

RAPPORT DE LA CONFÉRENCE
SUR LE DIALOGUE SOCIAL
DANS LES PAYS CANDIDATS
À L'UNION EUROPÉENNE

BRATISLAVA LES 16 ET 17 MARS 2001

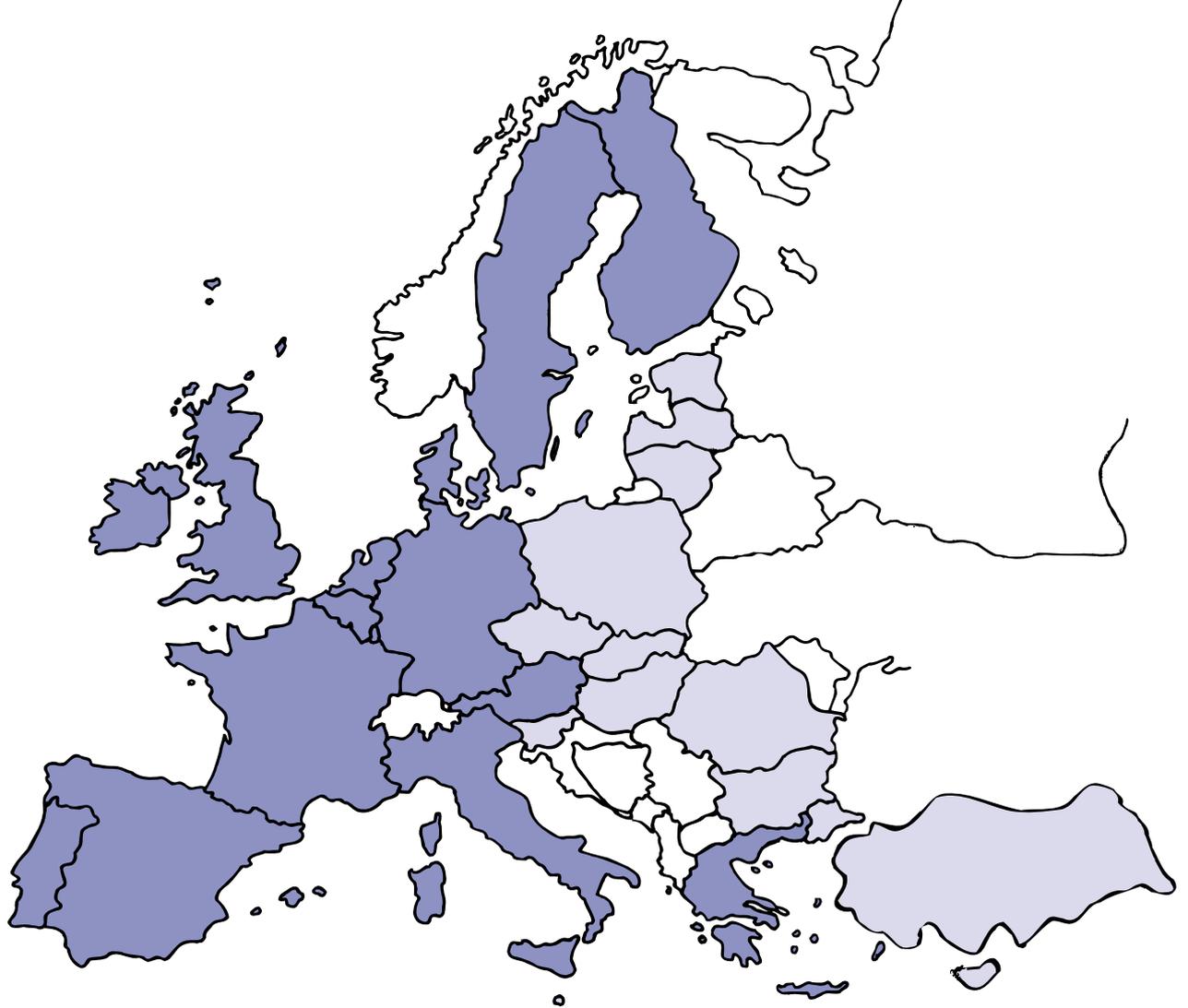


With the support



T A B L E D E S M A T I È R E S

PARTIE 1. PREFACE DES PARTENAIRES SOCIAUX	5
PARTIE 2. COMPTE RENDU DE LA CONFERENCE	9
Séance d'ouverture	9
Ivan Saktor , Président de la Confédération syndicale slovaque (KOZ SR).	
Fantisek Bruckmayer , Président de l'Association patronale slovaque (AZZZ).	
Peter Magvasi , Ministre slovaque du Travail et des Affaires sociales.	
Odile Quintin , Directeur général à la Commission Européenne.	
Jean Lapeyre , Secrétaire général adjoint de la CES.	
L'évolution du tripartisme	15
Franciszek Draus , Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.	
Stefan Kubowicz , Représentant de l'Organisation syndicale polonaise Solidarnosc.	
Arkadijs Lapshin , Représentant de l'Organisation patronale de la Lettonie.	
Janos Borsik , Président de la Fédération des syndicats autonomes de Hongrie.	
Antal Csusport , Président de l'Association des employeurs de Hongrie.	
Radu Minea , Représentant de la Confédération des syndicats de Roumanie.	
Interventions.	
Remarques finales.	
Négociations collectives et dialogue social bipartite	21
Franciszek Draus , Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.	
Féralt Ilter , Représentant de l'Association des employeurs de la Turquie.	
Branco Misic , Représentant de la Confédération des syndicats libres de la Slovénie.	
Eve Päärendson , Représentante de l'Organisation patronale de l'Estonie.	
Plamen Dimitrov , Vice-président de la Confédération des syndicats de la Bulgarie.	
Daniel Hrdina , Association des employeurs de la République slovaque.	
Interventions.	
Remarques finales.	
Implication des partenaires sociaux dans la phase préparatoire de l'adhésion à l'UE	29
Franciszek Draus , Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.	
Vladimira Drbalova , Représentante des Employeurs de la République Tchèque.	
Turo Bergman , Directeur de l'Organisation syndicale SSK de la Finlande.	
Edwin Calleja , Directeur Général de l'Association des employeurs de Malte.	
Aldona Balsiene , Représentante de l'Organisation syndicale de Lituanie.	
Interventions.	
Remarques finales.	
Les perspectives d'avenir	37
György Szücs , Représentant de l'Association des PME de la Hongrie.	
Peter Gajdos , Représentant de la Confédération des syndicats de la Slovaquie.	
Michael Antoniou , Représentant de la Fédération patronale de Chypre.	
Anton Rozman , Représentant de l'Association des syndicats de la Hongrie.	
Aurelui Dumitrescu , Représentant de l'Association des employeurs de Roumanie.	
Conclusions de la Conférence	41
Fay Devonic , Directeur du Dialogue social de la Commission européenne.	
Thérèse de Liedekerke , Directrice des Affaires sociales à l'UNICE.	
Alain Wolf , Conseiller à la Présidence du CEEP.	
Emilio Gabaglio , Secrétaire général de la CES.	
PARTIE 3. LISTE DES PARTICIPANTS	47
PARTIE 4. RAPPORT DE SYNTHÈSE	53
Bon de commande	93
Carte d'Europe récapitulative des pays Membres et Candidats à l'UE	95



PARTIE 1

PREFACE DES PARTENAIRES SOCIAUX

UNICEF
The Voice of Children in Europe

UEAPME



La conférence des partenaires sociaux sur le dialogue social dans les pays candidats qui s'est tenue les 16 et 17 mars 2001 à Bratislava a mis en exergue le rôle majeur que peuvent jouer les partenaires sociaux dans la gestion des mutations sociales et économiques et dans la contribution au processus d'élargissement européen.

La conférence est une initiative conjointe organisée avec le soutien de la Commission européenne. Elle a démontré la nécessité de soutenir et de renforcer les différentes formes de dialogue et de concertation social dans les pays candidats.

Les documents de travail sur la consultation tripartite et le dialogue social bilatéral entre les organisations d'employeurs et les syndicats ont servi de base aux discussions.

Les participants ont souligné le rôle des syndicats et des organisations d'employeurs dans la gestion des mutations d'une manière qui soit socialement juste et économiquement efficace.

La conférence a identifié quatre facteurs qui influencent la manière dont les partenaires sociaux peuvent jouer leur rôle. Ces facteurs, qui sont valables tant pour les pays candidats que pour les Etats membres de l'Union européenne, même s'ils interagissent différemment dans chaque contexte national, sont les suivants :

- La volonté des employeurs et des travailleurs de joindre et de mandater des organisations pour représenter leurs intérêts, condition préalable à la construction des structures de représentation;
- La capacité de remplir ce mandat en développant des moyens institutionnels et matériels pour agir efficacement;
- L'articulation et la distribution correctes des responsabilités entre les différents niveaux d'action (national, sectoriel, territorial ou de l'entreprise);
- Le développement de l'autonomie des partenaires sociaux et d'un espace dans lequel ils peuvent exercer pleinement leurs responsabilités.

En guise de conclusion, les partenaires sociaux ont proposé :

1. d'approfondir les échanges sur des thèmes spécifiques importants pour les partenaires sociaux, comme par exemple :

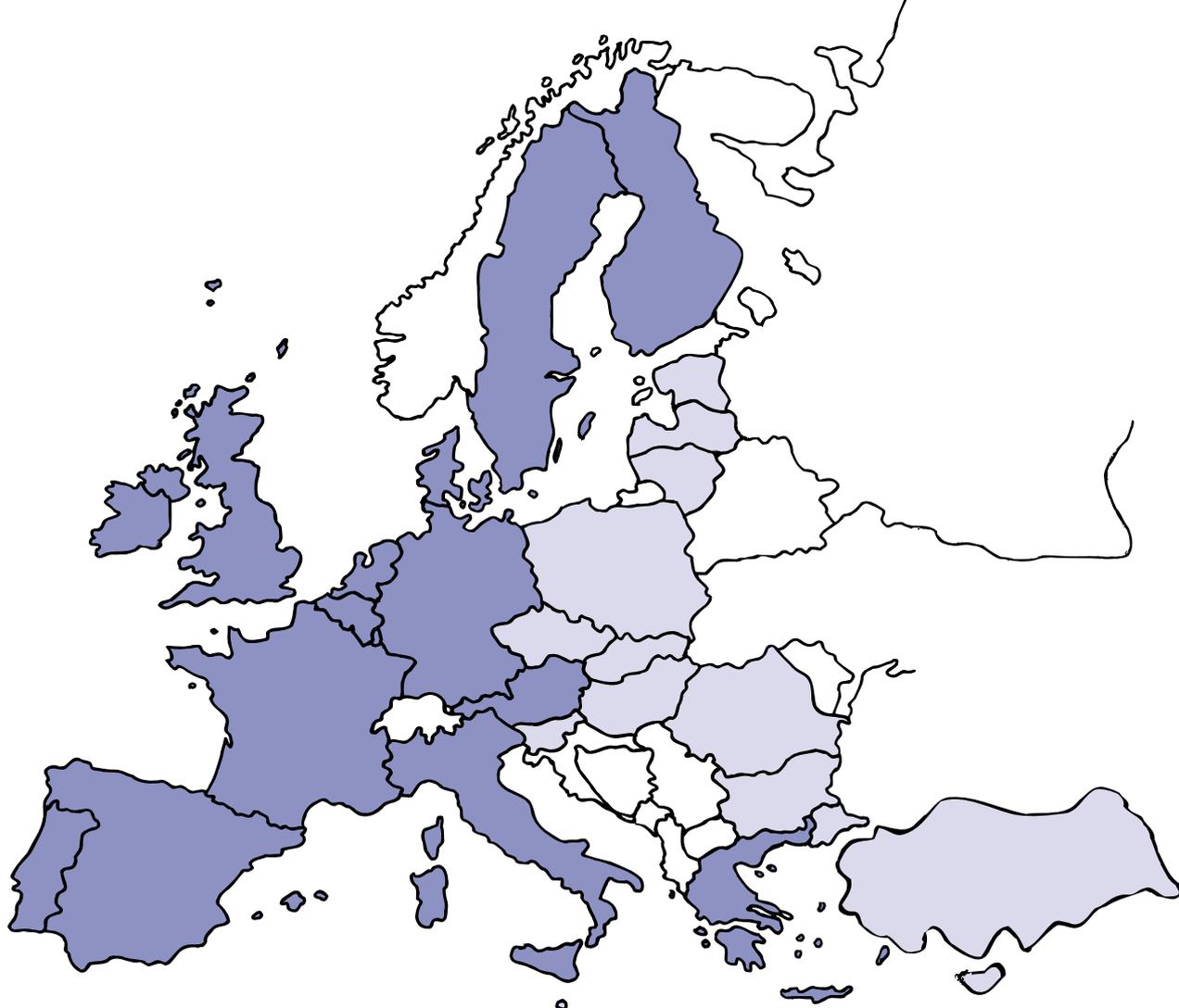
- la gestion des mutations industrielles, sociales et technologiques
- l'analyse des différents systèmes de négociation collective (en utilisant les réseaux européens existants)
- la considération du rôle respectif des chambres de commerce et des organisations d'employeurs
- l'intégration des thèmes spécifiques liés aux PME dans les activités des partenaires sociaux
- la distinction entre le rôle de l'Etat en tant que gouvernement et son rôle en tant qu'actionnaire dans les entreprises publiques
- la promotion du rôle des partenaires sociaux dans le développement de la qualité des services intérêt général, essentiels pour la cohésion sociale.

2. d'étendre de tels échanges incluant des comparaisons entre les pays candidats et les Etats membres de l'UE.

3. d'organiser des réunions élargies du Comité du Dialogue Social pour y inclure des représentants des pays candidats.

L'UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES ont aussi souligné l'importance de soutenir et de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans le processus d'intégration.

La Commission européenne a également un rôle à jouer dans la gestion du développement du dialogue social dans le cadre de l'acquis communautaire.



PARTIE 2

COMPTE RENDU DE LA CONFERENCE

Séance d'ouverture

IVAN SAKTOR, Président de la Confédération syndicale slovaque (KOZ SR)

La réunion des représentants des salariés et des employeurs de 25 pays souligne l'importance du dialogue social dans le processus d'intégration. Si les expériences des Etats membres de l'Union européenne sont précieuses aux pays candidats, les représentants des pays candidats peuvent également contribuer au développement du dialogue social. Ainsi, la législation sur le tripartisme, entrée en vigueur en 1998 dans notre pays, est un signe positif du renforcement du dialogue social qui intéresse tous nos pays.

Une question se pose sur la nature des documents préparatoires qui nous ont été remis. Nous considérons qu'ils utilisent parfois des évaluations subjectives de la situation des syndicats dans les différents pays.

FANTISEK BRUCKMAYER, Président de l'Association patronale slovaque (AZZZ)

Il y a quelques mois, nous avons fêté les 10 ans de la mise en place du dialogue social dans notre pays et, dans quelques jours, notre association d'employeurs va également fêter son anniversaire. Le dialogue social s'est mis en place sur la base d'un consensus volontaire dans notre pays, avant que la législation sur le tripartisme vienne en renforcer la qualité et la régularité. Le bilan de 10 ans de dialogue tripartite est positif. En dépit des difficultés que nous avons traversées, dans cette période de transformation, il a assuré la paix sociale, il a permis la signature d'une convention générale presque chaque année et il a contribué à la "cohésion sociale". De même, les négociations au niveau des secteurs et des entreprises contribuent à l'existence de cette "cohésion sociale" et c'est pour nous un point très positif.

PETER MAGVASI, Ministre slovaque du Travail et des Affaires sociales

La Slovaquie est heureuse de voir que l'histoire européenne marque une étape importante à Bratislava. L'élargissement de l'Europe démocratique, libre, mais également sociale, offre des possibilités très importantes aux peuples de l'Europe.

Depuis 10 ans, dans un contexte complexe et turbulent de transformation, le dialogue social s'est révélé être un mécanisme efficace. Il permet de corriger des approches qui peuvent apparaître théoriquement justes, mais qui s'avèrent nocives ou peu applicables en pratique. Le gouvernement, conformément à son programme, oriente donc sa politique de telle façon que le dialogue social soit un élément stimulant du développement économique et social. L'une des premières mesures a été l'adoption de la loi sur le tripartisme en 1998. Le principe de la parité est à la base de cette loi, elle se manifeste dans le processus de décision comme dans les modes de recours en cas d'échec des négociations. Ainsi, les partenaires sociaux participent à la préparation de la législation économique et social (Conseil d'entente économique et social). De plus, 8 groupes tripartites régionaux ont été mis en place avec pour objectif d'agir pour le développement local, l'emploi et le soutien aux PME.

L'action des partenaires sociaux est essentielle dans plusieurs domaines. Ils gèrent les institutions de droit public, comme la Caisse d'assurance maladie et l'Office national du travail. La négociation collective est un des outils les plus importants pour le développement du dialogue social et de la régulation des conditions d'emploi. Depuis 1990, ce domaine est très dynamique. Les conventions collectives représentent une source de droit. À la fin 2000, il existait 21 conventions collectives et 43 avenants. De plus, en cas d'échec des négociations, les salariés peuvent faire appel à l'Institut des médiateurs : 28 conflits collectifs ont ainsi été résolus par les médiateurs l'année dernière. Actuellement la réforme de l'Administration est en train d'aboutir. Cela passe par la modification de la législation concernant les fonctionnaires et les conventions collectives. Cette réforme est conduite avec la participation et le soutien des partenaires sociaux.

L'élargissement européen est un processus complexe, il demande de modifier profondément les législations sur la mobilité des personnes et l'emploi. Cela demande une participation large et active des partenaires sociaux. La dimension sociale de l'Union Européenne ne doit pas seulement exister sur le papier, mais aussi dans la réalité. Pour cela nous avons besoin d'un dialogue social européen fonctionnel et de bonne qualité.

ODILE QUINTIN, Directeur général à la Commission Européenne

La conférence de Varsovie a permis de lancer le projet conjoint dont nous pouvons voir aujourd'hui les effets. Un état des lieux permet, pour la première fois, de disposer d'une vision claire et précise du dialogue social



dans les pays candidats. Cette étude arrive au bon moment, alors que la conférence de Nice a levé les obstacles institutionnels à l'élargissement et a adopté une feuille de route qui guidera les négociations dans les 18 prochains mois. Ces négociations seront décisives puisque l'Union s'est dit prête à accueillir les premières adhésions dès 2002, si des candidats venaient à remplir à cette date, les critères de Copenhague. Pour les pays candidats, le respect de ces critères est un processus historique qui ne peut être dissocié de la transition, engagée il y a 10 ans, qui doit mener vers une société démocratique et une économie de marché. Le défi est double et de grande ampleur. Un des risques, de ce fait, est que le développement d'un dialogue social vivant soit parfois jugé comme secondaire. En fait, c'est tout le contraire, le dialogue social est un atout pour remplir les critères de Copenhague et un bon instrument pour réussir la transition. La déclaration commune UNICE-CEEP-CES adoptée à la conférence de Varsovie a permis de faire avancer cette approche.

Le dialogue social permet de définir des modalités de réforme qui soient économiquement efficaces et socialement acceptables. Mais le dialogue social fait également partie de l'acquis communautaire. Depuis, le traité d'Amsterdam (1997), les partenaires sociaux sont les acteurs d'une véritable "subsidiarité sociale". La Charte des droits fondamentaux (2000) proclament de plus, le droit des travailleurs à l'information et à la consultation, au sein de l'entreprise, et le droit de négociation et d'action collective des travailleurs et des employeurs. Par ailleurs, de nombreuses directives communautaires contiennent des dispositions qui définissent un cadre pour le dialogue social. Je ne peux donc qu'inciter les pays candidats, qui ne l'ont pas encore fait, à transposer ces directives dans leur législation.

L'Europe entière doit réussir une autre transition, vers une économie fondée sur la connaissance où l'innovation, la créativité, le capital humain deviennent les sources essentielles de richesse et le facteur déterminant de la compétitivité. C'est le grand défi que le Conseil de Lisbonne a appelé à relever en définissant un "Agenda social" pour que l'Europe soit capable d'atteindre le plein emploi, de préserver la cohésion sociale et de moderniser son système de protection sociale. Deux priorités s'imposent qui relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux : le développement de la formation tout au long de la vie afin de prévenir de nouvelles exclusions; la modernisation de l'organisation du travail pour l'adapter aux nouvelles technologies et afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. La méthode adoptée est "la coordination ouverte" : définition en commun d'objectifs, mise en oeuvre par des plans nationaux, évaluation et étalonnage des résultats. Le dialogue social doit contribuer à la Stratégie pour l'emploi et à la mise en oeuvre de l'Agenda social.

Au début du mois de mars un "groupe à haut niveau" sur l'avenir des relations industrielles a été mis en place. Composé de 10 personnalités, dont une en provenance des pays candidats, il analysera les meilleures pratiques et devra faire des propositions pour l'avenir. L'Agenda social prévoit la réunion "d'un groupe à haut niveau" chaque année, avant le Conseil européen de printemps, pour évaluer les progrès de la mise en oeuvre de la stratégie définie à Lisbonne. La prochaine se tiendra le 22 mars 2001, la veille du Conseil de Stockholm. Pour l'instant les résultats du dialogue social européen n'ont pas toujours été à la hauteur des enjeux, mais la dynamique de Lisbonne devrait se traduire par des avancées concrètes.

Le rôle majeur des partenaires sociaux implique qu'il existe dans chaque pays des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, structurées, autonomes, capables de jouer pleinement leur rôle de négociation dans leur domaine de compétence et leur rôle de force de proposition en ce qui concerne l'intégration de l'économie et du social. Les progrès apportés par le dialogue social montre que l'Europe est en bonne voie pour définir des modes de gouvernance améliorés, plus transparents, impliquant davantage les individus et les acteurs. Cette bonne gouvernance est au coeur de l'Agenda politique de la Commission. Elle repose sur la reconnaissance de la diversité des acteurs (le partenariat est une nécessité) et de la complémentarité des niveaux et instruments (modification législative, "coordination ouverte", bench-marking, dialogue social, mise en réseau, soutien du Fonds social...).

JEAN LAPEYRE, Secrétaire général adjoint de la CES

Le Conseil de Nice a établi une nouvelle perspective pour l'élargissement. Comme nous l'avions déclaré ensemble à la conférence de Varsovie, la CES avec son comité de liaison Eurocadre-CEC, l'UNICE, l'UEAPME, et le CEEP sont convaincus que le dialogue social et la participation des organisations patronales et syndicales sont indispensables à la réussite du processus d'élargissement. Cette conférence a pour objectif d'approfondir cet engagement. Il faut renforcer le rôle des partenaires sociaux notamment en renforçant leur capacité de négociation et de concertation.

Des rapports sur les situations nationales ont été réalisés par des experts choisis par nos organisations. Ce sont des documents d'information pour servir de support à nos discussions ; ils n'engagent en rien les

conclusions que nous pourrions tirer de cette conférence. Certaines observations ou analyses peuvent déplaire, elles sont là pour provoquer un dialogue. En revanche si des faits sont inexacts, malgré nos vérifications, vous pouvez nous faire parvenir vos corrections par écrit.

Au-delà de la construction d'un espace de paix et de démocratie, il s'agit aussi de promouvoir à travers l'Union Européenne un modèle social européen. Les systèmes de protection sociale des Etats membres sont par exemple différents, mais ils contiennent une série de principes communs qui font partie du modèle social européen : solidarité et participation des partenaires sociaux à la création et à la gestion de ces systèmes. Un autre élément essentiel de la cohésion sociale est le rôle des services publics et des services économiques d'intérêt général. Ces principes doivent être des éléments clés du processus de transformation des pays candidats.

Pour construire cette dimension sociale de l'Europe, nous ne pouvons et nous ne devons pas tout attendre du législateur. Employeurs et syndicats doivent être des acteurs engagés, responsables, capables de prendre des risques par la négociation. Le dialogue social est multidimensionnel : le niveau interprofessionnel est peut-être le plus visible, mais le niveau sectoriel et le niveau territorial ont leur importance, notamment parce qu'ils permettent de maîtriser les nombreuses restructurations. Les pays candidats sont confrontés à une gestion difficile des mutations économiques, industrielles et technologiques ; seul un dialogue social fort sera capable d'assurer la maîtrise de ces mutations. Avec plus de 600 Comités d'entreprise européens dans lesquels les pays candidats sont souvent intégrés, l'action en direction des entreprises transnationales européennes est également à souligner.

Aujourd'hui, il faut dégager plus de moyens, avec l'aide de la Commission, pour développer l'implication des partenaires sociaux des pays candidats dans la politique sociale de l'UE. Cela passe par leur participation dans tous les lieux essentiels où cette politique s'élabore. Il est peut-être également possible de mener des processus en parallèle au processus existant dans l'UE. Par exemple, les pays candidats pourraient s'inspirer de la Stratégie de développement et d'emploi lancée à Lisbonne et agir en parallèle aux objectifs de l'UE.



L'évolution du tripartisme

Présidée par Benny Hansen,
vice-président du Comité des Affaires sociales CEEP

FRANCISZEK DRAUS, Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.

Quelques observations générales sur les formes institutionnelles et la structure actuelle du tripartisme dans les pays candidats.

Il faut, en premier lieu, faire une distinction entre le dialogue social et le tripartisme : la notion de dialogue social est plus large, elle englobe la consultation bipartite et la consultation multipartite (autorité publique, partenaires sociaux, organisations non-gouvernementales). Il existe également une distinction dans les fondements juridiques du dialogue social et du tripartisme : le dialogue social est presque toujours défini par des obligations législatives ; le tripartisme pas obligatoirement.

Indépendamment du cadre législatif, le dialogue social et le tripartisme sont les expressions institutionnelles d'une culture socio-économique fondée sur la coopération et le consensus. La législation peut faciliter le développement d'une telle culture, mais elle ne suffit pas. Le tripartisme trouve dans les pays candidats deux types de fondement juridiques : une loi spéciale ou un accord mutuel entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Est-ce qu'il y a une différence de signification et d'efficacité entre des institutions ayant des fondements différents ? Dans certains pays, les partenaires sociaux revendiquent que le tripartisme soit ancré dans la loi. Pourtant il ne semble pas qu'une telle situation s'accompagne d'une meilleure efficacité. Ainsi, en Slovaquie, depuis 1999, le Conseil tripartite possède un fondement législatif, alors qu'en République Tchèque, il s'appuie sur un accord contractuel. Or les deux conseils ont un fonctionnement et une signification politique similaires. Si ces deux conseils fonctionnent de manière satisfaisante c'est grâce à l'attitude positive des gouvernements actuels vis-à-vis du dialogue social, et grâce à l'attitude des partenaires sociaux qui acceptent le compromis.

Les conseils tripartites remplissent des fonctions consultatives variables selon les pays. Le jeu tripartite exige des partenaires sociaux non seulement une compétence sociale mais aussi une compétence politique. La composition des instances tripartites est aussi différente en fonction des pays : en Slovénie, la représentation des employeurs est double, car elle embrasse à la fois les organisations patronales et les chambres économiques. Les compétences des Conseils tripartites peuvent être décomposées : une compétence consultative (la législation économique et sociale et, dans certains pays, le budget) ; une compétence co-décisionnelle (salaire minimum ou indice de l'augmentation moyenne des salaires). Ces deux compétences impliquent un droit respectif à l'information. Dans les pays candidats, la compétence consultative des Conseils tripartites est généralement respectée, mais les partenaires sociaux sont plus préoccupés par la compétence co-décisionnelle. Ainsi en Hongrie, le gouvernement tente de réduire le champ d'application de cette compétence. En fait un accord tripartite sur les salaires, par exemple, doit nécessairement être confirmé par un acte réglementaire du gouvernement et il arrive que les gouvernements ne respectent pas toujours l'accord. Finalement, le tripartisme se caractérise par une ambiguïté structurelle : le gouvernement est à la fois l'objet et le sujet d'une telle négociation ; et par une ambiguïté fonctionnelle : parfois les gouvernements instrumentalisent politiquement ces instances.

STEFAN KUBOWICZ, Représentant de l'Organisation syndicale polonaise Solidarnosc.

Le dialogue social est compliqué du fait des multiples difficultés économiques et sociales que rencontrent le pays, cependant les choses évoluent dans le bon sens. Au début des années 1990, le conseil tripartite a eu une grande responsabilité par la fixation des salaires, mais aussi pour analyser l'efficacité économique des entreprises des différents secteurs. Le bilan de ces premières années est positif.

Maintenant, le Conseil tripartite a élaboré un projet pour donner des fondements juridiques au tripartisme. Ce projet a été présenté au gouvernement. Le président de la commission parlementaire responsable de cette loi a rencontré récemment le président de Solidarnosc, ce qui nous permet d'espérer aboutir dans cette initiative. Nous espérons que le fondement juridique du tripartisme fortifiera le dialogue social, tout en étant conscient que sa structuration définitive demandera du temps.

Quelques remarques concernant le rapport de M. Drauss. La situation des syndicats dans les entreprises privées y est évaluée de manière très négative. De même les appréciations sur le caractère très politisé des fédérations syndicales ne sont pas justes. Depuis 20 ans, on attend de Solidarnosc qu'il soit un stimulateur de changements économiques et sociaux, puis on lui fait porter la responsabilité des effets négatifs qui se manifestent dans ce processus de transformation. Les fédérations syndicales doivent aujourd'hui faire face à ces mouvements d'opinion qui ne sont pas simples, mais nous parviendrons à régler ce problème dans le futur.

ARKADIJS LAPSHIN, Représentant de l'Organisation patronale de la Lettonie.

En Lettonie, le dialogue social a été institué par la constitution de 1922 qui reconnaît le droit d'association, la liberté syndicale et le droit de grève. En 1990, quand on a proclamé le renouvellement de la République lettonne, la validité de la constitution a été rétablie. Nous avons connu une mutation très rapide de l'économie centralisée à l'économie de marché. Cette mutation a créé deux pôles qui cristallisent les opinions de la population : d'un côté beaucoup de gens se sont trouvés dans une situation économique très stressante, de l'autre a émergé un patronat très dur qui n'était pas mûr pour avoir un comportement civilisé vis-à-vis des salariés. Après 10 ans, cette contradiction reste d'actualité.

À côté du gouvernement, les partenaires sociaux commencent à participer au règlement de ces problèmes. Une première victoire est d'avoir réussi à organiser tous les partenaires sociaux et à institutionnaliser le dialogue entre eux. Depuis deux ans, nous avons fait beaucoup concernant la législation. Ainsi, nous avons un Conseil national d'entente tripartite, qui représente une base structurée et formelle pour faire progresser le dialogue social. Cependant nous rencontrons aussi de nombreuses difficultés. Par exemple, bien que la parité soit formellement reconnue, il existe une prérogative du gouvernement qui est incontournable.

Nous rencontrons également des difficultés dans l'instauration d'un dialogue bipartite avec les organisations syndicales. Le premier problème concerne la définition des secteurs avec les syndicats. Il y a des secteurs et des entreprises où la présence syndicale est faible et d'autres où elle est forte, or les entreprises ou secteurs qui ont des organisations syndicales importantes restent à l'écart de l'action de notre confédération. Un autre problème est l'identification des niveaux de compétences. Dans l'éducation, par exemple, les différents établissements ont gagné une certaine autonomie, mais on ne sait pas encore ce qui va se négocier au niveau national et ce qui va se négocier au niveau des établissements. Enfin nous nous interrogeons sur la structuration du dialogue social sur le territoire. La Lettonie a une petite superficie, mais il existe des différences très importantes entre les parties du territoire. Ces différences forcent les partenaires sociaux à trouver des formes de dialogue convenant à chaque partie du territoire. En conclusion, il faut que l'organisation des employeurs et celle des salariés (surtout dans le secteur privé) progresse pour que le dialogue social se renforce dans notre pays.

JANOS BORSIK, Président de la ASZSZ Fédération syndicale de la Hongrie.

En Hongrie, le tripartisme ne fonctionne que d'une manière formelle. Il n'y a pas de dialogue entre les syndicats et le gouvernement. Les syndicats dénoncent, depuis longtemps, cette situation qui est due à l'absence de volonté du gouvernement de centre droit. Cette analyse est confirmée par les observations des experts de l'Union Européenne. Ainsi, au mois de février, le secrétaire général de la CES a fait une visite à Budapest et nous avons réussi à organiser une réunion avec le gouvernement. La CES a pu présenter ses observations et rappeler les engagements pris par le gouvernement.

Nous avons eu un conflit avec le gouvernement sur une modification du code du travail. Dans de nombreux pays candidats, on se prépare à une réforme du code du travail ou à l'adoption d'un code totalement nouveau. Cette démarche n'est pas forcément bénéfique au développement du dialogue social. En Hongrie, le gouvernement tend à limiter son rôle. Son objectif est de remettre en cause la compétence du tripartisme dans la fixation du salaire minimum et de le fixer de manière unilatérale. Le 24 mars, les confédérations syndicales ont, donc, organisé un meeting de protestation contre cet amendement du code du travail. Mais l'amendement du code du travail a été discuté en une seule nuit au Parlement, dès lors les travailleurs n'ont même pas pu suivre le déroulement de ces discussions. Nous espérons à l'avenir pouvoir revenir sur cette question.

Dans le code du travail, le gouvernement a également pris des positions qui sont plus favorables aux associations des employeurs qu'aux syndicats. Nous avons saisi la Cour constitutionnelle, mais sa décision a été mise en attente. Ceci représente un problème important. Au niveau des différentes confédérations syndicales, nous n'éprouvons pas de difficultés pour représenter de manière commune les intérêts des salariés. Le nombre des confédérations n'est pas important, ce qui compte c'est leur capacité de coopération.

ANTAL CSUPOORT, Président de l'Association des employeurs de Hongrie.

Le rapport de synthèse est bon, mais certaines formulations ne sont pas assez précises, c'est pourquoi nous aimerions y apporter quelques corrections. L'organe tripartite le plus important en Hongrie est le

Conseil national du travail. Il est formé par un secrétariat et par des comités responsables de questions spécifiques. Il existe également un Conseil de l'économie et social et un Conseil économique qui est un organe consultatif.

Il y a 9 fédérations patronales en Hongrie. Mon organisation participe au dialogue social au plan national et européen, ainsi qu'au niveau des secteurs et des entreprises. Pour nous il est essentiel de créer un système harmonieux au niveau européen. La communication et la formation sont deux éléments déterminants pour un dialogue social de qualité. Elles sont indispensables pour établir un climat de confiance dans les institutions, confiance nécessaire pour aboutir à une réelle coopération.

Un programme, qui reçoit le financement du programme PHARE, vise à développer le dialogue social de niveau sectoriel qui actuellement ne fonctionne pas de manière satisfaisante. 14 secteurs ont été associés à ce travail, comme les entreprises ferroviaires et routières, l'industrie lourde, l'industrie énergétique, etc. Dans une phase suivante, 3 secteurs seront à leur tour associés : la formation, la santé publique et la culture.

RADU MINEA, Représentant de la Confédération CNSLR-Fratia des syndicats de Roumanie

En Roumanie, le dialogue social a été mis en place à l'initiative des syndicats. La première étape a été la création, en 1992, d'une Commission de la valorisation des salaires. Puis en 1995, un Conseil économique et social a été mis en place. Jusqu'en 1999, il y avait également un bureau des relations avec les syndicats auprès du gouvernement, qui organisait le dialogue tripartite. Le gouvernement actuel a dissout cet organe et cette fonction est aujourd'hui remplie par le ministère du Travail et des Affaires sociales.

En 1999, un dialogue tripartite territorial a été initié. La qualité du dialogue était satisfaisante, mais les difficultés d'application ont conduit à préférer des rencontres sur une base sectorielle. Un autre acquis important concerne la résolution des litiges. Des tribunaux prud'homaux comparables à ceux qui existent dans le reste de l'Europe sont mis en place. Ce système doit être progressivement perfectionné, mais il représente déjà un point positif. Autre résultat intéressant, un accord tripartite a été signé pour la première fois en Roumanie. Il concerne différents secteurs économiques et nous espérons qu'il va participer à la modification du climat social. Nous sommes en train de réfléchir à une réforme du code de travail, dont certains éléments qui datent de 1989 ont besoin d'être renouvelés. Cette réflexion s'inscrit dans notre volonté d'harmoniser notre législation avec celle l'UE.

I N T E R V E N T I O N S

• Association industrielle de Bulgarie.

Il ne faut pas s'en tenir à une description du dialogue social dans nos pays, mais réfléchir aux moyens de le faire progresser. En Bulgarie, dans 15 jours, le Parlement va adopter un amendement au code du travail, sur proposition des partenaires sociaux qui va imposer leur consultation. C'est un progrès pour le dialogue social dans notre pays. Cette réforme s'inscrit dans la volonté de notre gouvernement d'adhérer à l'UE. De plus, nous pratiquons depuis 5 ans une gestion tripartite des Fonds sociaux. Nous avons ainsi trouvé des compromis lors de la réforme de l'assurance sociale et de l'amendement du droit du travail.

• Confédération syndicale de la République Tchèque et de la Moravie.

Nous trouvons que le rapport national est très imprécis sur les syndicats. Par exemple, l'appréciation qui établit un lien entre nos organisations et les syndicats communistes précédents n'est pas fondée. Actuellement le tripartisme est soutenu par le gouvernement et il fonctionne bien. Nous intervenons notamment sur les modifications législatives envisagées dans le cadre de la candidature à l'UE. Le dialogue au niveau des secteurs est de moins bonne qualité. Nous sommes particulièrement gênés par l'attitude des investisseurs étrangers. Ils pratiquent un dialogue social intense dans les pays de l'UE, mais ils ont une attitude fermée dans nos pays et refusent de négocier des conventions collectives sectorielles. Récemment le code du travail a été amendé pour le mettre en conformité avec les exigences de l'UE concernant les comités d'entreprises.

• Confédération patronale de Slovaquie.

Au plan formel, nous avons un système tripartite qui fonctionne relativement bien, mais nous avons un problème pour définir comment sont reconnus les partenaires sociaux et comment est évaluée la représentativité d'une organisation. Dans ces conditions, l'efficacité du dialogue social est remise en cause, d'autant que nous n'arrivons pas à obtenir une égalité entre les organisations d'employeurs et d'employés.



- **Confédération patronale de Roumanie.**

Le dialogue social est pris très au sérieux par le gouvernement actuel au niveau des ministères comme au niveau local. Concernant les services publics, la signature d'une convention tripartite qui va se traduire par l'adoption d'une loi montre que le dialogue social est devenu le moteur de la gestion de ces questions en Roumanie. De même le dialogue social fait progresser l'idée que le salaire minimum doit être indexé sur l'évolution des prix.

- **Confédération des syndicats de Slovaquie.**

Les bases du dialogue social ont été posées en 1990, mais une importante évolution est intervenue avec la loi sur le tripartisme. Après une interruption du dialogue, la Confédération a pris contact avec les partis politiques et leur a présenté ses revendications. Les partis qui forment la coalition actuellement au gouvernement ont adopté ces exigences dans leur programme. Mais le gouvernement ne respecte pas ses engagements, ainsi il n'a pas mis en application la Convention générale de 2000. Il anime formellement le dialogue social, mais pratique des décisions unilatérales qui conduisent à une détérioration de la situation sociale et économique. Cela conduit à une perte de confiance des salariés dans le syndicalisme et dans le dialogue social.

R E M A R Q U E S F I N A L E S

- **Radu Minea.**

Les remarques que nous avons entendues indiquent que le tripartisme n'est pas encore très fort en Europe centrale et orientale. Quand la paix sociale est assez solide, on peut constater des succès mais ce n'est pas partout le cas. Pourtant l'Union Européenne nous montre que c'est uniquement par le dialogue que nous arriverons à progresser.

- **Janos Borsik.**

Les différents problèmes qui ont été soulevés ce matin sont bien connus, mais je retiens l'intervention qui attire notre attention sur le fait que le tripartisme ne doit être utilisé comme " un paravent " par le gouvernement, car la victime de cette pratique serait les syndicats. Il nous donc être attentif pour qu'un réel tripartisme soit mis en place. De même, la Roumanie a approuvé la Charte sociale européenne, mais sa mise en oeuvre n'est pas effective.

- **Arkadijs Lapshin.**

Le dialogue social est effectivement fragile dans nos pays, mais s'étendre sur nos difficultés nationales particulières n'est peut-être pas très productif pour cette conférence. En revanche, je pense que nos expériences peuvent apporter des choses. Je souhaite reprendre une idée développée par notre collègue tchèque sur les multinationales. L'implantation des multinationales, dans nos pays, ne s'accompagne pas du partage de leur richesse sociale. Il serait souhaitable que des représentants de ces multinationales participent au dialogue social national.

- **Antal Csuport.**

Dans le cadre du dialogue social, plusieurs intérêts sont représentés et plus ses intérêts sont divergents, plus nous avons du mal à trouver un accord. Malgré ces difficultés, l'enjeu c'est de maintenir le dialogue entre des partenaires qui ont tous les mêmes droits.

- **Stefan Kubowicz.**

Dans chacun des pays, nous rencontrons des difficultés pour mettre en place un dialogue social de qualité, ces problèmes se ressemblent parfois et cette conférence peut donc nous apporter beaucoup par la confrontation de nos expériences. Nous avons encore beaucoup de travail à effectuer pour pouvoir atteindre un dialogue social de haut niveau de bonne qualité. Pour y contribuer, il serait utile que les résultats de cette conférence soient mis à la disposition du gouvernement.





Négociations collectives et dialogue social Bipartite

Présidée par Stefan Kubowicz,
NSZZ Solidarnosc

FRANCISZEK DRAUS, Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.

Les législations des pays candidats posent des conditions formelles favorables au développement des conventions collectives dans les entreprises et dans les secteurs. Les gouvernements encouragent, par ailleurs, les partenaires à un dialogue social autonome. Pourtant la pratique des conventions collectives reste médiocre. En moyenne, seul 25 à 30% des salariés sont couverts par des conventions. Cette proportion est plus faible en Lituanie (10%), elle est plus importante en Slovaquie (50%) et est exceptionnellement élevée en Slovénie. De plus, le contenu des conventions sectorielles n'est pas forcément très riche. Souvent, elles reprennent les dispositions du code du travail concernant les relations professionnelles et sont très vagues sur les salaires. Finalement elles formulent un cadre général et renvoient la négociation concrète et détaillée au niveau de l'entreprise.

Comment expliquer la faiblesse de la pratique des conventions collectives sectorielles ? La structure socio-économique générale et les politiques budgétaires des pays candidats ne sont pas favorables à la négociation de conventions sectorielles. Les restrictions et les mécanismes de contrôle limitent l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine de la politique salariale. De plus, il est difficile de définir des secteurs économiques du fait de la rapidité des évolutions et du manque d'homogénéité entre les situations des entreprises.

L'organisation des employeurs et des salariés explique également cette pratique limitée. Dans le secteur public, les salariés sont fortement syndiqués, mais les organisations patronales ne sont pas tout à fait autonomes et se positionnent davantage comme des intermédiaires entre le gouvernement et les syndicats. Dans les entreprises privées, les organisations syndicales sont relativement peu implantées. De plus, si la représentation des employeurs se structure, ils privilégient la négociation au niveau de l'entreprise et n'ont pas toujours la volonté de développer le dialogue social. L'analyse de la situation à Malte et Chypre est différente, la faiblesse des conventions sectorielles y est liée à la petite taille du territoire.

Fératt Itter, Représentant de l'Association des employeurs de la Turquie.

Le dialogue social est le produit de la démocratie et de l'économie de marché. Son développement dépend donc du cadre institutionnel et structurel mais aussi de sa capacité à se développer dans le secteur privé. Concernant les conventions collectives, notre pays a développé un système qui est comparable à celui des pays occidentaux. Il est possible de négocier des conventions au niveau des entreprises et des secteurs. Nous respectons les normes de l'OIT dans le processus de concertation et de règlement des litiges. Un million cent mille salariés sont couverts par des conventions collectives. Le secteur public est couvert par 112 conventions collectives.

La Confédération des employeurs a été créée en 1961, et depuis 1980, elle est l'organe qui les représente au plan national et international. Elle regroupe 1200 grandes entreprises qui emploient environ un million d'employés. Nous menons un dialogue très intense avec les syndicats ; le dialogue social commence à prendre de la consistance. Dans les années 1990, un mouvement de grève important a eu lieu, les négociations au niveau des entreprises sur les salaires, la gestion des ressources humaines, la gestion des entreprises a donc pris de l'ampleur. Cependant, dans le secteur des entreprises industrielles, nous avons besoin d'une pratique plus importante. Il faut établir des normes pour concilier la garantie de la production et la protection des employés.

Récemment le gouvernement a consulté les organisations non gouvernementales les plus importantes pour élaborer sa politique vis-à-vis de l'emploi et d'autres sujets divers. Nous sommes intervenus notamment pour mettre en avant les besoins de formation et la nécessité de maîtriser les nouvelles technologies. Notre confédération examine actuellement l'opportunité d'instaurer un système tripartite dans notre pays. Cela semble intéressant car il peut permettre d'harmoniser les conditions d'emploi dans les différents secteurs et dès lors assurer un bon climat concurrentiel.

Le rapport national établi pour cette conférence n'a pas été réalisé en consultant les partenaires sociaux et il présente trop fréquemment des attitudes archaïques. Par contre, le rapport de synthèse de M. Draus est de qualité.

Branco Mistic, Représentant de la Confédération des syndicats libres de la Slovénie.

Actuellement, le code du travail prévoit une obligation de conclure des conventions collectives. Cette obligation donne lieu à la signature de deux conventions collectives générales, l'une pour le secteur privé,

l'autre pour les services publics. Celle du secteur privé est signée entre les organisations syndicales, les Chambres économiques et artisanales, et les associations patronales du secteur privé et de l'artisanat.

Il existe également des conventions collectives qui couvrent la quasi-totalité des salariés : 26 conventions sectorielles et une centaine au niveau des entreprises. Les conventions collectives d'entreprise sont principalement signées dans celles qui ont plus de 100 salariés. La confédération est très active dans ce travail. Elle tente d'influer la politique salariale en utilisant la "formule européenne" : inflation + croissance du pays ou de la productivité = augmentation de salaires. Les autres confédérations syndicales privilégient la centralisation des conventions collectives et craignent la désaffectation de leurs membres. Dans le secteur public, se combinent les dispositions des conventions collectives et celles de la législation. Ceci débouche sur une inégalité et une opacité dans la fixation des salaires. Le gouvernement prépare une loi unique pour l'ensemble des travailleurs du public ; les conventions collectives seront alors uniquement des "compléments".

Les conventions collectives définissent : la validité du contrat, les congés, les délais de préavis, les droits syndicaux, la formation, la santé et la sécurité, les salaires selon 9 catégories,... Elles sont signées pour 4 ans, avec une possibilité de prolongation. L'annexe concernant les salaires est valable un an, avec également une possibilité de prolongation. Ma confédération est insatisfaite des conditions légales qui régissent les conventions collectives. Nous contestons principalement qu'elles soient signées à la fois par les organisations patronales et par les Chambres économiques. L'année dernière à la suite d'une action, nous avons obtenu un accord avec les employeurs, mais la Chambre économique s'y est opposée. Si nous rencontrons une difficulté analogue cette année, nous souhaitons organiser, avec d'autres confédérations syndicales, un vaste mouvement de protestation.

En parallèle, il y a un débat en Slovaquie sur une possible modification de la législation concernant les conventions collectives : celles-ci perdraient leur caractère obligatoire et seraient signées sur une base volontaire. Nous étudions, avec le soutien de nombreux experts, les conséquences que pourraient avoir cette modification. Un élément peut servir de base à la consolidation d'un dialogue bi-partite en Slovaquie. L'année dernière notre organisation a proposé une nouvelle orientation de la politique salariale basée sur le modèle européen. La même année, l'organisation des employeurs a également fait des propositions. Dans leurs principes, nos propositions et celles des employeurs sont proches.

Eve Päärendson, Représentante de l'Organisation des employeurs d'Estonie.

Les intérêts des entreprises dans le domaine social sont représentés par une seule organisation patronale, l'ETPK. Elle est reconnue par le gouvernement, les organisations syndicales, la Chambre de commerce, l'association des PME et l'association des entreprises. Elle réunit actuellement 32 associations de branches et 33 grandes entreprises. Ses membres emploient 125 000 salariés soit 35% des salariés du secteur privé. Les syndicats regroupent 100 000 membres, soit 20% des salariés des secteurs public et privé.

Le dialogue social repose sur une loi sur les conventions collectives, une sur les contentieux collectifs et une sur les syndicats. La coopération, entre les partenaires sociaux, est en bonne voie au plan national, mais elle demeure médiocre au niveau des secteurs. Au plan national, plusieurs conventions tripartites ont été signées concernant le salaire minimal et il existe deux conventions bipartites : un mémorandum sur la coopération, et un accord sur le partenariat social signé il y a quelques jours. Au plan sectoriel, l'alimentation et le transport possèdent une convention. Les négociations sont en cours dans la métallurgie et dans l'industrie du traitement. Des secteurs à monopole, comme la poste, les chemins de fer et les mines, possèdent des conventions qui sont à la fois des conventions d'entreprise et de secteur.

On dispose d'une mauvaise visibilité des conventions collectives signées. Une réglementation du ministère des Affaires sociales a permis leur enregistrement en janvier 2001. On estime qu'elles couvrent 25% des salariés employés dans des secteurs où la Confédération des syndicats est active. Il y en aurait 603 dans le secteur privé et 419 dans le secteur public. 95% des entreprises sont des petites entreprises, elles restent en marge du dialogue social. Dans quelques secteurs, des fédérations syndicales de petites tailles militent pour être reconnues comme des partenaires de la négociation. Dans le secteur des chantiers navals, des expériences ont été menées pour pallier l'absence de dialogue social. Globalement, l'émergence du dialogue social n'a que 10 ans dans notre pays, il nous faut donc accepter qu'il ne soit pas encore bien implanté partout, et se réjouir d'avoir encore beaucoup à inventer.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux avaient de la défiance vis-à-vis de l'Etat, mais celui-ci a constaté qu'il lui fallait être davantage attentif aux partenaires sociaux. Le développement du dialogue

social nécessite aussi que les organisations respectives des salariés et des employeurs fonctionnent bien. Le renforcement de nos structures fédérales, l'augmentation du nombre de nos adhérents, la formation de nos membres à la négociation collective sont donc nos objectifs prioritaires.

Plamen Dimitrov, Vice-président de la Confédération des syndicats de la Bulgarie.

Cette conférence nous permet de faire l'état des lieux de nos avancées, depuis la conférence de Varsovie. En Bulgarie, depuis 4 ans, nous constatons que la dynamique des réformes est très importante.

Le dialogue social s'établit sur une base volontaire. Au niveau des entreprises, il existe aujourd'hui 5600 accords collectifs, dont presque 1000 dans le privé. Au niveau des secteurs, il existe 47 conventions collectives. Plus de la moitié des salariés sont donc couverts. Le renouvellement des conventions collectives et en particulier des conventions sectorielles nous pose problème. Une grande partie ont été signées, il y a quatre ans pour une période indéfinie ; elles sont renouvelées par des protocoles qui sont obligatoires. Ces nouvelles négociations sont parfois difficiles, nous souhaitons conserver ce que nous avons acquis et tenir compte de la situation économique actuelle.

Les organisations syndicales sont implantées dans 7227 entreprises. Mais dans beaucoup d'entreprises, nous faisons face au refus des employeurs de voir se créer une organisation syndicale. Nous affrontons également une Union patronale dont les propositions sont extrémistes : elle conteste la représentativité des organisations syndicales, propose de supprimer les conventions collectives et revendique des conditions de licenciement très libérales. Nous souhaiterions avoir pour interlocuteur une bonne organisation patronale représentative, surtout pour les petites entreprises

Prochainement des modifications du Code du travail vont être adoptées. Ces modifications ont demandé deux ans de travaux pour trouver un compromis satisfaisant. Elles représentent un bon exemple de changement équilibré. Les nouvelles dispositions du code du travail touchent notamment la signature des conventions collectives sectorielles et la possibilité de leur extension. C'est un élément important pour leur développement, mais il nous faut aussi former les partenaires à la conduite de telles négociations.

Dernière remarque, il est souhaitable, comme l'ont dit plusieurs intervenants, que le document préparatoire soit revu.

Daniel Hrdina, Représentant de l'Association des employeurs de la République slovaque.

Pour moi cette conférence est l'aboutissement du travail que nous avons engagé depuis 10 ans pour instituer un dialogue social dans nos pays. Concernant le document de synthèse, j'ai également constaté des erreurs. Par exemple, l'association patronale représente 37 fédérations patronales dont les entreprises adhérentes fournissent 75% du PIB.

Le dialogue social a changé au cours des années 1990. La modification du contexte économique conduit à ces changements, ainsi la négociation n'est pas de même nature avec un taux de chômage de 4%, comme au début des années 1990, ou de 21% comme nous le connaissons actuellement. La qualité, le contenu et la complexité de la négociation collective, de l'entreprise au niveau national, sont tout à fait différents. De ce fait, l'année dernière, nous ne sommes pas parvenus à un accord général satisfaisant.

Par ailleurs, je m'interroge sur le pluralisme de la représentation des employeurs et des salariés. Dans le rapport de M. Drauss, il apparaît que c'est une bonne chose d'avoir une pluralité de ces représentations. Les experts pourraient-ils s'exprimer sur cette question?

I N T E R V E N T I O N S

• Confédération syndicale de la République Tchèque et de la Moravie.

La principale erreur, dans les documents préparatoires, provient peut-être du manque de comparaison de nos situations avec celles des pays membres de l'UE. Dans ces pays, le dialogue n'est pas sans défaut. Nous connaissons les difficultés qui existent en Grande-Bretagne ou dans les petites entreprises en Allemagne et en Autriche par exemple. C'est par cette comparaison que nous pourrions voir l'état d'avancement du dialogue social dans nos pays.

- **Association des employeurs de Lettonie.**

La question de la représentation des intérêts des salariés et des employeurs est centrale. En Lettonie, nous n'avons qu'une organisation pour les employeurs et une pour les employés. Il semble plus simple de mener le dialogue dans cette situation. Il est dommageable de se faire de la concurrence entre nous. Les organisations devraient s'entendre pour mettre sur pied une représentation unique au sein de leur pays.

- **Organisation de l'Artisanat de Pologne.**

Le rôle des communautés locales est important. Il n'est pas possible de mener un dialogue social sans leur participation. Au début, nous pensions que les entreprises occidentales implantées dans nos pays allaient être des exemples pour les petites et moyennes entreprises, mais force est de constater que ce n'est pas le cas.

- **Association des employeurs de Slovaquie.**

Nous avons conclu un accord sur la politique sociale avec l'UE, en nous engageant à adopter une nouvelle loi sur les conventions collectives, d'ici 2002. Précédemment, comme en Autriche, les Chambres avaient un grand rôle dans le dialogue social, mais ce système va être remplacé : nous assumerons la tâche de signer les accords et nous allons également conclure les conventions collectives "de haut niveau". Il s'agit d'une évolution importante. Notre organisation est représentative car les entreprises qu'elle regroupe représentent 50% des capitaux et de la main d'oeuvre du pays. Nous pensons être suffisamment indépendants.

- **Confédération des syndicats de la Moravie et de la République Tchèque.**

Nous constatons un phénomène massif d'extension des conventions collectives. Récemment nous avons négocié l'extension de la convention concernant le cuir et les chaussures et dans quelques jours nous allons étendre celles d'autres secteurs. L'action du gouvernement et du ministre des Affaires sociales est très importante dans ce domaine.

- **Roumanie.**

La législation rend obligatoires les conventions collectives quand il existe une organisation syndicale. Les résultats sont donc très dépendants de l'implantation syndicale. Il y a actuellement 32 conventions sectorielles, qui concernent l'ensemble des entreprises. L'objet essentiel des négociations est la fixation des salaires, qui sont renégociés chaque année. Il y a cependant un problème avec les petites entreprises pour vérifier la mise en oeuvre des dispositions négociées.

- **Confédération des syndicats d'Estonie.**

Nous négocions, avec la Confédération des employeurs, les principes qui sous-tendent l'assurance chômage et l'assurance sociale. Même si nous n'arrivons pas toujours à un compromis, ces négociations en amont de l'adoption de la législation sont très importantes. Le nombre des conventions collectives sectorielles augmentent même si nous rencontrons des difficultés dans certains secteurs. Par exemple, dans le textile, malgré une vingtaine de conventions collectives, les employeurs refusent de signer une convention sectorielle. Certaines informations fournies par le document de travail sont inexactes, par exemple, nous coopérons avec l'autre confédération syndicale nationale contrairement à ce qui est écrit.

- **Représentant de syndicat français.**

Personne n'est encouragé à suivre le modèle français de pluralisme syndical, le résultat en est tellement insatisfaisant. Par exemple, la signature d'un accord par une organisation minoritaire suffit à rendre l'accord obligatoire pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, les conventions collectives sectorielles ne suffisent pas à assurer une égalité de situation entre les salariés des grandes et des petites entreprises.

L'échange entre les syndicats de l'est et de l'ouest ne peut pas s'appuyer uniquement sur l'acquis communautaire, car il est pour l'instant limité. Il comprend la libre circulation, l'hygiène et la sécurité au travail et l'information - consultation des travailleurs. Les systèmes de protection sociale, les services publics et la négociation collective sont encore définis sur des bases nationales. Nous ne sommes pas dans une situation de grande stabilité d'un côté (à l'ouest) et de grande instabilité de l'autre (à l'est). Par exemple, à l'ouest, il y a un grand débat sur le niveau auquel il faut négocier : au niveau sectoriel ? au niveau des territoires ? au niveau des grandes entreprises ? Le débat peut donc être beaucoup plus transversal. Il restera des situations nationales durablement différentes, mais nous avons besoin de travailler ensemble à des convergences notamment dans le domaine de l'information et de la consultation et dans le domaine des droits fondamentaux.

- **Union des fédérations patronales de la République Tchèque.**

Nous devons faire évoluer les choses au niveau national mais aussi au niveau européen. Ainsi certains investisseurs étrangers ne respectent pas les règles du dialogue social dans l'UE. De plus, les règles du dialogue tripartite et bipartite restent très diverses dans les différents pays. Enfin, les règles du dialogue bipartite ne

sont pas clairement établies dans le secteur public (santé, enseignement...). C'est pourquoi des rencontres, comme cette conférence, doivent nous permettre de discuter et d'établir des règles pour le dialogue social européen.



Implication des partenaires sociaux dans la phase préparatoire de l'adhésion à l'UE

Présidée par Jan Karel Bout
UNICE

Franciszek Draus, Coordinateur de l'étude sur les pays candidats.

Les partenaires sociaux peuvent participer à la politique d'adhésion de plusieurs manières dans le cadre institutionnel. D'abord, il existe auprès du gouvernement des commissions qui correspondent à l'ensemble des chapitres des négociations. Les partenaires peuvent participer sur invitation aux travaux consultatifs de ces commissions. Parfois, il y a des difficultés, comme en Hongrie où ils ne sont pas systématiquement invités. Dans certains pays, la problématique de l'adhésion est également abordée dans le cadre des négociations tripartites. En République Tchèque, par exemple, il existe au sein du Conseil tripartite, un groupe de travail qui s'occupe exclusivement de l'adhésion. En Hongrie, l'adhésion est l'objet exclusif des activités du Conseil pour l'intégration européenne, qui fonctionne auprès du ministère des Affaires étrangères et se compose des représentants du gouvernement, des syndicats, des organisations patronales et des Chambres économiques. En Pologne, il existe un Conseil national pour l'intégration qui remplit une fonction consultative auprès du Premier ministre, qui se compose d'une cinquantaine de personnalités dont les présidents des confédérations syndicales et patronales les plus importantes. Des conseils similaires existent également en Lettonie et en Slovaquie.

Finalement, les Comités consultatifs mixtes, créés durant les dernières années dans le cadre des Accords d'association avec l'UE, présentent aussi une forme d'association des partenaires sociaux au processus. Au sein de ces comités, la partie communautaire est représentée par le Comité économique et social européen, tandis que les délégations des pays candidats se composent, en principe, des organisations sociétales dont font partie les organisations syndicales et patronales. Pour le moment ces comités existent en Pologne, Hongrie, Roumanie, Bulgarie et Turquie. Ils sont en train d'être créés en Slovaquie et en République Tchèque. Concernant les activités syndicales et patronales internes, l'engagement des syndicats se manifeste notamment dans les Comités européens intersyndicaux mis en place avec l'aide de la CES.

La participation des partenaires sociaux à la politique d'adhésion soulève quelques problèmes techniques et politiques. Le premier problème concerne le niveau de connaissance de l'acquis communautaire, en particulier dans le domaine social. Cette connaissance est le plus souvent insuffisante, notamment au niveau sectoriel et régional. L'acquis communautaire n'a pas encore été totalement traduit dans les langues des pays candidats, même si ces traductions sont en cours avec le soutien de la Communauté européenne. Le deuxième problème est celui de l'influence réelle des partenaires sociaux sur la politique d'adhésion. Il ne semble pas que cette influence soit significative malgré une bonne participation formelle. Enfin, la dernière question est celle de la capacité institutionnelle des partenaires sociaux à mettre en oeuvre la partie de l'acquis social communautaire qui implique une régulation autonome des partenaires sociaux. Pour conclure, j'évoquerais un besoin souvent évoqué par les partenaires sociaux, concernant une analyse des conséquences éventuelles de l'adhésion sur l'emploi et la compétitivité des petites et moyennes entreprises.

Vladimira Drbalova, Représentante des Employeurs de la République Tchèque
(au nom de l'ensemble des partenaires sociaux de la République Tchèque)

La République Tchèque est en négociation pour l'adhésion à l'UE depuis trois ans et sur les 29 chapitres qui ont été ouverts à la négociation, environ la moitié sont conclus de manière provisoire. Avec le Sommet de Nice, la Commission a formulé la nouvelle stratégie pour le développement des négociations et a défini des priorités. Le gouvernement tchèque, avec son équipe de négociation, a reformulé sa stratégie, spécialement en améliorant la démarche d'information et de consultation des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux ont été appelés à participer à la préparation des négociations, en élaborant notamment les argumentaires. De plus, le gouvernement et l'équipe de négociation ont entamé une discussion ouverte avec les partenaires sociaux sur les conséquences positives et négatives de l'adhésion à l'UE. Cette démarche nous a conduit à faire un travail d'analyse très intéressant. Les partenaires sociaux, au niveau national sont satisfaits de leur participation au processus d'intégration. Leur objectif est de préparer les entreprises et les salariés, pour qu'ils soient conscients des enjeux que représente l'adhésion et qu'ils puissent s'y adapter.

À travers la Conférence européenne du Conseil de l'entente économique et social, et le Comité de consultation commun, les partenaires sociaux participent institutionnellement à la politique d'adhésion. L'intervention des partenaires sociaux au niveau européen est également importante. Ils sont toujours plus intégrés dans les organisations européennes dont ils sont membres (UNICE, UEAPME, CES) et ils

communiquent étroitement avec leurs homologues de l'UE. Par contre la coopération entre les organisations des pays candidats est un domaine dans lequel nous devons progresser.

En complément aux réserves qui ont été exprimées sur le document de synthèse, l'organisation patronale chèque réfute l'analyse selon laquelle les organisations patronales dans les PECO au début du processus de transformation ont été créées de manière artificielle. Par contre, l'interrogation sur la volonté patronale de s'organiser mérite d'être retenue. En économie, on apprend que ce qui compte ce n'est pas la situation actuelle mais la tendance, de ce point de vue, concernant le dialogue social dans les pays candidats, on doit surtout retenir que la tendance est bonne.

Turo Bergman, Directeur de l'Organisation syndicale SAK de la Finlande

Mon pays est dans une situation différente de celle des pays candidats, mais notre expérience peut être intéressante concernant le rôle des partenaires sociaux durant le processus de négociation.

L'objet principal du dialogue social est la négociation des salaires et des conditions de travail. La qualité des accords signés par les partenaires sociaux est déterminante pour l'ensemble de la situation économique et sociale du pays. Lors des négociations concernant l'adhésion à l'UE au début des années 1990, la participation des partenaires sociaux a été importante pour des raisons pratiques et politiques. Nous avons mis en place un mode de travail très proche de ceux qu'on peut rencontrer aujourd'hui dans les pays candidats. Nous avons des groupes de travail destinés à traiter les différents chapitres. Dans chacun de ces groupes, les partenaires sociaux ont trouvé leur place. De plus, le gouvernement finlandais nous a toujours fourni toutes les informations nécessaires et a pris en compte nos arguments. Nous avons dû trouver des compromis pour adapter les règles européennes à notre économie nationale. Par exemple dans le secteur en expansion de la téléphonie mobile, le développement de l'entreprise Nokia ne devait pas pâtir de l'augmentation des taxes à l'importation de certains composants.

Finalement, les partenaires sociaux syndicaux comme patronaux ont choisi de voter pour l'adhésion de la Finlande à l'UE. Nous avons alors lancé une campagne commune pour soutenir cette décision. Plusieurs séminaires ont été organisés sur l'ensemble du territoire pour exposer les conséquences de l'adhésion. Je pense que le rôle des partenaires sociaux dans le processus d'adoption a été important ; aujourd'hui plus de 80% des citoyens sont pour l'adhésion. Depuis notre adhésion, nous avons développé nos connaissances et nous pouvons peser sur les décisions des ministres qui siègent aux rencontres européennes. Actuellement, nous essayons d'augmenter notre influence en créant deux groupes de travail. Nous espérons ainsi trouver des compromis satisfaisants qui pourraient s'affirmer comme des "bonnes pratiques finlandaise".

Edwin Calleja, Représentant de l'Association des employeurs de Malte.

Nous avons toujours pensé qu'il fallait évaluer l'impact économique de l'adhésion à l'UE. Nous avons donc présenté deux rapports à la Commission sur l'impact de l'adhésion sur notre industrie. Cette étude était un peu limitée et il est évident aujourd'hui que cette approche unilatérale des employeurs n'a pas pu faire le tour de la question. Aujourd'hui les évaluations dont nous avons besoin pour avoir des arguments solides dans la négociation doivent s'appuyer sur des études plus approfondies basées sur une coopération entre les partenaires sociaux.

Nous regrettons la démarche du gouvernement qui s'est peu appuyé sur les partenaires sociaux dans le processus d'adhésion à l'UE. Ainsi, nous aurions souhaité que le Conseil maltais pour le développement économique et social soit mis davantage à contribution. Nous souhaitons attirer l'attention sur la préparation du cadre économique et non seulement du cadre politique de l'adhésion.

Le Comité d'action de l'UE est un organisme consultatif important. Le gouvernement a ainsi entamé une coopération plus étroite avec les partenaires sociaux. Progressivement nous recevons une meilleure information sur l'application concrète des acquis communautaires à notre pays et nous pouvons influencer le processus d'adhésion. La Chambre économique joue également un rôle majeur dans la diffusion d'information et la mise en place d'action. L'entrée dans l'économie de marché, suppose qu'on respecte également des droits sociaux. On ne peut pas dissocier l'examen de ces questions et pour cela la coopération du gouvernement et des partenaires sociaux est le processus le plus efficace.

Aldona Balsiene, Représentante de l'Organisation syndicale de Lituanie.

L'engagement de la CES, dès 1997, auprès des pays candidats mérite d'être rappelé. L'objectif était d'assurer la représentation des syndicats par le biais des Commissions d'intégration nationale. Les organisations ont ainsi pu s'intégrer dans le processus d'adhésion, ce qui est très important. Les organisations syndicales sont bien intégrées dans les différents groupes de travail, ainsi ils participent activement à ceux qui concernent la politique sociale, la libre circulation des personnes, la défense des consommateurs, la santé publique et l'agriculture. Ils ont également été invités à travailler dans le groupe de négociation. Les syndicalistes ne possèdent pas forcément la qualification et les connaissances des experts en la matière, leur formation est donc un enjeu majeur. Les Commissions ont besoin d'une base financière pour fonctionner efficacement, notamment pour assurer leur fonction de formation.

La confrontation avec les pays membres de l'UE et les pays candidats a fait apparaître qu'en Lituanie, nous sommes confrontés à l'absence d'accord bipartites entre les partenaires sociaux. Notre volonté de rapprocher notre pays de l'UE nous conduit à corriger prochainement cette situation, par une modification de la législation sur les relations industrielles. Nous souhaitons également que les partenaires sociaux soient plus actifs particulièrement au niveau régional. Un projet a ainsi été monté dans le cadre de la politique régionale soutenue par l'UE. De plus, nous sommes confrontés à un taux de chômage important, les initiatives locales pour l'emploi sont donc à développer. Enfin, les syndicats sont tenus de suivre l'avancement des réformes dans tous les secteurs de services publics (santé, transport,...). Ils ne souhaitent pas être de simples observateurs de ces réformes, mais veulent y participer activement. Ceci réclame aussi des besoins humains et techniques suffisants.

I N T E R V E N T I O N S

Sur demande du président de séance, les interventions ont abordé trois questions :

- (1) Les moyens d'information sur le processus d'adhésion,**
- (2) La capacité des partenaires sociaux à influencer les négociations,**
- (3) L'implication des adhérents dans le processus.**

(1) Les moyens d'information sur le processus d'adhésion

- **Organisation patronale de l'Estonie.**

En Estonie, les partenaires sociaux participent au processus d'adhésion. Le ministre des Affaires étrangères nous transmet des informations. Il existe une structure tripartite spécifique qui analyse toutes les questions qui concernent l'adhésion à l'UE. Enfin, l'Estonie souhaite créer un Comité européen consultatif en coopération avec l'UE où toutes les questions qui concernent l'adhésion devront être traitées et négociées à l'avenir.

- **Organisation patronale de la Hongrie.**

Nous avons deux sources d'information concernant le processus d'adhésion : le Conseil national d'intégration où nous avons des représentants et le Comité d'intégration qui est sous la responsabilité du Ministère des Affaires étrangères. Nous avons donc une bonne information avec la possibilité de poser des questions tout à fait concrètes.

- **Association patronale de la Slovénie.**

Nous sommes très bien informés sur le processus d'adhésion, notamment car un de nos membres est impliqué dans le travail du groupe de négociation et qu'il nous fournit un rapport régulier.

- **Confédération syndicale de la Tchéquie et Moravie.**

Le transfert des informations ne pose pas de problème par le biais des structures formelles. Nous ne sommes pas uniquement intéressé par le contenu des négociations, mais aussi par les conséquences futures de l'adhésion. Nous voulons être bien prêts.

- **Secrétaire de l'alliance européenne pour le divertissement, membre de la CES.**

Un de nos soucis principaux est d'assurer l'indépendance des médias dans les pays candidats. C'est important pour garantir l'accès à des informations permettant de nourrir un dialogue social de qualité.

- **Association des employeurs de la République slovaque.**

Nos sources d'information sont, comme dans les autres pays candidats, liées à notre représentation dans le Comité auprès du ministère des Affaires étrangères et dans le Comité de négociation. Depuis 6 mois, nous pro-

gressons rapidement sur ce terrain. Le délégué permanent auprès de l'UNICE depuis 2 ans nous offre aussi des informations très précieuses.

- **Association des petites entreprises de Slovaquie.**

Pour nous l'UEAPME est notre source principale d'information dans ce domaine.

- **Représentant des syndicats de Malte.**

Le dialogue social sur notre île "manque de sel". C'est-à-dire que nous avons de bons contacts avec les organisations d'employeurs et nous arrivons à signer des accords, mais le gouvernement ne prend pas en compte les partenaires sociaux et ignore le contenu de nos accords.

(2) La capacité des partenaires sociaux à influencer les négociations

- **Organisation patronale de l'Estonie.**

Les partenaires sociaux sont plus ou moins à même d'influencer les négociations selon le rapport de force et les capacités à s'organiser. C'est pourquoi, nous ne sommes pas pour une accélération du processus d'adhésion, c'est un processus complexe qui demande qu'on prenne le temps.

- **Association des PME de l'Estonie.**

Nous pouvons donner des exemples de notre influence sur le gouvernement, elle est vraiment solide. Nous agissons notamment en coopérant avec les Chambres économiques. Le manque de moyens financiers restent cependant un obstacle pour que nous puissions agir davantage.

- **Confédération des syndicats de l'Estonie.**

La consultation des partenaires sociaux reste modeste : sur 40 consultants auprès du ministre des Affaires étrangères, il y a un représentant des organisations syndicales. Nous espérons également que la création d'un Comité européen consultatif améliorera la situation, mais d'ici là un certain nombre de chapitres seront clos.

- **Organisation patronale de la Hongrie.**

De façon générale, nous n'avons pas d'influence sur le processus d'adhésion. Le groupe de travail qui négocie le XIII^e chapitre a invité les représentants des employeurs à s'exprimer, mais nous ne pouvons pas espérer avoir un droit de vote.

- **Association patronale de la Slovaquie.**

Pour influencer la négociation nous passons également par ce biais.

- **Confédération syndicale de la Tchéquie et Moravie.**

L'objectif n'est pas seulement d'assimiler l'acquis communautaire, mais d'avoir des relations industrielles "normales" dans nos pays. Le Sommet de Nice montre qu'il y a encore des questions à régler dans le domaine social, notamment concernant les relations industrielles. Nous constatons certains progrès et je pense que les employeurs les constatent aussi.

- **Association des employeurs de Malte.**

Dans le rapport de synthèse, on constate que l'influence des partenaires sociaux sur la politique est relativement faible ; il me semble qu'il faut que salariés et employeurs se réunissent dans un effort commun.

- **Association des employeurs de la République slovaque.**

Notre capacité d'influencer les négociations dépend du rapport de force et de la qualité des contacts. Il nous faut donc persévérer dans cette voie.

- **Association des petites entreprises de Slovaquie.**

Il faut reconnaître qu'il est difficile d'influencer le débat pour les petits entrepreneurs. D'abord il leur est difficile de maîtriser ces questions en plus de leur activité professionnelle. La maîtrise de la législation nationale, des règles européennes, d'une langue étrangère, des moyens modernes de communication sont des objectifs difficiles à tenir dans les petites entreprises.

- **Organisation des employeurs de Pologne PKPP.**

Nous sommes également engagés au niveau international : nous sommes observateur à l'UNICE et nous coopérons avec des organisations européennes. Au plan national, nous participons aux Commissions consultatives et le Conseil d'intégration est une source importante d'information, comme l'ont signalé les autres intervenants.

Nous regrettons cependant que ces rencontres s'assimilent plus souvent à de simple discussion, plus qu'à une réelle consultation, car souvent les décisions ont été prises précédemment. Nous avons commencé à discuter avec les autres partenaires sociaux et avec des organismes non-gouvernementaux ; nous espérons que cette concertation permettra de faire pression sur le gouvernement pour avoir une information plus fine concernant le processus d'adhésion.

- **Représentant des syndicats de la Lituanie.**

Dans notre pays, comme dans d'autres pays d'Europe centrale et orientale, la législation sur le travail se libéralise et le rôle des organisations syndicales diminue. Les gouvernements considèrent le dialogue social comme quelque chose de symbolique. Il appartient aux organisations syndicales d'analyser cette situation et de réagir de façon adéquate.

- **Organisation syndicale de la Hongrie.**

À l'image plutôt rose dépeinte par mon compatriote de l'association des employeurs, je voudrais ajouter quelques nuances. Nous ne sommes pas assez impliqués dans le processus d'adhésion. Il existe bien un conseil, mais nous y sommes consultés, il ne s'agit pas d'une réelle participation. Avec regret, je dois constater que nous avons très peu de poids au niveau national, même si nous essayons de peser auprès de la CES et des organes de l'UE. C'est insatisfaisant et nous souhaiterions pouvoir davantage négocier au niveau national. La préparation économique de notre pays est bonne, l'harmonisation du cadre légal l'est également, mais nous devons avancer dans le domaine social.

- **Conseil national des petites entreprises de la Pologne.**

Depuis le début de l'année 2000, 7 associations d'employeurs, 5 organisations syndicales et le gouvernement se sont engagés à mettre en oeuvre une Commission tripartite de suivi du processus d'adhésion, dans un Pacte social. Un bon climat social est également un élément favorable à notre adhésion.

- **Association des employeurs de la Turquie.**

Depuis 1998, notre association est membre de l'UNICE. Il nous semble important de rejoindre l'UE, c'est pourquoi nous nous efforçons de coopérer avec les organismes européens et d'encourager notre gouvernement dans cette voie. Ainsi nous utilisons les compétences de nos membres pour suivre l'actualité et définir des priorités susceptibles d'orienter notre politique dans ce domaine. Mon association va également participer à la Commission de travail établie par le gouvernement turc, ainsi nous allons pouvoir participer activement à ce processus.

- **Représentant des syndicats de Malte.**

Concernant l'adhésion à l'UE, les deux partis politiques nationaux sont en opposition et nous avons des difficultés pour faire progresser les choses dans ce contexte.

- **Représentant des syndicats de Bulgarie.**

Nous avons bien défini le cadre du dialogue social, mais il nous reste à progresser dans la pratique. L'influence des partenaires sociaux sur le processus d'adhésion opère à deux niveaux. D'une part, nous pouvons agir au plan national, d'autre part nos organisations peuvent coopérer au niveau européen. Je tiens aussi à faire une suggestion, je pense que nous pourrions passer plus largement par le biais des ambassades pour faire circuler une information régulière et accroître notre rôle dans ce processus. De plus il faut toujours renforcer notre participation dans les Fonds structurels européens que nous essayons de réguler, ce qui nous permet là encore d'avoir une influence indirecte sur le processus d'adhésion.

(3) L'implication des adhérents dans le processus

- **Organisation patronale de l'Estonie.**

Nous évoluons positivement dans ce domaine, nous organisons des formations de toutes sortes. Les organisations sectorielles analysent pour chaque secteur les questions fondamentales. Notre objectif prioritaire pour l'année en cours est de fortifier nos contacts avec les organisations patronales européennes, pour renforcer notre coopération.

- **Organisation patronale de la Hongrie.**

Cette question est plus difficile. Certaines organisations d'employeurs sont membres des organisations européennes ou participent à travers des organes publics à ces processus. Ainsi, on peut dire que les organisations des employeurs sont présentes dans ce processus mais de manières indirectes. Globalement les entreprises sont peu impliquées dans ce travail, même si il y a des exceptions, comme l'entreprise ferroviaire hongroise qui a des contacts avec son homologue français.

- **Association des employeurs de la République slovaque.**

Les formations sont des occasions majeures d'informer nos membres.

- **Organisation des employeurs de Pologne PKPP**

Nous sommes engagés au niveau de notre organisation : nous avons fait des recherches et des enquêtes en collaboration avec nos membres, nous faisons régulièrement des formations sur le sujet, au sein de notre presse et sur notre site web nous faisons une place à l'actualité européenne.

- **Organisation syndicale de la Hongrie.**

Pour impliquer nos adhérents, nous avons préparé un rapport de l'état social de notre pays et nous avons organisé des conférences régionales.

R E M A R Q U E S F I N A L E S

- **Turo Bergman, Directeur de l'Organisation syndicale SSK de la Finlande.**

Une des choses importantes que les partenaires sociaux peuvent faire est de rassembler les informations qui émanent de toutes les institutions et organismes européens. Il est également important de traiter ces informations et de les analyser. Ce travail permet ensuite de définir une stratégie et de travailler en commun. Je pense qu'il ne faut pas hésiter à mettre en commun vos moyens, ainsi en Finlande nous nous sommes associés pour avoir un bureau commun à Bruxelles.

- **Edwin Calleja, Représentant de l'Association des employeurs de Malte.**

Dans le même sens, les syndicats et les organisations patronales doivent collaborer dans ce domaine et éviter les confrontations. Un de mes compatriotes a bien indiqué que la confrontation nous fait perdre beaucoup de temps. La collaboration est le meilleur moyen d'avancer dans les pays candidats.

- **Vladimira Drbalova, Représentante des Employeurs de la République Tchèque.**

Pour les organisations d'employeurs et de salariés, la question clé pour le futur est celle du travail avec les adhérents, avec la base. Il faut profiter de l'expertise de nos adhérents qui est très importante. Il nous faut apprendre à travailler sur la base de leur savoir pour avancer.

- **Aldona Balsiene, Représentante de l'Organisation syndicale de Lituanie.**

Le travail d'exposé des expériences nationales que nous faisons actuellement est très riche, il nous permet de comparer notre travail avec celui des autres pays. Beaucoup repose sur notre capacité commune, aux partenaires sociaux, d'influencer nos gouvernements.

- **Jan Karel Bout, UNICE.**

Dans de nombreux pays, des commissions ont été mises en place qui permettent aux partenaires sociaux de s'impliquer dans le processus d'adhésion. On peut retenir ce qui se passe en Lituanie, où il existe des groupes de travail, auxquels participent les partenaires sociaux et en Slovaquie, où les partenaires sociaux ont réussi à faire partie du groupe de négociation. D'autres éléments reviennent de manière récurrente : le besoin de se former spécialement aux langues, l'intérêt d'entretenir des relations avec les organisations européennes notamment par la création d'un bureau à Bruxelles...



Les perspectives d'avenir

György Szücs, Représentant de l'Association des PME de la Hongrie

Plusieurs interventions se sont référées à Varsovie et effectivement la conférence de Bratislava s'inscrit bien dans la continuité de cette première conférence. Nous avons examiné une nouvelle fois le dialogue social dans les pays d'Europe centrale et orientale. Mais nous avons abordé également la question de l'adhésion des pays à l'UE et probablement cette problématique prendra encore plus de place dans les années à venir.

Notre approche doit concilier la volonté d'harmoniser la situation des pays candidats avec celle de l'UE et le respect des spécificités propres à chaque pays. Nous devons bien distinguer deux étapes : la première est l'évaluation avant l'adhésion, la seconde est l'objectif après l'adhésion. Il faut également distinguer les adaptations législatives et les adaptations pratiques que doivent connaître nos pays.

À l'avenir il faudra clarifier certaines de ces questions. Ce sera l'objet des rapports des experts après cette conférence, mais aussi peut-être de nouvelles conférences. On constate de grandes disparités nationales, et il faut que les pays qui sont mûrs aillent de l'avant tout en faisant profiter les autres pays candidats de leur expérience.

Peter Gajdos, Représentant de la Confédération des syndicats de la Slovaquie.

L'OIT a créé des bases pour le tripartisme et pour le partage des responsabilités entre les gouvernements et les partenaires sociaux. Son objectif est de défendre les droits de l'homme, d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir l'emploi. Le 30 octobre 1990 a été créé en Slovaquie, le Conseil de l'entente économique et social, où les syndicats présentent des avis au gouvernement sur l'emploi, les conditions d'emploi et de salaires, les retraites... tout ce qui a trait à la vie économique et sociale. Ce Conseil a aussi pour objet de permettre le dialogue social. Malheureusement en Slovaquie, comme dans d'autres pays en transition, nous ne pouvons pas encore parler d'un progrès social. Actuellement nous ne pouvons que constater les difficultés matérielles des citoyens. Trois causes sont responsables de cet état : la transition d'une économie planifiée à une économie de marché qui s'avère très complexe ; la mondialisation qui est aujourd'hui incontrôlée ; l'inefficacité du tripartisme qui n'est parfois qu'un cadre formel.

Ce constat nous conduit à faire des recommandations qui peuvent servir à l'élaboration des conclusions du séminaire. D'abord, il faut fortifier, à tous les niveaux, un dialogue social fort qui permette à toutes les organisations des employés et des employeurs de participer aux décisions du gouvernement. Du fait de la mondialisation, il est nécessaire d'établir des règles mondiales dans les domaines qui touchent au prix de la main d'oeuvre, à l'emploi et à l'environnement. Troisièmement, pour imposer un équilibre social, il faut faire progresser la justice sociale dans le cadre des normes législatives de l'OIT, de l'UE et dans les pays candidats. Pour accroître la qualité du dialogue social, il faut établir des principes obligatoires au niveau européen, qui pourraient être approuvés par le Parlement. Enfin, il faut améliorer la qualité de l'information entre les organisations des pays candidats et l'UE, pour mieux percevoir l'impact social de l'adhésion.

Michael Antoniou, Représentant de la Fédération patronale de Chypre.

L'adhésion à l'UE est un défi très important pour tous les pays candidats. Les partenaires sociaux y jouent un rôle majeur, car ils doivent faciliter les adaptations économiques dans leur pays et aboutir à des améliorations sociales. Un large travail législatif reste à réaliser dans le domaine de l'emploi, en particulier concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, la sécurité et la santé au travail.

Les partenaires sociaux ont également besoin d'apprendre à maîtriser et à respecter ces normes. Ils ont donc aussi un rôle d'information et de formation de leur membre très important. La Charte sociale intégrée dans le traité d'Amsterdam a ouvert différentes possibilités pour les partenaires sociaux dont nous devons nous saisir dans chacun de nos pays. Les différentes organisations doivent se préparer à participer au dialogue social au niveau européen. Pour cela il faut acquérir une réelle compétence, les séminaires et les formations ont donc un rôle majeur. Il nous faut être en capacité de contribuer au dialogue social. La crédibilité des organisations des employeurs au niveau national et international est un de nos objectifs prioritaires.

Anton Rozman, Représentant de l'Association des syndicats de la Hongrie et de l'association internationale du textile.

Nos interventions au cours du séminaire montrent que nous souhaitons adhérer à l'Union Européenne et que les organisations syndicales veulent prendre leur responsabilité dans ce domaine.

Concernant les différents niveaux du dialogue social, la majorité des interventions fait état d'un dialogue national tripartite de meilleure qualité que le dialogue sectoriel bipartite. Il nous faut progresser sur ces deux fronts en même temps, car ils sont fortement liés. L'exemple de la Finlande est éclairant à ce propos. Le dialogue social bipartite y est très important, car il appartient au gouvernement de le garantir. Le gouvernement doit donc prendre ses responsabilités et assurer un dialogue social de qualité aux différents niveaux.

Le dialogue bipartite au plan sectoriel est important pour faire avancer les conditions d'emploi des salariés. Dans le secteur du textile, si nous n'arrivons pas à obtenir des avancées au niveau des conventions sectorielles, il nous est impossible de le faire au niveau des entreprises. En Hongrie, dans les prochaines semaines, nous allons démarrer un processus de création de commissions bipartites dans 15 secteurs. Les partenaires devront alors s'asseoir à la même table et pourra mûrir un climat favorable à la signature d'accords pourra se développer.

Concernant l'adhésion à l'Union Européenne, je constate que nous avons encore beaucoup à faire. Il nous faut utiliser toutes les possibilités qui s'offrent à nous pour nous inscrire progressivement dans le dialogue social européen. Dans ce sens, au mois de septembre 2001, l'association internationale du textile organisera un Forum social et économique qui participera à la promotion du dialogue social au niveau européen.

Aureliu Dimitrescu, Représentant de l'Union des employeurs des services publics de la Roumanie.

Notre Union est une organisation d'employeurs importante en Roumanie. Elle fait partie du CEEP et participe à diverses activités de cette structure, comme sa commission pour les questions sociales et sa commission pour l'élargissement de l'Union Européenne. Le dialogue social n'est pas un objectif en soi, il est un instrument pour atteindre un réel progrès dans nos pays. Ainsi quelle que soit la forme qu'il prend tripartite ou bipartite, ce qui compte est la motivation des personnes qui se regroupent autour de la table. L'objectif commun des partenaires sociaux et des gouvernements est de favoriser le développement économique, lui seul permettra d'améliorer les conditions matérielles et sociales des citoyens. C'est pourquoi il est possible d'abandonner une attitude d'opposition entre les partenaires sociaux pour trouver un réel compromis.

Depuis 10 ans, nous avons réussi à contribuer à l'amélioration des services publics et à aider nos adhérents à supporter la période de transition. Pour cela nous nous sommes appuyés sur le dialogue, avec les organisations syndicales, avec les institutions gouvernementales et les municipalités. Un de nos axes de travail principal est la formation. En 2000, nous avons signé un accord avec les organisations syndicales sur le dialogue social. Les différents points de cet accord sont : la confiance mutuelle, la négociation d'une convention collective, l'obligation d'application des accords signés, l'adaptation du budget des sociétés à cet objectif.

En 2001, nous voulons renforcer le statut des salariés qui travaillent au niveau des services locaux publics, nous souhaitons améliorer leur compétence et leur professionnalisme, accroître l'efficacité des sociétés notamment en améliorant leur management. Nous voulons également promouvoir l'amélioration des infrastructures en utilisant les capitaux locaux et étrangers, soutenir la lutte contre la corruption et accompagner les modifications de la législation concernant les services publics. Dans le domaine des salaires, nous souhaitons créer un fonds salarial. Le but est de voir la question du salaire, qui est un objet de revendication des syndicats, sous l'angle de la rentabilité. En même temps, comme il s'agit d'un service public, nous devons également tenir compte du pouvoir d'achat des citoyens. Nous devons aussi progresser dans le domaine de la protection sociale, et dans celui de la responsabilité des chefs d'entreprise. Sur toutes ces questions, nous souhaitons dialoguer avec les organisations syndicales.



Conclusions de la Conférence

Fay Devonic, Directeur du Dialogue social à la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne.

Cette conférence était la suite de celle organisée, il y a deux ans, à Varsovie qui avait marqué le début d'un processus de coopération entre les partenaires sociaux de l'UE et ceux des pays candidats. Deux avancées ont été effectuées depuis cette conférence. Tout d'abord, il y a eu un travail d'expertise réalisé pour préparer cette conférence, avec des rapports nationaux et un travail de synthèse. Même si ces rapports ont été discutés, ils constituent une base qui permet d'aller plus loin dans l'identification du chemin parcouru et des problèmes qui restent à résoudre. Par ailleurs ce projet a été porté par les partenaires sociaux de manière autonome. Ce type d'événement, mis en place entre les organisations d'employeurs et les syndicats, de manière conjointe et autonome est soutenu avec plaisir par la Commission. Cette implication commune des partenaires sociaux est également le signe de la richesse du dialogue social européen.

Les débats ont mis en évidence les faiblesses du dialogue social sectoriel dans nombre de pays candidats à l'adhésion avec, souvent, une absence de structures adéquates et de partenaires sociaux représentatifs. Ces lacunes contrastent avec le niveau du dialogue sectoriel sur le plan européen, avec les Comités de dialogue social européen au sein desquels les partenaires peuvent négocier et conclure des accords européens et engager d'importantes discussions sur l'évolution de leur secteur. Dans le cadre de ces forums sectoriels, des initiatives novatrices ont été prises sur l'élargissement et il ne fait pas de doute que les partenaires sociaux doivent développer ce niveau de dialogue. Les rapports nationaux ont également mis en évidence les faiblesses du dialogue social dans les entreprises privatisées. Les petites et moyennes entreprises sont confrontées à la fois à l'absence des syndicats et à l'absence de participation directe des salariés aux décisions de l'entreprise. Nombre de directives européennes indiquent clairement le rôle que doivent avoir les partenaires sociaux (santé et sécurité, égalité des chances), sans compter les directives directement destinées à promouvoir le dialogue social (comités d'entreprise européens, information et consultation). Le dialogue social fait bien partie de l'acquis communautaire, et il faut accroître l'information des partenaires sociaux dans ce domaine. Il a aussi obtenu ses lettres de noblesse avec les progrès apportés par le traité d'Amsterdam qui permettent d'impliquer les partenaires sociaux dans un processus de gouvernance partagée.

Un dialogue social autonome ne signifie pas que les gouvernements n'ont pas de rôle à jouer. La consultation des partenaires sociaux est incontournable sur un nombre croissant de sujets du fait de l'interdépendance entre le social et l'économique, mais aussi de la coordination des politiques des Etats membres (Stratégie européenne pour l'emploi). Un décalage pourrait intervenir entre le dialogue social accru au plan communautaire et l'absence de consultation au plan national, ce qui n'est pas sans risque. Le gouvernement peut contribuer à créer un cadre qui facilite le dialogue social (communication de la Commission de 1998 : Comité de dialogue social sectoriel, aujourd'hui au nombre de 26). Dans certains Etats membres, le ministère du Travail fait un enregistrement et une analyse des conventions collectives. C'est une activité importante qu'on nomme "capacité administrative sur le dialogue social". C'est un terme clé dans les négociations concernant l'adhésion. Les critères de l'adhésion ne concernent, en effet, pas seulement la reprise législative de l'acquis communautaire mais aussi la capacité administrative à le mettre en oeuvre.

Les négociations concernant l'adhésion ont connu une première phase dans laquelle l'UE a tenté d'examiner la situation des pays candidats et leurs possibilités d'adopter l'acquis social, ceci a conduit les pays candidats à prendre un certain nombre d'engagements. Ainsi dans un certain nombre de pays, le chapitre XIII (emploi et affaires sociales) a pu être provisoirement clôturé et pour d'autres c'est en train de se faire. L'exercice du "monitoring" (suivi de la mise en oeuvre des engagements pris) se poursuit. En dehors des négociations, la Commission a mis en place un groupe d'experts des pays candidats destiné à élaborer une partie consacrée au dialogue social dans un prochain rapport de la Commission. L'élargissement sera également abordé par le "groupe à haut niveau" sur les relations industrielles, constitué par la Commission il y a quelques mois, pour réfléchir à l'avenir des relations industrielles en Europe. L'implication des partenaires sociaux est vitale pour la réussite de l'élargissement.

La combinaison entre un dialogue social autonome et l'implication des partenaires sociaux dans les politiques nationale et communautaire peut assurer un développement de l'économique et du social plus équilibré et plus cohérent dans les pays candidats. C'est aussi le message délivré au Conseil de Lisbonne. Pour conduire la modernisation du modèle économique et social, deux conditions sont nécessaires : d'abord, l'articulation des politiques avec un bon dosage entre les actions économiques, sociales et de promotion de l'emploi; ensuite, la mobilisation de l'ensemble des acteurs qui sont appelés à contri-

buer de manière coordonnée. L'Agenda sur la politique sociale, adopté à Nice, s'appuie sur ces deux principes. Les partenaires sociaux font partie de ces acteurs. Leur rôle accru représente aussi l'une des clés de la bonne mise en application de l'acquis communautaire sur le plan local.

Ces différents sujets ne sont pas faciles à aborder pour les partenaires sociaux des pays candidats. C'est pourquoi la collaboration que représente ce séminaire est porteuse de progrès. Je ne peux que soutenir votre volonté de poursuivre ce travail et la Commission examinera comment elle peut vous aider à continuer ces échanges et à concrétiser des initiatives dans ce domaine.

Thérèse de Liedekerke, Directrice des Affaires sociales à l'UNICE.

Malgré quelques craintes des deux côtés, du côté des pays membres et des pays candidats, l'élargissement est dans notre intérêt commun. Cependant, il faut faire face à un certain nombre de défis. Dans cette démarche, plusieurs intervenants ont souligné qu'il nous faut prendre en compte l'ensemble de la société.

Les organisations peuvent jouer un rôle constructif en diffusant une connaissance de l'acquis communautaire, par le biais d'information et de formation. Dans la plupart des pays, il reste des progrès à accomplir pour qu'elles obtiennent une information de qualité de leur gouvernement respectif, qu'elles puissent diffuser à l'ensemble de leurs membres. Les ressources financières ne constituent pas forcément le seul problème crucial, la capacité à mobiliser l'expertise de nos membres est un élément qui peut repousser cette limite. Un autre facteur à prendre en compte est le temps disponible pour analyser les informations. Il faut négocier des calendriers qui laissent le temps de faire ce travail.

Concernant le dialogue social, il faut clarifier le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux dans le secteur privé et dans le secteur public. De plus, il faut distinguer les domaines qui sont du ressort de la négociation tripartite et ceux qui sont du domaine de la négociation bipartite. L'articulation des différents niveaux de négociation bipartite est aussi un domaine qui pose question. À plusieurs reprises, les intervenants ont déploré que le dialogue social sectoriel soit trop faible; il ne faut pas forcément jugé que l'absence d'accord sectoriel soit un problème. Si des secteurs ne signent pas d'accords, c'est peut-être la productivité est encore très différente entre les entreprises d'un même secteur. Les pays candidats pourraient s'inspirer de l'expérience dans certains pays membres. Ainsi, dans certains pays, il y a des systèmes où les organisations sectorielles ne souhaitent pas négocier un accord pour l'ensemble du secteur, mais où elles interviennent pour apporter une aide à la négociation d'accords dans certaines entreprises. Il n'y a pas de modèle universel et les partenaires sociaux des pays candidats sont les mieux placés pour déterminer le système qui leur convient le mieux.

Une nouvelle conférence est envisagée. Dans ce cadre, il serait intéressant de poursuivre l'échange d'expériences dans des domaines spécifiques. Dans le cadre de ces échanges, il faut également réaliser une comparaison entre les expériences des pays membres et des pays candidats, pour voir que des problèmes existent dans des pays membres. Un échange plus ciblé pourrait avoir lieu lors d'une rencontre plus large du Comité pour le dialogue social.

Alain Wolf, Conseiller à la Présidence du Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP)

Cette conférence a été marquée par une très grande diversité d'exposés et de situations. L'enjeu du processus d'élargissement est majeur. Les partenaires sociaux qui ont pris l'initiative de ce séminaire doivent être encouragés à poursuivre ensemble des actions pour le développement du dialogue social, car des progrès restent à accomplir dans les pays candidats mais aussi dans les pays membres.

Représentant les entreprises publiques et les entreprises de services d'intérêt général (soit 10% de l'économie européenne), le CEEP partage l'intérêt et l'importance du dialogue social. Nous pouvons identifier de bonnes pratiques parmi nos membres, qui permettent de mener conjointement le développement économique et le progrès social. Pour cela, il faut que les acteurs existent, et qu'ils soient autonomes et légitimes (donc représentatifs). Il faut également que ces acteurs se respectent mutuellement et s'écoulent pour mener des actions concertées, négociées. L'existence de confrontations et de conflits est normale, mais un mode de fonctionnement qui s'appuie réellement sur le dialogue social suppose que les partenaires sociaux soient responsables et ne restent pas sur des positions antagonistes ou intransigeantes. Pour avancer, il faut être persuadé que faire un compromis ne veut pas dire céder ou

abandonner ses convictions. Au contraire, trouver et accepter un compromis est une force, une victoire sur le chemin de l'accord. Pour cela il faut que les mentalités évoluent du côté des organisations patronales comme du côté syndical, voire du côté gouvernemental.

Le développement du dialogue est un réel moyen au service d'une grande Europe moderne. Ce séminaire en est l'illustration et appelle donc des suites. Le CEEP poursuivra ses initiatives par des rencontres à Bruxelles et des partenariats bi-latéraux, comme c'est déjà le cas. Avec les syndicats, nous promovons une Charte des services d'intérêt général, dont l'objectif est d'établir un cadre de référence à cette valeur commune affirmée par le Traité. Parmi les suites à donner à ce séminaire, nous pensons à la multiplication des occasions de mieux se connaître, en particulier par des échanges de pratiques. Nous pouvons également développer l'association de pays candidats à des réunions dans le cadre du dialogue social européen, et leur donner accès à des outils ou des organismes existant (l'Observatoire des relations industrielles, par exemple). Enfin nous réagissons avec intérêt à un propos entendu ici, concernant l'extension du champ du dialogue social à des secteurs comme la santé ou l'éducation.

Emilio Gabaglio, Secrétaire général de la CES

Nous pouvons nous féliciter du chemin parcouru depuis la Conférence de Varsovie. C'est un constat positif pour le processus d'élargissement ainsi que pour le dialogue social lui-même. Le concept de "dialogue social" couvre différentes réalités. Dans cette conférence, la réflexion s'est située autour de la notion telle qu'elle est définie dans les traités de l'Union Européenne.

Il n'y a pas de modèle unique, surtout pour les pays candidats qui sont dans une phase de transition. Ils mettent en place des systèmes, des mécanismes qui correspondent bien à la notion de dialogue social mais avec des modalités tripartites, bipartites qui se mêlent parfois. Il y aura certainement des clarifications nécessaires à l'avenir, mais il faut être patient. Des chemins différents sont empruntés en fonction des besoins concrets. Par exemple, si la définition des salaires et des conditions d'emploi doit rester en principe une compétence propre des partenaires sociaux, il faut noter que même dans les pays de l'UE, nous avons souvent, face à des moments de crise souscrit à des pactes sociaux tripartites dans ce domaine. Il faut donc laisser les règles se construire progressivement et éviter surtout d'établir à priori des formules. Le dialogue social se construit en fonction des circonstances et des besoins de chaque pays. Il faut adopter une attitude flexible en la matière.

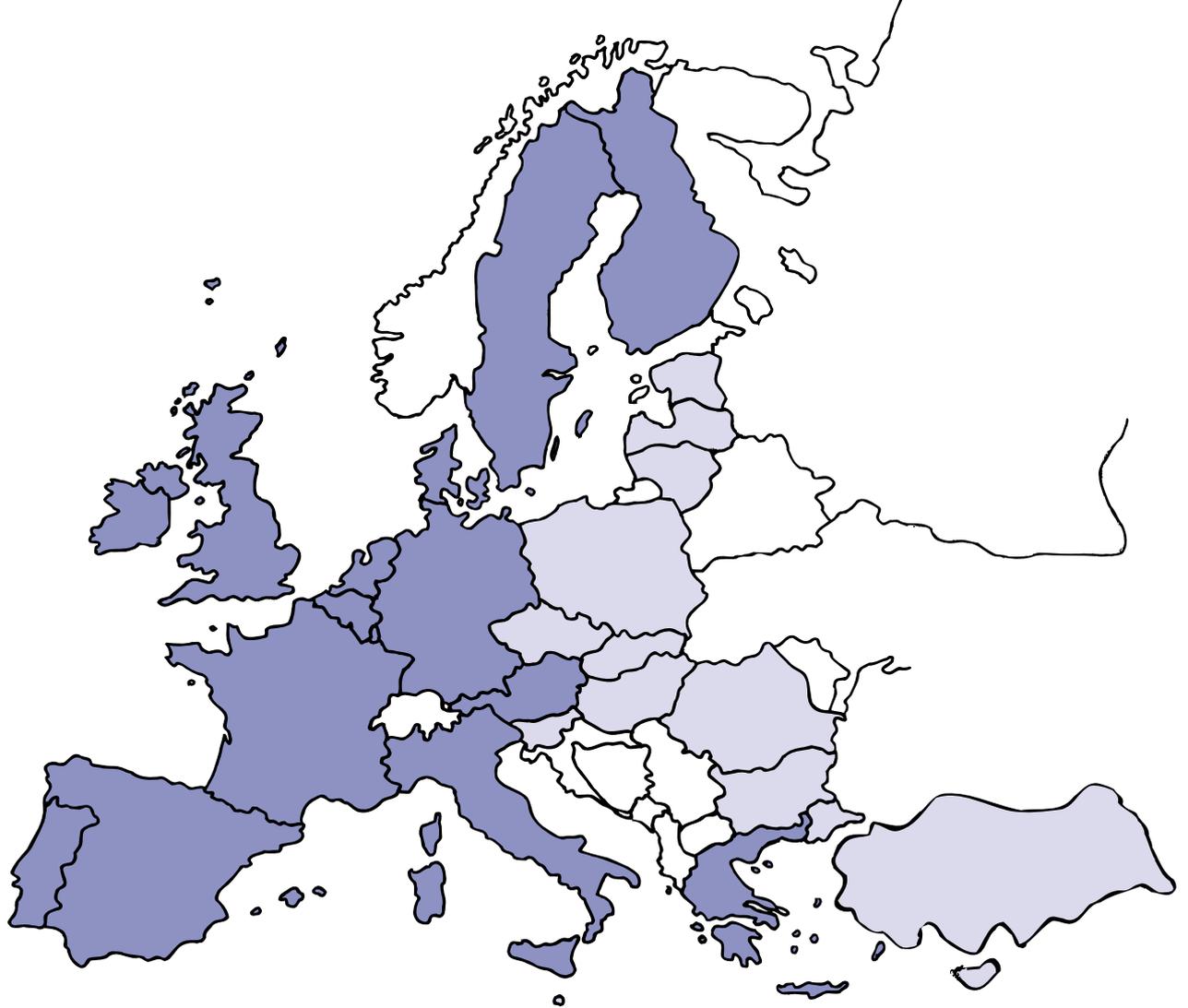
Le dialogue social est présenté clairement dans le Traité de l'Union Européenne, comme un élément de référence. Tout le monde a constaté lors de cette conférence, que le dialogue est la seule façon de gérer l'intégration des nécessités économiques et sociales. Le dialogue social est LA voie européenne de la gestion de l'économie de marché. Il représente l'essence même du "modèle social européen". Madame Fay Devonik a réaffirmé qu'il fait partie de l'acquis communautaire. La Commission doit donc être vigilante face à l'attitude de certains pays candidats qui ont tendance à considérer que le dialogue social est une "question optionnelle". Nous accueillons donc favorablement la volonté de la Commission d'avoir une "activité de monitoring" dans ce domaine.

Mais les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer. La CES dénoncera, le cas échéant, les manquements et les dérapages comme elle l'a déjà fait. Les organisations d'employeurs pourraient, également, être préoccupées par des situations dans la pratique insatisfaisantes. En tout premier lieu, pour avoir un dialogue social de qualité, il faut des acteurs représentatifs et légitimes. Dans ce sens, nous souhaitons sincèrement que les organisations d'employeurs puissent s'organiser davantage dans les pays candidats. En tant qu'organisation syndicale, nous avons fait un choix clair. Depuis la chute du mur de Berlin, nous avons pratiqué une politique de rapprochement. Dans une première phase, nous avons donné un statut d'observateur aux organisations représentatives et démocratiques. Puis, à partir de 1999, nous avons affilié un très grand nombre d'organisations syndicales. Aujourd'hui, à une exception près, toutes les confédérations représentatives des pays candidats – y compris la Turquie – sont membres de la CES à part entière.

Madame de Liedekerke a fait des propositions concernant la possibilité d'associer davantage les partenaires sociaux des pays candidats à certaines "activités bruxelloises". Je soutiens pleinement l'idée de faire des réunions élargies du Comité du dialogue social, qui réunit les partenaires sociaux au plan européen. Je m'interroge également sur les moyens d'associer les partenaires sociaux, à certains organismes existants lors de la phase de négociation de l'adhésion. Il doit être possible d'associer des observateurs des pays candidats à certains comités consultatifs de l'UE dans lesquels les partenaires sociaux

siègent. De même, dans les budgets, il faudrait supprimer les obstacles à l'association des partenaires sociaux des pays candidats à certaines activités européennes.

Pour poursuivre notre coopération, il est intéressant de conserver notre habitude de nous réunir, ainsi en assemblée plénière, mais nous prévoyons également une série d'activités de liaison et de travaux sur des points spécifiques à l'avenir.



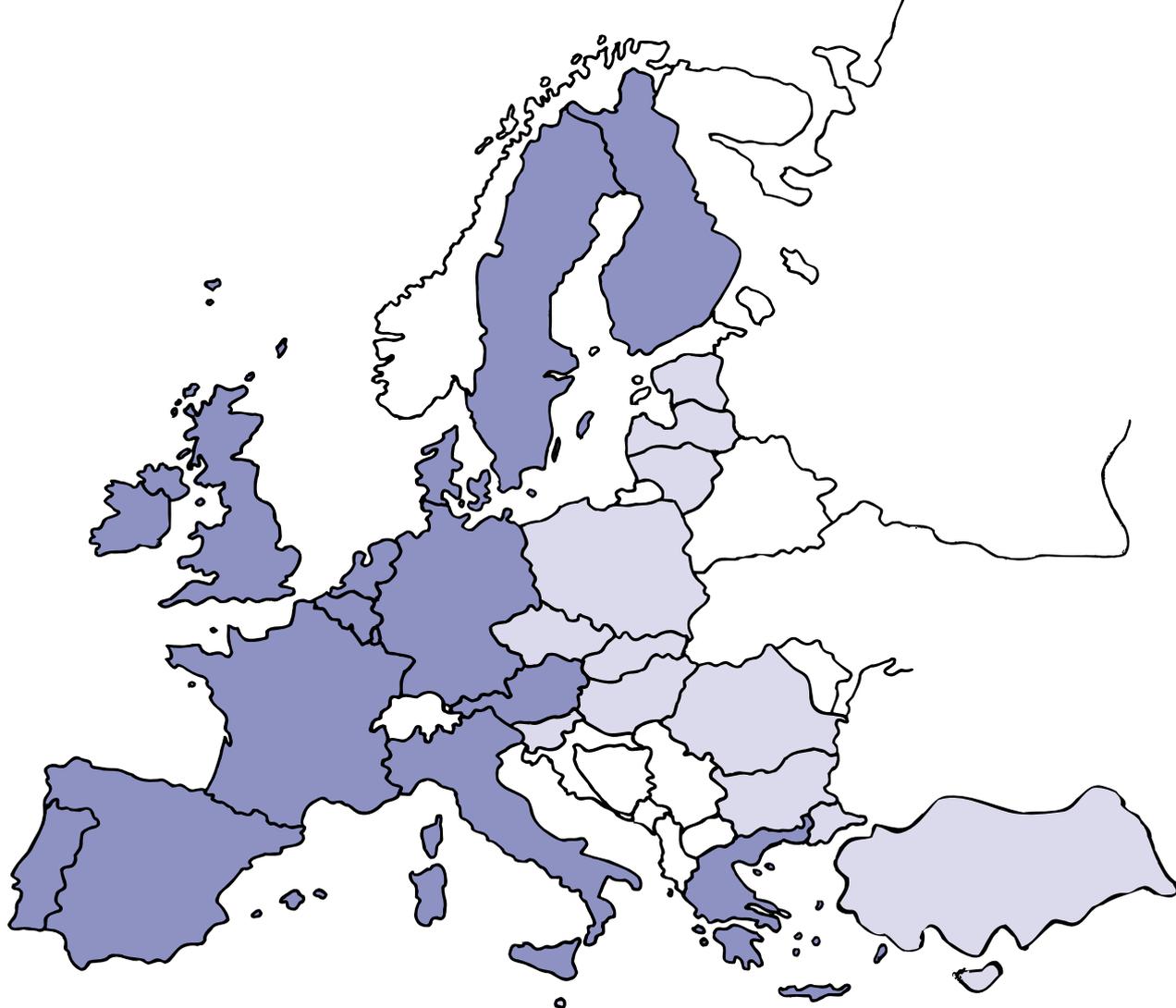
PARTIE 3

LISTE DES PARTICIPANTS

COUNTRY / STATUS	LAST NAME	FIRST NAME	ORGANISATION
AUSTRIA	SAUER	Walter	ÖGB
BELGIUM	GRUSELIN	Paul	FGTB
BELGIUM	DE BRULLE	Andrée	CSC
BULGARIA	DIMITROV	Plamen	CITUB
BULGARIA	VASSILEVA	Elena	CITUB
BULGARIA	TEBEIAN	Dikran	Bulgarian Industrial Association
BULGARIA	TCHOLAKOV	Rangel	Bulgarian Chamber of Skilled Crafts
CYPRUS	KALOGIROU	Sotiris	SEK
CYPRUS	ANTONIOU	Michael	Cyprus Employers' and Industrialists' Federation
CYPRUS	MICHAEL	Emilios	Cyprus Chamber of Commerce & Industry
CYPRUS	PANAYIDES	Stauros	Cyprus Broadcasting Corporation
CZECH REPUBLIC	BURDA	Josef	SPCR
CZECH REPUBLIC	DANDA	Bedrich	SPCR
CZECH REPUBLIC	MALKOVA	Hana	CMKOS
CZECH REPUBLIC	STECH	Milan	CMKOS
CZECH REPUBLIC	UHLIR	Jan	CMKOS
CZECH REPUBLIC	VONDROVA	Alena	CMKOS
CZECH REPUBLIC	ZAVADIL	Jaroslav	CMKOS
CZECH REPUBLIC	DRBALOVA	Vladimira	Confederation of Industry of the Czech Republic
CZECH REPUBLIC	ERNST	Pavel	Union of Employers' Associations of the Czech Republic
CZECH REPUBLIC	LÁNSKY	Vladislav	Union of Employers' Associations of the Czech Republic
DENMARK	HANSEN	Peder Munch	LO-DK
DENMARK	SYLVEST	Vibeke	Danish Employers' Confederation
DENMARK	FALLESEN	Henrik	Confederation of Danish Industries
ESTONIA	RAHENDI	Inna	EAKL
ESTONIA	TALIGA	Harri	EAKL
ESTONIA	TUULING	Ago	TALO
ESTONIA	PÄÄRENDSON	Eve	Estonian Confederation of Employers and Industry
ESTONIA	SINIJARV	Riivo	Estonian Association of Small & Medium-sized enterprises
FINLAND	BERGMAN	Turo	SAK
FRANCE	GERARD	Thomas	CFDT
FRANCE	DECAILLON	Joël	CGT
FRANCE	AUSSEL	Jean-François	FO
FRANCE	JULIEN	Emmanuel	Mouvement des Entreprises de France
FRANCE	SENECHAL	Eric	Conf. Gén. Des Petites & Moyennes Entreprises
GERMANY	ALLEWELDT	Karin	DGB
GERMANY	GERSTEIN	Antje	BDA
GERMANY	OSWALD	Karola	Berliner Wasserbetriebe
HUNGARY	MIGÁCS	Tibor	LIGA
HUNGARY	IVANY CZUGLER	Judit	MosZ
HUNGARY	BORSIK	Janos	ASZSZ
HUNGARY	WITTICH	Tamas	MSZOSZ
HUNGARY	SMRCZ	Ervin	SZEF
HUNGARY	KUTI	László	ESZT
HUNGARY	BOROSNÉ	Terézia	MGYOSZ
HUNGARY	SZÜCS	György	Hungarian Association of Craftsmen's Corporation
HUNGARY	CSUPPORT	Antal	STRATOZS

COUNTRY / STATUS	LAST NAME	FIRST NAME	ORGANISATION
HUNGARY	SZALOKY	Gabriella	STRATOZS
HUNGARY	TOTH	Károly	STRATOZS
ITALY	IULIANO	Giuseppe	CISL
ITALY	LEONARDI	Salvatore	CGIL
ITALY	DEL RIO	Cinzia	UIL
LATVIA	FRICSONE	Brigita	LBAS
LATVIA	HOMKO	Irina	LBAS
LATVIA	LAPSHIN	Arkadijs	Latvian Employers' Confederation
LITHUANIA	BALSIENE	Aldona	LDS
LITHUANIA	TROSCENKA	Vladimiras	LPSS
LITHUANIA	ZVINKLYTE	Ruta	Lithuanian Business Employers' Confederation
MALTA	SAVIOUR	Sammut	GWU
MALTA	DECELIS	Brian	CMTU
MALTA	CALLEJA	Edwin	Malta Federation of Industry
MALTA	MALLIA-MILANES	Alfred	Malta Employers' Association
NETHERLANDS	MESMAN	Leo	FNV
NETHERLANDS	VAN BUSSEL	Jos	FNV
POLAND	KUBOWICZ	Stefan	NSZZ Solidarnosc
POLAND	SOBON	Katarzyna	NSZZ Solidarnosc
POLAND	KARPINSKA	Ursula	Polish Confederation of Private Employers
POLAND	KARPETA	Marian	Confederation of Polish Employees
POLAND	ODZIMEK	Antoni	Polish Craft & Small Business Association
POLAND	SKALSKI	Czeslaw	Polish Craft & Small Business Association
POLAND	MUSIOL	Pawel	Hard Coal Mining Employers' Association
PORTUGAL	COSTA	Rui Oliveira	UGT-P
PORTUGAL	SALGUEIRO	Hector	Confederação da Indústria Portuguesa
ROMANIA	POPESCU	Corneliu	BNS
ROMANIA	NITA	Romulus	CARTEL ALFA
ROMANIA	MINEA	Radu	CNSLR-Fratia
ROMANIA	CHIRIAC	Manole Gheorghe	CSDR
ROMANIA	DUMITRESCU	Marian Nicolae	Conseil National des PME de la Roumanie
ROMANIA	DABELA	Gheorghe	Public Services Patronate
ROMANIA	DUMITRESCU	Aureliu	Public Services Patronate
ROMANIA	POSTELNICU	Romeo Paul	Romanian Ministry of Public Administration
SLOVAKIA	BARCIK	Dusan	KOZ SR
SLOVAKIA	BLAHAK	Juraj	KOZ SR
SLOVAKIA	GAJDOS	Peter	KOZ SR
SLOVAKIA	KUZMOVA	Vlasta	KOZ SR
SLOVAKIA	MESTANOVA	Eva	KOZ SR
SLOVAKIA	ONDRUSKA	Peter	KOZ SR
SLOVAKIA	MOJS	Vladimir	KOZ SR
SLOVAKIA	SAKTOR	Ivan	KOZ SR
SLOVAKIA	SEDLACEK	Imrich	KOZ SR
SLOVAKIA	SVIRECOVA	Josefa	KOZ SR
SLOVAKIA	TOKOLYIOVA	Katarina	KOZ SR
SLOVAKIA	URBAN	Dusan	KOZ SR
SLOVAKIA	BRUCKMAYER	Frantisek	Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic

COUNTRY / STATUS	LAST NAME	FIRST NAME	ORGANISATION
EU	SIGMUND	Anne-Marie	Economic and Social Committee
SLOVAKIA	CZIRIA	Ludovit	Slovak Ministry of Labour, Social Affairs & Family
SLOVAKIA	BAROSOVA	Margita	Slovak Research Inst. of Labour, Social Affairs & Family
SLOVAKIA	MAGVASI	Peter	Slovak Minister of Labour, Social and Family Affairs
SLOVAKIA	MUNKOVA	Marianna	Slovak Research Inst. of Labour, Social Affs & Family
Cec-Eurocadres Liaison Committee	CAMBUS	Claude	CGC
	COURTY	Claude	CGC
	MUSGER	Gerald	Eurocadres
ETUC GUEST	KRUPA	Julian	OPZZ
ETUI	LANGEWIESCHE	Renate	ETUI
	SECRETARIAT		
ETUC	GABAGLIO	Emilio	ETUC
ETUC	LAPEYRE	Jean	ETUC
ETUC	SEIDENECK	Peter	ETUC
ETUC	GRADEV	Grigor	ETUC
ETUC	CLARKE	Penny	ETUC
ETUC	ETZ	Waltraud	ETUC
ETUC	BENCHAYA	Naomi	ETUC
ETUC	SLOSSE	Dominique	ETUC
CEEP	GAVA	Nunzia	CEEP
CEEP	ROCHE	Jérôme	CEEP
CEEP	WOLF	Alain	CEEP
CEEP	BOURGUET	Pierre	CEEP
CEEP	HANSEN	Benny	CEEP
CEEP	ORBAN	Stephan	CEEP
UEAPME	DAVENPORT	Kate	UEAPME
UEAPME	HUEMER	Gerhard	UEAPME
UEAPME	VOLOZINSKIS	Liliane	UEAPME
UNICE	DE LIEDEKERKE	Thérèse	UNICE
UNICE	BOUT	J-Karel	UNICE



PARTIE 4

RAPPORT DE SYNTHÈSE

Franciszek DRAUS

UNICE
The Voice of Children in Europe

UEAPME



PARTIE 4. RAPPORT DE SYNTHÈSE	53
Introduction	57
1. Les organisations patronales	59
- Fondements juridiques	
- Représentativité	
- Ressources institutionnelles	
- Activités	
2. Les syndicats ouvriers	67
- Fondements juridiques	
- Représentativité	
- Ressources institutionnelles	
- Activités	
3. Le tripartisme	73
- Fondements juridiques	
- Composition et représentativité	
- Compétences et fonctionnement	
- L'Etat et le tripartisme	
- Situation actuelle	
4. La problématique des conventions collectives	79
5. La représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise	84
6. La participation des travailleurs sociaux au processus d'adhésion	89

I N T R O D U C T I O N

Dans le contexte du processus d'élargissement de l'Union européenne, les partenaires sociaux européens (UNICE / UEAPME / CEEP / CES) ont lancé, avec le soutien de la Direction Générale Emploi et Affaires Sociales de la Commission européenne, un projet visant à faire un état des lieux du dialogue social dans dix pays de l'Europe centrale et orientale, sur Chypre, Malte et en Turquie. Dans un premier temps, ce projet consistait à faire une série de recherches sur les fondements institutionnels et la représentativité des organisations patronales et syndicales ainsi que sur les structures institutionnelles du dialogue social. Il s'agissait d'acquérir un savoir concret sur les acteurs principaux du dialogue social, leurs structures organisationnelles, leurs stratégies et leurs problèmes, non seulement pour mieux comprendre l'évolution socio-économique actuelle des pays concernés, mais aussi et avant tout pour pouvoir réfléchir sur la capacité réelle des partenaires sociaux dans ces pays, notamment dans les pays de l'Europe centrale et orientale, à promouvoir un dialogue social autonome et politiquement efficace. Le développement d'un tel dialogue social est indispensable pour assurer la mise en oeuvre de nombreuses directives sociales européennes. Le dialogue social autonome (sans participation des pouvoirs publics) est aussi une marque essentielle du modèle social européen.

Quelle est la situation juridique, institutionnelle et politique des organisations patronales et syndicales dans les pays candidats? Quelles sont les stratégies d'action de ces organisations, en vue de la promotion d'un dialogue social autonome? Quels sont leurs problèmes actuels? Quel est l'état actuel du tripartisme et du partenariat social autonome dans ces pays? Quelles sont les formes institutionnelles de la représentation d'intérêts des travailleurs à l'échelle de l'entreprise? Quelles sont les garanties institutionnelles pour réaliser le droit des travailleurs à l'information et à la consultation? Comment les partenaires sociaux participent-ils à la politique d'adhésion de leurs pays respectifs à l'Union européenne? Quel est leur engagement européen effectif? Comment se préparent-ils à agir dans le cadre d'une Union élargie?

Nous allons essayer de fournir quelques éléments de réponse à ces interrogations capitales. Avant de le faire, il nous paraît pourtant indispensable de faire quelques remarques de nature méthodologique. La démarche visant à généraliser la situation des organisations patronales et syndicales ainsi que la situation actuelle du dialogue social dans 13 pays différents trouve forcément de nombreuses limites méthodologiques. Tout d'abord, une telle démarche doit tenir compte de nombreux traits spécifiques, qui caractérisent et différencient les pays candidats de l'Europe centrale et orientale d'un côté, et les pays tels que Malte, Chypre et la Turquie de l'autre. Les pays de l'Europe centrale et orientale diffèrent à bien des égards des pays comme Malte ou Chypre, qui ont suivi généralement la ligne occidentale de développement socio-économique. Le cas chypriote possède en outre une complexité spécifique, liée à la division politique de l'île. La Turquie présente aussi un cas à part, pour des raisons que l'on sait. Ensuite, une telle démarche doit être également sensible à la différenciation qui existe entre les pays de l'Europe centrale et orientale eux-mêmes. Ces pays diffèrent aussi les uns des autres, en ce qui concerne la consolidation institutionnelles des organisations patronales, la situation des syndicats ouvriers ou la pratique tripartite. Il va de soi que les conclusions généralisantes à partir des cas polonais, tchèque ou hongrois auront probablement une validité limitée pour la Bulgarie ou la Roumanie, et inversement.

Une autre limitation de notre synthèse découle du caractère évolutif des réalités et des forces socio-économiques dans les pays de l'Europe centrale et orientale. Ces pays se trouvent en transformation permanente. Tout y bouge et tout y change presque. La transformation politique, économique et sociétale est loin d'être achevée dans ces pays. Elle est d'ailleurs conçue comme un projet qui va continuer pendant des décennies encore. Le caractère évolutif des réalités socio-économiques dans ces pays concerne évidemment les organisations patronales et syndicales aussi. Il serait précoce de vouloir considérer les systèmes patronaux et syndicaux qui existent actuellement dans ces pays comme définitivement acquis.

Ayant présentes à l'esprit les difficultés et les limites méthodologiques susmentionnées, nous allons donc développer une approche généralisante qui sera centrée autour de la problématique de la représentativité, des ressources institutionnelles, des enjeux politiques et des problèmes structurels concernant à la fois les organisations patronales et les syndicats. Dans le premier chapitre, nous allons tâcher de dégager quelques traits généraux des systèmes patronaux. Dans le deuxième chapitre, nous analyserons la situation des syndicats. Le troisième chapitre sera consacré à la problématique du dialogue social tripartite. Ensuite, nous aborderons la question de la représentation d'intérêts des travailleurs à l'échelle de l'entreprise, notamment les solutions institutionnelles concernant la réalisation du droit des travailleurs à l'information et à la consultation. Le cinquième chapitre portera sur la problématique des conventions collectives. Le dernier comportera des remarques sur la participation des partenaires sociaux à la politique d'adhésion de leurs pays respectifs à l'Union européenne.



1. Les organisations patronales

Le développement institutionnel des organisations patronales dans les pays occidentaux au cours du XX^e siècle a été sensiblement inspiré par une force grandissante des syndicats de travailleurs allant souvent de pair avec une influence politique également grandissante des forces politiques réclamant l'instauration de la démocratie dite sociale d'une part, et par l'évolution de la politique d'Etat vers un interventionnisme de plus en plus large, de l'autre. Face à ces tendances socio-politiques majeures, les employeurs ont bien compris l'intérêt qu'ils avaient à centraliser leurs actions, afin de pouvoir mieux se défendre et d'exercer une pression plus efficace sur l'Etat et les syndicats. Or, les organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale se sont formées dans un contexte politico-historique tout à fait différent, à savoir dans une situation caractérisée d'une part par une désétatisation massive, c'est-à-dire par une réduction radicale de l'engagement et des responsabilités de l'Etat dans la vie économique et sociale, et d'autre part par une timidité sinon une faiblesse politique des syndicats. N'ayant pas à affronter des syndicats forts et exigeants, ces organisations se sont développées essentiellement comme des groupes d'intérêt s'occupant prioritairement de la politique économique, de la privatisation des entreprises et de l'intégration des économies postcommunistes aux structures économiques européennes ou mondiales.

Le contexte historique de la formation des organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale démontre d'autres particularités encore. Par exemple, nombre d'organisations patronales en Pologne, République tchèque ou Slovaquie ont été créées à l'instigation et avec une aide importante de la part de l'Etat (vente des locaux pour un franc symbolique, mise à la disposition des locaux ou/et de l'infrastructure administrative, encouragement politique par des invitations à participer aux différentes instances consultatives auprès du gouvernement, etc.). Un des motifs de cette attitude de l'Etat a été la volonté d'instaurer des structures tripartites de la concertation sociale, conformément à la philosophie et aux recommandations de l'Organisation internationale du travail. Pour pouvoir mener une concertation sociale tripartite, il a fallu créer d'abord un partenaire patronal. Les organisations patronales, qui ont été créées dans ce contexte politique précis, ont forcément représenté d'abord des entreprises étatiques. Certes, il y a eu aussi des initiatives spontanées et indépendantes visant à créer des associations représentant uniquement le patronat privé naissant. Mais la politique patronale dans les pays susmentionnés, dans les premières années après l'effondrement du communisme, a été dominée par les organisations qui représentaient des entreprises étatiques. Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, certaines organisations patronales se sont formées sur la base de tels ou autres départements des Chambres économiques. En Slovaquie, les organisations d'employeurs les plus importantes ont été créées à l'inspiration de la Chambre de commerce et d'industrie et de la Chambre de l'artisanat respectivement. En Hongrie, l'organisation patronale la plus importante (MGYOSZ) se considère comme successeur de la Chambre de commerce et d'industrie, en ce qui concerne la représentation des intérêts d'employeurs. Les organisations patronales, qui ont été créées à l'inspiration des Chambres économiques, ont bénéficié d'importants appuis politiques. Aussi, elles ont obtenu, dès le début de leur existence, d'importantes ressources institutionnelles (locaux, personnel, adhérents, etc.).

D'un point de vue historique et par comparaison avec le développement de la plupart des organisations d'employeurs dans les pays occidentaux, l'on peut constater que les organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale sont apparues au début des années 90 non pas comme des structures résultant d'une réelle nécessité historique qui ait été ressentie par les patrons à cause de tels ou autres problèmes concrets liés au fonctionnement de l'économie et aux revendications syndicales, mais plutôt comme des institutions exprimant une anticipation rationnelle sur les conflits et les problèmes de l'économie destinée à être libéralisée et privatisée.

Aujourd'hui, les organisations patronales dans ces pays se présentent formellement et mènent des activités de la manière qui les rapproche beaucoup des schémas occidentaux de la représentation des intérêts patronaux. Dans nombreux cas, la spécificité de la genèse de ces organisations semble peser pourtant d'une certaine manière sur leur crédibilité politique. Si leur représentativité reste généralement faible, c'est aussi parce qu'elles n'arrivent pas toujours à éveiller une confiance suffisante chez les nouveaux employeurs privés.

Il est évident que l'analyse de la formation et du développement institutionnel des organisations patronales sur Malte, Chypre et en Turquie exige d'autres catégories et nécessite d'autres réflexions. Dans le cas maltais, le passé colonial anglais, et partant, l'influence de la tradition socio-économique anglaise constitue assurément un facteur explicatif important à cet égard. Mais la position géo-stratégique de Malte permet aussi de comprendre certains traits socio-économiques spécifiques de ce pays, notamment une implication relativement forte de l'Etat dans la vie économique. Dans le cas chypriote, les influences socio-culturelles grecques ou turques codéterminent d'une manière ou d'une autre l'encadrement institutionnel de la vie économique, auquel appartiennent les organisations patronales aussi. La Turquie présente également un cas à part. Depuis le début des années 80, ce pays a fait d'importants progrès sur le plan politique et économique, en acceptant par exemple l'autonomie des partenaires sociaux.

Dans les pays candidats à l'Union européenne, les organisations patronales sont nombreuses et couvrent tous les secteurs économiques. Elles agissent au niveau sectoriel ou régional, en formant ensuite des confédérations sectorielles ou intersectorielles nationales. Le degré de centralisation des organisations patronales varie pourtant d'un pays à l'autre. L'on constate aussi une grande diversité de constellations patronales à l'échelle nationale. En Hongrie et en Roumanie, les organisations patronales intersectorielles agissant à l'échelle nationale forment des systèmes pluralistes complexes, qui sont marqués en outre par des rivalités entre différentes confédérations. La Slovénie présente un cas tout à fait inverse. Dans ce pays, la politique patronale est dominée par l'organisation ZDS, qui agit pourtant, dans le cadre du dialogue social, ensemble avec la Chambre de commerce et d'industrie. En Slovaquie, Estonie, Lettonie et en Turquie, le système national des organisations patronales est dominé par une confédération, qui surpasse toutes les autres, en ce qui concerne les ressources institutionnelles et la signification politique. Dans les autres pays, les systèmes patronaux se caractérisent par différentes constellations pluralistes. Le pluralisme patronal polonais est plutôt instable et conflictuel. Le pluralisme patronal tchèque est plutôt modéré et coopératif.

Fondements juridiques

Dans la plupart des pays candidats à l'Union européenne, les organisations patronales sont des associations (au sens juridique) qui représentent à la fois les intérêts des employeurs (intérêts liés essentiellement à la politique sociale et aux revendications des syndicats) et les intérêts des entrepreneurs (intérêts relevant essentiellement de la politique économique et commerciale). En tant qu'associations, elles ne sont soumises à aucune procédure de vérification administrative spécifique. Il leur suffit de se conformer à la loi sur les associations qui comporte dans tous les pays européens d'ailleurs des dispositions assez générales. La distinction formelle et politique entre les organisations d'employeurs et les associations d'entrepreneurs existe seulement dans les pays qui connaissent une régulation législative spécifique concernant les organisations des employeurs. C'est le cas de la Pologne depuis 1991 et de la Lettonie depuis 1999. Dans ces pays, les organisations des employeurs fonctionnent sur une base juridique spécifique. La loi leur accorde des privilèges politiques particuliers, par exemple le droit exclusif d'agir dans le cadre des institutions tripartites et dans le domaine des relations professionnelles. Les organisations d'employeurs peuvent pratiquer un lobbying économique aussi. Mais les organisations d'entrepreneurs, qui sont des associations (au sens juridique), n'ont pas le droit d'agir dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles. Il semble que la Roumanie s'oriente vers un modèle dualiste similaire. Une loi sur les organisations des employeurs devait y être adoptée au cours de l'année 2000. En Turquie et sur Malte, les organisations patronales fonctionnent aussi sur une base juridique spécifique. Mais il s'agit là d'actes législatifs qui règlent la problématique du statut formel et politique des organisations patronales dans un contexte bien plus large, englobant à la fois le statut formel et politique des syndicats ouvriers, le dialogue social et les relations professionnelles. Dans ces deux pays, il y a donc une régulation juridique spécifique concernant les organisations patronales, sans qu'il y ait une loi spéciale sur ce type d'organisation.

Représentativité

La représentativité des organisations patronales peut être discutée dans des termes juridiques et dans des termes sociologiques. Dans les pays candidats, l'on rencontre généralement deux types de régulation juridique concernant la représentativité patronale. Soit il s'agit d'une représentativité entendue comme capacité juridique à négocier et à conclure des accords collectifs, soit il s'agit de représentativité à l'échelle nationale définie par les critères de l'admission aux instances du dialogue social tripartite. Dans le premier cas, les conditions de la représentativité sectorielle sont précisées en principe par la législation du travail, en rapport avec la régulation portant sur les négociations collectives. Dans le second, ce sont soit les actes (lois, accords) établissant le tripartisme qui comportent des critères qui sont ensuite considérés politiquement comme critères de représentativité, - c'est le cas en République tchèque, Slovaquie et Hongrie par exemple - soit cette problématique est l'objet d'une régulation contenue dans la législation du travail, comme c'est le cas en Bulgarie et en Roumanie par exemple. En Lettonie, c'est la loi sur les organisations des employeurs qui définit à la fois la représentativité des organisations patronales à l'échelle nationale impliquant le droit d'agir dans le cadre du tripartisme, et la représentativité à l'échelle sectorielle impliquant le droit d'agir dans le domaine des conventions collectives.

Il faut noter cependant que les critères de représentativité, qu'ils se rapportent aux organisations patronales sectorielles ou aux organisations nationales intersectorielles, sont définis dans la plupart des pays candidats d'une manière assez générale et au moyen des formulations plutôt vagues. En Bulgarie par exemple, une organisation patronale donnée, pour être reconnue comme représentative à l'échelle nationale, doit regrouper 500 entreprises au moins et avoir deux organisations sectorielles au moins qui regroupent au moins 50 employeurs chacune. Elle doit également posséder des structures territoriales qui couvrent au moins la moitié

des régions du pays, et qui regroupent au moins 10 employeurs chacune. Dans ce pays, il y a actuellement quatre organisations patronales intersectorielles agissant à l'échelle nationale qui sont reconnues officiellement comme représentatives. En Roumanie, une organisation patronale donnée, pour être reconnue comme représentative à l'échelle nationale, doit couvrir au travers de ses organisations adhérentes un quart des branches économiques au moins et avoir des structures régionales dans la moitié des régions au moins. Dans ce pays, il y a huit organisations patronales qui sont reconnues comme représentatives à l'échelle nationale. Il faut noter que deux nouvelles confédérations patronales nationales y ont été créées récemment.

Les critères de représentativité applicables aux organisations patronales dans les pays candidats à l'Union européenne semblent généralement sanctionner l'état actuel du développement institutionnel et politique de ces organisations. Il semble qu'ils ont été introduits non pas pour sélectionner ou éliminer, mais précisément pour stabiliser ou légitimer politiquement les organisations existantes déjà. L'on pourrait avancer l'hypothèse que dans les pays où les organisations patronales sont mieux développées, les critères de représentativité sont plus concrets et plus exigeants. Dans les pays où elles sont moins développées, ces critères sont plutôt vagues et tolérants. En Pologne, où la formation et le fonctionnement des organisations des employeurs s'appuient sur une régulation législative spéciale, il n'y a pourtant aucun critère concret concernant la représentativité des organisations patronales. Le Code du travail accorde aux organisations patronales sectorielles le droit de négocier et de conclure les conventions collectives, sans conditionner l'acquisition de ce droit par tels ou autres critères. L'appartenance des organisations patronales à la Commission tripartite n'est pas liée à la réunion des conditions précises. En Lituanie, on retrouve une situation similaire à cet égard. En Lettonie, la régulation législative concernant la représentativité des organisations des employeurs est conçue de manière à pouvoir assurer une représentation unique des intérêts patronaux, aussi bien à l'échelle sectorielle qu'à l'échelle nationale intersectorielle. Au niveau sectoriel, on considère comme représentative l'organisation patronale qui regroupe le plus grand nombre de travailleurs dans un secteur économique donné. Une telle organisation obtient le droit exclusif de représenter les intérêts patronaux correspondants. La représentativité patronale à l'échelle nationale est définie selon une logique identique. L'organisation, qui regroupe les entreprises embauchant le plus grand nombre de travailleurs par rapport au volume global de la population active, est considérée comme représentative et acquiert automatiquement le droit exclusif de représenter les intérêts patronaux horizontaux face à l'Etat ainsi que dans le cadre de la concertation sociale nationale.

Dans la plupart des pays candidats, l'on considère que la reconnaissance de la représentativité des organisations patronales est acquise, dès que la prétention correspondante d'une organisation donnée n'est contestée ni par les syndicats, ni par le gouvernement. Mais la Bulgarie et la Roumanie ont adopté des solutions bien plus exigeantes à cet égard. Dans ces pays, la reconnaissance de la représentativité d'une organisation patronale agissant à l'échelle nationale présuppose une vérification formelle par un tribunal compétent, et ensuite une décision respective du gouvernement.

La représentativité des organisations patronales au sens sociologique prête à des analyses très variées. Concernant le nombre d'entreprises adhérentes, la représentativité des organisations patronales dans les pays candidats de l'Europe centrale et orientale est généralement faible. L'on estime que ces organisations prises ensemble regroupent environ 30%-40% des entreprises industrielles ou 2%-5% des entreprises agissant dans un pays donné. Dans ces pays, les organisations patronales regroupent dans des proportions variables à la fois des entreprises étatiques, des entreprises privatisées (un bon nombre de telles entreprises demeurent sous le contrôle total ou partiel de l'Etat) et des entreprises privées. Il est évident que ces proportions changent, en fonction des progrès de la privatisation et du développement économique général. Mais la mixte représentativité des organisations patronales n'est pas seulement une donnée statistique. Elle présente aussi un problème politique important. L'articulation simultanée d'intérêts des entreprises étatiques et des entreprises privées exige évidemment des stratégies d'action très différentes, contradictoires parfois. En Turquie, les intérêts des entreprises étatiques et des entreprises contrôlées par l'Etat sont représentés en principe par des organisations patronales spécifiques, mais ces organisations appartiennent à leur tour à la confédération nationale TISK, qui agit au nom de l'ensemble du patronat turque.

Dans la plupart des pays candidats, y compris les pays qui n'ont pas connu le communisme, les entreprises de service public sont représentées par des organisations patronales générales (sectorielles ou intersectorielles). La tendance à créer des associations spécifiques qui représenteraient exclusivement les entreprises de service public a été plutôt faible, jusqu'ici. De telles organisations existent en Hongrie et en Turquie. Une organisation de ce type vient d'être créée en Roumanie.

La représentation d'intérêts des petites et moyennes entreprises dans les pays candidats est plutôt bien assurée, bien qu'elle soit parfois peu cohérente et très dispersée. Dans plusieurs d'entre eux (République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Malte), il y a même plusieurs confédérations nationales qui représentent les petites

et moyennes entreprises. Certaines de ces organisations représentent les petites et moyennes entreprises exclusivement, tandis que les autres les représentent dans un cadre plus général, englobant d'autres types d'entreprises encore. En Pologne, les petites et moyennes entreprises sont représentées à l'échelle nationale essentiellement par la Chambre de l'artisanat. Celle-ci présente pourtant un cas spécial. Elle remplit des fonctions qui dépassent largement la vocation et le rôle des organisations patronales traditionnelles.

Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, les organisations patronales semblent avoir des difficultés particulières, en ce qui concerne l'adhésion des entreprises privées nouvellement créées. Pourquoi les nouveaux employeurs privés hésitent-ils à adhérer aux organisations qui prétendent agir en leur nom et promouvoir leurs intérêts? Il y a plusieurs facteurs qui permettent de répondre à cette interrogation. Il est évident que leur validité doit varier d'un pays à l'autre. Généralement, l'on pourrait pourtant dire que les employeurs privés préfèrent agir selon des stratégies individuelles, aussi bien à l'égard de l'Etat qu'à l'égard des syndicats. Ils cherchent à réaliser leurs buts avant tout par des contacts politiques individuels ou par des arrangements conventionnels individuels au niveau de l'entreprise.

Ressources institutionnelles

Dans le cas de nombreuses confédérations patronales nationales dans les pays de l'Europe centrale et orientale, l'on constate une disparité significative entre la représentativité qu'elles affichent d'une part, et les ressources institutionnelles réelles dont elles disposent, c'est-à-dire leurs structures administratives et leurs sources financières, de l'autre. Par exemple, la Confédération des employeurs polonais, qui représente plus de 70 organisations sectorielles et régionales est gérée par un bureau étonnement petit. Le STRATOSZ hongrois, qui regroupe une quarantaine d'entreprises, possède également une administration très restreinte. Certaines confédérations tchèques sont aussi gérées par un personnel minimal. Toutefois, il y a aussi des confédérations patronales qui possèdent des structures administratives largement développées. Ce sont notamment le Svaz Prumyslu tchèque et l'AZZZ slovaque, mais aussi l'association de l'industrie bulgare, l'IPOSZ et le MGYOSZ hongrois ainsi que la Confédération polonaise des employeurs privés.

Concernant les organisations patronales, la relation entre la représentativité et le degré de développement institutionnel n'est pas toujours simple. Les organisations patronales institutionnellement bien développées peuvent être parfois peu représentatives, de même que les organisations démontrant une représentativité respectable peuvent avoir des structures administratives modestes. Le développement institutionnel des organisations dépend essentiellement de leurs ressources financières, lesquelles peuvent provenir de sources très variées (participations capitalistiques, loyer, etc.) et s'appuyer, par exemple, partiellement seulement sur les cotisations. Ainsi l'organisation, qui dispose de bonnes ressources financières autres que les cotisations, peut se permettre d'établir de larges structures administratives, indépendamment du nombre de ses adhérents. De plus, une telle organisation peut espérer attirer de nouveaux adhérents, en faisant de sa consolidation institutionnelle une marque de la qualité de son existence et de ses services.

Un autre facteur à prendre en considération, dans le contexte qui nous intéresse ici, est la méthode de fonctionnement interne des organisations données. L'on pourrait distinguer deux modèles à cet égard. Les confédérations patronales peuvent être dirigées et gérées par une centrale nationale politiquement forte et institutionnellement bien développée, ou bien elles peuvent fonctionner comme des instances de coordination par rapport à leurs organisations ou entreprises adhérentes. Dans ce dernier cas de figure, l'essentiel du travail d'une confédération patronale nationale donnée reposerait sur les organisations sectorielles ou régionales qui en sont membres. Il semble que les confédérations patronales polonaises illustrent bien ces deux philosophies de l'action: la Confédération polonaise des employeurs privés agit essentiellement à travers une forte centrale nationale, tandis que la Confédération des employeurs polonais forme un système peu centralisé et composé d'organisations sectorielles et régionales fortement autonomes.

D'une manière générale, le niveau de développement institutionnel de la plupart des organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale est assez faible. A l'origine de cet état de choses, il y a deux phénomènes majeurs. D'abord, la faible discipline des entreprises adhérentes, en ce qui concerne le paiement des cotisations. Ensuite, le faible intérêt des patrons pour la consolidation institutionnelle de leurs organisations. Ces deux phénomènes sont liés l'un à l'autre. Ils relèvent de la culture économique qui est en train de se développer dans ces pays. L'on dit souvent que les employeurs dans certains pays candidats tardent à payer les cotisations pour les organisations patronales, parce qu'ils ne peuvent pas les déduire de l'impôt. Or, la déductibilité fiscale à ce propos n'est certainement pas sans importance, mais il ne semble pas qu'elle soit tellement décisive pour le développement institutionnel des organisations patronales. En Pologne, la question de la déductibilité a été réglée en 1997, conformément à l'argument avancé par les organisations d'employeurs, mais cela n'a nul-

lement abouti à améliorer la condition, qui reste toujours précaire, de la Confédération des employeurs polonais. En Hongrie, les cotisations sont versées irrégulièrement ou incomplètement, malgré la pleine déductibilité fiscale. En revanche, le Svaz Prumyslu reçoit les cotisations plutôt régulièrement, bien que celles-ci ne soient pas déductibles de l'impôt en République tchèque. La question qu'il faut donc poser dans ce contexte n'est pas celle de déductibilité fiscale, mais celle de savoir pourquoi les employeurs s'avèrent parfois réfractaires quant au paiement des cotisations en faveur des organisations dont ils demeurent membres pourtant. Notre première hypothèse ici est qu'ils ne veulent pas tellement que les organisations patronales deviennent institutionnellement et politiquement trop puissantes. Notre deuxième hypothèse est qu'ils ne le veulent pas pour des raisons qui touchent à la problématique des conventions collectives et du dialogue social.

Activités

Dans les pays candidats de l'Europe centrale et orientale, les confédérations patronales nationales mènent des activités diverses, internes et externes. Elles offrent des services différents à leurs organisations ou entreprises adhérentes. Elles interviennent auprès des instances politiques et des autorités administratives. Ce sont les questions de politique économique, fiscale et commerciale, qui les préoccupent le plus. Cependant, l'on peut constater une certaine disparité significative dans l'action de ces confédérations, à savoir la disparité entre le nombre et l'intensité des démarches qui sont orientées vers l'Etat ou le gouvernement d'une part, et le nombre et la qualité des activités internes de l'autre. Ces organisations investissent le gros de leurs ressources institutionnelles dans les activités liées à la concertation sociale tripartite. Elles prennent parfois des engagements politiques, sans qu'elles soient toujours capables d'en assurer la réalisation ou le respect par une mobilisation correspondante de leurs organisations ou entreprises adhérentes.



2. Les syndicats ouvriers

Après 1989, la plupart des syndicats dans les pays de l'Europe centrale et orientale se sont formés à partir des initiatives réformatrices au sein des anciennes organisations syndicales communistes. Ces initiatives ont abouti à la formation des structures nouvelles, depuis l'entreprise jusqu'aux confédérations nationales. Les syndicats ainsi créés ont gardé ensuite des parties respectives du patrimoine des organisations syndicales précédentes, mais aussi un bon nombre d'anciens adhérents. Politiquement, ils se sont affirmés relativement vite comme acteurs importants au niveau du dialogue social et des relations professionnelles.

Toutefois, un tel schéma d'analyse ne saurait s'appliquer entièrement au développement des syndicats en Pologne et en Bulgarie. Dans le cas de la Pologne, l'histoire du syndicat "Solidarité" démontre des particularités que l'on sait. Après la chute du communisme, c'étaient plutôt des scissions au sein de la "Solidarité" qui ont donné naissance à plusieurs syndicats nouveaux. Le cas de la "Podkrepa" bulgare se présente comme une certaine imitation de la "Solidarité" polonaise, dans les conditions politiques de l'après 1989. Il va de soi que la formation des syndicats sur Malte, Chypre et en Turquie renvoie à d'autres circonstances et nécessite d'autres considérations.

Les systèmes syndicaux actuels dans la plupart des pays candidats à l'Union européenne sont des systèmes pluralistes. Mais, l'on constate plusieurs modalités du pluralisme syndical dans ces pays. Dans certains cas, il existe un pluralisme idéologique. Dans d'autres, il s'agit d'une simple pluralité des confédérations nationales, sans qu'il y ait des différences idéologiques significatives. En Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie et sur Malte, il y a des syndicats qui se réfèrent explicitement aux valeurs chrétiennes. Sauf la "Solidarité" polonaise, les syndicats affichant des références religieuses sont institutionnellement très faibles et jouent un rôle politique plutôt marginal. Il ne semble pourtant pas que les définitions idéologiques ou des références aux valeurs soient tellement importantes pour comprendre les systèmes syndicaux et la politique syndicale dans les pays de l'Europe centrale et orientale ou sur Malte. En Turquie, il y a des syndicats qui se réfèrent à la tradition religieuse islamique.

Dans les pays candidats de l'Europe centrale et orientale, le pluralisme syndical se manifeste au travers des constellations très variées. En Hongrie, il y a six centrales syndicales nationales qui sont considérées comme représentatives. En Roumanie, il y en a cinq. En Lituanie, il y en a quatre. Dans ces trois pays, le pluralisme syndical se caractérisait dans les premières années après l'effondrement du communisme par une forte rivalité entre les centrales les plus importantes. Aujourd'hui, cette rivalité est moins forte. En Hongrie, le pluralisme syndical devient même de plus en plus coopératif. En République tchèque, Slovaquie, Slovénie, il y a aussi plusieurs confédérations syndicales nationales, mais la politique syndicale dans ces pays est dominée en réalité par une organisation seulement, qui marginalise toutes les autres. En Pologne et en Bulgarie, il y a un pluralisme bipolaire. La politique syndicale est dominée dans ces pays par deux grandes centrales syndicales et se caractérise par des tensions entre celles-ci. Ce bipolarisme s'est pourtant apaisé beaucoup, ces derniers temps. En Lettonie, le paysage syndical est tellement dominé par l'organisation LBAS que l'on pourrait même parler d'un monopole syndical dans ce pays.

Malte, Chypre et la Turquie connaissent aussi un pluralisme syndical. Dans le cas maltais, il s'agit d'une constellation plurielle stable, institutionnellement assurée et historiquement enracinée. En Turquie, le développement syndical suit les aléas de la politique d'Etat. Depuis une dizaine d'années, l'on observe pourtant une certaine consolidation des structures syndicales dans ce pays.

Fondements juridiques

Dans les pays candidats à l'Union européenne, les syndicats de travailleurs se forment et fonctionnent sur des bases juridiques très diverses. En Hongrie, République tchèque et Slovaquie, ils sont juridiquement des associations. Cette simple formule juridique permet de créer des syndicats à partir de 3 ou 5 personnes, sans trop de formalités. En Bulgarie, le Code du travail garantit la liberté syndicale et la libre création des syndicats, sans aucune restriction quant au nombre minimal de travailleurs. En Pologne, Roumanie, Lituanie, Lettonie et Slovénie, la création et le fonctionnement des syndicats font l'objet de réglementations législatives spéciales qui comportent des dispositions détaillées non seulement sur les conditions formelles de leur création et de leur fonctionnement mais aussi sur leurs droits et leurs privilèges. En Estonie, une nouvelle loi sur les syndicats devait être adoptée au cours de l'année 2000. En Pologne, la création d'un syndicat dans l'entreprise présuppose l'engagement de 10 personnes au moins. En Roumanie, cette exigence s'élève à 15 personnes. En Lettonie et Lituanie, les lois sont particulièrement restrictives, en ce qui concerne les conditions formelles de la création des syndicats. Dans ces pays, l'enregistrement formel d'un syndicat dans l'entreprise exige l'engagement formel d'un nombre assez élevé de travailleurs: au moins 50 personnes ou 25% du personnel dans le cas letton, et 20% du personnel au moins dans le cas lituanien. Une telle réglementation doit susciter des doutes quant à sa conformité au

principe de la liberté syndicale et aux normes européennes à cet égard. Sur Malte et en Turquie, il y a également des réglementations législatives concernant la création, le fonctionnement et les droits des syndicats. Dans le cas maltais, il s'agit d'une régulation embrassant l'ensemble de la problématique des relations professionnelles.

Toutefois, il faut ajouter qu'indépendamment des lois sur les syndicats, les droits syndicaux ainsi que les principes de la protection juridique des fonctionnaires syndicaux se trouvent exprimés et confirmés par la législation du travail dans tous les pays candidats. Généralement, ils sont conformes aux exigences politiques de l'Organisation internationale du travail et aux normes européennes dans cette matière.

Représentativité

Dans les pays candidats, la question de représentativité des syndicats est traitée partiellement par la législation du travail, notamment dans le contexte de la définition de la capacité juridique à conclure les accords collectifs, et partiellement par les actes (lois, accords) instituant les consultations tripartites. Dans ce dernier cas, les conditions de l'accès aux instances tripartites sont considérées comme critères de représentativité. Cependant, la question de représentativité des syndicats possède d'autres dimensions encore, lesquelles vont bien au-delà d'une telle ou autre définition juridique ponctuelle. Tout d'abord, les pays candidats admettent le principe que les syndicats représentent les intérêts des travailleurs, non seulement les intérêts de leurs adhérents. Dans certains pays candidats, les syndicats sont reconnus par la loi comme l'unique représentation institutionnelle des travailleurs dans l'entreprise. La question de représentativité des syndicats au niveau sectoriel ou national est parfois considérée comme une question éminemment politique relevant de la reconnaissance de fait par le patronat et le gouvernement, indépendamment de tels ou autres critères formels. De telles considérations prévalent en Pologne, République tchèque et en Hongrie par exemple.

Dans la plupart des pays candidats, la définition de la représentativité syndicale à l'échelle de l'entreprise suit un certain schéma que nous pouvons élucider sur les exemples suivants. En République tchèque et en Slovaquie, le droit de négocier des accords collectifs à l'échelle de l'entreprise est accordé aux syndicats qui fonctionnent dans des entreprises données. Mais la conclusion des accords collectifs exige un appui effectif (nombre d'adhérents syndicaux, approbation par le personnel) de la moitié des travailleurs concernés au moins. En Pologne, la loi exige aussi que les syndicats qui veulent conclure des accords collectifs rassemblent au moins 50% des travailleurs de l'entreprise donnée. En Hongrie, un syndicat est reconnu comme représentatif et peut par conséquent négocier des accords collectifs à l'échelle de l'entreprise dès qu'il peut démontrer que ses candidats ont obtenu au moins 10% des votes lors des dernières élections au conseil d'entreprise. Mais, pour pouvoir conclure de tels accords, il doit démontrer encore que ses candidats ont obtenus au moins 50% des votes dans ces élections. Sinon, l'accord négocié doit être soumis à l'approbation par le personnel. Cette approbation exige la majorité absolue.

Quant à la représentativité des syndicats sectoriels, les pays candidats pratiquent généralement les deux solutions suivantes. Tout d'abord, les syndicats sectoriels qui appartiennent aux confédérations nationales, qui sont elles-mêmes reconnues officiellement comme représentatives, sont eux aussi considérés automatiquement comme représentatifs. Dans d'autres cas, la représentativité syndicale au niveau sectoriel est identifiée à l'acquisition formelle du droit de négocier et de conclure les conventions collectives sectorielles. Les réglementations législatives concernant la capacité juridique à conclure les conventions collectives sectorielles retiennent généralement comme critère principal un certain pourcentage d'adhérents, mesuré par rapport au volume de la population active dans des secteurs économiques donnés. Dans la plupart des cas, ce barème s'élève à 10%. En Slovaquie, il s'élève pourtant à 15% et en Roumanie à 7%.

Dans les pays candidats, la représentativité des syndicats à l'échelle nationale est considérée selon une perspective similaire. Généralement, on mesure cette représentativité selon les critères de l'admission au tripartisme. Mais des considérations politiques ou historiques jouent ici un certain rôle aussi. La Hongrie fournit un bon exemple d'une application simultanée et complémentaire de ces deux approches, statistique et politique. Mais il y a aussi d'autres cas de figure à cet égard. En Bulgarie et en Roumanie, la reconnaissance de la représentativité syndicale à l'échelle nationale passe nécessairement par un acte réglementaire du gouvernement, acte fondé sur une décision préalable d'un tribunal compétent. En Bulgarie, la reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale à l'échelle nationale présuppose les conditions suivantes: 50.000 adhérents au moins; présence dans la majorité des branches économiques; 50 sections de base au moins dans chaque branches représentée, chaque section de base comportant 5 adhérents au moins; présence institutionnelle dans 80% des régions du pays; 50 sections de base au moins dans chaque région représentée, chaque section de base comportant 5 adhérents au moins. En Roumanie, une organisation syndicale représentative à l'échelle nationale doit démontrer un nombre d'adhérents s'élevant à 5% au moins de la population active ainsi que couvrir au moins

un quart des branches économiques et une moitié des régions du pays. En Lettonie, l'accord établissant le conseil tripartite national comporte une mention qui confirme expressément que le syndicat LBAS est l'unique syndicat représentatif à l'échelle nationale. En Pologne, il n'y a pour le moment aucune régulation juridique sur les critères de l'admission des syndicats à la Commission tripartite. Dans ce pays, la reconnaissance de la représentativité syndicale à l'échelle nationale est une question de reconnaissance politique avant tout. En Estonie, la représentativité syndicale à l'échelle nationale est aussi une question de reconnaissance de fait. Il est vrai que la nouvelle loi exige que les syndicats représentatifs aient beaucoup d'adhérents, une capacité de mobiliser leurs membres, une capacité organisationnelle d'articuler les intérêts des travailleurs, et qu'ils participent aux débats publics, mais ce sont des conditions qui renvoient forcément à des appréciations de nature politique.

La représentativité des syndicats au sens sociologique (nombre d'adhérents, nombre de sections de base, nombre de branches économiques couvertes) est très variable dans les pays candidats à l'Union européenne. En Slovénie, Bulgarie et Roumanie, le taux de syndicalisation se situe actuellement à un niveau entre 40% et 60%. Il est également assez élevé sur Malte et en Turquie, où il dépasse légèrement le niveau de 60%. En revanche, la syndicalisation est moins forte en Pologne, République tchèque, Hongrie ainsi que dans les pays baltes. Elle s'y élève à 20% - 25% en moyenne. Concernant les pays de l'Europe centrale et orientale, ces données permettent de constater une tendance assez significative, à savoir que la syndicalisation est plus forte dans les pays qui sont moins avancés sur le plan de la restructuration et de la privatisation de l'économie. Inversement, la syndicalisation est plus faible dans les pays qui appartiennent à l'avant-garde de la politique de transformation.

Dans tous les pays candidats à l'Union européenne, le taux de syndicalisation est en baisse constante. Il faut souligner que ce phénomène concerne aussi bien la Pologne, la Bulgarie, la Hongrie ou la Slovénie que Malte et la Turquie. Il se laisse expliquer par plusieurs facteurs, objectifs et subjectifs. Certains facteurs explicatifs sont de nature générale, en traduisant l'évolution socio-économique contemporaine. D'autres sont liés à la finalité et aux conditions spécifiques de la politique de transformation postcommuniste.

Dans le cas des pays de l'Europe centrale et orientale, la première évidence à ce propos est que le nombre d'adhérents syndicaux diminue dans ces pays, en rapport avec la diminution du volume de la population active. Le volume de la population active diminue essentiellement à cause des licenciements massifs qui résultent à leur tour de la restructuration des entreprises et des institutions de l'Etat en général. La restructuration économique s'opère souvent par une division des entreprises concernées en plusieurs établissements plus petits et indépendants, ce qui entraîne automatiquement la destruction des structures syndicales précédentes, sans que de nouvelles sections se forment dans les établissements ainsi créés. La restructuration économique est un processus plus large, mais elle va de pair, le plus souvent, avec la privatisation des entreprises. La privatisation, elle aussi, implique un affaiblissement relatif des syndicats ou une certaine désyndicalisation. Ce phénomène concerne d'ailleurs non seulement les pays postcommunistes, mais aussi Malte et la Turquie.

Force est de constater que les syndicats dans les pays de l'Europe centrale et orientale existent essentiellement dans les entreprises étatiques et persistent dans les entreprises privatisées. Dans ce dernier cas, ils subissent pourtant une érosion significative à la fois quant au nombre d'adhérents et quant à l'influence politique. En revanche, ils sont faiblement présents dans les entreprises privées, créées comme telles depuis le début. Les syndicats sont aussi relativement faibles dans les établissements des services (privatisés ou privés).

Comment expliquer la faible implantation des syndicats dans les entreprises privées dans les pays candidats? Il semble qu'il y a deux facteurs au moins qui permettent de comprendre ce phénomène. Premièrement, les employeurs privés dans des pays comme la Pologne, la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie par exemple s'avèrent particulièrement habiles pour dissuader les travailleurs de créer des syndicats dans leurs établissements, sans se faire accuser de violer la liberté syndicale. Deuxièmement, ce sont parfois les travailleurs eux-mêmes qui ne montrent aucun intérêt pour la création des syndicats ou pour l'adhésion aux syndicats existants. Cette attitude, on la retrouve dans tous les pays candidats. Elle est liée à l'orientation générale de notre développement socio-économique. Cette attitude est particulièrement répandue chez les jeunes commençant la vie professionnelle maintenant.

La désyndicalisation dans les pays candidats est un phénomène assurément très complexe. Parmi les facteurs explicatifs, il y a aussi le fait que la popularité des syndicats dans ces pays est faible, notamment en Hongrie et en Estonie. Dans la plupart des pays candidats, la confiance des citoyens dans les syndicats est également faible. Les travailleurs ne considèrent pas nécessairement les syndicats comme des organisations qui représentent leurs intérêts. A l'origine de l'attitude critique ou sceptique à l'égard des syndicats, il y a certainement des influences idéologiques néolibérales, des conceptions individualistes de carrières professionnelles, mais aussi, peut-être, la situation des syndicats eux-mêmes, qui traversent une difficile période d'adaptation liée à la fois aux spécificités socio-économiques de la transformation postcommuniste et aux exigences de la mondialisation.



Ressources institutionnelles

Traditionnellement, les syndicats possèdent des structures organisationnelles largement développées, tant au niveau national et sectoriel qu'à l'échelle régionale. Ils fonctionnent sur la base des sources financières différentes, notamment telles que les cotisations versées par leurs adhérents, des revenus provenant des activités à caractère économique, des subventions liées à la participation aux différents programmes sociaux, etc. La consolidation institutionnelle des syndicats dépend beaucoup de leur représentativité et de leur engagement effectif sur le plan des relations professionnelles. Considérés de ce point de vue particulier, la "condition institutionnelle" des syndicats dans les pays candidats est très variée.

Les syndicats dans les pays de l'Europe centrale et orientale sont depuis plusieurs années fortement touchés par une désyndicalisation massive. Cela entraîne une baisse de leur revenu provenant des cotisations et réduit d'une certaine manière leurs possibilités d'agir. La désyndicalisation signifie certainement un affaiblissement institutionnel et politique, mais il serait faux de la considérer comme un signe du déclin des syndicats dans les pays candidats. Ce phénomène est plutôt un important élément d'un processus de restructuration syndicale bien plus large, processus qui se traduit par une émergence progressive de nouvelles constellations intra syndicales et intersyndicales d'une part, et par un développement d'une nouvelle culture socio-économique de l'autre. Dans les pays candidats, les syndicats traversent une importante phase de rééquilibrage institutionnel et politique. A la fin de ce processus, le pouvoir syndical sera probablement modeste, mais politiquement authentique, et partant, plus efficace.

Activités

Dans les pays candidats, les syndicats mènent des activités diverses, malgré les difficultés institutionnelles susmentionnées. Le nombre et la qualité de ces activités dépendent évidemment des ressources disponibles par les organisations données. Il serait fastidieux de vouloir aborder ici cette problématique de façon détaillée. Mais ce qui importe d'aborder brièvement dans ce contexte, c'est l'évolution générale des activités syndicales dans les pays candidats.

Concernant cet aspect particulier, l'on constate une baisse significative du nombre d'actions syndicales revendicatives (grèves, manifestations, etc.) dans tous les pays candidats, aussi bien dans les pays de l'Europe centrale et orientale que dans les pays tels que Malte, Chypre ou la Turquie. Ce phénomène reflète certainement les stratégies des organisations syndicales qui semblent miser davantage sur des arrangements élaborés dans le cadre des consultations sociales différentes, mais il est aussi lié à la grandissante difficulté des syndicats à mobiliser les travailleurs pour des actions revendicatives concrètes. Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, cette difficulté découle partiellement d'une grandissante apathie politique du peuple, mais aussi de la désolidarisation parmi les travailleurs qui, dans la situation d'un chômage de masse et de la précarité sociale généralisée, craignent de perdre l'emploi et une partie du salaire par un engagement dans des actions syndicales revendicatives.

Un deuxième trait intéressant du syndicalisme dans les pays candidats, notamment dans les pays de l'Europe centrale et orientale, est la faiblesse de l'influence syndicale sur la politique de transformation. Certes, les syndicats ont certainement influencé de manière ponctuelle la législation du travail dans leurs pays respectifs. Dans un tel ou autre cas, ils ont pu avoir une influence sur la définition des politiques publiques concernant le monde du travail. Mais la faiblesse des syndicats que nous évoquons ici concerne d'autres aspects et d'autres dimensions. Le cas de la "Solidarité" polonaise mise à part, l'on doit constater que l'empreinte syndicale sur la philosophie générale de la transformation postcommuniste, les programmes de la privatisation et de la restructuration de l'économie ainsi que sur les politiques de l'emploi et de la lutte contre le chômage et contre l'exclusion sociale dans ces pays a été particulièrement faible, jusqu'ici.



3. Le tripartisme

La concertation sociale tripartite constitue un important élément du développement institutionnel des pays candidats de l'Europe centrale et orientale. Elle est pratiquée dans ces pays avec l'intensité très différenciée, mais elle suit une logique institutionnelle similaire. Elle apporte des résultats politiques également différenciés, en fonction des pays et des conjonctures politiques concrètes. Sur Malte, le tripartisme a été instauré en 1988. Il y présente aussi une expérience politique intéressante. La Turquie connaît le tripartisme depuis 1995. Mais, le système de consultations tripartites dans ce pays reste fort dépendant des conjonctures politiques changeantes.

L'apparition et le développement du dialogue social tripartite dans les pays candidats ont été largement inspirés par l'Organisation internationale du travail. Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, le tripartisme a été aussi favorisé - dans les premières années de la politique de transformation au moins - par les gouvernements qui y ont perçu un moyen politique susceptible de garantir une paix sociale relative. En associant les partenaires sociaux au système politico-institutionnel de la définition de la politique économique et sociale, les gouvernements voulaient s'assurer un support sociétal, afin de pouvoir mieux réaliser les réformes économiques socialement difficiles. D'un autre côté, les partenaires sociaux, eux aussi, ont su et pu tirer un profit incontestable de leur participation aux consultations tripartites. Cette participation leur a servi entre autres à se profiler comme des acteurs politiquement importants, en gagnant ou en renforçant ainsi leur légitimité aux yeux de leurs adhérents et de l'opinion publique en général.

Fondements juridiques

Dans la plupart des pays candidats, le tripartisme fonctionne sur la base des accords mutuels conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux (confédérations syndicales, confédérations patronales) considérés politiquement et/ou juridiquement comme représentatifs à l'échelle nationale. En Roumanie, Slovaquie et Estonie, le tripartisme fait l'objet de lois spéciales. En Bulgarie, il possède aussi un fondement législatif, à savoir le Code du travail. En Pologne et en Slovénie, la solution législative concernant le tripartisme est envisagée par le gouvernement depuis des années, mais les disputes à cet égard entre les partenaires sociaux eux-mêmes d'une part et l'indécision du gouvernement de l'autre empêchent toujours le déclenchement formel de la procédure parlementaire. Il faut remarquer cependant que les différences au niveau du fondement juridique (accord, loi) des conseils tripartites n'est pas tellement importante. En Slovaquie et en Roumanie, l'ancrage législatif du tripartisme reconforte peut-être politiquement les organisations syndicales et patronales qui en font partie, mais ne change aucunement le mode de fonctionnement des instances tripartites et n'affecte nullement la validité (consultative) des avis tripartites. Pour le moment, il est difficile de constater une différence réelle au niveau du fonctionnement et du poids politique des consultations tripartites entre les conseils fondés formellement sur des accords et les conseils ayant un fondement législatif. Qu'il soit fondé par un simple accord ou qu'il trouve une confirmation législative, le tripartisme dans les pays candidats présente une coopération politique entre le gouvernement et les partenaires sociaux, dont le fonctionnement et la signification politique dépendent essentiellement de la volonté politique du gouvernement lui-même et de la crédibilité politique des organisations syndicales et patronales concernées.

Un point problématique des expériences tripartites dans les pays de l'Europe centrale et orientale a été et reste toujours la question du non-respect ou d'un respect sélectif des engagements tripartites par les gouvernements. Dans certains pays, les syndicats ont demandé que le tripartisme fasse l'objet d'une régulation législative, en espérant obtenir ainsi des moyens d'action supplémentaires ou des moyens de pression spécifiques au cas où le gouvernement ne respecterait pas les engagements pris dans le cadre du tripartisme. Or, il ne semble pas que la qualité formelle (loi, accord) du fondement juridique du tripartisme soit tellement importante à cet égard. Au fond, les conseils tripartites fonctionnent dans tous les pays candidats sur la base des règles similaires. Par exemple, la Slovaquie possède une loi sur le tripartisme (depuis 1999), tandis que le tripartisme en République tchèque est fondé sur un accord conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il n'empêche que les formules tripartites dans ces deux pays sont quasiment identiques et le dialogue social y fonctionne depuis un certain temps relativement bien. L'amélioration récente de la pratique tripartite en Slovaquie et en République tchèque a résulté avant tout du changement de l'attitude gouvernementale dans ce domaine particulier.

Il y a encore un autre facteur qui relativise l'importance de la question de fondement juridique (loi, accord) des instances et des consultations tripartites à l'échelle nationale. Dans tous les pays candidats, le tripartisme possédait depuis le début de son existence et possède toujours un ancrage législatif indirect, en ce sens que la législation du travail reconnaît formellement l'existence des conseils tripartites par le fait qu'elle oblige le gouvernement à consulter les partenaires sociaux dans le cadre des conseils respectifs sur des sujets ponctuels comme le salaire minimal, les licenciements liés à la restructuration des entreprises, les conditions de travail, etc.

Composition et représentativité

Dans la plupart des pays candidats, l'admission des organisations patronales et syndicales aux instances tripartites s'opère sur la base des critères fixés d'avance, soit par la loi, soit par les accords établissant ce type de concertation sociale. Ces critères sont en même temps considérés comme critères de représentativité des confédérations syndicales et des confédérations patronales agissant à l'échelle nationale. En Pologne, l'admission à la Commission tripartite n'est pourtant conditionnée par aucun critère formel. Sa composition a été fixée par le gouvernement au moment de la création de cette Commission. Théoriquement, l'élargissement de cette Commission aux organisations syndicales et patronales nouvelles est possible, mais à condition que les organisations y appartenant déjà donnent leur accord respectif: les organisations patronales quant à l'admission de nouvelles organisations patronales et les syndicats quant à l'admission de nouveaux syndicats. Pratiquement, la composition de la Commission tripartite polonaise est restée inchangée depuis sa création en 1994, malgré plusieurs demandes d'admission. Une règle similaire régissait l'admission de nouvelles organisations patronales ou syndicales au Conseil de la réconciliation des intérêts en Hongrie, dans les années 1990-99. La composition de ce Conseil est restée inchangée pendant toute cette période.

Selon la formule traditionnelle, le tripartisme embrasse trois parties: gouvernement, syndicats et patronat. En établissant les conseils tripartites, les pays candidats ont généralement suivi cette formule. Parmi ces pays, la Slovénie a pourtant choisi une solution différente à cet égard, en créant un système tripartite qui inclut la Chambre de commerce et la Chambre de l'artisanat. Sur Malte et en Turquie, les Chambres de commerce et d'industrie appartiennent également aux conseils tripartites respectifs, ensemble avec les confédérations patronales nationales les plus importantes.

Dans la plupart des pays candidats, la composition des conseils tripartites ne suscite pas de doutes ou de disputes intersyndicaux ou interpatronaux. Dans les pays tels que l'Estonie, la Lettonie ou la Slovaquie, le système des organisations syndicales ainsi que le système des organisations patronales sont dominés respectivement par une confédération syndicale et par une confédération patronale, qui appartiennent évidemment l'une et l'autre aux instances tripartites. Cela résout d'une certaine manière la question de représentativité de ces instances. En revanche, la représentativité des instances tripartites devient l'objet de débats ou de contestation dans les pays qui connaissent un fort pluralisme syndical et patronal. Ce phénomène caractérise partiellement la Hongrie, la Roumanie et la Lituanie. La Bulgarie, elle aussi, a connu pendant un certain temps des disputes sur la représentativité syndicale et patronale du conseil tripartite. En Pologne, la représentativité de la Commission tripartite est contestée depuis le début de son existence.

Compétences et fonctionnement

D'une manière générale, les compétences des conseils tripartites dans les pays candidats se laissent diviser en deux catégories majeures: compétences consultatives et compétences quasi co-décisionnelles. Les premières concernent essentiellement la législation économique et sociale, mais aussi la loi budgétaire, dans certains pays. Les secondes concernent en principe deux domaines concrets: la détermination du salaire minimal et la définition de l'indice de l'augmentation moyenne des salaires. Les conseils tripartites exercent le premier type de compétences par des avis consultatifs ou des prises de position et le second type par des accords négociés, qui n'ont pourtant pas d'effet juridique direct. Ils doivent être confirmés par des actes réglementaires du gouvernement. Dans beaucoup de pays candidats, le gouvernement et les partenaires sociaux concluent au sein des conseils tripartites des accords généraux (annuels ou pluriannuels) portant sur des aspects importants de la politique économique et sociale. De tels accords fournissent des repères politiques à la fois au gouvernement et aux acteurs socio-économiques concernés.

La validité des avis et des accords tripartites généraux est, en principe, purement morale et politique. Le gouvernement et les partenaires sociaux s'engagent à respecter ce qu'ils ont convenu conjointement dans le cadre du tripartisme, mais la concertation sociale tripartite, telle qu'elle est pratiquée dans les pays candidats, ne connaît aucune sanction de nature juridique au cas du non-respect des engagements pris. C'est pourquoi, la réalisation des engagements tripartites n'est pas toujours assurée dans ces pays. Ce sont souvent les gouvernements qui ignorent ou ne respectent pas tout à fait les accords tripartites. Parfois, l'application des accords tripartites trouve aussi des limites objectives, en ce sens que les partenaires sociaux ne sont pas capables d'assurer la réalisation des engagements tripartites, à cause de leur faible représentativité ou à cause de leur faible capacité d'influencer leurs adhérents respectifs.

Les avis ou les accords tripartites n'ont généralement aucun effet juridique contraignant à l'égard du parlement. Conformément à la philosophie du tripartisme, les conseils tripartites sont des instances consultatives

auprès et à l'usage du gouvernement avant tout. Toutefois, l'on admet souvent le principe que les opinions qui ont été exprimées par les partenaires sociaux dans le cadre des consultations tripartites en rapport avec les projets de loi soumis à la consultation, mais qui n'ont pas été acceptées par le gouvernement par la suite, doivent être obligatoirement déposées par celui-ci au parlement ensemble avec les projets de loi concernés. Généralement, les conseils tripartites n'ont pas le droit d'initiative législative. Dans certains pays candidats, ils peuvent néanmoins faire des suggestions législatives, en s'adressant avec des propositions respectives aux organes d'Etat disposant d'un tel droit.

Dans les pays candidats, les conseils tripartites fonctionnent selon un modèle institutionnel relativement simple. Ils délibèrent en sessions plénières, dont la fréquence dépend des intérêts des parties concernées. Généralement, l'on distingue entre les sessions ordinaires, trouvant lieu régulièrement, et les sessions extraordinaires, convoquées à la demande des parties concernées. Les délibérations plénières sont en principe préparées par les groupes de travail thématiques, permanents ou ad hoc. La composition des groupes de travail reflète la composition des conseils.

Les conseils tripartites formulent des avis ou prennent des positions selon le principe du consensus. Il s'agit ici d'un consensus entre les trois parties concernées, le gouvernement, les syndicats et le patronat. Le vote individuel des membres a été pratiqué par la Commission tripartite polonaise dans les premières années de son existence. Depuis un certain temps, cette Commission admet aussi le principe du consensus. Dans les pays où les conseils tripartites comportent plusieurs organisations syndicales ou patronales, la recherche du consensus tripartite général présuppose respectivement une coordination préalable du côté syndical et du côté patronal, afin de dégager une opinion syndicale commune et une opinion patronale commune, qui seront ensuite l'une et l'autre défendues lors des délibérations tripartites en sessions plénières. Dans les pays tels que la Hongrie et la Roumanie, cette coordination préalable a été parfois problématique.

L'Etat et le tripartisme

L'Etat est un acteur du tripartisme par définition. Dans certains pays candidats, il en est pourtant l'acteur dominant, ce qui ne correspond pas tout à fait à la philosophie de la concertation sociale de ce type. L'implication de l'Etat dans le dialogue social tripartite possède plusieurs aspects particuliers, notamment un aspect financier et un aspect purement politique.

Dans les pays candidats, les conseils tripartites sont financés par l'Etat. En principe, ils sont situés auprès du gouvernement ou auprès du Ministère du travail. Le gouvernement couvre les frais administratifs liés au fonctionnement du tripartisme. Le gouvernement couvre aussi les frais de déplacement et de séjour qu'occasionnent aux partenaires sociaux les activités tripartites. En République tchèque et en Slovaquie, où les partenaires sociaux devraient prendre en charge une partie des frais, en organisant de temps en temps les sessions tripartites dans leurs propres locaux, la pratique est plutôt telle que c'est toujours le gouvernement qui assure techniquement les travaux tripartites.

Sur le plan politique, le tripartisme dans les pays de l'Europe centrale et orientale mais aussi sur Malte et en Turquie se caractérise par une forte prédominance du gouvernement. Par exemple, les révisions de la formule tripartite en République tchèque et en Hongrie qui ont eu lieu dans les années 90 ont été entreprises non seulement à l'initiative du gouvernement, mais aussi elles ont été imposées aux partenaires sociaux par le gouvernement. Dans les pays candidats, le fonctionnement du tripartisme dépend beaucoup de la volonté du gouvernement, volonté qui évolue parfois rapidement, en fonction des intérêts politiques conjoncturels. D'une manière générale, les gouvernements dans les pays candidats gardent une attitude plutôt ambiguë en matière de tripartisme, malgré le fait qu'ils ont contribué beaucoup à mettre en place ce type de concertation sociale. Les gouvernements dans ces pays montrent une forte tendance à traiter le tripartisme de façon instrumentale. Ils apprécient le dialogue social, quand celui-ci apporte des résultats politiques qui correspondent à leurs intérêts immédiats. Ils tendent à le négliger, quand les partenaires sociaux s'avèrent politiquement exigeants ou intransigeants.

Situation actuelle

Le tripartisme dans les pays candidats présente assurément une expérience politique intéressante. Il a certainement joué un rôle positif dans la formation d'une culture socio-économique consensuelle. Il possède toujours une importante signification éducative. S'il suscite parfois des doutes et des interrogations, c'est non seulement à cause de l'ambiguïté de l'attitude des gouvernements à son égard, ambiguïté qui résulte partiellement

de la formule même du tripartisme qui fait du gouvernement à la fois le sujet et l'objet des consultations, mais aussi à cause de la représentativité parfois problématique des partenaires sociaux concernés.

Dans certains pays candidats, l'on observe actuellement une nouvelle tendance visant à réviser la formule traditionnelle de la concertation sociale tripartite à l'échelle nationale. Sur Malte, l'on débat depuis un certain temps la possibilité d'inclure au système tripartite les organisations de la société civile, notamment les organisations dites non-gouvernementales. L'on suggère aussi que l'Etat devrait se retirer du dialogue social tripartite. En Pologne, l'on discute la possibilité d'inclure au tripartisme les autorités territoriales. L'on propose, ici aussi, que le gouvernement se retire du dialogue social, en cédant sa place aux régions. Le nouveau système du dialogue social en Hongrie, système qui se compose de plusieurs conseils tripartites et multipartites, présente aussi une expérience originale, malgré la réserve que manifestent les partenaires sociaux à ce propos. D'une manière ou d'une autre, le dialogue social se trouve en mouvement dans les pays candidats. Cela peut déboucher sur des solutions institutionnelles nouvelles qui pourraient inspirer éventuellement une rénovation du dialogue social dans les pays occidentaux aussi.



4. La problématique des conventions collectives

D'un point de vue historique, les conventions collectives sectorielles constituent le pivot du dialogue social bipartite. La principale raison d'être des syndicats et des organisations patronales sectorielles est précisément de négocier et de conclure des accords collectifs au nom de leurs adhérents respectifs. La pratique conventionnelle au niveau sectoriel constitue aussi un élément essentiel du modèle social européen.

A la différence des pays occidentaux où le partenariat social bipartite est institutionnellement et politiquement beaucoup mieux assuré que la concertation tripartite, les pays candidats à l'Union européenne, notamment les pays de l'Europe centrale et orientale, se caractérisent par un tripartisme assez bien institutionnalisé, qui va pourtant de pair avec un bipartisme faible et problématique. Cette curieuse constellation relativise évidemment la signification politique du tripartisme lui-même. Agissant sans soubassement bipartite solide, les confédérations syndicales et patronales nationales s'exposent à des reproches de ne pas être suffisamment représentatives ou de ne pas pouvoir traduire leurs engagements pris dans le cadre du tripartisme par des actions concrètes au niveau des secteurs économiques individuels.

Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, le domaine des conventions collectives se caractérise, premièrement, par un nombre relativement bas de conventions sectorielles, et deuxièmement, par une forte préférence des employeurs pour des arrangements conventionnels à l'échelle de l'entreprise. Dans la plupart de ces pays, les conventions collectives couvrent une partie mineure seulement de la population active. Mais il y a aussi quelques exceptions à cet égard.

Sur le plan juridique, la législation du travail dans les pays candidats crée en principe des conditions formelles favorables au développement de la pratique conventionnelle, aussi bien dans les entreprises qu'au niveau sectoriel. Les gouvernements, pour leur part, encouragent les syndicats et les organisations patronales à développer un dialogue social autonome, à développer notamment des régulations conventionnelles sectorielles. Si la pratique conventionnelle dans la plupart de ces pays reste, malgré cela, assez médiocre, c'est qu'il y a dans ce domaine des obstacles ou des difficultés politiques spécifiques.

Parmi les pays de l'Europe centrale et orientale, il y en a pourtant qui se distinguent par une pratique conventionnelle statistiquement respectable, mais il s'agit là - il faut le préciser tout de suite - d'une pratique à bien des égards spécifique. En Slovénie, tous les secteurs importants de l'économie nationale sont couverts par des conventions collectives. Mais ce fait ne saurait nullement étonner, parce que la conclusion de telles conventions est obligatoire dans ce pays. Les entreprises slovènes appartiennent obligatoirement à la Chambre de commerce qui conclut, en collaboration avec les sections correspondantes de l'organisation patronale ZDS, des conventions sectorielles avec les organisations syndicales respectives. Le gouvernement slovène s'efforce depuis 1995 d'instaurer un système de conventions collectives volontaires, mais un projet de loi respectif rencontre toujours une forte opposition des partenaires sociaux, notamment de la part des syndicats. En Roumanie, la loi oblige les employeurs embauchant plus de 21 personnes à conclure des accords d'entreprise avec les syndicats ou avec une délégation du personnel spécialement désignée, s'il n'y a aucun syndicat dans l'entreprise donnée. En revanche, il n'y a aucune contrainte légale concernant les conventions collectives sectorielles. En Slovénie, les conventions sectorielles doivent suivre chronologiquement et être conformes aux conventions générales nationales. Il y a deux conventions de ce type, l'une se rapportant aux institutions étatiques et budgétaires, l'autre concernant les secteurs économiques industriels et commerciaux. En Roumanie, la conclusion des conventions collectives est aussi précédée par une convention nationale générale, celle-ci étant conclue entre les confédérations syndicales et patronales qui sont reconnues comme représentatives à l'échelle nationale, avec l'assistance et la participation active du gouvernement. La Slovaquie ressemble beaucoup à la Slovénie quant au nombre de conventions collectives sectorielles conclues. Celles-ci couvrent effectivement presque l'ensemble des secteurs économiques slovaques. A la différence de la Slovénie, la pratique conventionnelle slovaque est toutefois entièrement volontaire. Cependant, cette exception slovaque, si louable soit-elle quantitativement, s'avère bien moins intéressante qualitativement. En Slovaquie, les conventions collectives sectorielles comportent en principe des dispositions très générales et renvoient souvent la régulation des questions sensibles, les salaires par exemple, à des accords d'entreprise individuels.

Pour comprendre la pratique conventionnelle sectorielle dans certains pays de l'Europe centrale et orientale, il faut bien distinguer entre les conventions s'appliquant aux institutions dites budgétaires ou étatiques et les conventions s'appliquant aux secteurs économiques productifs. En Pologne, il y a par exemple une centaine de conventions qui sont classifiées comme conventions sectorielles, mais la majorité d'entre elles concerne avant tout les écoles, les hôpitaux, les prisons et beaucoup d'autres institutions étatiques. Il y a seulement une douzaine de conventions sectorielles concernant les domaines industriels et commerciaux traditionnels.

Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, le taux de couverture des salariés par les conventions collectives, qu'elles soient sectorielles ou autres, est relativement bas. Il atteint le niveau de 25%-30% en moyenne. Cet indice est le plus bas en Lituanie, où les conventions collectives couvrent à peine 10% des salariés. Il s'élève

à 25% en République tchèque. Il dépasse le niveau de 50% en Slovaquie. Il est exceptionnellement élevé en Slovénie pour les raisons qui ont été évoquées plus haut. Dans ce contexte, il convient d'ajouter que la législation du travail dans les pays de l'Europe centrale et orientale prévoit bien la possibilité de l'extension de la validité des conventions sectorielles. Mais, les gouvernements dans la plupart de ces pays ont très rarement utilisé cet instrument de régulation, jusqu'ici.

Une autre particularité de la pratique conventionnelle dans les pays de l'Europe centrale et orientale concerne le contenu des conventions sectorielles. Force est de constater qu'elles reprennent très souvent les dispositions du Code du travail concernant les relations professionnelles. Les partenaires sociaux s'obligent ainsi à respecter les principes ou les clauses qu'ils sont de toute façon obligés de respecter en vertu de la loi. Aussi, les conventions sectorielles demeurent souvent très vagues ou particulièrement flexibles quant à la problématique des salaires. Elles se limitent souvent à formuler un cadre général, en renvoyant la régulation concrète et détaillée à des accords de rang inférieur.

Comment expliquer la faiblesse à la fois quantitative et qualitative de la pratique conventionnelle sectorielle dans les pays de l'Europe centrale et orientale? Il semble qu'il y a trois sortes de facteurs qui permettent de comprendre et d'expliquer ce phénomène. Ce sont tout d'abord des facteurs qui relèvent des structures socio-économiques générales et de la politique budgétaire et salariale dans ces pays. Mais l'attitude des patrons ou la situation des organisations patronales ainsi que la situation et la politique des syndicats constituent aussi des facteurs explicatifs importants à cet égard. Tous ces éléments pris ensemble inspirent inéluctablement une interrogation bien plus fondamentale, à savoir celle sur le degré d'autonomie des partenaires sociaux dans leurs actions respectives dans le domaine des conventions collectives sectorielles précisément.

La politique budgétaire et salariale dans les pays de l'Europe centrale et orientale, soumise à des contraintes liées à la transformation systémique et à l'intégration de ces pays aux structures économiques occidentales, ne favorise pas tellement la pratique conventionnelle sectorielle. En maintenant de nombreuses restrictions et différents mécanismes de contrôle, cette politique limite d'une certaine manière l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine des négociations salariales. Certes, elle concerne en premier lieu la régulation des salaires dans les institutions et les entreprises étatiques, mais possède aussi des répercussions indirectes sur la détermination des salaires dans les domaines économiques privés.

D'un autre côté, l'on constate dans ces pays une contradiction entre la politique visant à traiter la question de l'augmentation des salaires dans le cadre des consultations ou négociations tripartites, et la volonté des partenaires sociaux, surtout des syndicats, de promouvoir les négociations salariales autonomes au niveau sectoriel. Or, il est évident que les accords tripartites en matière de salaires doivent limiter, eux aussi, la marge de manoeuvre des partenaires sociaux au niveau sectoriel. Le cas échéant, ils peuvent rendre des arrangements salariaux sectoriels superflus.

Un autre facteur de nature générale qui influe aussi négativement sur le développement de la pratique conventionnelle sectorielle dans les pays de l'Europe centrale et orientale est lié à la difficulté objective de définir les secteurs économiques comme tels. Quelles que soient les définitions juridiques des secteurs économiques, la réalité dans les pays de l'Europe centrale et orientale à cet égard est telle que les secteurs économiques désignent des ensembles d'activité dynamiques et évolutifs. A supposer que l'on puisse cerner d'une manière ou d'une autre les limites de tels ou autres secteurs, il restera encore d'autres obstacles spécifiques au développement d'une pratique conventionnelle sectorielle. Pour pouvoir conclure une convention collective sectorielle, il faut que les entreprises appartenant à un secteur donné se trouvent dans des situations économiques, financières et sociales comparables. Or, dans les pays de l'Europe centrale et orientale, les entreprises qui se laissent attacher selon tels ou autres critères à tel ou autre secteur économique diffèrent tellement quant à leur situation économique, financière et sociale, qu'il est quasiment impossible de les mettre ensemble dans un même panier politique et de leur imposer une régulation salariale commune, par exemple. Une convention sectorielle qui prendrait comme repère la situation financière et sociale des entreprises prospères, risquerait de façon évidente de mettre en danger l'existence des entreprises faibles. Inversement, une convention sectorielle, qui voudrait généraliser la situation financière et sociale des entreprises pauvres serait assurément absurde et inacceptable pour les travailleurs embauchés dans des entreprises mieux chanceuses.

Enfin, l'autonomie des partenaires sociaux dans le domaine des régulations conventionnelles au niveau sectoriel dans les pays de l'Europe centrale et orientale est aussi largement limitée par le fait que la législation du travail dans ces pays est parfois très détaillée, comme en Pologne, Hongrie et en Estonie par exemple. Dans une telle situation, les partenaires sociaux n'ont réellement pas grand-chose à négocier de manière autonome. Rien d'étonnant alors que les conventions sectorielles dans ces pays reprennent littéralement presque les dispositions législatives concernant les relations professionnelles.

Mais les obstacles au développement d'une pratique conventionnelle autonome au niveau sectoriel dans les pays de l'Europe centrale et orientale ne résultent pas seulement des facteurs objectifs susmentionnés. Il y a aussi dans ces pays des entraves syndicales et patronales spécifiques à cet égard.

Du côté syndical, un obstacle essentiel au développement de la pratique des conventions collectives sectorielles vient du fait que les syndicats sont faiblement présents dans les entreprises privées qui constituent déjà dans la plupart des pays de l'Europe centrale et orientale un pilier important de l'économie. Les organisations patronales regroupant des entreprises privées se trouvent parfois dans la situation de ne pas avoir de partenaires syndicaux équivalents. D'un autre côté, les syndicats sont fortement présents dans les entreprises étatiques et dans les entreprises privatisées (se trouvant souvent sous le contrôle de l'Etat). Or, les organisations patronales qui regroupent les entreprises de ce type ne sont pourtant pas des acteurs politiquement tout à fait autonomes. D'ailleurs, les syndicats eux-mêmes le savent bien et ils ont raison de s'adresser directement à l'Etat, le vrai patron, dans des situations importantes. Dans une telle constellation, les organisations patronales se positionnent plutôt comme acteurs intermédiaires ou comme arbitres entre l'Etat et les syndicats. Ce fait ne favorise pas non plus le développement de la pratique conventionnelle sectorielle autonome.

En Hongrie et en Lituanie, le pluralisme syndical devient parfois un obstacle non moins spécifique au développement de la pratique conventionnelle. Dans ces pays, le manque de coopération intersyndicale a déjà empêché plus d'une fois la réunion des conditions formelles pour pouvoir conclure non seulement des conventions collective sectorielles, mais aussi des accords d'entreprise. En Hongrie, l'on constate un autre phénomène encore qui va à l'encontre de la pratique conventionnelle sectorielle. A savoir, les syndicats dans les grandes entreprises industrielles préfèrent souvent conclure des accords d'entreprise individuels, en ignorant ainsi les organisations syndicales sectorielles. Bref, la politique syndicale ou le comportement des syndicats d'entreprise s'avèrent parfois des obstacles au développement de la pratique conventionnelle sectorielle.

Les entraves patronales au développement de la pratique conventionnelle au niveau sectoriel dans les pays de l'Europe centrale et orientale sont aussi nombreuses et non moins significatives que celles que nous avons repérées du côté syndical. Tout d'abord, il faut souligner que la tendance patronale dans cette matière particulière dans ces pays est telle que les patrons privés ou les directions d'entreprise préfèrent conclure des accords individuels dans leurs établissements. Ils gardent une réserve ou ils manifestent parfois une forte hostilité à l'égard des conventions collectives sectorielles éventuelles. Cette attitude patronale n'est pourtant pas toujours une expression d'un volontarisme social ou politique spécifique. Elle est souvent liée à la condition financière et sociale des entreprises données, condition qui ne se laisse pas facilement généraliser ou schématiser à partir d'un tel ou autre cadre sectoriel. Nous avons déjà évoqué plus haut le phénomène d'inégalité ou d'énormes disparités au niveau des conditions financières et sociales entre les entreprises appartenant au même secteur économique.

Un autre facteur patronal qui pèse négativement sur la pratique conventionnelle sectorielle est que les organisations patronales ne sont pas toujours autorisées à conclure les conventions au nom de leurs entreprises adhérentes. L'on rencontre de tels cas en République tchèque par exemple. En Pologne, mais aussi dans beaucoup d'autres pays candidats, les entreprises menacent parfois de quitter les organisations patronales, dès que celles-ci envisagent d'engager une coopération avec les syndicats en vue de la conclusion des conventions sectorielles éventuelles.

La faible représentativité des organisations patronales, notamment celles qui agissent au niveau sectoriel, constitue également un obstacle spécifique au développement de la pratique conventionnelle. Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, l'on rencontre aussi des situations où les syndicats sectoriels cherchent en vain un partenaire patronal suffisamment représentatif.

D'une manière générale, les organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale se sont développées jusqu'ici bien davantage comme lobbies économiques. Elles s'intéressent prioritairement à la politique d'Etat dans les domaines économique, social, fiscal et commercial. Elles cherchent à influencer cette politique conformément aux intérêts qu'elles représentent. Le partenariat social n'a pas toujours été parmi leurs objectifs prioritaires. Il est vrai qu'elles manifestent parfois une volonté tout à fait positive et respectable à propos du partenariat social et des conventions collectives en particulier, mais il faut aussi reconnaître que leur autorité et leurs capacités réelles (ressources institutionnelles et humaines) d'agir dans ce domaine demeurent généralement réduites et médiocres, sauf deux ou trois cas exceptionnels.

La pratique conventionnelle sectorielle sur Malte, Chypre et en Turquie exige évidemment une analyse différente. Dans ces pays, les structures syndicales et patronales possèdent une certaine tradition et un certain enracinement sociétal. Les syndicats et les organisations patronales y connaissent déjà une certaine routine et

suivent des chemins politiques bien tracés. Il est vrai que la tendance générale en matière de conventions collectives dans ces pays est comparable à celle que l'on constate dans les pays de l'Europe centrale et orientale, en ce sens que la pratique conventionnelle maltaise ou chypriote se déroule essentiellement à l'échelle des entreprises. Mais l'explication de cette tendance y est bien plus simple. Dans les cas chypriote et maltais, ce sont la tradition britannique, la petite taille géographique des pays et le volume forcément limité des activités et des branches économiques qui rendent secondaire la notion de secteur économique, partant celle de conventions collectives sectorielles. La pratique conventionnelle en Turquie se déroule aussi dans un contexte économique et politique spécifique. Elle est tributaire de l'évolution politique complexe de ce pays.



5. La représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise

Parmi les pays de l'Europe centrale et orientale, il y en a seulement deux, la Hongrie et la Slovaquie, qui ont maintenu, après les changements politiques survenus dans les années 1989-90, un vrai double système institutionnel de la représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise, à savoir les syndicats d'une part, et les conseils des travailleurs de l'autre. Il est évident que le maintien de ces institutions est devenu possible grâce à une modification sensible de leurs principes de fonctionnement et de leurs fonctions politiques, conformément aux exigences de la démocratie et de l'économie libre. La Bulgarie, pour sa part, a maintenu un système d'assemblées générales des travailleurs ou de représentants de ceux-ci (dans les grandes entreprises), dont les fonctions n'ont pourtant pas été clairement définies. Cependant, cette forme de représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise s'est avérée en réalité peu efficace et peu utilisée, par ailleurs.

Sur la vague de la libéralisation générale de l'économie, les autres pays postcommunistes ont supprimé immédiatement ou graduellement (dans le cadre de la privatisation des entreprises étatiques) les conseils des travailleurs ou les conseils d'entreprise. Les nouvelles élites politiques ont considéré ces institutions comme des résidus du communisme ou comme des entraves à la privatisation et au bon fonctionnement des entreprises. La suppression (immédiate ou graduelle) des institutions de l'autogestion dans les entreprises a créé, par la force des choses, une situation particulièrement confortable pour les syndicats, qui ont obtenu ainsi une sorte de monopole de la représentation des intérêts des travailleurs à l'échelle de l'entreprise. Tout en gardant la fonction traditionnelle en matière d'accords collectifs, les syndicats sont devenus également dans la plupart des pays de l'Europe centrale et orientale des instances exclusives, en vue de la défense des droits des travailleurs en général, et en vue de l'exercice du droit à l'information et à la consultation (dans des cas prévus par la loi) en particulier. Certes, la représentation d'intérêts des travailleurs à l'échelle des entreprises englobe d'autres formes institutionnelles encore, mais nous nous intéressons ici seulement aux fonctions syndicales et aux solutions institutionnelles liées directement à l'exercice du droit des travailleurs à l'information et à la consultation.

La législation du travail dans les pays de l'Europe centrale et orientale précise les cas où les employeurs sont obligés d'informer et/ou consulter les travailleurs dans leurs établissements. Dans les systèmes hongrois et slovaque, ce sont les conseils des travailleurs qui exercent ce droit spécifique au nom des travailleurs. Dans des cas précis, les syndicats possèdent aussi un droit à l'information et à la consultation. Mais les fonctions respectives des conseils des travailleurs et des syndicats sont juridiquement bien distinctes. Dans les pays où il n'y a pas de conseils d'entreprise ou d'institutions similaires, les employeurs informent et consultent les syndicats, qui assurent à leur tour la transmission et la circulation des informations ou des opinions respectives. Une telle solution institutionnelle en matière d'information et de consultation est tout à fait fonctionnelle dans les entreprises où les syndicats existent. Mais, l'information et la consultation des travailleurs deviennent hautement problématiques dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats. Or, le nombre de telles entreprises ne cesse de grandir dans les pays de l'Europe centrale et orientale. Les syndicats ont des difficultés particulières à s'installer dans les entreprises privées nouvellement créées. Ce phénomène conduit à l'apparition dans ces pays - sauf la Hongrie et la Slovaquie - d'une situation où les travailleurs se retrouvent sans représentation institutionnalisée dans leurs entreprises, partant sans possibilité institutionnelle de réaliser leur droit à l'information et à la consultation. Une telle situation devient également délicate pour les employeurs eux-mêmes. Etant obligés d'informer et de consulter les travailleurs dans leurs établissements dans des cas précis, ils remplissent cette obligation par des moyens improvisés (tableau noir, lettres, etc.) ou ils ne la remplissent pas du tout. En République tchèque, certains employeurs ont trouvé une autre solution encore. À savoir, ils ont créé eux-mêmes (sans aucune base juridique) des comités d'entreprise, qui sont chargés uniquement d'agir au nom des travailleurs dans le domaine du droit à l'information et à la consultation.

Les gouvernements dans les pays de l'Europe centrale et orientale ont bien perçu cette difficulté essentielle concernant la réalisation du droit des travailleurs à l'information et à la consultation. Par conséquent, ils ont élaboré des projets de loi prévoyant l'introduction des institutions obligatoires et extra-syndicales de la représentation des travailleurs dans les entreprises. Leurs projets législatifs ont pourtant rencontré une vive opposition de la part des syndicats. Les organisations patronales, elles aussi, se sont montrées généralement sceptiques à cet égard, en arguant, comme en République tchèque par exemple, que les employeurs préféreraient une solution simple consistant à avoir un partenaire seulement dans leurs entreprises: syndicat ou conseil d'entreprise. Toutefois, la perspective d'adhésion de ces pays à l'Union européenne a fait découvrir aux partenaires sociaux que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation appartient bien à l'acquis communautaire social et fait partie du modèle social européen. Par conséquent, la réalisation de ce droit doit être institutionnellement assurée.

À l'heure actuelle, dans tous les pays candidats concernés, les gouvernements et les partenaires sociaux sont en train de fabriquer ensemble des lois sur les formes institutionnelles non-syndicales (conseils des travailleurs, comités d'entreprise) devant garantir la réalisation du droit des travailleurs à l'information et à la consultation. La République tchèque et la Slovaquie se sont avérées les plus rapides et les plus efficaces à cet

égard. Aussi, ces deux pays ont avancé des solutions institutionnelles originales. En République tchèque, les comités d'entreprise peuvent être maintenant créés (depuis janvier 2001) mais uniquement dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats, et dans les entreprises qui embauchent 25 personnes au moins. La fonction unique des comités d'entreprise sera celle d'exercer le droit à l'information et à la consultation. De tels comités seront supprimés obligatoirement au moment de la création d'un syndicat dans l'entreprise donnée. Dans les entreprises embauchant moins de 25 personnes, les travailleurs tchèques pourront élire un délégué, qui aura exactement le même statut formel et le même rôle à jouer que le comité d'entreprise. La Slovaquie envisage adopter une solution identique. Mais, elle prévoit un seuil un peu moins élevé (20 personnes) pour la création d'un comité d'entreprise.

Dans les pays de l'Europe centrale et orientale, les syndicats possèdent le monopole de la représentation des travailleurs, en ce qui concerne la négociation et la conclusion des conventions collectives, y compris les accords à l'échelle de l'entreprise. Or, la faible présence ou l'absence syndicale dans de nombreuses entreprises privées pose un sérieux problème à ce propos. Nous avons déjà signalé dans le chapitre précédent que la tendance générale concernant le domaine des conventions collectives dans les pays de l'Europe centrale et orientale est que l'on conclut de telles conventions plutôt à l'échelle de l'entreprise. Ici, il faut ajouter que la pratique conventionnelle à l'échelle des entreprises devient dans ces pays parfois impossible pour des raisons strictement institutionnelles: à cause de l'absence des syndicats précisément. Pour sortir de ce dilemme, la Hongrie par exemple vient de modifier la législation du travail, afin de permettre aux conseils des travailleurs de conclure des accords collectifs dans les entreprises, où il n'y a pas de syndicats. Mais, selon les nouvelles dispositions législatives, la création postérieure d'un syndicat devrait impliquer automatiquement une renégociation et une conclusion formelle d'un nouvel accord par la section syndicale créée. Dans ce domaine, la Slovaquie semble s'orienter actuellement vers une solution similaire.





6. La participation des partenaires sociaux au processus d'adhésion

La question de la participation des partenaires sociaux au processus d'adhésion de leurs pays respectifs à l'Union européenne peut être envisagée selon deux perspectives analytiques différentes mais complémentaires: la perspective institutionnelle et la perspective politique. Nous allons donc repérer d'abord les formes institutionnelles, externes et internes, de l'implication des organisations patronales et syndicales dans le processus d'adhésion, afin de jeter ensuite un coup d'oeil critique sur l'attitude politique générale de ces organisations en matière d'intégration européenne.

Dans les pays candidats, les partenaires sociaux sont généralement bien associés à la préparation de leurs pays à l'adhésion, en ce qui concerne les possibilités de l'action institutionnelle externe. Dans chacun de ces pays, il existe un système de commissions, qui sont situées auprès du gouvernement (auprès du Ministère des affaires étrangères dans la plupart de ces pays), et qui correspondent thématiquement aux chapitres des négociations d'adhésion. C'est précisément au sein de ces commissions que les gouvernements élaborent leurs positions de négociation ou discutent les mesures à prendre en rapport avec la mise en oeuvre de l'acquis communautaire. Les représentants syndicaux et patronaux ainsi que d'autres représentants des intérêts sociétaux peuvent participer (sur invitation) aux travaux de telles commissions.

D'autres part, les conseils tripartites jouent aussi un certain rôle dans le cadre de la politique d'adhésion. Dans la plupart des pays candidats, ces conseils abordent la problématique européenne dans le contexte des projets de loi ayant un rapport avec le droit communautaire. Toutefois, dans certains pays candidats, les conseils tripartites sont impliqués d'une façon bien plus substantielle encore à la politique d'adhésion. En Chypre (grecque), le conseil tripartite (Labour Advisory Board) constitue le lieu le plus important pour la détermination des positions de négociation relevant de l'acquis communautaire social. En République tchèque, il existe au sein du Conseil d'entente économique et sociale un groupe de travail spécial (tripartite), qui s'occupe exclusivement de la problématique de l'adhésion, et qui est dirigé par le chef négociateur, celui-ci étant en même temps un secrétaire d'Etat au Ministère des affaires étrangères. En Hongrie, où le système de dialogue social se compose de plusieurs conseils, la problématique de l'adhésion est l'objet exclusif des activités du Conseil pour l'intégration européenne. Ce Conseil inclut les représentants du gouvernement, les syndicats et les organisations patronales, mais aussi les Chambres économiques.

Dans certains pays candidats, les partenaires sociaux possèdent cependant d'autres possibilités institutionnelles encore, pour participer à la politique d'adhésion. Par exemple, les syndicats et le patronat maltais peuvent exprimer leur engagement européen au travers d'un comité spécial Malta European Union and Social Action Committee ainsi qu'au travers d'un groupe de travail nommé Accession Coordination Task. En Pologne, il existe un Conseil national pour l'intégration, qui remplit une fonction purement consultative et qui est situé auprès du Premier ministre. Ce Conseil se compose d'une cinquantaine de personnalités scientifiques et politiques, dont les présidents des confédérations syndicales et patronales les plus importantes. Des conseils similaires existent aussi en Slovaquie et en Lettonie.

Finalement, les comités consultatifs mixtes qui ont été créés durant les dernières années dans plusieurs pays candidats - dans le cadre des Accords d'association avec l'Union européenne - présentent aussi une forme de la participation des partenaires sociaux au processus d'adhésion. Au sein de ces comités, la partie communautaire est représentée par le Comité économique et social européen, tandis que les délégations des pays candidats se composent de représentants des organisations sociétales (syndicats, patronat, intérêts divers), conformément à la structure politique du Comité économique et social européen. Pour le moment, l'Union européenne possède de tels comités consultatifs avec et la Pologne, la Hongrie, la Roumanie, la Bulgarie et la Turquie. Des comités de ce type devraient être créés avec la Slovaquie et la République tchèque prochainement.

Concernant les activités syndicales et patronales internes ayant trait à l'intégration européenne et à l'adhésion, il faut constater d'abord que les syndicats dans les pays candidats sont, à cet égard, généralement bien plus actifs et mieux équipés en ressources institutionnelles et humaines que les organisations patronales. Cette constatation vaut avant tout pour les pays de l'Europe centrale et orientale. Dans ces pays, l'on trouve rarement les confédérations patronales agissant à l'échelle nationale, qui possèdent des structures organisationnelles permanentes pour les questions européennes et pour des questions de l'élargissement de l'Union européenne. Dans ce domaine, les confédérations patronales font le plus souvent recours à des experts externes. En revanche, l'engagement européen des syndicats dans les pays candidats s'appuie, en principe, sur des bases organisationnelles solides. Dans ces pays, les confédérations syndicales les plus grandes possèdent des structures organisationnelles permanentes (départements, comités, etc.) qui s'occupent de la problématique européenne, et qui assurent la circulation des informations ainsi que la formation européenne de leurs fonctionnaires. Il va de soi que les confédérations syndicales moins fortes sont aussi moins actives dans ce domaine. Ensuite, l'engagement européen des syndicats se manifeste aussi à travers les comités européens intersyndicaux. Ces comités ont été mis en place avec une aide substantielle de la Confédération européenne des syndicats. Ils remplissent des fonc-

tions importantes, en ce qui concerne la transmission des informations et la publication des documents communautaires. Le comité européen intersyndical en Hongrie mérite ici une mention particulière. Il a contribué non seulement à préparer les syndicats à agir à l'échelle communautaire, mais aussi il a élaboré une stratégie commune des syndicats en matière d'adhésion. Cela est une réussite d'autant plus remarquable que le pluralisme syndical hongrois ne facilite pas la coopération intersyndicale.

Les partenaires sociaux dans les pays candidats se prononcent généralement pour la reprise totale de l'acquis communautaire et pour une adhésion rapide de leurs pays respectifs à l'Union européenne. Ils considèrent cette adhésion comme un moyen d'améliorer les conditions de vie et comme une sorte de garantie pour la prospérité et le développement économique. Cependant, l'on rencontre aussi des attitudes syndicales et patronales plus nuancées à cet égard. Par exemple, la confédération syndicale maltaise General Worker's Union exprime une crainte que l'adhésion de Malte à l'Union européenne n'entraîne des effets négatifs sur les petites et moyennes entreprises qui constituent le pilier de l'économie de ce pays. D'autre part, les syndicats hongrois seraient intéressés par des analyses concrètes sur les effets éventuels négatifs de l'adhésion, notamment dans le domaine social. Ils admettent raisonnablement que l'élargissement de l'Union européenne à l'Est, comme n'importe quel autre processus historique par ailleurs, ne saurait avoir que des effets positifs uniquement. S'intéresser à la fois aux conséquences positives et négatives d'un processus historique donné, c'est vouloir le mieux comprendre et tâcher de le maîtriser mieux.

Du côté patronal, l'appui général pour l'adhésion va parfois de pair avec une crainte (souvent timide) pour la compétitivité des petites et moyennes entreprises dans le cadre du marché unique européen. A l'origine de cette crainte, il y a la conscience d'une faible productivité de la plupart des entreprises est-européennes, en comparaison avec les normes occidentales, mais aussi la conscience que les directives européennes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail impliqueront des coûts supplémentaires qui pourront s'avérer des coups financiers durs pour un bon nombre d'entreprises, notamment pour les petites et moyennes.

L'engagement européen et la participation des partenaires sociaux à la politique d'adhésion soulève pourtant quelques problèmes techniques et politiques spécifiques. Le premier problème concerne le niveau de la connaissance de l'acquis communautaire en général, et de l'acquis communautaire social en particulier. Cette connaissance est généralement insuffisante, notamment au niveau sectoriel et régional. L'acquis communautaire n'a pas encore été traduit intégralement dans les pays de l'Europe centrale et orientale. Les traductions sont en cours, avec un soutien de la Commission européenne. Le deuxième problème est celui de savoir quelle est l'influence réelle des partenaires sociaux sur la politique d'adhésion, sur la définition des positions de négociation, etc. Or, il ne semble pas que cette influence soit significative, malgré la participation institutionnellement plutôt bien assurée des partenaires sociaux au processus d'adhésion. Le troisième problème est celui de la capacité institutionnelle et politique des partenaires sociaux à mettre en oeuvre les parties de l'acquis communautaire social qui présupposent ou impliquent des accords sociaux autonomes et un dialogue social autonome. Or, cette capacité paraît toujours problématique. Il faut remarquer cependant que les syndicats sont généralement mieux préparés à développer un partenariat social autonome que les organisations patronales.

D'une manière générale, la voix des partenaires sociaux dans le domaine de la politique d'adhésion est politiquement faible. Dans certains pays candidats, les partenaires sociaux ont de grandes difficultés à s'y faire entendre, parce les gouvernements les considèrent parfois comme peu représentatifs et peu compétents. Ils savent que les syndicats subissent un affaiblissement politique significatif, et que la consolidation institutionnelle des organisations patronales n'avance que très lentement. D'un autre côté, les syndicats et les organisations patronales dans les pays de l'Europe centrale et orientale s'expriment au sujet de l'adhésion dans des termes très généraux, en reprenant souvent la rhétorique gouvernementale officielle. Les stratégies syndicales et patronales en matière d'adhésion sont politiquement vagues. Les nuances que l'on peut repérer à propos de l'adhésion dans les attitudes de certains syndicats et de certaines organisations patronales, comme en Hongrie ou sur Malte par exemple, ne semblent pas affecter la politique gouvernementale officielle.



B O N D E C O M M A N D E

Nom :

Organisation :

Adresse :

Ville : Code Postal :

Pays :

Tél :

Fax :

E-mail :



**Je souhaite recevoir exemplaires de la brochure
"Le Dialogue social dans les Pays candidats
à l'Union Européenne".**

Date

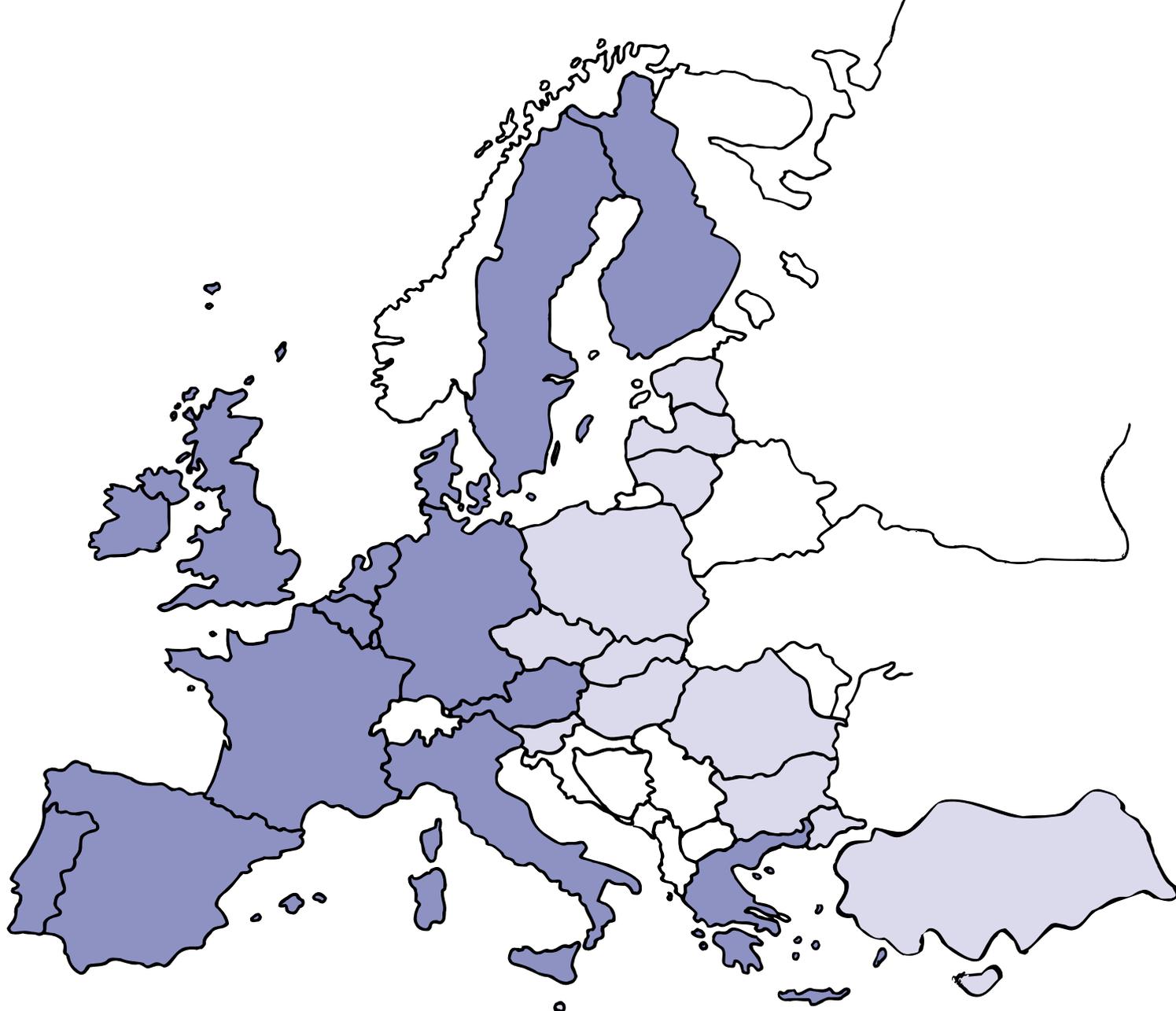
Signature

A retourner à la Confédération Européenne des Syndicats

Bld du Roi Albert II, 5 • B-1210 Bruxelles

Fax : 00 32 2 224 04 54

E-mail : amoreira@etuc.org



PAYS MEMBRES DE L'UE



PAYS CANDIDATS À L'UE

ALLEMAGNE
AUTRICHE
BELGIQUE
DANEMARK
ESPAGNE
FINLANDE
FRANCE
GRANDE-BRETAGNE
GRECE
IRLANDE
ITALIE
LUXEMBOURG
PAYS-BAS
PORTUGAL
SUEDE

BULGARIE
CHYPRE
ESTONIE
HONGRIE
LETTONIE
LITUANIE
MALTE
POLOGNE
RÉPUBLIQUE TCHEQUE
ROUMANIE
SLOVAQUIE
SLOVÉNIE
TURQUIE

