

Les relations industrielles dans les pays d'Europe centrale et orientale (Peco)

Les systèmes de relations industrielles (dialogue social) dans les pays d'Europe centrale et orientale ont subi des chocs et des mutations importants depuis la chute du système soviétique et leur accession dans l'Union européenne en 2004.

Quels visages offrent-ils aujourd'hui et vers quoi tendent-ils ?

Le rapport de la Commission européenne sur les relations industrielles en Europe en 2012 fournit de nombreuses données à ce sujet.

1. Faits et effets généraux

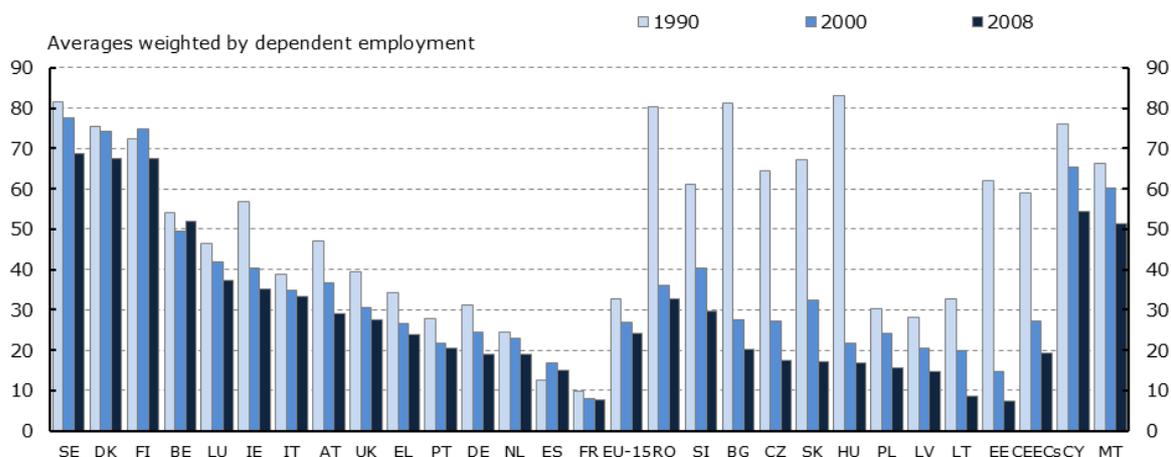
Quatre facteurs ont joué principalement, avec des conséquences à la fois destructurantes et constructives, pour transformer le visage des systèmes de relations industrielles.

- a) Le discrédit des anciens mécanismes de régulation sociale et de leurs acteurs (dirigeants, syndicats) ;
- b) La mise aux standards européens dès la phase de pré-adhésion, avec l'adoption des normes sociales communautaires ;
- c) La libéralisation de l'économie avec le démantèlement du secteur public sous l'effet du passage à l'économie de marché et des privatisations ;
- d) La survenue de la crise économique mondiale alors que les bases d'un nouveau système ne sont pas encore stabilisées, ce qui met en difficulté le dialogue social et augmente la conflictualité.

L'étude de la Commission conclut de façon un peu abrupte mais réaliste que les systèmes de relations industrielles des Pecos se caractérisent, en comparaison avec ceux de l'UE 15, par :

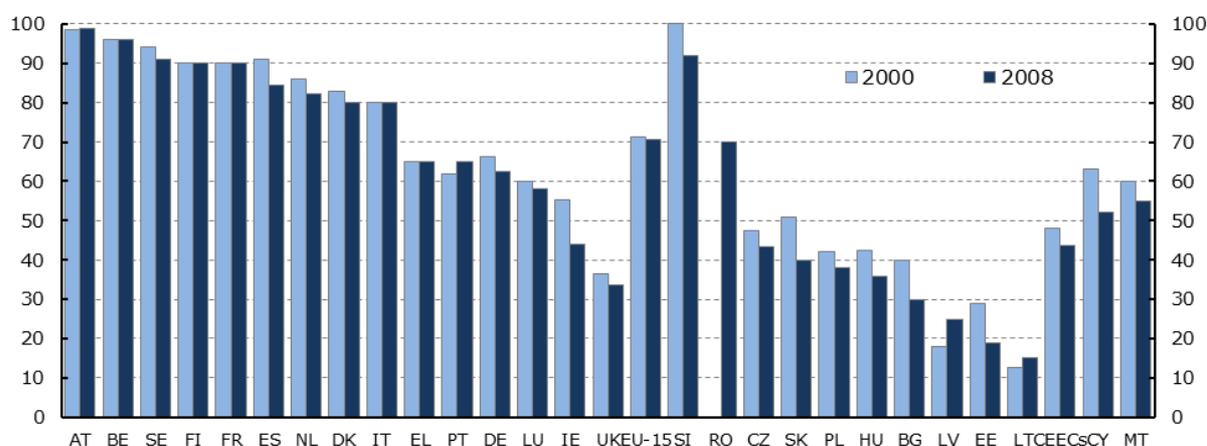
- Une plus grande faiblesse syndicale et une érosion plus rapide de la syndicalisation (tableau 1 ci-dessous)

Taux de syndicalisation en Europe 1990- 2000 - 2008



- Un manque d'organisations patronales établies ;
- L'absence de tradition de négociation interprofessionnelle bipartite ;
- Une plus faible couverture conventionnelle (due en partie à l'absence quasi totale de mécanismes d'extension des conventions collectives) (voir tableau 2 ci-dessous) ;

Taux de couverture conventionnelle en Europe 2000 et 2008



- Et finalement un fort tripartisme formel qui s'est substitué au sous-développement de la négociation sectorielle de branche.

Mais dans le même temps, par contraste, on observe des espaces de modernisation des relations industrielles, qui devraient se développer avec par exemple la mise en place de mécanismes d'information –consultation, auparavant inexistantes, qui enrichissent le dialogue social d'entreprise. La création de comités d'entreprises européens joue un rôle important dans ce domaine.

En définitive, la revitalisation des systèmes de relations industrielles dans les PECOS reste d'actualité. C'est un enjeu d'avenir pour l'harmonisation sociale en Europe, et donc pour assurer l'intégration européenne elle-même.

C'est ce qu'ont compris les partenaires sociaux au plan interprofessionnel européen (Business Europ et CES) qui, de façon réitérée maintenant dans leurs programmes d'action conjoints, ont prévu des initiatives (formations, colloques, audits, missions sur place) pour aider à la mise en place d'organisations patronales et syndicales fortes et reconnues et consolider leurs relations.

2. Les caractéristiques propres des différents systèmes de relations industrielles dans les PECOS

Le rapport de la commission dresse un intéressant tableau de synthèse, par groupes de pays, qui permet de nuancer et de relativiser les enseignements généraux relatés ci-dessus.

Quatre groupes homogènes des pays et de types de relations industrielles sont identifiés :

- Celui des Etats baltes libéraux (Lettonie, Lituanie, Estonie) ;
- Celui des Etats libéraux des Balkans (Roumanie, Bulgarie) ;
- Celui des Etats providence de Višegr¹ad (Tchéquie, Slovaquie, Hongrie, Pologne) ;
- Celui de la Slovénie et son corporatisme original.

Caractéristiques principales des marchés du travail, de la protection sociale et des relations industrielles des PECOS après leur accession à l'UE (2004-2008)

	Etats baltes libéraux	Etats balkaniques libéraux	Etats providence de Višegrad	Slovénie corporatiste
Marchés du travail	Flexibles, forte migration de travailleurs	Flexibles, forte migration de travailleurs	Flexibilité régulée, forte migration de travailleurs pour la Pologne et la Slovaquie, plus faible pour la Hongrie, marginale pour la Tchéquie	Régulés, faibles migrations pour motifs de travail
Protection sociale	Minimaliste	Minimaliste	Généreuse mais conditions strictes pour les populations hors emploi (retraités) ; manque de politiques actives du marché du travail	Généreuse

¹ Groupe de quatre pays qui renferme une conception politique de l'Europe centrale. Il a facilité leur intégration à l'[OTAN](#) et l'[Union européenne](#). Après l'implosion soviétique, ces quatre pays avaient peu sinon pas d'influence dans la sphère européenne. Donc, leur consolidation mutuelle a permis à l'Europe de prouver leur capacité à coopérer en tant qu'États de l'ancien bloc soviétique.

Représentation des salariés	Fragmentation syndicale, faible syndicalisation (< 15%)	Plus forte syndicalisation (entre 20 et 33%)	Fragmentation syndicale en Hongrie, syndicats structurés et hiérarchisés en Tchéquie et Slovaquie, fragmentation mais claire délimitation syndicale en Pologne. Taux de syndicalisation entre 15 / 18%	Moindre fragmentation syndicale, présence syndicale plus forte , Taux de syndicalisation à 30%
Représentation des employeurs	Propriété étrangère significative (entreprises multinationales), organisation limitée des employeurs (densité d'adhésion de 20à 35%), intérêt marginal dans la coopération avec les travailleurs (« capital impatient »)	Propriété étrangère significative (entreprises multinationales), organisation limitée des employeurs (densité d'adhésion de 20à 35%), intérêt marginal dans la coopération avec les travailleurs (« capital impatient »)	Propriété étrangère significative (entreprises multinationales), organisation limitée des employeurs (densité d'adhésion de 20à 40%), intérêt moyen dans la coopération avec les travailleurs	Capital national encore significatif, organisation obligatoire du patronat, intérêt marqué pour le dialogue social (mais récentes évolutions dans un sens moins favorable avec la décentralisation de la négociation), taux de syndicalisation à 55%
Niveau de négociation dominant	Fragmentation, au niveau de l'entreprise	Négociation mixte au niveau de l'entreprise et de la branche avec une faible mise en œuvre des accords industriels (Bulgarie) ; négociations de branche (Roumanie)	Fragmentation, négociation dans l'entreprise (Pologne) ; négociation mixte (entreprise et branche) en Tchéquie et Hongrie mais avec faible application des accords ; négociation sectorielle en Slovaquie	Négociation étendue au niveau industriel et sectoriel, mais récente décentralisation qui tend à donner plus d'importance à la négociation d'entreprise
Couverture conventionnelle	15-25%	40% (Bulgarie) 70% Roumanie	36% Hongrie, 38% Pologne, 40% Slovaquie, 43% Tchéquie	92%
Système d'extension des conventions collectives	Inexistant sauf en Estonie (mais d'usage limité)	Inexistant en Roumanie, usage limité en Bulgarie	Inexistant en Pologne, existant mais peu usité en Tchéquie et Slovaquie, existant et très	Inexistant

				utilisé en Hongrie	
Importance des institutions tripartites	des	Institutions de pure forme mises en place sous la pression lors du processus d'accession	Tradition tripartite, mais déclinante depuis les années 2000	Tripartisme au long cours, mais dans de nombreux cas avec un pouvoir limité de consultation, effectivité variable selon l'environnement politique, mais en général importance déclinante depuis les années 90	Tripartisme développé, suivant le modèle de corporatisme des petits pays d'Europe de l'Ouest. Signes récents de désintégration

Documentation issue du rapport de la Commission européenne « Industrial Relations in Europ » 2013