



Les relations industrielles en Europe

[2006]

Synthèse



Les relations industrielles en Europe en 2006

Synthèse

Commission européenne

Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances
Unit F.1

Manuscrit terminé en juin 2006

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@ec.europa.eu — le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

Cette synthèse est disponible dans d'autres langues sur le site internet de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances consacré au dialogue social: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_fr.htm

Vos commentaires sont les bienvenus et peuvent être envoyés à l'adresse suivante:

*Unité F.1 Dialogue social, relations industrielles
Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances
Commission européenne
B-1049 Bruxelles
Belgique
empl-social-dialogue@ec.europa.eu*



- 1: © Communautés européennes
- 2: © Dailylife/Carl Cordonnier
- 3: © Stock.exchange
- 4: © Stock.exchange

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006

ISBN 92-79-02587-2

© Communautés européennes, 2006

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Le rapport 2006 sur les relations industrielles en Europe repose sur les travaux du rapport 2004⁽¹⁾. Les trois premiers chapitres se concentrent sur les relations industrielles dans les États membres. Ils traitent des modifications relatives aux acteurs des relations industrielles nationales, de l'interaction entre la négociation collective et la législation des États membres et de l'évolution des mécanismes et des pratiques de représentation sur le lieu de travail. Les trois chapitres suivants sont consacrés aux évolutions au niveau européen, à savoir la promotion du renforcement des capacités de dialogue social dans les nouveaux États membres et dans les pays candidats, les progrès du dialogue social en Europe sur les plans interprofessionnel et sectoriel, et l'évolution de la législation européenne. Le chapitre 7 étudie des formes de conditions de travail non standard dans l'Union européenne élargie, ainsi que les tendances et les perspectives des relations industrielles dans le cadre de la gestion des risques pour la cohésion sociale et la durabilité des progrès sociaux. Le dernier chapitre s'attache à examiner le rapport complexe entre les relations industrielles et les résultats économiques.

Chapitre 1 – Les partenaires sociaux en tant qu'organisations d'affiliées: formes et tendances

La plupart des syndicats sont encore organisés par secteur ou par profession. Les syndicats d'ouvriers, traditionnellement plus puissants, sont en perte d'influence, tandis que les syndicats d'employés gagnent en importance. La plupart des pays disposent de plusieurs organisations ou fédérations centrales qui chapeautent diverses branches à caractère professionnel, religieux ou politique. D'une manière générale, les confédérations sont de plus en plus distantes des partis politiques auxquels elles sont apparentées.

La densité syndicale (le rapport entre le nombre réel de membres d'un syndicat et le nombre potentiel) varie encore largement d'un État membre à un autre: elle va de 80 % au Danemark à 8 % en

France. Par rapport aux pays nordiques, elle est plutôt faible en Espagne, en France et dans la plupart des nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale. La moyenne pondérée générale dans l'UE se situe actuellement entre 25 et 30 % des salariés et la tendance est clairement à la baisse dans toute l'Europe. Il y a dix ans, un travailleur européen sur trois était membre d'un syndicat; aujourd'hui, ils sont un sur quatre. La densité a baissé dans la plupart des États membres entre 1995 et 2004. Les syndicats d'Europe centrale et orientale surtout ont vu le nombre de leurs membres diminuer fortement. La densité syndicale varie considérablement en fonction de certaines caractéristiques, comme le secteur d'activité, l'âge et le sexe. Traditionnellement, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les hommes et chez les travailleurs âgés et dans les secteurs de la fonction publique, des soins de santé et des services sociaux. Le taux le plus bas est enregistré dans le secteur des services. Les groupes ethniques minoritaires et les travailleurs des petites entreprises ont également tendance à être moins syndiqués.

Dans plusieurs pays, les syndicats ont introduit de nombreuses innovations afin de contrer le problème de la baisse des adhésions. L'une d'elles est l'instauration d'un modèle syndical qui vise à responsabiliser davantage les travailleurs, par exemple en ciblant des entreprises spécifiques. La mise en place de nouveaux services (services de conseils juridiques aux travailleurs ou d'orientation de carrière) en est une autre. Le syndicalisme social essaie de dépasser la base, en se concentrant sur un activisme de proximité et en militant sur des problèmes locaux. Les syndicats ont également utilisé la résistance aux projets de réformes sociales, comme en France (2005 et 2006) ou en Italie (2005), pour revaloriser leur image. Les fusions visant des économies d'échelle et une expansion vers des secteurs en développement sont également des pratiques courantes. Deux fusions importantes ont ainsi eu lieu en 2004: celle de deux syndicats de travailleurs non qualifiés au Danemark pour donner

naissance au plus grand syndicat du pays et celle de six syndicats ouvriers du secteur public en Finlande.

Le pouvoir et la structure des organisations patronales varient également d'un État membre à l'autre. Certains pays, comme l'Italie (qui possède 12 organisations centrales transsectorielles), éprouvent des difficultés à créer un front unifié de fédérations patronales centrales. Dans d'autres pays, comme dans les grandes économies, telles que l'Allemagne, les organisations macrosectorielles ont plus d'importance que les fédérations centrales générales, qui ne jouent pas nécessairement un rôle crucial dans les négociations, sauf dans les petites puissances économiques d'Europe de l'Ouest. La densité des organisations patronales (la proportion de salariés qui travaillent dans des entreprises membres d'une organisation patronale) montre qu'elles sont, pour la plupart, des acteurs rompus aux relations industrielles. Excepté dans les pays nordiques, elle est plus élevée que celle des syndicats. Le taux moyen pondéré de syndicalisation patronale se situe approximativement entre 55 et 60 %, mais varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans les petits pays d'Europe de l'Ouest, comme l'Autriche et la Belgique, les patrons disposent d'un pouvoir d'association plus grand que les travailleurs. Ce taux moyen est plus faible en République tchèque, en Estonie, en Lettonie, en Slovaquie, au Portugal, en Lituanie et en Pologne. Dans ces deux derniers pays, la densité des organisations patronales est de 20 %.

En Europe, la structure des confédérations patronales suit diverses tendances. Des fusions et des rationalisations ont eu lieu dans plusieurs pays ces dernières années, notamment au Luxembourg (2000) et en Finlande (2004). Récemment, les deux principales confédérations néerlandaises ont annoncé une alliance. Cette évolution résulte d'une pression visant à effectuer des économies d'échelle ou à incorporer les intérêts des relations industrielles aux intérêts commerciaux. Des scissions et des dissensions sur la représentativité sont également survenues

(1) *Industrial Relations in Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004.

dans certains pays. La principale organisation centrale générale au Danemark, par exemple, est en cours de restructuration parce qu'un de ses principaux membres a exprimé des doutes quant à l'utilité des services de la confédération centrale. En Europe centrale et orientale, les fusions et les scissions se produisent à une échelle plus grande, et parfois avec plus d'agitation.

Si les organisations patronales ne semblent pas souffrir d'une baisse du nombre d'adhésions (probablement parce qu'elles effectuent également des activités de travail en réseau et de lobbying dans d'autres domaines, comme celui de la politique de concurrence), elles rencontrent tout de même certaines difficultés à recruter et à s'organiser. La promotion de l'adhésion des PME est souvent difficile. Le rôle des confédérations et fédérations est toujours remis en question dans les pays où la négociation collective est largement décentralisée, tandis que les nouveaux États membres continuent d'éprouver des problèmes de moyens. En outre, les membres des organisations patronales exigent de plus en plus que celles-ci fassent des économies, renforcent l'obligation pour les dirigeants de rendre des comptes et soient plus volontaristes dans la promotion de l'esprit d'entreprise. Néanmoins, à quelques exceptions près, les organisations patronales sont des acteurs bien implantés dans le système de relations industrielles de l'Union européenne.

Chapitre 2 – Évolution de la relation entre la négociation collective et la législation dans l'Union européenne

Dans la tradition européenne, la négociation collective est autonome et permet de déterminer librement les politiques salariales et les conditions de travail. Les principes juridiques qui régissent l'autonomie de la négociation collective sont les suivants: la liberté d'association, la présence d'acteurs «collectifs», l'applicabilité généralisée des accords au moyen de la législation ou d'autres mesures administratives et la fonction procédurale

des conventions collectives, qui peuvent, par exemple, prédéterminer le contenu des conventions collectives à un niveau inférieur. Le contexte institutionnel des conventions collectives autonomes demeure solide, mais certains domaines, notamment ceux qui sont couverts par la législation communautaire (comme le temps de travail) et pour lesquels les dérogations à la loi et aux conventions collectives sont de plus en plus fréquentes, font l'objet de débats sur la relation appropriée entre la négociation autonome et la législation.

La tendance actuelle de cette relation suit un mouvement quasiment universel vers une décentralisation jusqu'au niveau de l'entreprise. Toutefois, les formes de décentralisation varient assez fortement d'un pays à l'autre et sont souvent très changeantes. En Espagne, les comités d'entreprise fonctionnent avec des mandats clairs et signent 74 % des accords d'entreprise. En Allemagne, le nombre de ces accords d'entreprise ont triplé depuis 1990 et la prolifération des «clauses d'ouverture» accroît la décentralisation. En Autriche, les observateurs notent une «décentralisation organisée», un phénomène lié aux clauses de «délégation» ou «d'ouverture», qui permettent une marge de flexibilité pour certaines conditions de travail et certaines conditions économiques.

L'évolution va aussi dans le sens du recours aux conventions collectives pour régler les aspects relatifs aux restructurations, aux travailleurs atypiques et aux droits sociaux. D'après la loi sur la protection du travail en Suède, par exemple, les accords sur les licenciements doivent comprendre des mesures qui facilitent le retour au travail des salariés licenciés. La Suède a également été novatrice en étendant les avantages des conventions collectives aux travailleurs intérimaires. En Finlande aussi, les agences d'intérim doivent respecter le salaire minimal des entreprises où elles placent leurs travailleurs. Les conventions collectives sont également utilisées afin de fixer certains droits sociaux. En France, par exemple, un accord interprofessionnel relatif

à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle qui garantit un droit individuel à la formation a été conclu en 2003. Au Danemark et en Grèce, des accords prévoient des mesures destinées à concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Afin de comprendre et d'interpréter les grandes tendances de la négociation collective, ce chapitre propose trois «pistes réglementaires». Premièrement, des conventions collectives peuvent précéder une loi. Autrement dit, un accord conclu lors d'une négociation collective peut préparer le terrain pour l'adoption de la même norme dans la législation. Ce fut le cas de la loi de 2004 sur la formation professionnelle en France, qui s'inspirait de l'accord de 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle. Deuxièmement, il peut y avoir une hiérarchie verticale entre la législation et les conventions collectives, avec un certain nombre de modifications possibles. Dans certains pays, les conventions collectives sont prorogables par décret. En Italie, par exemple, les conventions collectives du secteur public sont généralement exécutoires. Des dérogations à la législation peuvent aussi être autorisées. Par exemple, la loi sur le statut des travailleurs en Espagne prévoit des dérogations aux normes légales relatives au temps de travail, à certaines conditions de travail et à certains salaires lorsque l'employeur peut prouver que des aspects économiques, techniques ou de productivité contenus dans des conventions collectives risquent d'affecter la compétitivité de l'entreprise. L'évolution récente montre qu'au nom de la «modernisation» et de la flexibilité du marché (en Italie, par exemple), le nombre de domaines dans lesquels les dérogations sont autorisées a augmenté. Enfin, la dernière piste réglementaire concerne la subsidiarité horizontale entre la législation et les conventions collectives et le régime de la législation semi-obligatoire, dont le Danemark est un exemple.

La tendance croissante vers le caractère dérogatoire des conventions collectives a suscité des critiques dans certains pays

quant aux nouveaux pouvoirs des partenaires sociaux, en particulier lorsque la dérogation à la législation vise à protéger les droits fondamentaux. La loi de 2004 en France, qui pose le principe de l'accord majoritaire (un consensus entre les organisations qui représentent la majorité des travailleurs permettant la négociation collective au niveau des entreprises par dérogation aux accords conclus au niveau des secteurs), illustre la manière dont le droit civil tente de gérer la tension grandissante entre l'importance collective de certains droits et les moyens privés disponibles pour les faire respecter. La Pologne connaît actuellement un débat animé sur les critères possibles de dérogation aux normes réglementaires, via la négociation collective.

Le présent chapitre retient que si les règles fondamentales du droit national sur le travail n'ont pas été ébranlées ces dernières années, certaines tendances remettent en question la relation traditionnelle entre la législation et la négociation collective. Comme dans le cas des discussions sur la comparabilité des normes, qui ont émergé à la suite de la multiplication des dérogations à la loi par des conventions collectives, il apparaît que le renforcement de la base juridique sur laquelle les sources volontaires doivent se fonder nécessite une clarification des critères de négociation des accords exécutoires, surtout lorsqu'ils s'écartent de normes supérieures. Le recours croissant à une terminologie non juridique, comme les termes de législation «expérimentale» ou «provisoire», ainsi que la législation visant la «modernisation», laissent souvent une marge de manœuvre considérable aux partenaires sociaux concernés et les conventions collectives peuvent être cruciales dans la mise en place de normes adaptables aux différents contrats de travail. Enfin, la décentralisation croissante de négociations qui concernent parfois des droits fondamentaux nécessite un renforcement des règles de procédure qui coordonnent les négociations au sein de l'entreprise et les négociations transnationales de celle-ci. La Commission étudie cette dernière question sous tous

ses aspects dans le cadre de son nouvel agenda social.

Chapitre 3 – La représentation des travailleurs sur le lieu de travail dans les États membres

La représentation sur le lieu de travail est instituée juridiquement et mise en œuvre officiellement dans la plupart des pays de l'Union européenne. Elle constitue un trait distinctif du système communautaire de relations industrielles. Il existe toutefois une grande variété de formes de représentation, qui reflètent les caractéristiques spécifiques des relations industrielles de chaque pays. Le principal acte législatif communautaire concernant la représentation des travailleurs est la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs au niveau de l'entreprise dans la Communauté européenne. Cette directive a généralisé l'obligation d'informer et de consulter les travailleurs et elle a, de fait, institutionnalisé l'obligation d'une représentation sur le lieu de travail dans le modèle social européen. Toutefois, elle est rédigée en des termes très généraux et laisse une grande liberté aux États membres dans sa mise en œuvre. Elle crée donc plutôt un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs, sans harmoniser leur représentation. Les modalités d'information et de consultation demeurent donc diverses, même si la plupart des pays ont adopté un système conforme à la directive. Sa mise en œuvre a néanmoins provoqué un débat dans plusieurs pays. Les principales modifications législatives qui en ont résulté ont eu lieu en Irlande et au Royaume-Uni, des pays jusque-là réfractaires à toute législation contraignante, et dans certains pays de l'Europe centrale et orientale.

Les principales différences en matière de représentation des travailleurs dans l'Union européenne résident dans les structures des modèles nationaux et dans le niveau des droits de participation. La

base juridique de la représentation varie également: si dans la plupart des cas, la législation crée le cadre national, dans les pays nordiques, ce sont les conventions collectives qui forment la base juridique. Structuellement, des différences apparaissent lorsque les représentants sont élus par tous les travailleurs, élus ou nommés par les membres des syndicats au sein de l'entreprise ou via une combinaison de ces deux circuits (système de double circuit). À Chypre, en Irlande et en Suède, la représentation via le circuit unique du syndicat constitue la norme, tandis qu'en France, en Grèce, au Portugal et en Espagne, les comités d'entreprise sont considérés comme des organes complémentaires de la représentation syndicale. Par ailleurs, le seuil minimal de représentation varie considérablement; il n'en existe pas au Portugal et en Suède, tandis qu'en Belgique, un minimum de 100 salariés est nécessaire pour constituer un comité d'entreprise. Les droits de participation varient également. Dans de nombreux États membres, la loi prescrit aux employeurs de communiquer des informations financières et commerciales, des informations sur les taux d'emploi, sur les fermetures, etc. Ils doivent également consulter les syndicats sur les changements structurels, mais la codétermination ou la codécision est moins fréquente. En Autriche, en Allemagne et en Suède, toutefois, les droits de participation sont solides et comprennent un degré considérable de codétermination.

La présence et l'influence de la représentation des travailleurs varient également en fonction d'une série de facteurs, comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la catégorie professionnelle. La couverture (la part des salariés travaillant dans une entreprise qui dispose d'une représentation des travailleurs) est assez variable. La moyenne communautaire est d'environ 50 %, mais elle est de 80 % en Suède et de 25 % tout au plus dans les États baltes. La couverture varie aussi fortement en fonction du secteur, avec 80 % de représentation dans le secteur de l'éducation et seulement un tiers environ dans ceux de la vente, de l'hôtellerie et de la restauration. D'une manière géné-

rale, il existe un rapport linéaire entre la taille de l'entreprise et la couverture de la représentation, avec 87 % de couverture dans les entreprises de plus de 500 travailleurs et seulement 24 % dans ceux de moins de 10 salariés. La catégorie professionnelle influe également sur les probabilités de représentation: le personnel d'encadrement et de direction a plus de chances de disposer d'une représentation que les travailleurs manuels. En matière de perception des effets de cette représentation sur les conditions de travail, les travailleurs qui sont couverts par des accords de représentation ne semblent percevoir qu'une influence relativement modérée. Globalement, les travailleurs des nouveaux États membres perçoivent cette représentation comme étant moins influente.

Si la structure générale de la représentation des travailleurs varie considérablement d'un pays à l'autre, le peu d'études disponibles suggèrent que la pratique (les processus et les dilemmes auxquels font face les représentants) est souvent similaire dans les grandes lignes. Néanmoins, certaines différences sont visibles au niveau national. En Allemagne, les études montrent que le comité d'entreprise reste une institution forte mais que le rôle de représentant est devenu de plus en plus difficile à assumer avec l'augmentation des restructurations d'entreprises, des problèmes économiques et des changements organisationnels. Les études indiquent également que les comités d'entreprise ont une influence positive modérée sur les résultats économiques de l'entreprise, mais que ceux qui jouent un rôle de coopération important dans les modifications organisationnelles ou technologiques peuvent avoir un effet positif plus visible. Aux Pays-Bas, le comité d'entreprise s'est développé avec un respect plus strict des procédures et des obligations légales, mais son influence dans les domaines stratégiques demeure relativement limitée. Parmi les éléments qui font obstacle à cette influence figure un certain degré de méfiance de la part des milieux économiques et le défi de l'évolution des structures organisationnelles. Dans les pays nordiques, les struc-

tures bien établies de représentation des travailleurs évoluent de plus en plus vers davantage de participation et de codétermination.

Globalement, la représentation reste faible ou peu influente dans les pays d'Europe centrale et orientale et dans le sud de l'Europe. Des études récentes sur la République tchèque suggèrent par exemple que le manque d'enthousiasme des travailleurs et l'indifférence des patrons freinent l'augmentation de la représentation. Par rapport à la France, qui possède un système de représentation des travailleurs bien développé, de plus en plus institutionnalisé, professionnel et influent, la représentation a relativement peu d'effet et de poids au Portugal et en Grèce. En dépit du renforcement et de la professionnalisation de la représentation des travailleurs ces dernières années dans les pays qui disposent d'une tradition déjà institutionnalisée et malgré les preuves de plus en plus nombreuses, dans le nord-ouest de l'Europe, du rôle crucial que peut jouer une représentation efficace dans la modernisation et les résultats de l'entreprise, le système de représentation reste faible dans plusieurs pays et connaît des lacunes importantes dans le secteur privé. Ces problèmes posent un défi pour les partisans de la représentation dans les pays qui n'ont pas de tradition établie. Quant aux pays qui disposent d'institutions fortes, ils ont pour défi d'adapter la représentation au paysage de plus en plus complexe de l'internationalisation et de l'économie en réseau afin de garantir sa participation permanente.

Chapitre 4 – Les initiatives de renforcement des capacités du dialogue social dans les nouveaux États membres et dans les pays candidats

Ce chapitre rappelle que la Commission a régulièrement souligné l'importance du dialogue social pour une meilleure gouvernance et a fait plusieurs recommandations pour améliorer la capacité et la participation des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres, dans

les pays en voie d'adhésion et dans les pays candidats. Les traditions des relations industrielles dans les nouveaux États membres posent toutefois quelques difficultés par rapport à l'approche communautaire, car elles ont eu tendance à privilégier les négociations tripartites et les concertations au niveau national plutôt que les négociations collectives bipartites. La négociation collective se limite généralement au niveau de l'entreprise et les organisations syndicales et patronales y sont plutôt faibles. La Commission se préoccupe particulièrement des capacités des partenaires sociaux dans ces pays en raison des difficultés qu'elles posent dans le cadre de la participation aux divers forums du dialogue social européen. Ces difficultés l'ont incitée à exiger des pays en voie d'adhésion qu'ils incluent des projets de dialogue social au sein du programme Phare.

C'est ainsi qu'entre 2001 et 2005, des projets de renforcement des capacités du dialogue social ont été lancés dans tous les anciens et actuels pays en voie d'adhésion d'Europe centrale et orientale. Chaque pays pouvait choisir un ou deux partenaires de jumelage dans l'UE-15 avec lesquels il travaillerait (il s'agissait généralement des ministères de l'emploi et des affaires sociales et d'experts nationaux). Par exemple, le ministère tchèque de l'emploi et des affaires sociales a collaboré avec des partenaires danois, qui ont rédigé un premier rapport d'évaluation, élaboré des recommandations relatives aux procédures d'élargissement des conventions collectives et fait la promotion d'activités visant le renforcement de cette extension au niveau de l'entreprise. Des activités semblables de renforcement des capacités, comme des séminaires et des groupes de travail, ont été reproduites dans les autres pays d'Europe centrale et orientale, où les rapports de suivi des partenaires soulignent souvent les effets positifs sur la prise de conscience de la population et sur la force des associations de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, les projets ont connu un soutien politique fluctuant et les organisations patronales étaient généralement moins bien représentées; ce

à quoi les partenaires concernés ont jugé indispensable de remédier en vue de garantir la pérennité des projets.

Les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont également initié leurs propres projets financés par l'UE via le programme Phare ou via les lignes budgétaires relatives au dialogue social. Ces projets comptent notamment des programmes de soutien aux entreprises, comme le projet SME-FIT, conçu par l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), dont l'objectif était d'aider les petites entreprises à se familiariser avec l'acquis communautaire. Le «programme intégré» des partenaires interprofessionnels, lancé en 2003, vise à améliorer la capacité des partenaires sociaux à participer au dialogue social européen, notamment en développant leurs compétences et en leur fournissant des centres de ressources.

La Commission a également financé des initiatives de renforcement des capacités organisées par le Centre international de la formation de l'Organisation internationale du travail. Le projet Emplact a mis en place des programmes de formation pour le personnel des organisations patronales participantes, qui ont entraîné des modifications de la structure interne des organisations patronales, avec notamment la constitution de nouveaux comités. Parallèlement, le projet Actera visait à renforcer les capacités des organisations de travailleurs. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), une agence de l'UE, a également lancé une série de projets afin de préparer les partenaires sociaux nationaux à l'élargissement, notamment un projet sur le dialogue social et l'UEM dans les pays candidats.

Les projets de renforcement des capacités du dialogue social dans les pays candidats et les États membres potentiels sont également de plus en plus encouragés. Par exemple, une conférence organisée par la Commission à Skopje en octobre 2005 sur le renforcement du dialogue social dans les Balkans occiden-

taux a souligné le rôle crucial du dialogue social comme outil de politique sociale.

D'une manière générale, l'évaluation des projets affiche des résultats positifs et encourageants. Toutefois, d'importantes faiblesses subsistent. La présence d'organisations indépendantes, structurées et représentatives, en particulier du côté des employeurs, reste limitée. Le dialogue social bipartite, surtout au niveau sectoriel, peut être renforcé. La pérennité des améliorations qui sont intervenues et la capacité à surmonter les difficultés dépendront de la volonté des partenaires sociaux, puisqu'ils sont autonomes, et seront considérablement influencées par la détermination des gouvernements nationaux à promouvoir le dialogue social.

Chapitre 5 – L'évolution du dialogue social européen

Ce chapitre brosse une vue d'ensemble de l'évolution récente du dialogue social au niveau européen. L'année 2005 fut remarquable, car elle marquait le 20^e anniversaire du lancement du dialogue social européen par M. Jacques Delors, président de la Commission de l'époque. Un sommet sur le dialogue social a eu lieu en septembre 2005, présidé par l'actuel président de la Commission, M. Jose Manuel Barroso. Ce fut l'occasion de revenir sur les 20 dernières années et d'évoquer les défis de demain. Les dirigeants des partenaires sociaux européens ont aussi officiellement lancé les discussions sur le prochain programme de travail multiannuel du dialogue social européen (2006-2008).

En ce qui concerne le dialogue tripartite, l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne a demandé une maîtrise plus affirmée du processus au moyen d'une meilleure gouvernance, d'une rationalisation des processus et d'une participation accrue de toutes les parties. Les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont émis une déclaration conjointe sur cette évaluation et soutenu l'opération de «recentrage». Les sommets sociaux tripartites continuent de

se tenir avant chaque Conseil européen du printemps et, jusqu'à présent, toutes les présidences de l'UE ont organisé des réunions extraordinaires, chaque automne, sur des thèmes spécifiques. Ces réunions sont considérées comme des occasions précieuses pour la Commission et pour le Conseil de suivre les progrès et d'examiner divers aspects de la stratégie de Lisbonne. La quasi-totalité des États membres ont informé et consulté leurs partenaires sociaux à des degrés divers au sujet de leurs programmes de réformes nationaux, de leurs stratégies sur l'emploi et de leur politique macro et microéconomique. Le rapport d'activité annuel de 2006 de la Commission a souligné une nouvelle fois l'importance de la participation des partenaires sociaux dans la phase de réalisation de la stratégie de Lisbonne.

Au niveau bipartite, diverses activités de dialogue social ont été menées afin de promouvoir le modèle de «flexicurité» des relations de travail, qui combine la flexibilité du marché du travail et la sécurité de l'emploi. La mise en œuvre de l'accord-cadre européen «autonome» sur le télétravail, notamment, est en cours dans les États membres; les partenaires sociaux européens continuent de suivre le processus et rédigeront un rapport. Après le cadre d'action interprofessionnel de 2002 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, des rapports annuels ont suivi les initiatives des partenaires sociaux au niveau national. Un rapport d'évaluation a étudié l'effet du cadre sur les entreprises et sur les travailleurs, et conclu qu'il avait à la fois permis de soutenir les actions préexistantes et d'aider à lancer de nouvelles initiatives. Les comités sectoriels du dialogue social ont également élaboré des instruments afin d'améliorer les systèmes de formation et la mise à disposition de ces formations d'une manière qui soit adaptée à leurs activités économiques. En réponse au message de la Commission les encourageant à travailler davantage à l'anticipation des changements et des restructurations, les partenaires sociaux interprofessionnels ont convenu, dans le programme de travail commun pour 2006-2008, de fina-

liser les études nationales sur les mutations économiques et sociales dans tous les États membres et, sur cette base, de promouvoir et d'évaluer les «orientations de référence» de 2003. Au niveau des secteurs, les initiatives comprennent la «boîte à outils» du secteur de la construction navale, qui contient des conseils sur la meilleure façon de faire face aux fluctuations cycliques des commandes. Le secteur du sucre a également élaboré diverses initiatives, comme un guide pratique électronique sur l'accès aux Fonds structurels. Enfin, en 2005, les partenaires sociaux interprofessionnels ont examiné le fonctionnement des Comités d'entreprise européens (CEE) sur la base d'études de cas et dressé leurs conclusions dans un texte commun intitulé «Enseignements sur les comités d'entreprise européens».

Les partenaires sociaux ont étudié les défis posés par les changements démographiques, l'intégration des jeunes et le vieillissement actif étant traités dans le cadre du programme de travail interprofessionnel 2006-2008. Les comités du dialogue social européen ont également élaboré des propositions visant à intégrer les jeunes sur le marché du travail. En ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, la feuille de route de la Commission, de mars 2006, et le «Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes», approuvé par le Conseil européen du printemps 2006, soulignent le rôle des partenaires sociaux. En mars 2005, les partenaires sociaux interprofessionnels ont adopté un cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes, qui aborde les rôles de l'homme et de la femme, encourage les femmes dans la prise de décision, soutient l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et vise à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

La qualité de l'emploi est l'un des domaines dans lesquels les partenaires sociaux sont le plus actifs. En juillet 2005, le Conseil a adopté une directive qui met en œuvre l'accord sur certains aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles du secteur ferroviaire. Dans le

domaine de la santé et de la sécurité au travail, la Commission a lancé plusieurs consultations relevant de l'article 138 (sur les substances classées cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction humaine et sur les troubles musculo-squelettiques) et certains secteurs ont réagi en prenant des initiatives propres. En avril 2006, dix-sept organisations syndicales et professionnelles de divers secteurs ont conclu le premier accord interprofessionnel visant à protéger les travailleurs des poussières de silice cristalline. Le secteur agricole a également signé un cadre d'action sur les troubles musculo-squelettiques en 2005. En ce qui concerne le bien-être au travail, les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé un second accord autonome sur le stress en octobre 2004, qui sera mis en œuvre par les organisations membres d'ici 2007. En février 2006, des négociations autour d'un accord autonome concernant la violence et le harcèlement ont commencé. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) continue de susciter un intérêt considérable: elle est au centre de plusieurs initiatives sectorielles, notamment la création de sites internet et la collecte et la diffusion d'informations sur la meilleure façon d'agir.

Des mesures ont également été prises afin de consolider les méthodes de travail. Conformément à la communication de la Commission du mois d'août 2004, qui met en évidence les défis à venir, les partenaires sociaux ont concentré leurs efforts sur l'amélioration de leurs méthodes de travail et du fonctionnement du dialogue social européen. Selon les partenaires sociaux interprofessionnels, leur premier programme de travail commun pour 2003-2005 a permis d'approfondir le dialogue social européen et d'accroître son autonomie. Un deuxième programme de travail a donc été élaboré pour 2006-2008. Il prévoit que les partenaires sociaux développent une vision commune de leurs instruments et des moyens de s'en servir pour que ceux-ci aient un effet positif aux différents niveaux du dialogue social. L'adoption de programmes de travail annuels ou pluriannuels par tous les comités du dialogue social

sectoriel européen (CDSS) est également un progrès. Trois nouveaux CDSS ont été créés avec les partenaires sociaux des secteurs de la chimie, de la sidérurgie et des hôpitaux. La Commission examine actuellement d'autres demandes de créations de CDSS (notamment dans le secteur gazier). Une évaluation externe de l'usage des instruments financiers comme soutien au dialogue social européen, menée en 2005, confirme leur effet positif. Les 1 011 projets réalisés par 525 organisations de partenaires sociaux sous forme de recherches, de renforcement des capacités, de conférences et de séminaires visaient principalement à accroître la participation, à soutenir la stratégie européenne pour l'emploi et à sensibiliser davantage à la législation. La valeur ajoutée et l'additionalité des projets ont été jugées élevées dans l'ensemble. L'évaluation a révélé une participation grandissante des organisations des nouveaux États membres, des secteurs en développement à forte intensité de connaissances et de ceux qui comptent une majorité de petites et moyennes entreprises.

Chapitre 6 – Bilan de la législation 2004-2006

Ce chapitre récapitule les mesures législatives prises durant la période de référence dans les domaines du droit du travail, de la santé et de la sécurité au travail, de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la libre circulation des travailleurs et de la sécurité sociale. Plusieurs actes législatifs ont été proposés et adoptés afin de refondre la législation existante en matière de santé et de sécurité, d'égalité et de libre circulation des travailleurs, conformément à la politique européenne qui vise à mieux réglementer et à simplifier la législation. La Commission a poursuivi des efforts considérables pour contrôler la mise en œuvre et l'application de la législation communautaire, en particulier dans le contexte de l'élargissement.

Dans le domaine du droit du travail, une proposition de la Commission sur le temps de travail, en cours d'examen par

le Conseil et le Parlement, prévoit de modifier la directive en vigueur, essentiellement pour ce qui concerne le temps de garde, la période de référence, la renonciation (« opt-out ») et la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale. Dans le secteur ferroviaire, les partenaires sociaux de l'Union européenne ont conclu un accord sur certaines conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, qui a été mis en œuvre, à leur demande, au moyen de la directive 2005/47/CE. La communication de la Commission de mars 2005 sur les restructurations expose, dans les grandes lignes, les mesures qu'il convient d'élaborer ou de renforcer autour des divers moyens dont dispose l'Union pour anticiper et gérer les restructurations d'entreprises. Elle représente la deuxième étape de la consultation des partenaires sociaux européens et les invite à s'impliquer davantage dans l'anticipation et la gestion des restructurations. La nouvelle directive sur les fusions transfrontalières réglemente, entre autres choses, la question de la participation des travailleurs dans les entreprises issues d'une fusion.

La Commission a entrepris plusieurs actions afin de garantir une mise en œuvre efficace du droit du travail communautaire, notamment en lançant une série d'études relatives à la transposition et à l'application de l'acquis dans l'Union élargie. Elle prévoit de publier un Livre vert sur l'évolution du droit du travail, qui analysera les tendances des nouvelles formes d'organisation du travail et le rôle que peut jouer le droit du travail dans la gestion de ces évolutions. La publication de ce document et le débat public qu'il provoquera joueront un rôle décisif pour les évolutions futures dans ce domaine.

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail a lui aussi connu plusieurs évolutions, parmi lesquelles l'adoption de deux directives en 2004 relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus respectivement aux champs magnétiques et aux agents cancérigènes et mutagènes. En novembre 2004, la Commission a lancé une consultation des

partenaires sociaux européens sur les troubles musculo-squelettiques au travail. Sa directive qui fixe une deuxième liste de valeurs limites d'exposition professionnelle de caractère indicatif en application des directives précédentes sur les agents chimiques a été adoptée en février 2006. En avril 2006, une directive concernant les prescriptions minimales relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux rayonnements optiques d'origine artificielle a également été adoptée. Enfin, la Commission a lancé en décembre 2004 la première étape de la consultation des partenaires sociaux sur la protection des travailleurs contre la violence au travail et elle a publié, la même année, une communication sur la mise en œuvre pratique des six directives relatives à la santé et à la sécurité.

Dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la Commission a concentré ses efforts sur la transposition intégrale et correcte, dans les législations nationales, des deux directives contre les discriminations (l'une relative à l'égalité raciale et l'autre à l'égalité en matière d'emploi) et sur leur mise en œuvre efficace dans la pratique. Ces directives ont contribué à augmenter considérablement le niveau de protection dans l'Union européenne et ont entraîné l'introduction de dispositions légales couvrant certains domaines pour la première fois dans certains États membres. En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, la Commission a adopté en avril 2004 une proposition de directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui vise à simplifier et à actualiser la législation communautaire existante. Une directive relative à l'accès aux biens et aux services et à la fourniture de biens et de services a été adoptée en décembre 2004, qui met en œuvre pour la première fois le principe de l'égalité de traitement dans des domaines autres que l'emploi.

L'arsenal complexe de la législation communautaire sur la mobilité et le droit de séjour des travailleurs exerçant leur droit

fondamental à la liberté de circulation a été simplifié et amélioré grâce à une directive adoptée en avril 2004. Les États membres devaient transposer cette directive pour avril 2006. Dans le cadre de la mise à jour régulière du droit communautaire sur la coordination des programmes de sécurité sociale, un règlement de 2005 a réduit le nombre de prestations spéciales à caractère non contributif auxquelles s'appliquent des règles de coordination spécifiques. En octobre 2005, la Commission a présenté une proposition de directive relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire. Cette directive a pour but de mettre en œuvre la stratégie pour « l'emploi et la croissance », en permettant aux travailleurs de changer plus facilement de travail et de pays. La carte européenne d'assurance maladie a officiellement remplacé les formulaires E dans tous les États de l'UE et de l'EEE depuis janvier 2006 (la fin de la période de transition pour certains États membres).

Chapitre 7 – Tendances et risques éventuels sur le marché du travail de l'Union européenne

Ce chapitre traite de l'évolution de plus en plus marquée vers un renforcement de la flexibilité des marchés du travail et vers des conditions de travail atypiques, dues à la diversité accrue des contrats et des horaires de travail. Il aborde aussi les risques et les avantages éventuels qui en découlent. Certains pays ont choisi une forme de contrat flexible plutôt qu'une autre. C'est le cas de l'Espagne, qui demeure le pays où la proportion de travailleurs sous contrat à durée déterminée est la plus élevée (un tiers), suivie de la Pologne, du Portugal, de la Slovaquie et de la Finlande. Tandis qu'entre 1998 et 2005, ce pourcentage a légèrement baissé en Espagne et en Finlande et n'a pas augmenté fortement au Portugal, il a doublé en Pologne (de 5,4 % à 25,5 %) et a considérablement augmenté en Slovaquie (de 11,5 % à 17 %). Dans d'autres pays de l'UE, où le contrat à durée déterminée n'était encore que marginal en 1998, l'augmentation a été

plus significative, comme en Suède, aux Pays-Bas et en Italie. Au Royaume-Uni, la part de l'emploi à durée déterminée a augmenté dans les années 90, puis est retombée de 7 % à environ 5,5 % de la population active. L'Union connaît une tendance générale à la hausse des contrats à durée déterminée (12,8 % en 1998 et 14,2 % en 2005), mais les contrats à durée indéterminée restent plus courants. Le travail intérimaire et le travail à temps partiel sont également en augmentation. Ces différentes formes de contrat peuvent être qualifiées de flexibilité numérique externe. La flexibilité des horaires de travail (flexibilité numérique interne) continue de prendre de l'importance. Ces évolutions sont à mettre en rapport avec une flexibilité générale des horaires de travail, telles qu'elle a été démontrée dans une étude récente de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, ainsi qu'avec une proportion de plus en plus élevée de salariés qui déclarent un travail posté, de nuit ou de week-end.

Le désir de flexibilité émane à la fois des employeurs et des gouvernements nationaux. Au niveau de l'entreprise, le besoin de stimuler la compétitivité dans le contexte de la mondialisation et des attentes de plus en plus nombreuses des consommateurs conduit à des formes d'emploi et d'organisation du travail plus flexibles et plus atypiques. Les gouvernements nationaux encouragent des mesures de flexibilité visant à stimuler l'embauche. Plus particulièrement, les gouvernements essaient de faciliter l'entrée sur le marché du travail et la sortie de ce marché. Certaines informations montrent aussi que les mesures visant à développer la flexibilité ont eu du succès. En Suède, par exemple, les données récentes montrent que la plupart des emplois pourvus par des agences de travail intérimaire ont débouché sur un contrat à durée indéterminée et ont joué un rôle d'intégration pour les travailleurs immigrés et pour les jeunes. Plus généralement, le travail à temps partiel est devenu très important dans un grand nombre de pays et a augmenté

le nombre de possibilités d'emploi. Cependant, un cinquième des travailleurs à temps partiel préféreraient travailler à plein temps.

Si l'on se concentre sur les risques liés à une plus grande flexibilité au travail, il s'avère que les travailleurs de moins de 30 ans sont prioritairement concernés par les contrats à durée déterminée et qu'ils sont davantage exposés à ces risques. Ces types de contrats concernent 54,6 % des travailleurs de moins de 30 ans en Espagne, 49,3 % en Pologne et 42,3 % en Slovénie. Les femmes ont tendance à être plus souvent embauchées à titre temporaire, surtout en Slovénie, où 48 % des femmes de moins de 30 ans sont concernées, contre 38 % d'hommes, mais aussi en Finlande (48 % contre 36 %) et en Suède (46 % contre 36 %). Certains secteurs semblent être plus caractérisés par des formes de travail «flexible» et atypique, comme ceux qui sont soumis à la concurrence internationale et le secteur du commerce de détail.

Toutefois, une augmentation de la flexibilité du marché du travail ne conduit pas nécessairement à une meilleure qualité de l'emploi. De nombreux cercles vertueux conduisent certes à une augmentation de l'embauche et de la qualité de l'emploi, mais il existe également des risques éventuels d'augmentation de la pauvreté et des inégalités dans les conditions de travail, d'affaiblissement du dialogue social et de baisse de motivation parmi les travailleurs. La concentration d'emplois non qualifiés parmi les emplois précaires, la réduction de la durée des contrats et le travail à temps partiel involontaire sont des formes d'emploi qui peuvent conduire à une diminution des possibilités de trouver et de conserver un emploi sûr sur le marché du travail. Ils offrent également une perspective moindre de mobilité verticale, en particulier lorsque l'accès à la formation est limité, et ils risquent, au contraire, de provoquer une plus grande segmentation sur le marché du travail et une sous-utilisation du capital humain. Des horaires de travail non coordonnés peuvent, par exemple, compromettre un équilibre optimal en-

tre vie professionnelle et vie privée. Ces incertitudes sur le marché du travail sont également susceptibles d'avoir un effet démographique, en incitant les jeunes à reporter la décision de fonder une famille. Si chaque risque en soi ne mène pas nécessairement à l'exclusion, la combinaison de risques peut piéger les travailleurs dans des «vecteurs de vulnérabilité» et les plonger dans une exclusion durable. Ce chapitre constate que certaines catégories sont plus vulnérables que d'autres à l'exclusion en raison de ce cumul de risques: les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les groupes minoritaires et les personnes dont le niveau d'éducation est moins élevé.

Afin de trouver un équilibre entre la flexibilité, la qualité et la sécurité de l'emploi, les gouvernements et leurs partenaires sociaux ont mis en œuvre des mesures visant à limiter les formes de flexibilité excessive, comme une meilleure formation et une formation tout au long de la vie. Le chapitre 7 recommande vivement de poursuivre les efforts sur ce terrain. Le contrôle est indispensable et, si nécessaire, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent prendre des mesures afin de limiter certaines formes d'inégalité dans les conditions de travail, y compris en matière de santé et de sécurité, d'accès à la formation et d'équilibre entre le travail et la vie familiale. Certaines catégories de travailleurs, comme les femmes qui occupent des emplois précaires à faible revenu et les jeunes travailleurs exposés à d'éventuels cercles vicieux d'exclusion, nécessitent une attention particulière. Plus globalement, l'incidence des emplois faiblement rémunérés est fréquente dans un certain nombre d'États membres (notamment lorsque plus de 30 % de l'ensemble des travailleurs reçoivent moins de 60 % du salaire moyen/médian, comme c'est le cas dans la plupart des nouveaux États membres, mais aussi au Royaume-Uni et au Portugal). La plupart des États membres appliquent un salaire légal minimal, mais le pourcentage de travailleurs qui en bénéficie varie fortement d'un pays à l'autre. L'objectif annoncé par le Conseil européen et visant à réduire considé-

ablement la pauvreté et le nombre de travailleurs pauvres nécessite que l'on continue à prendre des mesures vigoureuses. Dans l'ensemble, le chapitre 7 souligne l'importance de garantir que la croissance de l'emploi ne s'effectue pas aux dépens de la cohésion et de la durabilité sociales et que les facteurs de risque soient contrebalancés par la promotion de la croissance économique et par la création d'emplois.

Chapitre 8 – Relations industrielles et résultats économiques: aperçu des résultats des études

L'objectif du programme de Lisbonne est de faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde tout en conservant sa cohésion sociale. Les partenaires sociaux sont appelés à participer à ce processus. Ce chapitre examine les fondements sociaux de la compétitivité et le rôle des relations industrielles dans la promotion de la croissance économique et de l'efficacité des entreprises.

La nature contestable des indicateurs de performance économique et des classifications des systèmes de relations industrielles rend difficile toute conclusion définitive sur la relation entre les deux (surtout sur le plan quantitatif). D'une part, les indicateurs des comparaisons internationales de la compétitivité et de la performance sont nombreux et controversés. D'autre part, la diversité des systèmes de relations industrielles et des systèmes nationaux de protection sociale en Europe résiste à toute classification quantitative simple. Il existe pourtant de nombreuses études qui traitent du rapport entre les relations industrielles et la compétitivité. Aucun modèle de dialogue social ne ressort comme étant le meilleur pour favoriser la compétitivité. En effet, les résultats des études comparatives sont relativement peu concluants quant à l'influence des relations industrielles sur la croissance et sur les performances économiques. C'est plutôt la complémentarité entre les systèmes de relations industrielles et les autres institu-

tions de protection de la main-d'œuvre, de l'emploi et de protection sociale qui semble essentielle.

Toutefois, si l'on distingue les systèmes qui comportent un haut niveau de syndicalisation ou un degré élevé de négociation collective coordonnée et ceux où ces niveaux sont faibles, on peut déduire quelques observations d'ordre général. Tandis que les études empiriques existantes sur la productivité, la croissance de l'emploi, la concurrence sur les marchés de produits et les dépenses en matière de recherche et de développement procurent des résultats vagues ou incertains, certains indicateurs macroéconomiques montrent des résultats plus favorables dans les systèmes qui présentent une forte syndicalisation et un degré élevé de négociation collective. D'une manière générale, le chômage semble également moins élevé et moins persistant dans ces systèmes. Toutefois, les résultats les plus clairs concernent les revenus. Une densité syndicale élevée et une large couverture par la négociation collective vont de pair avec une diminution des inégalités de revenus, une échelle de salaires plus réduite, des salaires moyens plus élevés et l'existence d'avantages extra-salariaux et de possibilités de formation.

Il est donc impossible de désigner un seul système comme étant le meilleur. Toutefois, les études montrent qu'une faible coordination mène en général à de moins bons résultats qu'une coordination élevée ou une absence de coordination. La complémentarité entre le système de relations industrielles et les autres institutions qui constituent un «ensemble d'institutions» est la notion la plus cruciale. Les études suggèrent également que la participation des acteurs des relations industrielles aux débats politiques et institutionnels peut offrir un moyen décisif d'améliorer l'environnement nécessaire à la croissance économique, lorsque les parties perçoivent la coordination comme un bien commun.

Dans le contexte de l'évolution de l'organisation politique de l'UE, à mesure qu'elle progresse vers l'économie de la

connaissance envisagée par la stratégie de Lisbonne, les partenaires sociaux affrontent plusieurs défis. Le développement d'une économie de la connaissance suppose une individualisation de la relation de travail et renforce l'importance des compétences et des savoir-faire individuels et de la mise à jour permanente des connaissances afin de garantir la capacité d'insertion professionnelle, plutôt que celle de routines organisationnelles rigides. Cela suppose de mettre l'accent sur les accords de relations industrielles concernant les qualifications ainsi que sur la définition et l'organisation de la carrière. D'une manière générale, l'élaboration de méthodes de formation et d'acquisition de savoir-faire constitue un défi important pour les partenaires sociaux.

D'autres changements constituent également des défis. Dans le contexte des difficultés que vivent les systèmes de protection sociale des États membres, l'accent mis sur une plus grande responsabilité individuelle en la matière pose des problèmes aux syndicats, qui sont habitués à défendre les droits de leurs affiliés dans leur ensemble plutôt qu'à envisager les obligations propres à chacun d'eux. La réorientation croissante des activités de relations industrielles vers l'entreprise, en raison de la diversification des activités de production, limite la notion de secteur. Il semble qu'il y ait un affaiblissement grandissant du rôle des négociations sectorielles «d'une législation contraignante vers une législation non contraignante», avec un nombre croissant d'entreprises qui négocient des clauses d'exemption ou d'abandon. Les tensions entre le contexte national des relations industrielles et la mondialisation de l'économie ont tendance à augmenter et posent la question de la nécessité d'une européanisation accrue des relations industrielles.

