, de la Pologne. Les investissements proportionnellement très importants réalisés dans les Etats baltes par des "pays n'appartenant pas à l'UE" sont cachés dans "l'autre" catégorie.

#### 4. Le contexte du changement

Avant d'entreprendre une analyse plus détaillée des questions soulevées dans les dossiers nationaux et examinées lors des séminaires, il convient d'attirer l'attention sur trois points préliminaires, à savoir;

- ◇ Le cas particulier des pays d'Europe centrale et orientale;
- ◇ L'absence d'informations sur la "restructuration silencieuse";
- ◇ Le danger du négativisme.

##### *Le cas particulier des pays d'Europe centrale et orientale*

Lorsqu'on examine la restructuration dans les dix pays étudiés, il est important de garder à l'esprit la différence entre les PECO et "l'UE des 15" ou d'autres comparateurs modernes de l'économie de marché. Il est vrai que nombre des déterminants du changement observé au cours des 30 dernières années dans "l'UE des 15" sont les mêmes que ceux rencontrés par les dix pays couverts par ce projet. La privatisation, la sous-traitance, la délocalisation, l'évolution technologique, la concurrence internationale accrue, l'empreinte internationale croissante des entreprises multinationales et l'influence grandissante de marques mondiales affectent la plupart des économies du monde.



## ARITAKE-WILD

Cependant, les différences fondamentales entre le groupe étudié et d'autres pays d'Europe occidentale sont énormes. La principale est le point de départ, à savoir "l'économie de non marché", d'où sont partis les dix pays au début des années 1990. Dans chacun des PECO, la privatisation a été menée à des rythmes différents et l'ampleur de la privatisation est très variable. Néanmoins, l'importance des changements qu'a connus chaque pays est impressionnante. Les autres aspects de ce point de départ unique sont l'ampleur et le rythme de la vaste restructuration économique qui a été opérée au début des années 90, la capacité et l'état de préparation des gouvernements à infliger à leur population les conséquences souvent brutales de changements à court terme, et l'absence d'institutions sociales et légales bien établies chargées de réguler et d'influencer le processus de changement, incluant souvent l'absence d'organisations de partenaires sociaux efficaces. Les expériences de Chypre et de Malte sont très différentes de celles des huit pays d'Europe centrale et orientale étudiés. Les problèmes de Chypre et de Malte sont davantage liés à leur situation de micro-économies nécessitant une modernisation importante et la petite taille de ces pays ne leur permet pas d'influencer les tendances économiques mondiales auxquelles ils sont confrontés.

Les dix pays ont dû faire face, en un laps de temps relativement court, à l'impact de la mise en oeuvre de l'*acquis communautaire* que "l'UE des 15" avait mis des années à édifier et à mettre en place, et garantir les disciplines et les contrôles économiques liés à la préparation à l'entrée obligatoire dans la zone euro. Dans un rapport qui traite essentiellement de questions sociales, il convient de rappeler que l'*acquis* touche tous les aspects de l'activité économique, depuis la publicité, le conditionnement et l'étiquetage jusqu'aux directives traitant de la libéralisation de l'énergie et des transports.

Dans ce contexte, il serait surprenant d'aboutir à la conclusion que les partenaires sociaux des dix pays ont excellé soit à anticiper et à gérer la restructuration au plan de l'entreprise, soit à prédire et à faire face aux effets régionaux, sociaux et macroéconomiques du changement sur le marché de l'emploi ... qui constituent les sujets des sections cinq et six ci-dessous.

### *L'absence d'information sur la "restructuration silencieuse"*

Avant de passer aux questions spécifiques de l'anticipation et de la gestion du changement aux niveaux local, sectoriel, régional ou global, il est important de noter les limites que présentent les résultats du projet. En identifiant l'ampleur de la restructuration, les dossiers nationaux se fondent exclusivement sur les licenciements collectifs en tant qu'indicateurs de restructuration. Chacune des études de cas considérées dans les dossiers traite de la mise à pied d'une partie importante de la main-d'oeuvre dans une ou plusieurs entreprises importantes. Même dans le cadre de cette étroite définition, le terme de "restructuration" est perçu de manières différentes dans les divers pays étudiés. La restructuration était souvent définie comme un synonyme de faillite. Pour les partenaires sociaux estoniens et chypriotes, la restructuration dans le sens étroit dans lequel elle est interprétée ne suscite guère d'attention.

Et dans une certaine mesure, cela est compréhensible. Les grandes restructurations de cette nature sont relativement faciles à identifier. Elles attirent l'attention des médias, les partenaires sociaux s'en souviennent facilement et elles sont enregistrées dans les statistiques officielles étant donné que les entreprises doivent généralement "annoncer" un grand nombre de licenciements dans un laps de temps limité et spécifié. Le rapport ne traite pas de la "restructuration silencieuse".

## ARITAKE-WILD

La “restructuration silencieuse” constitue un phénomène important dans les pays étudiés et elle revêt plusieurs formes;

- i) Elle a lieu dans de petites et moyennes entreprises. Les petites entreprises peuvent réduire leur main-d'oeuvre dans des proportions énormes, ou même totalement, sans attirer l'attention. Ce problème touche chacun des pays étudiés en raison de la taille de la population active employée dans les petites et moyennes entreprises. Un bon exemple de restructuration silencieuse dans les pays étudiés est la “révolution du détail”. Les grands acteurs internationaux du détail pénètrent le marché en utilisant le concept de l'hypermarché et modifient les méthodes d'achat en écartant les petites entreprises ce qui entraîne des pertes d'emploi. Le vaste débat soulevé aujourd'hui par cette question dans les PECO reflète celui qui a lieu pendant un certain nombre d'années dans l'UE des 15.
- ii) Là où il existe un vaste secteur informel, ou une économie grise, il est impossible de suivre l'évolution d'une main-d'oeuvre qui, par nature, “n'existe pas”. Le problème du travail non déclaré est apparu dans une mesure plus ou moins importante dans chacun des pays étudiés mais en particulier en Pologne, Hongrie et Lettonie où la taille du secteur informel a, dit-on, des effets importants et pervers sur le marché de l'emploi;
- iii) Certaines industries sont extrêmement saisonnières par nature et la majorité des employés sont donc engagés dans le cadre de contrats saisonniers et à court terme. On fait face aux changements qui interviennent saison après saison en engageant plus ou moins de main-d'oeuvre plutôt qu'en procédant à des licenciements dans le sens conventionnel du terme. La domination de l'économie chypriote par le tourisme, par exemple, ne permet pas de déceler facilement une restructuration économique, même importante;
- iv) Les exemples les plus positifs de gestion du changement sont ceux où une restructuration à grande échelle est opérée au sein d'une main-d'oeuvre existante à mesure que les marchés ou les technologies évoluent. Bien que de nombreux employés soient touchés par les changements apportés au travail qu'ils effectuent, l'absence de licenciements rend ce type de restructuration difficile à déceler.

### *Le danger du négativisme*

Dans une étude de ce type, le risque est de se concentrer sur les problèmes et de ne pas tenir compte des réalisations. Il faut reconnaître que ce qui a été réalisé dans la plupart des pays étudiés depuis 1990 est tout-à-fait remarquable. Des démocraties ont été mises en place, des économies ont été transformées. La vie de beaucoup de gens, et les perspectives d'avenir de nombre d'entre eux, se sont améliorées. La croissance économique en Europe centrale et orientale atteint des niveaux qu'envient la plupart des membres de “l'UE des 15” et les investissements en provenance de pays européens et extra-européens se déplacent de l'Est vers l'Europe centrale et les Etats baltes. Par de nombreuses mesures, certains nouveaux Etats membres ont dépassé les performances des membres initiaux de “l'UE des 15”.

Des commentateurs plus optimistes avanceront que les questions soulevées dans les sections cinq et six ci-dessous sont des problèmes inévitables liés à la croissance rapide et au changement associés à la restructuration économique globale, et que la croissance

## ARITAKE-WILD

continue, les politiques de marché de l'emploi plus actives et le dialogue social apporteront leurs propres solutions aux principaux problèmes. Les moins optimistes considéreront les questions énumérées ci-dessous comme des freins potentiels au développement futur et verront les niveaux actuels de croissance comme une vague éphémère qui continuera vers l'est, en Roumanie et Bulgarie, essentiellement au détriment de la Pologne, de la République tchèque, de la Hongrie et de la Slovaquie. La vérité se situe probablement entre les deux.

### 5. “Anticiper et gérer la restructuration”

A l'exception de la description des processus de privatisation, les informations figurant dans cette section du rapport proviennent davantage des discussions menées dans le cadre des séminaires nationaux que du contenu des dossiers publiés. Lors de chacun des séminaires nationaux, les questions d'anticipation du changement et de gestion des projets de restructuration ont été amplement examinées. La plupart des partenaires sociaux ont eu du mal, à tous les niveaux, à examiner de manière constructive - soit entre eux, soit avec le gouvernement - les changements importants qui sont inévitables à relativement court terme. Aux plans national et sectoriel, la discussion est limitée, et les mesures pratiques sont rares. Lorsque les questions de restructuration voient le jour au niveau de l'entreprise, les discussions sont généralement limitées dans la durée et cantonnées aux aspects financiers liés à l'indemnisation pour les pertes d'emploi.

Un certain nombre d'aspects et de raisons conjoints expliquant l'incapacité des partenaires sociaux à être plus proactifs sont apparus;

- i) Le mode et l'ampleur de la privatisation;
- ii) L'information et la consultation tardive des travailleurs et de leurs représentants et la rapidité ultérieure avec laquelle la restructuration a été mise en oeuvre;
- iii) Les différents critères de comportement national des entreprises internationales;
- iv) Penser au-delà de l'indemnisation financière;
- v) La prévision des problèmes futurs;
- vi) L'efficacité des partenaires sociaux.

#### *i) Le mode et l'ampleur de la privatisation*

Pour les huit pays PECO, la privatisation d'entreprises jadis contrôlées par l'Etat, qui a débuté au début des années 1990, a été le signal d'une restructuration économique continue à grande échelle. Bien que ce constat s'applique à chacune des économies, toutes n'ont pas abordé la privatisation de la même manière, ni ne l'ont réalisée à la même vitesse. Par conséquent, ils ne sont pas aujourd'hui dans la même situation vis-à-vis des défis que pose encore la privatisation.

La privatisation ne peut guère être considérée comme un exercice de restructuration “unique”. Lorsque les entreprises d'Etat passent par une ou plusieurs phases de restructuration, telles que la “préparation à la vente”, la “faillite de l'entreprise”, la “restructuration liée à la transformation et à la post-privatisation” et la “restructuration liée au marché”, elles subissent des vagues progressives de restructuration et des pertes d'emploi. Aujourd'hui, c'est la dernière forme de restructuration liée au marché qui est la plus fréquente dans “l'UE des 15”.

## ARITAKE-WILD

On considère que la Slovénie a adopté une approche “mesurée” ou “douce” et a globalement bien géré les conséquences négatives du changement. Par conséquent, la privatisation a été un processus lent et beaucoup reste à faire. Par contre, l'Estonie a appliqué un programme de privatisation rapide et radical avec un secteur privé croissant, en assimilant les travailleurs déplacés provenant d'entreprises jadis détenues par l'Etat. La Pologne a réalisé une privatisation à grande échelle qui s'est traduite par un taux de chômage élevé, et elle doit encore traiter un certain nombre de problèmes difficiles. Ci-après quelques extraits des dossiers nationaux relatifs à l'ampleur et à la réussite des programmes de privatisation;

- ◇ *En Estonie, la privatisation a été déterminante et le programme de privatisation a été parmi les plus ambitieux de ceux adoptés par les états d'Europe centrale et orientale. Plus de 80% des entreprises jadis détenues par l'état ont été privatisées et près des deux tiers du PIB national proviennent du secteur privé. Seule l'industrie énergétique et le port de Tallinn demeurent aux mains de l'état;*
  - ◇ *Bien que le gouvernement polonais ait achevé la privatisation de 8.500 entreprises d'état, 1.800 entreprises demeurent aux mains de l'état. La privatisation est pratiquement terminée dans certains secteurs, tels que les biens de consommation et les services. Dans d'autres — particulièrement importants, à savoir des secteurs politiquement sensibles tels que les services publics et certaines parties de l'industrie lourde — elle a à peine commencé. Ces entreprises représentent près de 30% de l'activité économique. Le rythme de la privatisation a été ralenti car la plupart des entreprises les plus attractives du secteur nationalisé ont déjà été vendues, alors que celles qui subsistent rencontrent de grosses difficultés financières et nécessitent une restructuration;*
  - ◇ *La Hongrie a réalisé de gros progrès en matière de privatisation. En 10 ans, de 1992 à 2002, la part des capitaux détenus par l'état est passée de 56% à 13%;*
  - ◇ *En Lettonie, entre 1992 et le début de 1995, seules 47 des grandes entreprises ont été entièrement privatisées. Les quelques 200 entreprises restantes ont toutes été "transformées en société". Le "leasing" est une technique essentielle pour faire progresser le processus de restructuration. A ce jour, 78% de la "quasi privatisation" a été menée à bien grâce à un processus où des particuliers, souvent des dirigeants d'entreprise, concluent des contrats de location à long terme avec l'état;*
  - ◇ *La privatisation de l'économie slovène n'est pas encore terminée. Selon le Programme de réforme visant à atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne (octobre 2005), l'Etat est un important propriétaire direct et indirect de grandes entreprises slovènes par le biais de plusieurs fonds parastataux tels que KAD et SOD. Cela signifie que de nombreuses entreprises slovènes organisées en tant qu'entreprises privées restent en grande partie détenues par l'état, ce qui peut poser des problèmes en termes de politique de concurrence de l'UE, d'égalité des chances et de transparence. Dans l'avenir, les grandes privatisations sont inévitables, de même que les programmes de restructuration qui suivront.*
- ii) *L'information et la consultation tardive des travailleurs et de leurs représentants et la rapidité ultérieure avec laquelle la restructuration a été mise en oeuvre;*

## ARITAKE-WILD

Le volume de la privatisation et le peu d'entrain du gouvernement à nouer le dialogue avec les partenaires sociaux ou à gérer le rythme du changement n'ont généralement pas permis d'envisager des mesures préventives destinées à atténuer les pertes d'emploi ou à permettre des approches plus fines afin de faire face aux emplois excédentaires.

En toute logique, les syndicats estiment que le besoin de changement n'a pas été traité suffisamment tôt, que les alternatives n'ont pas été examinées avec eux et que la restructuration ultérieure a été entreprise trop rapidement. Ce phénomène a été moins prononcé en Slovaquie, à Malte et à Chypre où les traditions de dialogue social sont bien ancrées, et en Estonie et Lettonie où la restructuration n'est pas considérée par les partenaires sociaux comme une priorité. Des lois existent déjà concernant la gestion du changement et le calendrier et l'ampleur de la consultation grâce aux directives européennes sur les "licenciements collectifs", le "transfert d'entreprises" et les obligations "d'information et de consultation aux plans national et international". Cependant, l'absence de perception globale des droits et obligations qui sont contenus en elles, et l'inégalité de l'application sur le terrain, révèlent qu'elles n'ont pas encore influencé les comportements de manière adéquate. Les dossiers ou les discussions nationales ne font pas clairement apparaître si la situation s'améliore peu à peu à mesure que de nouvelles lois entrent en vigueur.

### *iii) Les différents critères de comportement national des entreprises internationales*

Les syndicats ont souvent accusé les entreprises multinationales d'appliquer, en matière de traitement de la restructuration dans les nouveaux Etats membres, des critères différents de ceux qu'ils appliquent chez eux. Des exemples de "comportement acquis" ont été cités, en vertu desquels des entreprises internationales commencent à suivre les pratiques existantes d'employeurs nationaux plutôt que la lettre de la loi. Cette question a fréquemment été soulevée dans les Etats baltes en référence aux comportements d'entreprises nordiques. Sur un plan plus positif, lors de nombreux séminaires nationaux, la récente possibilité, pour les représentants syndicaux, de s'engager dans le travail des comités d'entreprise européens a été considérée comme très positive.

### *iv) Penser au-delà de l'indemnisation financière*

Tout au long des séminaires nationaux, le traitement de la question du personnel excédentaire a principalement mis l'accent sur l'indemnisation financière. La réussite ou l'échec de ceux qui sont en charge du changement a été déterminée par le multiple du paiement minimum garanti par l'état, obtenu pour le personnel. Dans certains pays, les lois sur l'indemnisation nationale n'ont pas réussi à englober les employés de petites entreprises, ce qui a été critiqué. Dans ces cas, les lois sur le licenciement ne s'appliquent qu'aux entreprises dépassant une certaine taille, d'où le nombre élevé d'employés qui ne sont toujours pas couverts.

Dans certains cas individuels, une approche plus préventive de la formation continue et de l'aide à la recherche d'emploi a abouti à une modification des plans - les cas de Eesti Põlevkivi, une compagnie minière de schiste bitumeux en Estonie; Gorenje en Slovaquie; Ignalina en Lituanie; Matador en Slovaquie; et l'industrie navale à Gdansk, en Pologne, en sont de bons exemples. Ces cas peuvent être consultés dans les dossiers nationaux appropriés. Il n'y a cependant qu'en Slovaquie que la restructuration s'accompagne de plans sociaux qui examinent régulièrement les enjeux au-delà de l'indemnisation financière.

## ARITAKE-WILD

### v) *La prévision des problèmes futurs*

Dans chaque cas, les dossiers nationaux ont suscité un débat sur les secteurs susceptibles de faire l'objet d'une restructuration supplémentaire dans un proche avenir. Il en existe de nombreux bons exemples;

- ◇ La restructuration actuelle et future de l'industrie automobile européenne avec d'importants effets potentiels sur la Slovaquie, la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la Slovénie;
- ◇ Les secteurs gravement menacés par la concurrence internationale et la nature changeante de la compétitivité dans le monde actuel. La difficulté de l'industrie du textile à faire face à la concurrence chinoise constitue un thème récurrent, mais pas isolé. La tentative de Chypre de requalifier son tourisme "d'offre de grande qualité - à prix élevé" est un exemple national spécifique. C'est dans ce contexte que se placent les mesures prises dans certains pays afin de soutenir les secteurs et les entreprises nationaux - souvent le textile et l'exploitation mécanique lourde non privatisée, qui ne peuvent espérer remporter la bataille internationale de la compétitivité et se concentrent plutôt sur des domaines où le pays peut acquérir un avantage compétitif à long terme;
- ◇ Les secteurs non encore privatisés dans des pays tels que la Pologne et la Slovénie figurent manifestement dans le futur agenda du changement. Tel est particulièrement le cas des entreprises qui restent dans le secteur étatique parce qu'elles sont perçues comme des propositions commerciales peu attrayantes. En Pologne, nombre d'entreprises étatiques socialement sensibles ou politiquement puissantes (dans le charbon, l'acier et les produits chimiques) ou d'entreprises financières (la banque rurale, la banque de logement et d'épargne et la compagnie d'assurance nationale) ont évité une grande restructuration. Les plus grandes entreprises de Slovénie sont essentiellement détenues par l'Etat, soit directement au niveau de la République, comme Telekom, soit par des fonds de pension de l'Etat et des fonds d'indemnisation;
- ◇ Tout au long des séminaires nationaux, d'aucuns ont exprimé la crainte que le secteur public ne bénéficie pas d'un programme d'amélioration de l'efficacité parallèle à la privatisation du secteur privé. L'Etat demeure trop important, inefficace et, dans certains cas, il paie trop par rapport au secteur privé. Les mesures prises en matière d'amélioration de l'efficacité du secteur privé et de sous-traitance, qui sont fréquentes dans de nombreuses économies, brillent par leur absence dans les pays étudiés. A Malte, l'Etat emploie 40% de la population active. Les partenaires sociaux expliquent que les salaires élevés dans la fonction publique de nombreux pays détournent les bons candidats du secteur privé et découragent l'esprit d'entreprise. Cette question doit manifestement être abordée, mais les divers gouvernements ne semblent guère préparer des stratégies de changement à long terme et les examiner avec autant d'attention qu'ils pourraient le faire avec les représentants de la main-d'oeuvre.

Ces thèmes généraux sont apparus de manière systématique et les dossiers nationaux comportent de nombreux exemples nationaux et régionaux spécifiques. Les questions ont fait l'objet de longs débats dans les séminaires nationaux et tout le monde s'accorde à reconnaître que certains problèmes devront être abordés à court et à long terme. En dépit de cette situation, les partenaires sociaux ne semblent guère collaborer les uns avec les



## ARITAKE-WILD

autres ou avec le gouvernement pour élaborer des stratégies nationales en matière de marché de l'emploi.

### *vi) L'efficacité des partenaires sociaux.*

Les préoccupations liées à l'efficacité des partenaires sociaux ne sont pas limitées à un seul pays. A part à Chypre, Malte et en Slovénie, il n'existe pas d'exemple récent de solidarité des employeurs grâce à des organisations bénévoles d'employeurs. Avant le début des années 1990, l'état était le principal employeur national en Europe centrale et orientale et les organisations d'employeurs telles que nous les connaissons aujourd'hui n'existaient pas. Le centre névralgique des négociations collectives, lorsqu'il existe, se situe au niveau de l'entreprise. Les négociations entre plusieurs employeurs, qui sont le principal moteur de la croissance et de la capacité des organisations d'employeurs, sont absentes dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale. Dans la majeure partie des cas, les organisations d'employeurs sont confrontées à des problèmes de financement et de personnel.

Dans six des dix états étudiés (les exceptions étant Chypre, Malte, la Slovénie et la Slovaquie), l'affiliation syndicale est tombée à environ 20% ou moins et elle est axée sur les entreprises de plus grande taille dans le secteur étatique et les industries "plus lourdes". Dans quasiment chaque pays, les syndicats ont évoqué les difficultés à s'organiser sur le lieu de travail et à trouver un partenaire social parallèle au plan sectoriel. A l'instar des employeurs, ils sont fréquemment confrontés à des problèmes de financement et de personnel.

Dans la plupart des pays, les partenaires sociaux ont eu du mal à nouer un dialogue bipartite constructif sur des questions d'intérêt national ou sectoriel. Cette situation est due, paraît-il, à de nombreuses raisons, y compris le manque d'espace laissé par la réglementation étatique pour un dialogue constructif; le manque d'enthousiasme des employeurs en faveur d'un dialogue sectoriel ou national avec les syndicats; l'incapacité d'aboutir à des accords sans la coopération de l'Etat en raison de questions de représentativité; la réticence de l'Etat à encourager le dialogue bipartite; et les attitudes conflictuelles générées entre employeurs et syndicats par la forme de dialogue tripartite.

Il est très clair que l'histoire économique et politique des pays d'Europe centrale et orientale à partir de la Seconde Guerre mondiale jusqu'en 1990 a mal préparé les nouveaux gouvernements et les organisations de partenaires sociaux à faire face aux conséquences - tant sur le plan social que sur le plan du marché de l'emploi - d'une évolution rapide et fondamentale. Un participant à un séminaire national a déclaré:

*"... Il faut comprendre que pour nous, la Seconde Guerre mondiale n'a pris fin qu'en 1992."*

A l'exception probable de la Slovénie, il est clair que depuis le début des années 1990 l'ampleur et le rythme du changement ont laissé peu de place pour développer les capacités des partenaires sociaux au-delà de la réactivité ou les encourager à s'engager dans une discussion plus réfléchie.

### 6. “Prévoir les effets de la restructuration en matière de marché du travail et y faire face”

La cinquième section a déjà mis en lumière certaines questions au plan local concernant l'incapacité des partenaires sociaux à prévoir et gérer le changement. Cette section élève la discussion à un niveau supérieur et met l'accent sur les questions macroéconomiques de marché de l'emploi identifiées dans les dossiers nationaux. Elle couvre les questions suivantes;

- i) Le système de formation – dispenser aux jeunes les compétences dont la main-d'oeuvre a besoin;
- ii) Rester au travail pendant toute la vie – le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie;
- iii) La migration économique et la pénurie de main-d'oeuvre – la fuite des “cerveaux” et d'autres “fuites” ... et la manière dont les lacunes sont comblées;
- iv) Les différences régionales – encourager la mobilité du travail et des personnes;
- v) L'économie informelle – “traiter l'économie grise”;
- vi) Englober les petites entreprises en tant que moteurs de croissance.

#### *i) Le système de formation – dispenser aux jeunes les compétences dont la main-d'oeuvre a besoin*

Tous les dossiers nationaux étudient les forces et les déficiences du système de formation en termes de capacité à dispenser aux personnes à la recherche d'un premier emploi sur le marché les capacités et les aptitudes que les entreprises recherchent. Il est troublant que dans chacun des pays étudiés, le chômage des jeunes atteigne le double du taux moyen des adultes et dépasse 30% en Slovaquie et en Pologne.

Dans les pays étudiés, la vision globale est celle d'une main-d'oeuvre bien formée et les indicateurs révèlent que l'amélioration va dans la bonne direction. A la seule exception de Malte, le nombre de jeunes sortant du système éducatif avec des niveaux relativement élevés de qualification est à la fois élevé et en augmentation. En Pologne, entre les années 1988 et 2002, le nombre de jeunes suivant un enseignement supérieur a augmenté de 150%. La première section du dossier national de la République tchèque stipule:

*“La comparaison des opinions des investisseurs étrangers ou des statistiques réelles ... révèle assez clairement que la main-d'oeuvre tchèque est de haut niveau et que la qualité du système d'éducation tchèque est généralement bonne .”*

Plus impressionnant, la Lituanie a le niveau de formation le plus élevé d'Europe avec une fréquentation de l'enseignement deux fois supérieure à la moyenne européenne.

En guise de “contre-exemple” isolé, le taux de décrochage dans l'enseignement scolaire supérieur à Malte est décrit dans le dossier national comme “catastrophique” et la proportion de personnes ayant une formation tertiaire était estimée en 2004 (Eurostat) à moins du tiers de la moyenne européenne. Le problème est particulièrement aigu car il concerne les scientifiques et les ingénieurs.

Les dossiers, étayés dans les séminaires nationaux par les commentaires des partenaires sociaux, ont cependant été extrêmement critiques à l'égard de l'aptitude à l'emploi de ceux qui quittent l'école et l'université et de la pertinence de leurs qualifications officielles. En



## ARITAKE-WILD

Lettonie, il a été affirmé que de nombreux étudiants qui quittent l'école et l'université ne possèdent pas les compétences requises pour travailler dans les domaines qui nécessitent le plus de main-d'oeuvre – les technologies de l'information, les communications, le marketing et l'esprit d'entreprise. Les employeurs estoniens ont expliqué que l'absence complète d'analyse du marché de l'emploi ne permettait pas d'adapter le système d'enseignement aux besoins du marché de l'emploi. Il en résulte une inadéquation permanente entre les compétences acquises et les besoins du marché de l'emploi, aggravée par l'absence continue de mesures préventives. En Pologne, on note que cette inadéquation n'apparaît pas seulement chez les diplômés. Une des professions les plus difficiles à recruter est celle des soudeurs agréés.

### *ii) Rester au travail pendant toute la vie – le rôle de l'apprentissage tout au long de la vie*

La question de la formation permanente ou de l'«apprentissage tout au long de la vie» pour ceux qui sont déjà sur le marché du travail est étroitement liée à l'inadéquation entre les compétences et les aptitudes acquises par ceux qui quittent l'enseignement et les exigences du marché de l'emploi. L'objectif de Lisbonne pour les adultes participant à la formation professionnelle continue est de 12,5%. Aujourd'hui, c'est au Danemark, avec 18,9%, et au Royaume-Uni, avec 21,3%, que les taux sont les plus élevés. Les dix pays étudiés se concentrent autour de la moyenne de l'UE, à savoir 9,5%, ou sous celle-ci.

Dans chaque pays, les dossiers nationaux étaient à nouveau assez critiques à l'égard de l'absence de dispositions adéquates en matière d'apprentissage tout au long de la vie dans un groupe de pays frappés, de diverses manières, par le départ anticipé de travailleurs plus âgés lorsque leurs compétences deviennent inutiles; la restructuration économique et les nouveaux investissements conduisant à des demandes de qualifications de la part des travailleurs; l'incidence du chômage de longue durée; et la nécessité de continuer à améliorer la productivité.

Chacune de ces questions peut être illustrée par des exemples tirés des dossiers nationaux;

- ◇ Le taux de chômage élevé chez les plus de 55 ans constitue un défi majeur pour l'économie polonaise. Depuis 1998, le nombre de chômeurs n'a cessé d'augmenter dans cette tranche d'âge. Et ce problème n'est pas limité à la Pologne. La forte baisse du taux d'activité chez les plus de 50 ans est illustrée dans la troisième section de ce document;
- ◇ Dans les régions de Banska Bystrica et Kosice, en Slovaquie, la profonde restructuration qui a frappé les industries sidérurgique et minière ainsi que l'industrie de transformation du bois n'a pas été accompagnée par une formation professionnelle ou un recyclage pour les travailleurs déplacés. Alors que la République tchèque évolue progressivement vers une économie davantage basée sur les services, l'absence de possibilités de formation pour les travailleurs, permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences et de faire face aux nouvelles formes d'organisation du travail et méthodes de gestion, est perçue comme un important facteur contraignant;
- ◇ En Lettonie, le pourcentage de gens à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an est de 45%. Ce chômage chronique résulte, dit-on, de l'incapacité des systèmes de reconversion à renouveler des compétences professionnelles dépassées et à offrir une expérience de travail adéquate;

## ARITAKE-WILD

- ◇ A Chypre, la question de l'apprentissage tout au long de la vie doit viser l'amélioration de la productivité. Des programmes de formation doivent être mis en place pour les chefs d'entreprise afin de les aider à adopter et appliquer des pratiques innovantes. Des efforts similaires doivent être déployés afin d'aider les groupes plus vulnérables tels que les jeunes, les immigrants et les femmes, actuellement inactifs dans la main-d'oeuvre, à renforcer leur position sur le marché de l'emploi.

Les dossiers évoquent certaines mesures permettant de traiter cette question. L'objectif de la Maltese Employment and Training Corporation est d'assurer la formation et la reconversion dans le cadre de l'évolution du marché de l'emploi. La Cypriot Human Resources Development Authority a des objectifs similaires et est financée conjointement par un prélèvement de 0,5% sur le salaire et une aide du Fonds social européen. Au moment de la rédaction du dossier national, le gouvernement de la République tchèque préparait une "Loi sur l'enseignement post-secondaire". Les partenaires sociaux estiment cependant que l'action du gouvernement dans ce domaine ne répond pas aux besoins liés au chômage de longue durée, aux sorties fréquentes du marché de l'emploi après l'âge de 50 ans, à la nécessité d'améliorer la productivité et au besoin permanent de recycler les travailleurs venant de secteurs restructurés et en déclin.

### *iii) Migration économique et pénurie de main-d'oeuvre – la fuite des “cerveaux” et d'autres “fuites” ... et la manière dont les lacunes sont comblées;*

Les flux migratoires intérieurs et extérieurs sont importants pour le marché de l'emploi de chacun des nouveaux Etats membres. La troisième section décrit la manière dont les fortes différences de salaire et de niveau de vie dans un espace restreint, associées à une plus grande ouverture des frontières, déterminent divers flux migratoires. Les dossiers nationaux décrivent une série de mouvements de main-d'oeuvre qui peuvent être qualifiés de "fuite des cerveaux"; "fuite des muscles"; "fuite des jeunes" et, dans le sens opposé, d'"apport extra UE". Alors que la majorité des déplacements va de la "nouvelle vers la vieille Europe" avec un apport important en provenance des pays non européens de l'ex-Union soviétique, des mouvements transfrontaliers importants ont lieu au sein des nouveaux Etats membres eux-mêmes, par exemple des travailleurs de l'industrie automobile traversant la frontière de la Slovaquie pour aller en République tchèque et en Hongrie où les salaires sont les plus élevés.

Bien que ces déplacements soient des moteurs essentiels du futur nivellement des salaires et des conditions de travail, une série d'effets négatifs à court terme apparaissent en termes de pénuries de main-d'oeuvre et de croissance du secteur informel. Ces effets peuvent être illustrés par les exemples suivants de flux migratoires extraits des dossiers;

- ◇ En dépit de ses taux élevés de chômage, la Pologne souffre d'une perte spécifique de travailleurs, ce qui inclut une "fuite des cerveaux" du personnel médical et une "fuite des muscles" des travailleurs de la construction essentiellement vers le Royaume-Uni et l'Irlande;
- ◇ En tant que pays où les salaires sont les moins élevés dans le groupe étudié, la Lettonie perd des travailleurs dans tout l'éventail du marché du travail. On estime que 23.000 Lettons travaillent légalement en République d'Irlande et que 30.000 travailleurs supplémentaires y travaillent dans l'économie informelle. Les entrées

## ARITAKE-WILD

- en Lettonie proviennent de Biélorussie et de Russie, essentiellement dans l'économie parallèle;
- ◇ Le service estonien de la santé est victime d'une migration professionnelle des infirmières vers la Norvège et le Royaume-Uni et des docteurs vers la Finlande. Un grand nombre de travailleurs estoniens de la construction n'ont aucune difficulté à faire un petit déplacement en Finlande. Ils sont remplacés par des travailleurs venant de pays voisins, à savoir la Russie, l'Ukraine et la Biélorussie;
  - ◇ La première destination des travailleurs tchèques est l'Allemagne tandis que les travailleurs slovaques de l'industrie automobile traversent la frontière pour trouver un emploi dans les usines de montage automobile tchèques. De la même manière, les travailleurs slovaques de l'automobile traversent également la frontière de la Hongrie pour aller travailler dans l'usine Audi de Győr;
  - ◇ Les niveaux officiels élevés de chômage parmi les jeunes travailleurs lituaniens sont attribués aux jeunes qui quittent le pays pour le Royaume-Uni et l'Irlande tout en restant inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi en Lituanie;
  - ◇ Chypre est un cas spécial avec un taux de chômage quasiment nul et une importante demande de travailleurs étrangers afin d'occuper des postes essentiels dans le tourisme et les domaines "à faible niveau de compétences" de l'économie. Au cours de la période de 2000 à 2003, le nombre de travailleurs étrangers a augmenté de près de 18% l'an. Un peu moins de la moitié des nouveaux entrants provenaient de pays de l'UE ou de pays en voie d'adhésion et le reste de pays "tiers".

La question de la migration a donné lieu à une série de débats animés concernant les niveaux de salaire et les conditions d'emploi, les salaires minimums, les taux d'imposition, l'absence de contrôle de l'économie informelle et la perte des travailleurs les plus motivés, à tous les niveaux de qualifications, dans l'économie.

### *iv) Différences régionales – encourager la mobilité du travail et des personnes*

Bien qu'il ne semble pas manquer de personnes prêtes à traverser les frontières afin de trouver un travail, tous les grands pays (et nombre des plus petits) font état de variations importantes en termes de ressources économiques régionales et de chômage et d'un manque cruel de mobilité de la main-d'oeuvre des régions plus pauvres vers les régions plus riches. Ceux qui ont déjà un emploi et travaillent généralement dans les secteurs les plus dynamiques des pays semblent mieux préparés à s'installer à l'étranger que les chômeurs de régions défavorisées.

Les disparités régionales sont le plus souvent associées à la restructuration des industries en déclin et/ou à un déplacement de l'axe central des échanges de l'ancienne Union soviétique vers l'Ouest. A titre d'exemple, les installations militaires russes proches des frontières nationales ont été fermées alors que l'infrastructure locale avait conclu des contrats avec elles. Il a été impossible de vendre à l'Ouest les produits jadis fournis "sur commande" à l'ancienne Union soviétique par des entreprises étatiques. Les usines proches des marchés à "l'Est" sont aujourd'hui mal situées pour commercer avec "l'Ouest".

## ARITAKE-WILD

Les raisons invoquées au manque de mobilité varient mais elles incluent l'absence d'infrastructure de transports, l'absence de prise en compte des déplacements domicile-travail dans les indemnités différentielles, le coût élevé de la location et du logement dans les régions plus dynamiques entourant souvent les capitales nationales et régionales, la mauvaise communication en termes emplois vacants, les coûts liés à la recherche d'un emploi et tout simplement le fait que les gens ne veulent pas déménager. Bien qu'il existe manifestement deux solutions potentielles à la question de la mobilité de la main-d'oeuvre – amener les gens aux emplois ou les emplois aux gens – il semble que les disparités régionales s'aggravent généralement avec le temps plutôt qu'elles ne s'améliorent.

Quelques exemples extraits des dossiers nationaux illustrent l'ampleur des disparités régionales;

- ◇ En Slovaquie, le PIB par habitant s'élève à 51% de la moyenne de l'UE. A Bratislava, il est de 120% avec un taux de chômage concomitant de 8%. Dans l'Est de la Slovaquie, il est de 31% avec un taux de chômage concomitant de 24%.
- ◇ A Budapest, le taux de chômage est de 4,7% par comparaison avec 12,6% dans le Nord-est du pays;
- ◇ En République tchèque, les différences de taux de chômage atteignent 15%, ce qui ne suffit pas à inciter les gens à déménager dans ce qui est essentiellement un petit pays, fortement peuplé. Le taux de migration intérieur actuel de 20 cas pour 1.000 habitants n'a, paraît-il, pas changé pendant 30 ans;
- ◇ Même dans la petite Estonie en pleine expansion, un taux de chômage nul associé à de graves pénuries de main-d'oeuvre à Tallinn contraste avec un taux de chômage de 8% dans le Sud du pays.

### v) *L'économie informelle – “faire face à l'armée des cheveux gris”*

Chaque dossier national et chaque séminaire national concernait, à plus ou moins grande échelle, le secteur informel ou l'économie parallèle. Le problème était particulièrement grave en Pologne, en Hongrie, en République tchèque et en Lettonie mais touchait chaque pays. Les problèmes liés à un grand secteur informel sont manifestes. L'état perd des paiements d'impôt et de sécurité sociale; il paie des indemnités de chômage ou d'autres prestations sociales à des gens qui travaillent; les travailleurs étrangers vivent hors la loi; les niveaux publiés de salaires sont généralement sous-estimés; les travailleurs ne sont pas représentés par les syndicats et ne sont pas protégés par les dispositions du code du travail. La résolution du problème donnerait un formidable coup de fouet au trésor national de chacun des pays étudiés.

Il est difficile d'évaluer l'ampleur de l'économie parallèle, mais selon les estimations établies en Pologne et en Hongrie, le nombre de travailleurs concernés est d'environ 1 million dans chaque pays. Certaines estimations établissent la valeur de l'économie parallèle dans ces pays à plus de 25% du PIB.

L'économie parallèle revêt de multiples formes, qui ont été décrites en détail dans les séminaires nationaux;

## ARITAKE-WILD

- ◇ *Le travailleur aux cheveux gris* – un travailleur qui n'existe tout simplement pas dans les livres de l'entreprise et qui est payé en espèces. Ces travailleurs sont souvent des étrangers qui entrent dans un pays illégalement ou qui, à l'origine, ont un droit au travail qui expire. Ils sont souvent occupés dans la construction, les hôtels et restaurants, la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées, les services de sécurité et le nettoyage. On les trouve fréquemment, mais pas toujours, dans de petites entreprises;
- ◇ *Le cumulard* – un travailleur qui a deux emplois, un dans le secteur officiel où il paie des impôts et des cotisations sociales, et un deuxième emploi fantôme "sans déduction";
- ◇ *Le travailleur à enveloppe* – un travailleur qui a un seul emploi mais reçoit deux salaires. Le premier revenu est souvent proche du salaire minimum ou de la limite inférieure des paiements d'impôt et de sécurité sociale. Le deuxième est payé en espèces et ne donne pas lieu à des déductions. L'élément enveloppe porte souvent sur les heures supplémentaires;
- ◇ *Le comptable sélectif* – un travailleur qui gère une petite entreprise et ne comptabilise pas la totalité de ses revenus de sorte que seule une partie des recettes perçues aboutit dans l'économie officielle. Ce type de sous-comptabilisation est souvent lié aux salaires en enveloppe accordés aux travailleurs.

Les niveaux élevés de travail informel sont justifiés par toute une série de raisons.

*La réglementation officielle en matière d'impôts, de paiements de sécurité sociale, de bureaucratie d'entreprise, de lois sur l'emploi et de surveillance inefficace.*

Lorsque les taux marginaux d'imposition sont élevés, il est manifestement plus avantageux de bénéficier de tout ou partie de franchise d'impôt sur le revenu. Les niveaux d'imposition marginale sur les pays étudiés varient sensiblement, mais les niveaux élevés appliqués en Pologne, Hongrie et République tchèque constituent, paraît-il, une incitation à l'économie parallèle. Cette incitation est multipliée lorsque le risque d'être pris est faible en raison d'une surveillance inefficace ou frauduleuse du marché de l'emploi. Ci-dessous les taux d'imposition minimum et maximum d'une sélection de pays étudiés;

Figure 40

Taux d'Imposition (%) – pays sélectionnés (Janv. 2005)		
	Impôt sur le revenu des particuliers	
	Minimum	Maximum
République tchèque	15	32
Pologne	19	40
Hongrie	18	38
Slovaquie	19	19
Estonie	24	24
Lettonie	25	25
Lituanie	33	33

Source: KPMG, Deloitte HVG 6 août 2005.

## ARITAKE-WILD

D'aucuns affirment que les difficultés rencontrées lors de la création d'une nouvelle entreprise et les rigidités du code national du travail incitent les chefs d'entreprise à travailler totalement ou partiellement dans l'économie informelle. Dans le cas de la Lettonie, certains déclarent qu'en raison de la forte incidence de tout ou partie du travail du secteur informel, le code du travail, qui paraît rigide, est inappliqué et inapplicable.

### *Pénuries de main-d'oeuvre et travail transfrontalier*

Lorsque le travail transfrontalier est accompli sans permis ou enregistrement appropriés, il est clair que les travailleurs concernés seront dans l'économie parallèle. Du point de vue des travailleurs, c'est une forme d'emploi particulièrement précaire parce qu'ils sont non seulement exclus des lois du travail mais aussi des lois générales du pays. Dans le cas d'emplois potentiellement dangereux, tels que l'industrie de la construction, les problèmes sont encore plus graves. Ces travailleurs sont particulièrement susceptibles d'être soumis à des pressions en raison de la crainte d'être dénoncés aux autorités.

### *Raisons culturelles*

Ayant été soumis au contrôle de l'Etat, de nombreux travailleurs considèrent tout simplement l'entrée dans l'économie parallèle comme une "manière normale de se débrouiller" plutôt que comme quelque chose de "malhonnête". Ce constat est particulièrement vrai pour les pratiques du cumul et des enveloppes.

### *vi) Englober les petites entreprises en tant que moteurs de croissance*

Pour les économies les plus développées, le secteur des petites entreprises constitue un moteur important de la croissance économique. Les économies de Chypre et de Malte ont en grande partie été érigées sur une culture de petites entreprises prospères. Bien que le nombre de petites entreprises augmente en Europe centrale et orientale, les représentants des propriétaires et dirigeants de petites entreprises participant aux séminaires nationaux étaient généralement critiques à l'égard du manque d'encouragement et de soutien apporté par l'Etat aux petites entreprises. Ils ont également noté l'absence d'esprit d'entreprise dans la population, où les particuliers répugnaient souvent à assumer les risques liés à la création d'une petite entreprise. Les syndicats craignent que certaines personnes soient "forcées" de lancer leur propre entreprise afin de contourner les lois sur l'emploi et qu'une grande partie des activités des petites entreprises soit partiellement ou totalement opérée dans le secteur "informel".

Les critiques générales formulées à l'égard de la bureaucratie d'état portent sur les difficultés et les coûts liés au lancement d'une entreprise, la fréquence et la complexité des retours obligatoires, l'applicabilité des mêmes dispositions du code du travail que celles qui s'appliquent aux grandes entreprises – en particulier lorsqu'elles ont trait au paiement d'une absence-maladie et aux processus d'embauche et de licenciement, au rythme de l'évolution législative et aux traitements fiscaux pénaux ou non préférentiels.

Certains de ces éléments sont étayés par des preuves. Selon les données communiquées par la Banque mondiale ("[doingbusiness.org](http://doingbusiness.org)"), le temps nécessaire à la création d'une nouvelle entreprise va de moins de 16 jours en Lettonie, à 25 en Slovaquie, 26 en Lituanie, 31 en Pologne, 35 en Estonie, 38 en Hongrie, 40 en République tchèque et 60 en Slovénie. Ces chiffres sont à comparer avec 5 jours à peine au Danemark, 8 en France et 18 au Royaume-Uni. Lorsqu'on considère le coût relatif de la création d'une entreprise, tous les PECO sont plus onéreux que la France, le Royaume-Uni ou le Danemark et les coûts impliqués en République tchèque et en Hongrie sont presque prohibitifs.

# ARITAKE-WILD

Il existe de bons exemples de systèmes destinés à encourager les créations de petites entreprises. Les dossiers nationaux de l'Estonie et de Chypre mettent en avant des systèmes relativement sophistiqués d'aide aux petites entreprises, particulièrement destinés aux jeunes chefs d'entreprise. Il semble cependant s'agir d'initiatives assez isolées.

## 7. Conclusions et questions

Ce document a pour principal objectif de susciter un débat stimulant et interactif dans le cadre du séminaire qui doit se tenir à Bruxelles le 26 et le 27 juin. En ce sens, son objectif est de soulever les sujets et questions communs à examiner plutôt que d'apporter des solutions. La discussion qui aura lieu lors du séminaire de juin contribuera au rapport final à examiner lors du Comité de dialogue social de l'UE afin d'orienter les futurs programmes de travail des partenaires sociaux et de l'Union européenne.

Les sujets et questions soulevés ci-dessous ne sont pas destinés à limiter le débat sur la synthèse du projet. Ils ont pour but de mettre en lumière les questions qui semblent présenter un intérêt général et de les relier aux programmes de travail actuels et passés des partenaires sociaux européens.

Certaines observations contextuelles peuvent être formulées à partir du débat qui a eu lieu dans les séminaires nationaux;

- ◇ Le contexte des questions soulevées dans la plupart des pays est celui de la croissance économique dans une période de changement économique et social radical;
- ◇ Au cours des années 1990 en particulier, pour beaucoup il était plus important de survivre que d'anticiper ou de traiter préventivement un agenda du changement que personne ne contrôlait;
- ◇ Les problèmes rencontrés dans chaque pays, au plan de l'entreprise et aux plans régional et national, étaient souvent de nature similaire;
- ◇ Certains progrès ont été accomplis au cours du temps dans la gestion de la restructuration et l'influence des partenaires sociaux, en dépit des nombreux problèmes et contraintes qui subsistent; et
- ◇ Quelques exemples de pratiques novatrices en matière de restructuration ont commencé à voir le jour. Le cas du programme de restructuration de la compagnie minière de schiste bitumeux Eesti Põlevkivi en Estonie est un exemple qui figurerait bien dans les "meilleurs de la classe" en Europe occidentale.

Le présent document évoque un certain nombre de questions essentielles qui devraient être traitées;

- ◇ La croissance économique continue apportera-t-elle des solutions aux problèmes identifiés ou les problèmes seront-ils un frein à la réussite économique ?



## ARITAKE-WILD

- ◇ Le “boom des PECO” est-il durable ou est-ce une vague de croissance éphémère qui se poursuivra vers l'Est avec l'entrée de la Roumanie et de la Bulgarie dans l'UE ?
- ◇ Comment les partenaires sociaux nationaux peuvent-ils améliorer leurs performances à tous les niveaux en identifiant les futurs problèmes de restructuration et en s'engageant dans un projet partagé allant au-delà de l'indemnisation financière en cas de pertes d'emploi ? Il est déjà clair que la restructuration se poursuivra dans le cadre de la privatisation actuelle, des réductions de capacité dans les secteurs en déclin, de la restructuration sectorielle internationale dans des industries telles que la construction automobile, de l'évolution technologique, de la nécessité de continuer à améliorer la compétitivité et des réformes du secteur public en termes d'efficacité;
- ◇ Que peuvent faire les partenaires sociaux de plus pour inciter le gouvernement et d'autres organismes à examiner et traiter les questions macroéconomiques qui influent sur les performances du marché de l'emploi ? Ce document étudie l'état de préparation au travail de ceux qui quittent l'enseignement, l'apprentissage tout au long de la vie, la mobilité régionale accrue, les flux migratoires internationaux, l'économie parallèle, la prédominance de la retraite anticipée dans les économies vieillissantes et la promotion du développement des petites entreprises;
- ◇ Dans quelle mesure est-il important d'identifier l'ampleur et la pratique de la restructuration silencieuse et comment peut-on le faire ?
- ◇ Comment les organisations de partenaires sociaux en Europe peuvent-elles collaborer pour améliorer leur représentativité, leur capacité et leur efficacité à traiter le changement économique et social ?

Il est intéressant de noter que les travaux préalables entrepris par les partenaires sociaux européens ont mis l'accent sur les questions de gestion du changement des meilleures pratiques (“Orientations de référence pour gérer le changement et de ses conséquences sociales” – 2003), l'efficacité des comités d'entreprise européens (“Leçons apprises lors des comités d'entreprise européens” – 2005), l'apprentissage tout au long de la vie (“Cadre d'action sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie” – 2002) et la création de capacités pour les partenaires sociaux des nouveaux Etats membres et des pays candidats à l'adhésion (“Programme de travail des partenaires sociaux de 2003 à 2005”). Ces documents font écho à un grand nombre des problèmes soulevés dans ce document et proposent des solutions. Dans quelle mesure ces solutions sont-elles applicables aux économies subissant une évolution économique rapide et turbulente ?

Le programme de travail 2006 à 2008 des partenaires sociaux européens propose, entre autres, de poursuivre les travaux des meilleures pratiques de restructurations, de maintenir l'aide aux partenaires sociaux en termes de création de capacités et de traiter, par un accord, soit la question de l'apprentissage tout au long de la vie, soit l'intégration des groupes défavorisés. Des conseils pratiques se dégagent-ils de ce projet qui contribueront à affiner et orienter cet agenda ?

ALAN WILD  
JUN 2006



## Liste des graphiques et tableaux

- Figure 1 Calendrier des séminaires nationaux
- Figure 2 Structure du séminaire de synthèse du projet
- Figure 3 Population par pays
- Figure 4 Pologne – prévisions démographiques 2000 – 2030
- Figure 5 Hongrie – prévisions démographiques 2000 – 2030
- Figure 6 Chypre – prévisions démographiques 2000 – 2030
- Figure 7 PIB (\$mld) par pays
- Figure 8 PIB (\$ mld) par pays (y compris les Etats-Unis, le Japon & l'Allemagne)
- Figure 9 PIB par habitant (\$) par pays (y compris les Etats-Unis, le Japon, l'Allemagne & l'Irlande)
- Figure 10 Croissance du PIB (%) par pays, de 1999 to 2003 (y compris la Chine, l'Irlande, l'Allemagne & le Japon)
- Figure 11 Indices du Rapport Développement humain du PNUD (utilisant les scores de l'indice HRR)
- Figure 12 Indices de compétitivité de la croissance du Forum économique mondial 2005
- Figure 13 Performance des critères de Maastricht par pays
- Figure 14 “Classement de Lisbonne” du Forum économique mondial
- Figure 15 Pologne – taux d'emploi
- Figure 16 Malte – taux d'emploi
- Figure 17 Chypre – taux d'emploi
- Figure 18 Niveau d'instruction de la main-d'oeuvre (population de plus de 24 ans)
- Figure 19 Population poursuivant un enseignement tertiaire (%)
- Figure 20 % du PIB consacré à l'enseignement
- Figure 21 Chômage (%) 2004
- Figure 22 Coûts salariaux horaires (€) 2004
- Figure 23 Croissance de la productivité de la main-d'oeuvre 2001 à 2003
- Figure 24 Rigidité de l'emploi
- Figure 25 Taux d'affiliation syndicale
- Figure 26 Négociations collectives – nature et couverture
- Figure 27 Slovénie – Camée de l'économie
- Figure 28 Slovaquie – Camée de l'économie
- Figure 29 Pologne – Camée de l'économie
- Figure 30 Malte – Camée de l'économie
- Figure 31 Lituanie – Camée de l'économie
- Figure 32 Lettonie – Camée de l'économie
- Figure 33 Hongrie – Camée de l'économie
- Figure 34 République tchèque – Camée de l'économie
- Figure 35 Chypre – Camée de l'économie
- Figure 36 Estonie – Camée de l'économie
- Figure 37 Investissements étrangers directs en proportion du PIB
- Figure 38 Parts d'IED de l'UE des 15 dans les nouveaux Etats membres (fin 2002)
- Figure 39 Parts de nouveaux Etats membres dans les IED provenant de pays hors de l'UE des 25
- Figure 40 Taux d'imposition (%) dans les pays sélectionnées (Janv. 2005)