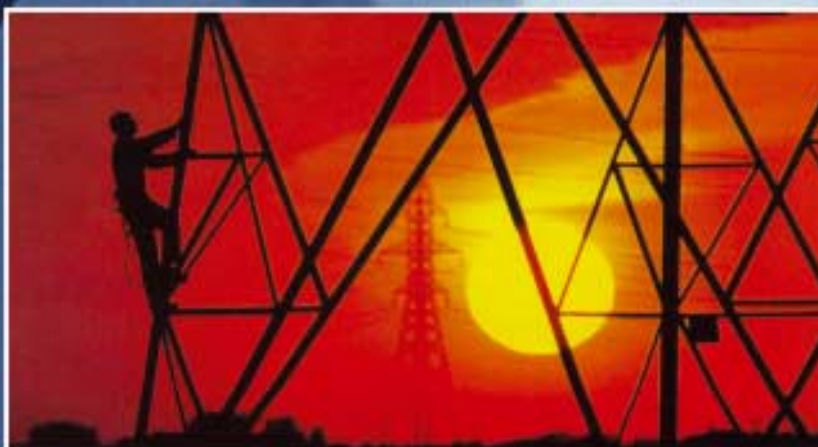


Rapport du groupe de haut niveau
sur les relations du travail et les
mutations dans l'Union européenne



Emploi & affaires sociales



Commission européenne

RAPPORT DU GROUPE DE HAUT NIVEAU SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL ET LES MUTATIONS DANS L'UNION EUROPÉENNE

Emploi & affaires sociales

Relations du travail et mutations industrielles

Commission européenne
Direction générale de l'emploi et des affaires sociales
Unité EMPL/D.1

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

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

© Communautés européennes, 2002
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Luxembourg

IMPRIME SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	5
I. INTRODUCTION	9
II. LES NOUVEAUX DÉFIS DES RELATIONS DU TRAVAIL	10
1. LA MONDIALISATION	10
2. L'UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE	11
3. LE PROCESSUS D'ÉLARGISSEMENT	12
4. L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET L'ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE	13
5. LES TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES	13
6. L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	14
7. CONCLUSION: UN ENTRELAÇS DE DÉFIS CONDUISANT À DES PRIORITÉS CLÉS	15
III. RENOUVELLEMENT DU PROGRAMME D'ACTION EUROPÉEN DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DU TRAVAIL	17
1. UN CADRE GÉNÉRAL POUR ACCROÎTRE LA COMPÉTITIVITÉ ET L'INNOVATION TOUT EN ŒUVRANT POUR LA COHÉSION SOCIALE	17
2. L'ADAPTABILITÉ SALARIALE	18
3. L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES	18
4. LES NOUVELLES FORMES DE L'EMPLOI ET DU TEMPS DE TRAVAIL	19
5. LE GENRE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	20
6. LA PROTECTION SOCIALE ET L'INSERTION SOCIALE	21
7. AMÉLIORER LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	21
8. LE PROCESSUS DE RATTRAPAGE DES PAYS CANDIDATS	22
IV. LES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA GOUVERNANCE	24
1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LE DIALOGUE SOCIAL: L'IMPORTANCE DU PROCESSUS BIPARTITE	24
2. LE NIVEAU DE L'ENTREPRISE	25
3. LE NIVEAU SECTORIEL	27
4. L'INTERACTION ENTRE LA POLITIQUE ET LES PARTENAIRES SOCIAUX: UNE NOUVELLE APPROCHE DU TRIPARTISME	27
5. LE NIVEAU LOCAL	28
6. LE NIVEAU NATIONAL	28
7. LE NIVEAU EUROPÉEN	29
8. LES ACTEURS	30
9. L'ADAPTATION DES STRUCTURES DANS LES PAYS CANDIDATS	30
V. ACCROÎTRE LE RÔLE DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'UNION EUROPÉENNE	32
1. RENFORCER LES PROCESSUS DES RELATIONS DU TRAVAIL AU NIVEAU EUROPÉEN	34
2. RENFORCER LES INSTRUMENTS DES RELATIONS DU TRAVAIL AU NIVEAU EUROPÉEN	35
3. ÉVALUATION COMPARATIVE DE LA QUALITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	39
4. TIRER PLEINEMENT PROFIT D'UN ENSEMBLE DE MOYENS	40
5. UNE APPROCHE GLOBALE DE L'ÉLARGISSEMENT	41
VI. CONCLUSIONS	43
ANNEXES	
MANDAT DU GROUPE DE HAUT NIVEAU SUR L'AVENIR DES RELATIONS DU TRAVAIL	45
COMPOSITION DU GROUPE A HAUT NIVEAU	47
AUDITIONS DU GROUPE A HAUT NIVEAU SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES	49
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	50

RÉSUMÉ

Les relations du travail peuvent concourir de manière importante à une bonne gouvernance et faire progresser la stratégie européenne, en encourageant une modernisation fondée sur un nouveau contrat social, en explorant de nouvelles voies pour renforcer la compétitivité tout en préservant la cohésion sociale, en ouvrant de meilleures perspectives en matière d'emploi et en améliorant les conditions de vie et de travail.

Les sociétés européennes doivent relever un certain nombre de défis: la mondialisation, l'élargissement de l'Union, l'union économique et monétaire, l'évolution technologique et le passage à l'économie de la connaissance, la mutation des marchés de l'emploi et du travail, l'évolution démographique et la recherche de nouveaux équilibres entre la vie de famille, le travail et l'éducation. Ces défis modifient le rôle que doivent jouer et la nature des problèmes que doivent traiter les partenaires sociaux.

- 1. Il conviendrait d'élaborer, à tous les niveaux, un nouveau programme d'action en matière de relations du travail afin que celles-ci se concentrent sur certaines priorités:** concilier la compétitivité et l'innovation avec la cohésion sociale, adaptabilité salariale, insertion et protection sociales, formation et éducation tout au long de la vie, conditions de travail et organisation du travail, nouvelles formes d'emploi, gestion du temps de travail, concilier le travail avec la vie de famille. **Ce nouveau programme d'action en matière de relations du travail devrait se fonder sur de nouvelles pratiques en voie de développement telles que les accords d'innovation, les fonds salariaux collectifs, les accords d'employabilité, les crédits d'heures de formation et la transférabilité des droits sociaux.**

Tout en reconnaissant que les relations du travail prennent des formes différentes selon le pays, le Groupe identifie certaines grandes tendances: la reprise de la négociation sectorielle, la décentralisation au niveau de l'entreprise et au niveau local, la conclusion de pactes nationaux visant à résoudre des problèmes stratégiques. Les relations entre le dialogue social et le dialogue civil sont également mises en lumière.

Le niveau européen doit se concentrer sur des domaines clés dans lesquels il est en mesure de jouer un rôle stratégique qui renforcera l'efficacité des relations du travail, favorisera le dialogue social et encouragera la conclusion d'accords à tous les niveaux. Le rôle des relations du travail au niveau européen a été mis en évidence par la nécessité dans laquelle se trouvent tant les partenaires sociaux que les gouvernements de faire face à des problèmes de dimension européenne. Ce besoin s'est fait sentir dans le cadre de la création du marché unique européen et de la monnaie unique ainsi que dans le cadre de l'exercice de réglementation des marchés du travail qui en a résulté. Cette nécessité continuera d'augmenter sous l'effet de la mondialisation, de l'élargissement et de la nouvelle stratégie adoptée à Lisbonne en vue de créer une économie de la connaissance qui soit plus compétitive et qui favorise l'insertion sociale.

Trois questions délicates doivent être réglées si l'on veut accroître le rôle du niveau européen des relations du travail.

- Premièrement, il est nécessaire de renforcer son interaction avec les niveaux national et local. D'une part, les problèmes nationaux et locaux devraient être pris davantage en considération dans les discussions européennes et, d'autre part, le

niveau européen pourrait contribuer à identifier les questions stratégiques à aborder aux niveaux national et local. La diversité en Europe devrait être considérée comme un atout et le niveau européen devrait tenir compte de la diversité des formes que peuvent prendre les pratiques nationales.

- Deuxièmement, l'interaction entre les processus bipartites et tripartites au niveau européen devrait également être encouragée par le renforcement des deux processus. Plus les processus bipartites seront renforcés, plus ils deviendront pertinents pour les processus tripartites et vice-versa.
 - Troisièmement, l'interaction entre les niveaux sectoriel et interprofessionnel devrait être reconnue. Le dialogue social sectoriel européen s'avère être très complémentaire du dialogue social interprofessionnel européen parce qu'il traite de nombreuses questions spécifiquement sectorielles. Reconnaisant la variété des questions à traiter et des instruments au niveau sectoriel, le Groupe estime qu'il conviendrait de stimuler un processus d'apprentissage mutuel entre les comités de dialogue social sectoriels, en particulier dans le contexte de l'élargissement.
2. Les partenaires sociaux européens ont suggéré, dans leur déclaration commune de Laeken, de rationaliser et de simplifier le processus de consultation et de concertation en le centralisant au sein d'un nouveau **comité institué au niveau politique le plus élevé et se réunissant préalablement au Conseil européen de printemps**. Le Groupe juge cette centralisation essentielle, car elle donne aux partenaires sociaux la possibilité d'examiner les politiques interdépendantes menées dans le cadre de la stratégie définie à Lisbonne. Il estime que le suivi et l'incidence de cette concertation devraient être pris clairement en considération dans le cadre des actions menées par les différentes parties concernées.
 3. Les relations du travail au niveau européen s'appuient déjà sur un ensemble d'instruments diversifié. La clé du succès réside dans le choix de l'instrument qui est approprié au contenu et utilisable à chaque niveau. Le Groupe se félicite de l'intention qu'ont les partenaires sociaux d'entamer une discussion sur l'élaboration d'un **programme de travail pluriannuel**, conformément à leur déclaration commune de Laeken.
 4. Le Groupe estime que les partenaires sociaux devraient étudier de nouvelles possibilités de négocier des compromis intéressants pour les deux parties. Ils devraient, en l'occurrence, exploiter davantage les possibilités prévues par le traité et examiner en détail la possibilité de conclure des accords-cadres volontaires qui seraient mis en œuvre conformément aux procédures nationales.
 5. Le Groupe invite les partenaires sociaux à analyser en détail les limites que présentent les cadres juridiques et institutionnels actuels pour l'évolution du dialogue social bipartite. **Les partenaires sociaux sont invités**, dans le contexte des discussions actuelles sur l'avenir de l'Europe et, en particulier, des réformes éventuelles du cadre institutionnel (Convention sur l'avenir de l'Europe et CIG 2004), à **présenter des propositions de réforme incluant, s'il y a lieu, des propositions de révision du traité**.

-
6. La contribution des partenaires sociaux pourrait être accrue s'ils pouvaient mettre sur pied **un processus propre qui soit adapté aux spécificités des relations du travail. Ce processus pourrait tirer parti de l'expérience que les partenaires sociaux ont de la méthode ouverte de coordination, de l'échange d'expériences, de la recherche comparative des meilleures méthodes, de la formulation de recommandations et d'avis communs et de la négociation.**

À titre complémentaire, un nouvel instrument pourrait être expérimenté dans le domaine des relations du travail. Il se caractériserait par:

- une procédure plus efficace d'échange d'expériences et d'identification des meilleures pratiques;
- une procédure efficace d'identification des recommandations favorisant des compromis intéressants à la fois pour les employeurs et les travailleurs. Les partenaires sociaux, tant au niveau européen qu'au niveau national, devraient être associés à l'élaboration de ces recommandations;
- une procédure efficace de notification régulière des suites concrètes données à ces recommandations tant au niveau européen qu'au niveau national.

L'élaboration par les partenaires sociaux d'une méthode ouverte de coordination en tant que nouveau moyen d'action soulève la question du support technique nécessaire pour engager un véritable processus de recherche comparative des meilleures méthodes.

7. **Le Groupe estime que l'Observatoire européen du changement contribuera à favoriser la création d'un réseau d'institutions nationales qui assurera le suivi des meilleures pratiques, organisera des séminaires et des ateliers et permettra d'acquérir une meilleure connaissance des réussites engrangées par les partenaires sociaux. Le Groupe estime qu'un effort particulier devrait être fait pour améliorer la formation et l'information des acteurs, surtout au niveau national, en ce qui concerne les actions, les méthodes et les résultats du dialogue social européen et en ce qui concerne les systèmes de relations du travail dans les différents États membres et les pays candidats à l'adhésion.** Les initiatives de l'Union européenne financées dans le cadre du Fonds social européen et visant à promouvoir l'innovation pourraient être mieux exploitées dans ce contexte.
8. **Le Groupe estime qu'une assistance technique devrait être fournie au niveau européen afin d'aider les partenaires sociaux à donner un nouveau contenu aux relations du travail et à les doter de nouveaux instruments. La question de l'interaction entre les niveaux européen et national est le maillon faible des relations du travail à l'heure actuelle.** Le Groupe encourage la Commission et les partenaires sociaux à utiliser les lignes budgétaires afférentes au dialogue social (B3-4000 et B3-4002) pour améliorer les relations réciproques et élaborer un vaste programme intégré visant à encourager les échanges de vues nationaux sur l'évolution des relations du travail.
9. Le développement du dialogue social européen soulève la question du support institutionnel et financier. Tout en reconnaissant le rôle de la Commission en matière de promotion du dialogue social, **le Groupe recommande aux partenaires**

sociaux d'examiner la possibilité de créer une fondation (bipartite) commune, conformément à leur déclaration commune de Laeken dans laquelle ils ont en particulier exprimé la volonté d'élaborer un programme de travail commun.

- 10.** La qualité de l'emploi dépend aussi de l'activité des partenaires sociaux, c'est-à-dire de la qualité des relations du travail. **Des indicateurs appropriés pourraient être définis pour mesurer les progrès réalisés dans le domaine de la promotion de la qualité des relations du travail.** Les principaux facteurs à prendre en considération pourraient être, par exemple: permettre un développement économique supportable sur le plan social, préparer le passage à une économie de la connaissance, encourager l'employabilité, favoriser la qualité de l'emploi, élaborer une politique de vieillissement actif, faciliter la formation et l'éducation tout au long de la vie, encourager la mobilité professionnelle et géographique, encourager le recours aux mécanismes extrajudiciaires de prévention et/ou de règlement des conflits sociaux, développer la participation des travailleurs.

De manière générale, tous les pays candidats sont censés avoir recours aux relations du travail et au dialogue social dans les prochaines années pour gérer plus efficacement les changements dus à l'adhésion et, dans certains pays, au processus de transition en cours. Le développement des relations du travail et du dialogue social est également nécessaire pour satisfaire aux critères d'adhésion en tant que tels.

Le processus d'adhésion à l'Union européenne peut, en soi, contribuer dans une large mesure à encourager les pays candidats à adapter leurs systèmes et leurs pratiques dans le domaine des relations du travail. En outre, le **Groupe juge essentiel que les pays candidats approfondissent leur collaboration avec les États membres actuels et leurs partenaires sociaux respectifs afin de traiter des questions concrètes et spécifiques qui présentent un intérêt commun par la voie des relations du travail.** Les ressources financières et techniques afférentes à ces actions communes spéciales de préadhésion devraient être attribuées séparément.

- 11.** Élément aussi important, la **consultation et le dialogue sociaux au niveau européen devraient être utilisés comme un moyen d'œuvrer à la réussite de l'élargissement et comme un moyen de relever les nouveaux défis qui surgiront dans les années suivant l'élargissement.** L'élargissement est un élément qui devrait être intégré de manière plus approfondie à tous les niveaux du dialogue social européen et les partenaires sociaux des pays candidats devraient être associés aux discussions.

I – INTRODUCTION

Les sociétés européennes doivent relever un certain nombre de défis: la mondialisation, l'élargissement de l'Union, l'union économique et monétaire, l'évolution technologique et le passage à une économie de la connaissance, la mutation des marchés de l'emploi et du travail, l'évolution démographique et la recherche de nouveaux équilibres entre la vie de famille, le travail et l'éducation. Ces processus modifient le rôle que doivent jouer et la nature des problèmes que doivent traiter les partenaires sociaux.

Nous nous sommes efforcés, dans le présent rapport, de distinguer de quelles façons les acteurs des relations du travail mais aussi les gouvernements, la Commission et d'autres responsables politiques peuvent relever ces défis et jouer leur rôle au regard de l'adaptation aux mutations moyennant un véritable dialogue social, une plus ample participation et de meilleurs partenariats.

Une stratégie européenne de modernisation économique et sociale a été récemment définie pour accélérer le passage à une économie fondée sur la connaissance visant l'émergence d'une économie plus compétitive accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, d'une plus grande cohésion sociale et d'une croissance durable. Cette stratégie, lancée au Conseil européen de Lisbonne et réaffirmée au Conseil européen de Stockholm, est impulsée par un Conseil européen qui se tient au printemps de chaque année. L'Agenda social adopté au Conseil européen de Nice a identifié les priorités du renouvellement du modèle social européen.

Entre-temps, l'Europe cherche aussi la façon d'améliorer sa gouvernance, d'allier la légitimité à l'efficacité et la cohérence au respect de la diversité. Le Livre blanc sur la gouvernance européenne que la Commission européenne vient d'élaborer contient des propositions visant à accroître la participation et la transparence et à améliorer les politiques, les réglementations et la communication. Le large débat sur les réformes institutionnelles qui a déjà été lancé devrait aussi tenir compte du rôle que les relations du travail peuvent jouer pour améliorer la gouvernance.

Les relations du travail peuvent concourir de manière importante à une bonne gouvernance et faire progresser cette stratégie européenne, en encourageant une modernisation fondée sur un nouveau contrat social, en explorant de nouvelles voies pour renforcer la compétitivité tout en préservant la cohésion sociale et en ouvrant de meilleures perspectives en matière d'emploi.

Le rôle des relations du travail dans l'adaptation aux mutations peut être rehaussé si l'on en rénove la teneur et les outils tout en développant la responsabilité, la réactivité et la représentation. Nous assistons à l'émergence d'une nouvelle approche fondée sur de nouvelles pratiques visant des relations du travail de meilleure qualité.

Dans ce rapport, l'expression "relations du travail" est utilisée au sens large. Elle recouvre non seulement les relations entre les travailleurs et la direction ou les organisations qui les représentent ainsi que la réglementation salariale et les conditions d'emploi, mais aussi les cadres juridiques et institutionnels pertinents ainsi que les politiques publiques. Il existe une ample gamme de pratiques et de processus afférents aux relations du travail dans les États membres: acteurs, processus, politiques et cadres

agissant à différents niveaux (local ou régional, national, européen, voire même mondial) et le dialogue social sectoriel peut avoir lieu à tous ces niveaux.

Ce rapport vise à souligner le rôle des relations du travail et de ses acteurs, processus, politiques et cadres au regard des mutations industrielles et du renouveau social en mettant particulièrement en exergue la valeur ajoutée que le niveau européen (l'Union européenne) représente.

Ce rapport adresse des propositions concrètes aux responsables politiques et aux partenaires sociaux dans le but d'accroître la contribution et la qualité des relations du travail. Notre approche se base sur quelques considérations préliminaires concernant la gouvernance et les questions stratégiques clés que doivent aborder les relations du travail.

Le rapport est structuré en six chapitres. Après le résumé et cette introduction, le chapitre deux examine les principaux défis et problèmes auxquels les relations du travail sont confrontées. Le chapitre trois offre un panorama des dernières évolutions du programme d'action européen des relations du travail, complété de quelques exemples de nouvelles pratiques. Dans le chapitre quatre, nous présentons une analyse succincte des tendances des relations du travail à différents niveaux (européen, national, sectoriel, régional ou local). Dans ce chapitre, nous traitons aussi la question de l'interaction entre les syndicats et les employeurs d'une part et les décideurs publics d'autre part en accordant une attention particulière au rôle des relations du travail dans le processus d'élargissement. Le chapitre cinq expose nos idées sur l'amélioration des relations du travail à l'échelon européen et la façon de comparer leur qualité. Enfin, le chapitre six décrit les méthodes de travail utilisées par le Groupe, énonce les nouveaux défis clés qu'il a identifiés dans le domaine des relations du travail et résume certaines des principales conclusions du rapport.

II – LES NOUVEAUX DÉFIS DES RELATIONS DU TRAVAIL

L'environnement national et international actuel est caractérisé par d'importants changements et défis qui ont une incidence sur les relations du travail dans tous les pays européens et au niveau de l'Europe.

Nous allons commencer par expliquer brièvement comment ces facteurs ont affecté ou affecteront les relations du travail. Nous verrons ensuite comment les relations du travail pourraient être modernisées et relever ces défis.

1. La mondialisation

La mondialisation ouvre la voie à de nouvelles opportunités d'affaires qui exigent une plus grande réactivité des entreprises. Par ailleurs, la libéralisation du commerce, le développement du marché interne, la déréglementation financière et la privatisation ont considérablement élargi l'éventail des activités économiques exposées à une forte concurrence. Les processus de restructuration et les licenciements coexistent avec des lacunes de compétences. La législation sociale et les systèmes de protection en Europe sont confrontés aux nouveaux défis lancés par la mondialisation qui remet en question les systèmes européens des relations du travail. Dans un marché mondialisé,

il est devenu vital pour l'Union européenne d'accroître sa compétitivité tout en préservant le modèle social européen.

La mondialisation a des effets à la fois sur la politique des entreprises et sur les marchés du travail, sur la structure de représentation des organisations syndicales et patronales nationales et sur le pouvoir de réglementation des gouvernements nationaux.

La pression combinée de l'organisation flexible du travail, des coûts, de l'externalisation et de la valeur actionnariale représente un défi pour les réglementations et les conventions collectives types telles qu'elles existent actuellement, notamment si elles s'appliquent de façon standard à des secteurs entiers ou à des économies nationales. Dans presque tous les pays, ce phénomène induit à son tour à la décentralisation qui s'accompagne de fortes tensions, qui peut limiter le pouvoir de réglementation des organisations patronales et des syndicats à l'échelon national et réduire l'espace dévolu aux gouvernements pour élaborer des politiques sociales autonomes.

Il est complexe de relever le défi de la mondialisation en matière de relations du travail; il en va de notre solidarité avec les pays en développement et de notre attachement aux normes fondamentales du travail et aux valeurs sociales, en passant par la modernisation de notre propre modèle social et la découverte d'un nouvel équilibre entre compétitivité, emploi et insertion. Au cours de ces dernières années, en raison du durcissement de la concurrence internationale au sein et hors de l'Europe, de nombreux pays ont réformé les institutions et les pratiques afférentes aux négociations collectives en suivant parfois un processus de négociation fortement centralisée. Un nouvel équilibre - une sorte de 'décentralisation coordonnée' - fondé sur une négociation à plusieurs niveaux et un contrôle plus attentif s'est installé dans de nombreux États membres, laissant plus de place à la flexibilité négociée comme alternative aux formules types et à la déréglementation.

2. L'Union économique et monétaire

Les relations du travail joueront un rôle de plus en plus important au niveau macroéconomique européen. Les systèmes nationaux des relations du travail ont considérablement contribué à la stabilité macroéconomique liée à l'introduction de la monnaie unique. Du fait que les responsabilités économiques et monétaires se situent désormais à l'échelon européen, les relations du travail devront se forger un nouveau rôle au sein de l'UEM. Il conviendrait d'empêcher que les écarts se creusent et de fonder la convergence des salaires sur les efforts de rattrapage et sur un processus sain de convergence des niveaux de productivité.

La monnaie unique peut aussi accroître les revendications en matière de flexibilité des salaires nominaux pour répondre au besoin de nouveaux mécanismes d'ajustement dès lors que les politiques monétaires nationales disparaissent. Ce phénomène pourrait résulter du risque de chocs asymétriques ou des effets variables que la politique monétaire commune peut avoir sur les diverses économies. Le cas échéant, la question se pose de savoir quel pourrait être le rôle des relations du travail et en particulier du mécanisme de fixation des salaires. La coordination des négociations salariales à l'échelon national peut promouvoir la flexibilité ou l'adaptabilité salariale, notamment dans le cadre d'une politique monétaire centralisée (à l'échelon européen).

Dans ce contexte, le dialogue macroéconomique entre les institutions européennes et les partenaires sociaux peut contribuer à une meilleure coordination des politiques macroéconomiques au niveau européen.

3. Le processus d'élargissement

Le processus d'élargissement, déjà bien entamé, a un impact sans précédent sur l'Union européenne. Le résultat, une Union européenne élargie à 27 États membres ou davantage et recensant plus de 500 millions de personnes, sera radicalement différent de l'actuelle UE15.

Le passage à une UE27 augmentera la surface de l'Union de 34 %, sa population de 28 % mais son PIB d'à peine 5 %. Par conséquent, le PIB par habitant diminuera de 18 %. Les différences de revenus entre les pays et les régions s'accroîtront considérablement. Si cette Union à 27 existait aujourd'hui, plus d'un tiers de la population vivrait dans des pays où le revenu par habitant serait inférieur de 90 % à la moyenne de l'UE27, et non pas de un sixième comme dans l'actuelle UE15. Néanmoins, l'impact dynamique du processus d'élargissement lui-même sur ces économies ne devrait pas être sous-estimé.

Pour les pays candidats, le défi est de combler l'écart entre leur niveau de développement et le niveau moyen de l'Union européenne ou pour le moins de celui des États membres actuels les moins développés. La tâche est considérable: selon certaines études, il faudrait au moins dix à trente ans pour parvenir à une convergence réelle des PIB de la plupart des pays candidats, même dans le meilleur scénario où les taux de croissance sont toujours supérieurs à ceux de l'Union européenne. La convergence économique seule n'est pas suffisante. Elle doit être accompagnée d'une convergence progressive dans le domaine social. Ce processus de rattrapage s'étalant sur plusieurs décennies sera difficile, il exigera l'établissement de priorités claires et des décisions avisées pour équilibrer les objectifs économiques et sociaux et les priorités à court et à long terme. Ce projet fort ambitieux ne peut être réalisé sans la pleine participation et l'engagement des partenaires sociaux.

Il convient de ne pas oublier que l'élargissement lui-même n'est pas homogène compte tenu, principalement, du contexte historique différent des pays candidats. Les pays candidats d'Europe centrale et de l'Est se trouvent dans une situation particulière. En effet, ils viennent de connaître ou vivent encore une phase de transformation pour passer d'une économie planifiée à une économie de marché et d'un régime totalitaire à la démocratie. Ils sont confrontés à un "double défi". En sus des difficultés auxquelles ils se heurtent encore dans le cadre du processus de transformation, ils doivent adopter et s'adapter à l'acquis communautaire. Quoique parallèles et superposés, ces processus sont bien différents. L'adhésion à l'Union européenne est donc très influencée par la transition et vice versa. Néanmoins, la préparation à l'adhésion à l'Union européenne appelle parfois des mesures divergentes, si ce n'est conflictuelles, par rapport au processus de transformation économique (et inversement aussi). En conséquence, la gestion de ce "double défi" est assez complexe et politiquement risquée. Les relations du travail peuvent être un moyen efficace de concilier ces exigences diverses et d'accompagner par conséquent la transposition et la mise en œuvre de l'acquis tout en respectant pleinement le besoin de mener à terme le processus de transition.

Le processus d'élargissement véhiculera une ample gamme de legs et de cultures des relations du travail, généralement fort différents de ceux des États membres actuels. En conséquence, les partenaires sociaux de l'Union européenne élargie posséderont une expérience des relations du travail beaucoup plus diversifiée provenant de contextes socio-économiques et politiques spécifiques. Beaucoup de nouveaux partenaires sociaux faisant leur entrée sur la scène européenne pourront trouver des difficultés à jouer pleinement leur rôle si les capacités professionnelles et d'organisation requises leur font défaut.

Par conséquent, à la différence des adhésions précédentes où les nouveaux États membres se sont intégrés de façon plus ou moins harmonieuse aux structures et aux pratiques européennes en matière de dialogue social, les prochaines vagues de l'élargissement seront vraisemblablement accompagnées d'interactions beaucoup plus fortes et complexes.

4. L'évolution technologique et l'économie de la connaissance

Les nouvelles technologies et l'émergence d'une société de la connaissance sont les moteurs clés de la mutation de l'Union européenne. La prospérité sociale et économique de l'Europe dépendra largement de sa capacité de développer et d'appliquer des ressources basées sur la connaissance pour soutenir ses performances économiques et sociales. À l'avenir, la qualité de la main-d'œuvre européenne et sa capacité d'exploiter rapidement ses ressources en connaissances seront décisives pour le développement économique. Parallèlement, le rythme d'adaptation de la main-d'œuvre sera vital pour garantir la disposition de l'Europe à contrecarrer les risques de l'exclusion numérique.

Les nouvelles technologies affectent la conduite et l'organisation des affaires, dans tous les secteurs, quelle que soit la taille des entreprises. Une nouvelle culture entrepreneuriale se concentre déjà sur la gestion des connaissances, le développement personnel, la participation et la responsabilisation des travailleurs.

De tels changements incitent de plus en plus à adopter une approche décentralisée pour traiter des questions qui étaient autrefois résolues à un niveau central ou collectif (les conditions de travail, les descriptions de postes ou même les politiques de formation). Néanmoins, ce processus avance par étapes. Il est donc critique que les structures et les processus de négociation des relations du travail s'adaptent pour encadrer comme il se doit la nouvelle société de la connaissance.

Ces changements appellent le perfectionnement des instruments et des structures des relations du travail. Dans ce contexte, un processus d'apprentissage européen, dans le sens d'un échange mutuel de pratiques entre les parties intéressées au niveau européen, sera un instrument déterminant pour divulguer la multitude de connaissances et d'expériences de la société de la connaissance à tous les niveaux (mondial, national, régional, sectoriel, entrepreneurial).

5. Les tendances démographiques

Les tendances démographiques de l'Union européenne sont cruciales tant au regard de l'évolution du marché du travail que de la durabilité du modèle social européen. Trois grandes évolutions démographiques doivent attirer l'attention tant des partenaires

sociaux que des décideurs politiques: le vieillissement, la chute du taux de natalité et l'immigration. Ce paragraphe est consacré aux questions liées au vieillissement.

L'augmentation de l'espérance de vie combinée à la chute des taux de natalité a engendré le vieillissement de la population active qui pourrait réduire le taux de croissance économique et nuire à la qualité et à la durabilité financière des régimes de retraite et de santé publique des États membres. Néanmoins, cette menace pourrait être évitée grâce à l'augmentation des taux d'activité, à l'offre d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les travailleurs âgés qui quittent actuellement la vie active avant l'âge de la retraite ou qui n'arrivent pas à trouver de nouveaux emplois en cas de licenciement. L'adoption de mesures fiscales appropriées et la conception de nouveaux régimes de retraite couvrant une durée de vie plus longue pourraient aussi contribuer à inverser cette tendance.

Par ailleurs, le vieillissement de la population active a entraîné une augmentation du nombre de travailleurs âgés qui ont une longue carrière professionnelle mais un besoin urgent de recyclage. Pour rester employables, ces travailleurs doivent actualiser leurs compétences en matière de nouvelles technologies et de méthodes d'organisation et de travail.

Le vieillissement de la population active aura également pour effet d'accentuer la nécessité de nouvelles formes d'organisation du travail s'adaptant aux besoins spécifiques des travailleurs âgés dans des domaines comme l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail et la conciliation du travail et de la vie familiale. L'intégration des travailleurs handicapés doit être une priorité majeure pour les partenaires sociaux et les responsables politiques.

Il conviendrait de développer une approche positive du vieillissement actif et de tirer profit de la longue expérience des travailleurs âgés. Des efforts supplémentaires devraient être consentis pour aider les travailleurs âgés à rester actifs. Des systèmes tels que la retraite à la carte ou la combinaison d'emplois à temps partiel et de pensions partielles pourraient aussi être une issue.

6. L'évolution du marché du travail

Le marché du travail connaît de profonds changements dans tous les États membres de l'Union européenne. Les entreprises réclament une main-d'œuvre plus flexible, mieux préparée et plus spécialisée, capable de s'adapter au changement. Par ailleurs, les travailleurs revendiquent davantage de participation, de choix et de souplesse dans l'organisation de la vie professionnelle. Dans certains segments du marché du travail, l'augmentation de la mobilité peut aller de pair avec l'accroissement des responsabilités et de l'engagement sur le lieu de travail. Mais tel n'est pas le cas dans de nombreux segments du marché du travail.

Les traditionnelles carrières à vie sont peu à peu remplacées par des contrats de travail plus courts et plus variés. Il n'est pas rare d'interrompre une carrière professionnelle pour des raisons tenant à la formation, à la réalisation personnelle ou à la famille. Le phénomène de fragmentation et de segmentation de la main-d'œuvre est accentué par la pression des coûts et l'évolution des besoins des entreprises en compétences plus spécialisées, mais il reflète aussi les besoins sociaux d'une main-

d'œuvre de plus en plus individualisée et la participation croissante des femmes. La vie professionnelle ne peut plus être simplement considérée comme un processus linéaire traditionnel dont la trajectoire serait définie par les compétences et les qualifications acquises à l'école et à l'université.

Les relations du travail peuvent jouer un rôle clé dans la définition de meilleures conditions de sécurité pour ces périodes de transition qui jalonnent le cycle de vie entre l'emploi, le chômage, la formation, la vie familiale et la retraite.

Parallèlement, les tensions s'accroissent sur le marché du travail au vu des écarts de compétences et de l'augmentation de la demande de travailleurs capables d'assumer des tâches plus créatives et responsables. S'il est vrai que ces travailleurs auront plus de responsabilités que leurs prédécesseurs sur le lieu de travail et s'impliqueront davantage dans leurs tâches, on attendra aussi d'eux d'être plus mobiles et moins attachés à un emploi ou à un lieu de travail spécifique. Il sera essentiel de soigner la formation, l'éducation et le développement personnel pour préparer les travailleurs à participer pleinement au marché du travail à l'avenir.

Par ailleurs, la segmentation et la spécialisation du marché du travail entraînent le risque de voir se développer les inégalités et s'approfondir l'exclusion sociale. Le travail temporaire et les contrats de travail atypiques ont augmenté ces derniers temps. Les partenaires sociaux et les législateurs devraient s'attacher en priorité à chercher des voies pour concilier cette flexibilité accrue et une plus grande sécurité et prévenir que les travailleurs ne se trouvent piégés dans une spirale d'emplois marginaux ou précaires. L'éducation et la formation sont essentielles pour maintenir les niveaux d'employabilité des travailleurs et éviter de tels pièges à exclusion. Le développement des marchés du travail européens devrait mieux promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre dans la société de la connaissance.

À plus grande échelle, ces développements soulignent que le compromis traditionnel de l'après-guerre (environ 1950-1975) entre la main-d'œuvre et la direction semble perdre du terrain. Un nouveau compromis, riche d'un nouveau contenu, devrait être envisagé. Dans le compromis de l'après-guerre, l'accroissement de la productivité se fondait sur l'automatisation et la rationalisation du travail. Il se base désormais sur l'informatique, la gestion des connaissances et la formation personnelle et le partage des gains de productivité passe par l'augmentation des salaires réels et la réduction du temps de travail, ce qui accroît la demande finale. Les gains de productivité sont aussi utilisés pour soutenir les investissements en formation et la gestion du temps de travail apparaît comme une variable critique tant pour les employeurs que pour les salariés.

7. Conclusion: un entrelacs de défis conduisant à des priorités clés

Ces défis clés conduisent à l'identification d'un nouvel ensemble de priorités dans le domaine des relations du travail en Europe. Le Groupe estime qu'il s'agit là du point de départ pour définir un nouveau programme d'action européen pour des relations du travail de meilleure qualité.

¹ Rapport de la Task force de haut niveau sur les compétences et la mobilité (14.12.2001)

QUESTIONS CLÉS	PRIORITÉS QUANT AU CONTENU DES RI ²	NOUVELLES PRATIQUES DANS LES RI
Mondialisation	Compétitivité et innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue social sectoriel européen • Comités d'entreprise européens • Accords d'innovation • Pactes nationaux
Union économique et monétaire	Adaptabilité salariale Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation de concession • Coordination salariale • Fonds salariaux collectifs • Assurance salaires • Retraite à la carte • Nouvelles formes de participation financière
Économie de la Connaissance	Insertion sociale Apprentissage tout au long de la vie	<ul style="list-style-type: none"> • Activation des prestations sociales (formation-emploi) • Découplage des droits sociaux
Démographie (vieillesse)	Formation des travailleurs âgés Meilleures dispositions en matière de pensions Hygiène et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions d'employabilité • Développement personnel • Congés sabbatiques et de formation • Comptes d'épargne formation • Retraite à la carte
Changements du marché du travail	Conditions de travail Organisation du travail Nouvelles formes d'emploi Gestion du temps de travail Conciliation du travail et de la vie familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Travail en équipe • Transférabilité des droits sociaux • Crédits d'heures • Développements des congés parentaux
Élargissement	Processus de rattrapage Transition de l'acquis Cohésion économique et sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Cohésion économique et sociale • Processus d'adhésion

III – RENOUELEMENT DU PROGRAMME D'ACTION EUROPÉEN DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dans le contexte de défis internes et externes sans précédent (tels que décrits dans le chapitre II), un nouveau programme d'action en matière de relations du travail devrait être élaboré à tous les niveaux. Le niveau européen doit se concentrer sur des domaines clés où ce programme peut jouer un rôle stratégique qui renforcera l'efficacité des relations du travail, favorisera le dialogue social et encouragera la conclusion d'accords à tous les niveaux.

Ce tournant qualitatif dans l'approche et le contenu des relations du travail facilitera la définition de nouveaux équilibres entre entreprises et travailleurs combinant la flexibilité dont ont besoin les entreprises et la sécurité réclamée par les travailleurs. Un processus de changement axé sur la qualité nécessitera de nouvelles garanties face à ces nouveaux risques pour renforcer la compétitivité tout en œuvrant pour la cohésion sociale.

Parallèlement, le processus d'élargissement devra s'appuyer sur un programme d'action européen stratégique et transparent qui aidera à gérer le processus d'adaptation dans les pays candidats.

Les priorités identifiées dans le chapitre précédent pour renouveler le contenu des relations du travail en Europe font déjà l'objet d'un large éventail de nouvelles pratiques à plusieurs niveaux. Le présent chapitre évoque certaines de ces nouvelles pratiques. Les moins connues sont brièvement expliquées dans des encadrés.

1. Un cadre général pour accroître la compétitivité et l'innovation tout en œuvrant pour la cohésion sociale

Les relations du travail peuvent constituer un cadre favorable au développement de la compétitivité et de la cohésion sociale dans le nouveau contexte défini par la mondialisation, les changements technologiques et l'élargissement.

Le niveau européen peut constituer un élément dynamique et rationnel pour tous les autres niveaux.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Accords d'innovation
- Pactes nationaux
- Comités d'entreprise européens
- Dialogue social sectoriel européen

Accords d'innovation

On entend par 'accord d'innovation' le fruit d'une négociation entre les partenaires sociaux à l'occasion de l'introduction, dans l'organisation du travail, d'un changement technologique ou d'une proposition innovante rehaussant la compétitivité de l'entreprise tout en améliorant les conditions de travail.

2. L'adaptabilité salariale

Compte tenu de la vitesse des mutations, des incertitudes et des secousses économiques, il est important que les salaires et les autres coûts de production, ainsi que les politiques des entreprises, puissent être ajustés rapidement et efficacement - tant à la hausse qu'à la baisse. Cet ajustement ne concerne pas seulement les pratiques de fixation des salaires qui traduisent les variations des conditions et des circonstances des marchés des biens et du travail, de la productivité et des bénéfices. La coordination et la participation des partenaires sociaux au dialogue macroéconomique global, la fiabilité des prévisions économiques et la transmission des informations par les entreprises sont d'autres éléments clés nécessaires pour soutenir une politique réactive de fixation des salaires.

L'adaptabilité salariale est un domaine central où le rôle du niveau européen des relations du travail est fondamental si l'on veut garantir l'efficacité et la portée des échanges de bonnes pratiques.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Coordination salariale dans les régions transfrontalières
- Fonds salariaux collectifs
- Négociations de concession
- Assurance salaires
- Participation financière

- ***Fonds salariaux collectifs***

Les 'fonds salariaux collectifs' sont institués par un accord entre les partenaires sociaux dans un but précis. Ils proviennent de l'enveloppe salariale de l'entreprise.

- ***Négociations de concession***

L'expression 'négociations de concession' se réfère aux négociations entre les partenaires sociaux visant à geler ou à réduire les coûts salariaux tout en garantissant un certain niveau d'emploi pour une durée limitée.

- ***Assurance salaires***

L'expression 'assurance salaires' se réfère à un système garantissant le versement des salaires aux travailleurs qui ont été licenciés ou qui ont perdu leur emploi.

3. L'apprentissage tout au long de la vie et l'acquisition des compétences

La mobilité professionnelle est plus importante dans les sociétés postindustrielles où les nouveaux métiers remplacent les anciens plus rapidement. Les salariés doivent posséder les nouvelles qualifications et compétences nécessaires s'ils veulent récolter les fruits des nouveaux modèles économiques et entrepreneuriaux. Cette démarche est également nécessaire pour atteindre un niveau suffisant de sécurité. Le niveau européen est particulièrement bien placé pour accroître les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et d'acquisition des compétences.

Dans ce nouveau contexte, tous les acteurs devraient avoir des responsabilités. Grâce à la diversité des expériences acquises par les États membres, l'apprentissage tout au long de la vie peut être stimulé en définissant plus précisément les modes de distribution de cet investissement entre les entreprises, les travailleurs et les pouvoirs

publics selon les cas. Certaines qualifications sont directement liées à la compétitivité de l'entreprise. D'autres renvoient à l'éducation de base ou au recyclage et à l'offre permanente d'opportunités sur le marché de l'emploi.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Programmes de développement personnel
- Accords d'employabilité
- Congés sabbatiques et de formation
- Comptes d'épargne pour la formation et l'éducation

• Programmes de développement personnel

Le développement personnel englobe des activités visant à développer tout le potentiel d'une personne dans le contexte de l'organisation.

• Accords d'employabilité

Les 'accords d'employabilité' se négocient entre les partenaires sociaux. Ils visent à préserver ou à développer les compétences des employés pour que ceux-ci soient toujours employables en cas de changement d'organisation par exemple.

• Comptes d'épargne pour la formation et l'éducation

Les comptes d'épargne pour la formation et l'éducation correspondent à des accords individuels ou collectifs souscrits pour réunir de l'argent à des fins de formation et d'éducation.

4. Les nouvelles formes de l'emploi et du temps de travail

De nouvelles formes d'emploi et de gestion du temps de travail surgissent au cours du cycle de vie. Ces évolutions appellent de nouveaux compromis entre flexibilité et sécurité. Néanmoins, les employeurs et les salariés sont confrontés à ces défis dans des cadres nationaux souvent mal adaptés ou inadéquats. Le niveau communautaire peut faciliter de nouveaux compromis où les nouveaux accords nationaux seront basés sur des principes de portée européenne offrant un équilibre réalisable entre flexibilité et sécurité.

La flexicurité (flexibilité et sécurité) peut être définie comme une nouvelle politique ou stratégie dont se prévalent les partenaires sociaux pour accroître la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations liées à l'emploi tout en améliorant la sécurité du travail et la protection des travailleurs, notamment des groupes défavorisés ayant ou non un emploi. Des accords de flexicurité peuvent être élaborés à tous les niveaux de négociations, au sein des entreprises, sur les marchés locaux du travail, dans le cadre de politiques sectorielles et nationales et au niveau européen. Ils impliquent toujours un élément de co-réglementation et comportent des objectifs pouvant faire l'objet d'un suivi et de synthèses critiques.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Accords sur les temps de travail (partage de poste de travail, etc.)
- Transférabilité des droits sociaux

Transférabilité des droits sociaux

Dans le cadre des relations du travail, la transférabilité se réfère à des accords entre les partenaires sociaux permettant de transférer certains droits des travailleurs d'une entreprise à une autre.

5. Le genre et le marché du travail

La participation croissante de femmes de tout âge au monde du travail est l'un des changements les plus saillants du marché du travail européen de ces 25 dernières années. Malgré de grandes avancées législatives, il existe encore d'importants problèmes: les écarts de salaires, la ségrégation professionnelle et la proportion encore élevée de femmes dans les emplois moins bien rémunérés et moins qualifiés. La participation accrue des femmes au monde du travail a également mis en exergue le problème, non encore résolu, de la conciliation entre le travail et la vie familiale et son impact sur les taux de fécondité.

Nous pensons que les relations du travail ont un rôle clé à jouer dans l'analyse de toutes ces questions auxquelles davantage de réponses pourraient être apportées grâce à la négociation collective et au dialogue social. L'échec actuel peut en partie être attribué à la faible présence des femmes au sein des organes chargés d'animer les débats et d'élaborer les politiques dans les institutions publiques et les associations syndicales et patronales.

L'évolution du monde du travail, la nouvelle organisation du travail et les nouvelles technologies ébranlent les frontières entre le travail et la vie familiale. La vie professionnelle empiète de plus en plus sur la vie personnelle et familiale. Parallèlement, les travailleurs réclament de plus en plus la possibilité de passer d'un statut à un autre - d'interrompre leur vie active pour des raisons familiales ou personnelles - tout en préservant un certain niveau de sécurité.

Le niveau communautaire peut jouer un rôle stratégique pour promouvoir ces nouveaux compromis aptes à faciliter des transitions qui sont au cœur de cette transformation de la société.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Différentes formes de congé parental et familial
- Accords sur les temps de travail
- Crédits d'heures
- Action positive et égalité des chances
- Harcèlement sexuel

Crédits d'heures

Les crédits d'heures résultent d'un accord permettant à une personne d'accumuler des heures (heures supplémentaires, vacances, par exemple) dans un compte spécial de crédit et d'utiliser ces heures plus tard.

6. La protection sociale et l'insertion sociale

Les changements économiques, technologiques et sociaux peuvent approfondir l'écart entre ceux qui s'adaptent rapidement et ceux qui sont particulièrement vulnérables au changement. L'immigration croissante contribue à l'expansion des marchés du travail européens mais elle représente aussi un risque: celui de voir s'accroître les discriminations. Le risque de polarisation peut augmenter si de nouvelles formes d'exclusion sociale viennent se greffer sur les anciennes. Les technologies de l'information engendrent le nouveau risque d'une fracture numérique. Les relations du travail peuvent jouer un rôle clé pour réduire ces risques et en particulier pour faire du risque de fracture numérique une opportunité numérique.

Les relations du travail peuvent aussi concourir de manière importante à moderniser la protection sociale et à renforcer l'insertion sociale. Elles peuvent collaborer avec les pouvoirs publics pour promouvoir des allocations sociales couplées à des mesures d'activation, soutenir le vieillissement actif et la flexibilité de la retraite, accroître le niveau de protection en introduisant des pensions professionnelles complémentaires et trouver de nouvelles formes de protection sociale pour affronter ces nouveaux risques.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Allocations sociales couplées à des mesures d'activation
- Découplage des droits sociaux
- Pensions professionnelles complémentaires
- Équivalence entre heures travaillées et droits à la protection sociale
- Retraite à la carte
- Vieillesse active

• Allocations sociales couplées à des mesures d'activation

Les allocations sociales couplées à des mesures d'activation font référence à des politiques d'activation comprenant des mesures publiques visant à améliorer les perspectives de leurs bénéficiaires de trouver un emploi rémunérateur, les qualifications de la main-d'œuvre et le fonctionnement du marché du travail.

• Découplage des droits sociaux

Le découplage des droits sociaux permet de séparer les droits sociaux des relations du travail et de les lier à la citoyenneté.

• Retraite à la carte

La retraite à la carte se réfère à des accords qui ont introduit (par voie législative ou par convention collective) des régimes de retraite tenant compte des besoins des salariés dans le contexte de stratégies pour le vieillissement actif et de l'évolution macro et micro-économique.

7. Améliorer les conditions et l'organisation du travail

Promouvoir une croissance compétitive et durable combinée à une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi: tel est le grand défi de l'Europe. Pour le relever, la question de l'organisation du travail occupe une place prépondérante dans le programme d'action des relations du travail. La multiplication des modifications de l'organisation du travail accroît l'intensité et le stress liés au travail. De nouvelles approches de l'organisation

du travail et de l'hygiène et la sécurité s'imposent à l'évidence pour préserver les entreprises et les emplois et pour accroître le bien-être et l'employabilité des salariés.

En conséquence, l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité, la convivialité des technologies, les efforts d'organisation du travail et la création de meilleures opportunités d'apprentissage et de participation devraient continuer à figurer en tête des priorités. Par ailleurs, le développement de l'économie de la connaissance devrait viser l'amélioration des conditions de vie et de travail de tous les citoyens de l'Union européenne. Les relations du travail au niveau communautaire peuvent jouer un rôle décisif pour garantir que le processus d'adaptation aux mutations en Europe améliorera les conditions de travail et développera les opportunités d'emploi. Les partenaires sociaux doivent participer davantage au soutien de formes conviviales d'organisation du travail. Il conviendrait de promouvoir les systèmes encourageant les salariés et les responsables d'entreprises à apprendre et à se réaliser, à collaborer et à participer, dans leur propre intérêt et dans celui des entreprises.

Un processus d'apprentissage au niveau communautaire est indispensable pour identifier les meilleures pratiques qui débouchent sur de meilleures conditions de travail et sur de meilleures opportunités.

Exemples de nouvelles pratiques dans le domaine des relations du travail

- Nouvelles formes d'organisation du travail (organisations d'apprentissage, travail en équipes de projets)
- Technologies conviviales

8. Le processus de rattrapage des pays candidats

Bien que la plupart des questions évoquées jusqu'à présent seront abordées tant par les actuels États membres que par les pays candidats, il est probable que leur importance relative diffère, même à long terme, compte tenu des différentes situations de départ. L'incidence de la mondialisation, par exemple, est déjà perçue dans la plupart des pays candidats et les partenaires sociaux ont commencé à se préparer pour y répondre. La flexibilité, notamment en matière de temps de travail, est aussi devenue un des points forts des négociations collectives. Par contre, les questions de l'égalité des genres ou de l'apprentissage tout au long de la vie n'ont pas encore attiré l'attention des partenaires sociaux des pays candidats.

Parallèlement, le processus d'élargissement ajoutera de nouvelles questions spécifiques au programme d'action des relations du travail, tant au sein de l'Union européenne que dans chaque pays candidat.

À l'échelon européen, le problème clé sera de savoir comment promouvoir la cohésion économique et sociale dans une Union élargie. Cette question conférera une nouvelle dimension au programme d'action des relations du travail. Dans le droit fil de leurs responsabilités respectives, les partenaires sociaux auront un rôle crucial à jouer pour réduire les écarts économiques et sociaux. Il ne fait aucun doute que l'établissement de nouvelles normes communautaires découlant d'accords et/ou de travaux législatifs européens est une possibilité envisageable. Toute façon d'accroître la collaboration et la coordination des partenaires sociaux au sein d'une Europe

élargie pourrait contribuer à réduire les disparités tout en préservant une diversité enrichissante. La collaboration est particulièrement importante au niveau sectoriel en vue des processus de restructuration industrielle qui toucheront certains secteurs et de la présence croissante d'entreprises européennes dans les pays candidats.

Dans les pays candidats, le processus de rattrapage restera longtemps au centre du programme d'action des relations du travail. Les dilemmes connexes sont conséquents et il est difficile d'y répondre: comment parvenir à une croissance économique rapide qui soit supportable à long terme sur le plan social?

Le passage à une économie de marché a été marqué, dans les pays candidats, par le recul du niveau de vie de beaucoup de groupes de personnes et par le creusement des inégalités entre les revenus. En outre, il est probable que les inégalités sociales se perpétuent: aux dires des experts, les perdants du processus d'adhésion appartiendront aux mêmes groupes sociaux que les perdants de la transition. Par le biais des relations du travail, les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle de premier ordre dans ce domaine en favorisant l'intégration économique et sociale de ces groupes qui sont confrontés à l'énorme risque de l'exclusion. Un processus de rattrapage garantissant l'insertion sociale: tel est le but ultime des pays candidats.

Pour promouvoir le processus de rattrapage dans les pays candidats, il serait fort judicieux de développer la consultation au niveau national et/ou la concertation tripartite. La négociation collective sectorielle ou décentralisée pourrait aussi y concourir de manière importante. Les négociations sur la productivité, les accords de flexibilité sur le temps de travail et/ou les formes d'emploi, les systèmes encourageant la mobilité professionnelle et géographique, les formes d'emploi transitoires, etc. pourraient également contribuer à atteindre les objectifs économiques et sociaux.

La transposition et la mise en œuvre progressive de l'acquis représentent la clef de voûte de la préparation à l'adhésion pendant la période de préadhésion. Le dialogue social et la consultation pourraient s'avérer efficaces pour transposer la législation communautaire et faire entrer en vigueur l'acquis adopté. Nous pensons que si les partenaires sociaux directement affectés sont associés au processus, la législation communautaire incorporée sera de meilleure qualité et sa mise en œuvre sur le terrain plus complète. Les partenaires sociaux de nombreux États membres sont régulièrement consultés et partant associés au travail législatif, ce qui n'a malheureusement pas été le cas jusqu'à présent dans tous les pays candidats. Certaines directives communautaires, par exemple, peuvent être transposées et mises en œuvre par le biais de conventions collectives entre les partenaires sociaux. Or cette option n'a pas encore été exploitée par les pays candidats.

Certains gouvernements de pays candidats ont déjà pris la mesure des bénéfices de la participation des partenaires sociaux au processus de préparation et au processus d'adhésion en général, et nombreux seront certainement ceux qui y associeront les partenaires sociaux à l'avenir. Les partenaires sociaux devraient saisir cette opportunité de montrer qu'ils sont capables de trouver des solutions efficaces et équitables pour partager les effets tant positifs que négatifs de l'adhésion à l'Union européenne. À cet effet, le processus d'adhésion doit être ajouté au programme d'action des relations du travail et ses divers aspects traités aux niveaux appropriés, allant du niveau national au niveau de l'entreprise.

IV – LES RELATIONS DU TRAVAIL ET LA GOUVERNANCE

Les relations du travail peuvent concourir de manière importante à une bonne gouvernance, la gouvernance étant entendue comme la façon dont une société s'organise et se donne des règles pour faire des choix et les mettre en œuvre.

Un système de gouvernance à plusieurs niveaux est en train d'émerger en Europe et les acteurs des relations du travail développent également un nouveau système à plusieurs niveaux pour orchestrer leurs propres affaires. Cette évolution affecte autant les processus internes des organisations patronales et syndicales aux niveaux local, sectoriel, national et européen que leurs relations réciproques de négociation. L'émergence de ce nouveau système soulève de nouvelles questions: quel est le rôle et la valeur ajoutée de chaque niveau? Quelle est l'interaction entre les différents niveaux? Comme accroître l'importance du niveau européen? Quelle pourrait être la contribution des politiques publiques?

Les relations du travail contribuent à la gouvernance de plusieurs façons:

- dans les relations entre les différents niveaux (européen, national, local, entrepreneurial), en tenant compte de la distinction entre relations du travail sectorielles et relations du travail interprofessionnelles;
- dans les relations entre les processus bipartites et tripartites;
- dans les relations entre les diverses procédures (consultation, concertation, négociation collective, etc.) et les divers instruments (accords, lignes directrices, etc.).

Les processus bipartites sont au cœur des relations du travail. Elles dépendent de l'initiative, de l'autonomie et de la responsabilité des partenaires sociaux. Par ailleurs, l'interaction entre les processus bipartites (la négociation collective et le dialogue social) et les processus tripartites (la consultation, la concertation, les pactes) ouvre de nouvelles voies qui méritent d'être analysées et renforcées. Cette interaction diffère toutefois selon le niveau des relations du travail (entreprise, local, sectoriel, national et européen).

Le rôle des relations du travail au niveau européen devra être clarifié et justifié en rapport avec sa contribution et son importance aux différents niveaux. Le succès de la dimension européenne dépendra de sa capacité à garantir une connexion appropriée et une bonne interaction avec les niveaux pertinents. Toutefois, le 'niveau approprié' dépend de la question à traiter et peut changer au fil du temps.

Tout en reconnaissant la grande diversité des pratiques nationales, le Groupe identifie, dans ce chapitre, certaines tendances émergentes et prédominantes dans le domaine des relations du travail.

1. La négociation collective et le dialogue social: l'importance du processus bipartite

Nous souhaitons mettre l'accent, dans ce rapport, sur l'importance durable de la négociation collective en tant que processus de réglementation fondé sur la prise de décisions conjointe par des organisations indépendantes (entreprises, organisations patronales, syndicats ou fédérations syndicales) dont les membres peuvent appartenir

à plusieurs d'entre elles. La négociation collective est une importante institution de réglementation des relations du travail dans les économies de marché démocratiques. Elle est considérée comme la 'voie royale' des processus de fixation des salaires, du temps de travail et des conditions d'emploi des travailleurs. Les parties qui négocient acceptent de partager la responsabilité de la mise en œuvre et du renouvellement de règles dont elles sont les coauteurs, sans jamais perdre de vue la nécessité d'accroître la cohésion sociale et la compétitivité des entreprises européennes.

La négociation collective a pour principale fonction, étroitement liée à la promotion de 'la primauté du droit' dans les relations du travail, de dissiper les incertitudes pesant tant sur les salariés que sur la direction. Pour les salariés, la négociation collective dessert la triple fonction de protection, d'expression et de partage des fruits de la formation, de la technologie et de la productivité. Pour la direction, les grandes fonctions de la négociation collective sont la résolution des conflits, le renforcement de la légitimité des prérogatives de la direction et la planification. Une bonne négociation collective combine des aspects distributeurs et intégrateurs et crée les conditions propices au changement et aux solutions 'gagnant-gagnant' tant pour la direction que pour les salariés. De ce fait, la négociation collective acquiert de plus en plus d'importance en tant qu'instrument de coréglementation des partenaires sociaux.

Par ailleurs, la négociation collective donne de meilleurs résultats lorsqu'elle est intégrée au dialogue social. Le dialogue social peut être défini comme un processus où les acteurs s'informent mutuellement de leurs intentions et moyens, analysent les informations qui leur sont fournies, précisent et expliquent leurs hypothèses et leurs attentes. Ce processus diffère de la négociation mais il contribue à en améliorer l'efficacité en permettant de séparer l'assimilation des faits, des problèmes et des possibles solutions de la négociation de lignes de conduite réalisables et de la distribution des coûts et des profits.

2. Le niveau de l'entreprise

Bien que le niveau sectoriel soit le plus courant dans beaucoup d'États membres, de nombreuses voix s'élèvent aujourd'hui qui préconisent la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise. Ce mouvement, influencé par les tendances à long terme de la concurrence internationale, par le changement technologique et organisationnel, par l'individualisation et la diversité des marchés du travail, pourrait s'étendre dans les années à venir. Nous tenons néanmoins à souligner que cette tendance commune ne veut pas dire que tous les pays ou tous les secteurs emprunteront la même voie ou avanceront à la même vitesse. Cela ne signifie pas non plus que les modèles de négociation collective convergeront. Cette tendance est plus visible dans les secteurs dominés par de grandes entreprises, à la différence des secteurs principalement composés de petites et moyennes entreprises qui continuent à privilégier la négociation avec plusieurs employeurs. Un changement de cap s'est produit, visant une plus grande flexibilité et une diversité d'options au niveau de l'entreprise, tant pour les employeurs que pour les salariés. La réorganisation de la vie au travail est un facteur important: les tâches standardisées et les organisations hiérarchiques 'tayloristes' semblent avoir de plus en plus cédé le pas à des structures polyvalentes plus plates débouchant sur une plus grande décentralisation de la prise de décisions dans les entreprises. En général, la négociation décentralisée permet à chaque entreprise de trouver les mesures les mieux adaptées à ses conditions spécifiques, qu'il

s'agisse des grilles salariales, des systèmes de salaires, des aménagements du temps de travail, des plans de formation ou de toute autre mesure susceptible d'accroître la productivité. Il est probable que ce phénomène soit d'autant plus important que l'entreprise est hétérogène. La tendance à la décentralisation de la négociation peut aussi être en rapport avec la délégation des responsabilités opérationnelles et financières à des services quasi autonomes des grandes entreprises. Cette transmission est d'autant plus facile si de nombreux éléments des coûts - y inclus les indices des salaires - sont directement contrôlés par la direction. En cas de fusion d'entreprises appartenant à des secteurs différents, il est plus complexe de gérer le personnel de l'entreprise qui en résulte dans le cadre d'un même accord collectif sectoriel.

Le fait que la décentralisation puisse être promue par les employeurs ne signifie pas forcément qu'elle soit contraire aux intérêts des salariés. Une négociation collective décentralisée peut faciliter l'adaptabilité aux conditions de l'offre et de la demande de travail locales, ce dont toutes les parties se féliciteraient. Les objectifs des employeurs peuvent parfois coïncider avec des accords négociés et des règles de partage favorisant aussi les travailleurs, par exemple lorsque la participation syndicale conduit réellement à une augmentation de la productivité. La négociation à l'échelon de l'entreprise ou du lieu de travail et le choix individuel dans les conventions collectives peuvent aussi offrir à chaque travailleur une plus grande palette d'options concernant le temps de travail, les vacances, les congés et mieux refléter les différences de préférences entre loisirs et revenus au sein d'une main-d'œuvre plus hétérogène.

Néanmoins, force est de convenir que certains effets de l'actuel processus de décentralisation restent incertains et controversés. Nous tenons aussi à souligner que ce processus accentue l'importance de la qualité des structures de représentation, de consultation et d'information au niveau du lieu de travail et de l'entreprise. Il pose aussi le problème de l'investissement dans des biens collectifs tels que la formation professionnelle, la recherche industrielle et la paix sociale dont le financement peut être menacé par une concurrence excessive dans un environnement décentralisé.

Dans ce contexte, le processus de décentralisation ne peut pas être correctement orchestré sans coordination. Les relations du travail sont paradoxales en cela qu'un certain degré de coordination s'impose pour garantir l'efficacité de la décentralisation. De ce fait, un certain seuil de sécurité collective et de compromis stratégiques à l'échelon sectoriel, national ou européen est indispensable pour que les négociations au niveau de l'entreprise soient couronnées de succès à l'avenir.

Les comités d'entreprise européens peuvent jouer un rôle important dans ce contexte. Bien que leurs droits formels se limitent généralement à l'information et à la consultation, ils constituent des réseaux transfrontaliers de représentants des salariés permettant aux représentants locaux de se rencontrer régulièrement. Cette structure peut jeter la base du dialogue et de la coordination des négociations. Il se peut que les conventions collectives couvrant les unités de production d'une entreprise multinationale établies dans différents pays ou que d'autres modèles plus classiques de coordination des négociations cèdent le pas à l'établissement, au sein de ces entreprises, de normes communes de fixation des salaires, certaines unités de production, ou certains pays, pouvant donner le ton.

Enfin, la responsabilité sociale des entreprises est en train d'évoluer. Certaines entreprises intègrent délibérément des problèmes sociaux et environnementaux dans leurs activités et dans leurs relations avec les actionnaires. Être socialement responsable ne signifie pas seulement remplir ses obligations légales mais aller au-delà et investir davantage dans le domaine des ressources humaines, de l'environnement et des relations avec les parties intéressées.

La responsabilité sociale des entreprises peut contribuer à enrichir le dialogue social en s'attachant à de nouvelles préoccupations (environnement, santé, droits fondamentaux). On voit aussi apparaître de nouveaux instruments (codes de conduite, investissement socialement responsable, etc.) dans ce domaine.

3. Le niveau sectoriel

La négociation sectorielle a été la méthode dominante de fixation des salaires dans la plupart des pays d'Europe occidentale depuis les années 40. Elle prévaut encore actuellement dans de nombreux États membres bien qu'il soit rare que toutes les négociations se situent à un seul niveau. Au contraire, la présence de plusieurs niveaux caractérise la plupart des systèmes de négociation.

La négociation centralisée subit de fortes pressions: plusieurs facteurs comme l'innovation technologique, la mondialisation de l'économie, la perméabilité financière et la diversité croissante des marchés du travail poussent plus que jamais employeurs et syndicats à conclure des accords salariaux cohérents avec les conditions des marchés du travail locaux. Après quelques difficultés, le dialogue social sectoriel a été relancé. Il s'agit maintenant de moderniser les institutions et les pratiques des négociations collectives et de concevoir un rôle approprié à chaque niveau tout en évitant les doublons, la rigidité institutionnelle et des procédures excessivement formalisées.

L'avantage traditionnel des négociations salariales sectorielles était qu'elles garantissaient aux employeurs une certaine équité des règles du jeu en empêchant les concurrents nationaux de se valoir de salaires inférieurs pour baisser leurs prix. En l'absence d'une législation nationale, elles peuvent asseoir une stratégie 'de haute qualité' menant les employeurs à investir conjointement dans la formation et la recherche et instaurer un 'bon' climat social. La décentralisation complète peut conduire à un déficit de financement de ces biens collectifs qui sont essentiels pour la croissance à long terme. Le défi des employeurs semble être de combiner ces deux aspects: une certaine coordination aux plus hauts niveaux pour garantir un investissement à long terme dans la qualité, et une flexibilité suffisante sur le terrain.

4. L'interaction entre la politique et les partenaires sociaux: une nouvelle approche du tripartisme

La concertation sociale engage les acteurs dans un processus de 'délégation' capable de modeler et de remodeler tant leur identité que leurs préférences. Les participants doivent expliquer, justifier et assumer les responsabilités de leurs décisions et de leurs stratégies non seulement vis-à-vis de leurs interlocuteurs mais aussi de leurs propres affiliés et du public en général. Ils doivent délibérer d'une gamme plus étendue de questions politiques et tenir compte d'autres possibles options politiques. La caractéristique la plus intéressante de la concertation est sans doute sa capacité

d'inviter des groupes d'intérêt comme les syndicats ou les organisations patronales à redéfinir le contenu de leurs stratégies individuelles pour tenir davantage compte de l'opinion publique. Ils doivent être préparés à assumer une responsabilité allant bien au-delà des intérêts partiels généralement défendus dans les négociations collectives. Le pacte social irlandais, par exemple, souligne que 'la participation et l'insertion' sont devenues des buts à part entière; l'accord néerlandais de 1993 situe clairement les politiques des organisations patronales et syndicales dans le contexte d'une 'politique d'activation du marché du travail'.

Cette nouvelle approche du tripartisme est en train de se développer au niveau local, national et européen.

5. Le niveau local

La dimension locale du développement, de la compétitivité et de la création d'emplois est en train d'acquiescer de plus en plus d'importance. Les nouvelles règles de la gouvernance appellent une participation accrue des acteurs locaux, y compris des partenaires sociaux à l'échelon local. Nous pensons que les acteurs locaux souhaitent et peuvent jouer un rôle plus important.

Les processus de restructuration, les réseaux d'innovation, la protection de l'environnement et l'évolution des conditions de travail et de vie, comme la gestion du temps ou la conciliation du travail et de la vie familiale, appellent un partenariat décisif avec les autorités locales. Dans ce type de situations, les relations du travail doivent s'appuyer sur la capacité des autorités locales à offrir des services de transport et de soins ou d'autres installations permettant de mettre réellement en œuvre des solutions intégrées.

Par ailleurs, de nouveaux processus comme la Stratégie européenne de l'emploi ou ceux qui fondent la stratégie de Lisbonne montrent que de nouveaux partenariats entre les acteurs des relations du travail et les autorités locales sont essentiels pour obtenir des résultats à l'échelon local. Ces partenariats peuvent notamment conduire à des pactes locaux sur l'emploi.

6. Le niveau national

Dans plusieurs pays, la tendance à la décentralisation des négociations collectives a été neutralisée par des tentatives de coordination nationale plus informelle passant par le développement de normes et de lignes directrices consensuelles. Durant les années précédant l'introduction de la monnaie unique en particulier, ces tentatives ont souvent pris la forme de pactes sociaux nationaux. Ces accords ont parfois été conclus avec la participation du gouvernement; s'il s'agit d'accords bipartites, ils ont été souscrits sous la pression ou avec l'assistance des gouvernements.

Dans certains pays, comme l'Irlande, les pactes sociaux nationaux ont réussi à forger des partenariats solides et larges réunissant les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile. Ces pactes ont démontré leur capacité d'encourager la collaboration entre les divers acteurs et d'étendre les attributions des relations du travail. Ils ont aussi réussi à fixer des lignes d'action générales et des objectifs communs qui facilitent les négociations collectives à différents niveaux.

Les pactes nationaux, lorsqu'ils existent, sont généralement dotés d'un profil politique fort et d'une importance qui leur a permis de mobiliser directement et activement de nombreux acteurs à différents niveaux (régional, local, entreprise).

La façon d'évaluer les incertitudes du futur sur la base de l'expérience acquise sera l'un des éléments qui motiveront la conclusion de pactes sociaux et la promotion de négociations coordonnées en général. S'il s'avère que les développements cycliques divergent entre les pays de la zone euro et que la politique fiscale ne suffit pas à corriger ce type d'instabilité, il se peut qu'un processus responsable et actif de fixation des salaires - prévoyant et répondant de façon plus agile et mieux synchronisée à des chocs négatifs - soit considéré comme un instrument nécessaire pour stabiliser nos économies et atteindre des cotes d'emploi supérieures.

La plupart de ces pactes sociaux nationaux vont au-delà des thèmes traditionnellement traités dans les négociations collectives et abordent des questions de politique fiscale, de sécurité sociale ou d'éducation. Des "pactes de deuxième génération" semblent avoir fait leur apparition et traiter non seulement de l'union économique et monétaire mais aussi de la mondialisation des marchés, de la société de l'information, du vieillissement démographique, de la flexibilité du temps de travail et des interruptions de carrière.

7. Le niveau européen

Les relations du travail ont rapidement évolué ces dernières années en Europe. Entre les réunions de "Val Duchesse" (du milieu des années 80) et les dernières négociations entrant dans le cadre de l'article 138 du traité d'Amsterdam, les partenaires sociaux européens ont montré leur volonté et leur capacité de devenir des acteurs et des décideurs clés à l'échelon européen. Le dialogue social interprofessionnel et sectoriel a déjà eu des suites très intéressantes sous la forme d'accords-cadres, d'avis communs, d'accords volontaires et d'échanges de bonnes pratiques. De ce fait, le rôle du niveau européen des relations du travail s'est considérablement développé donnant lieu à d'importantes attentes politiques.

Dans ce contexte, le niveau européen semble désormais être particulièrement bien placé pour offrir une importante valeur ajoutée en traitant les questions stratégiques clés évoquées dans le chapitre II et en facilitant des accords nationaux adaptés à chaque État membre.

Il convient de s'assurer que le rôle stratégique du niveau communautaire est bien compris et exploité à l'échelon national et que les discussions et débats nationaux tiennent compte de la dimension communautaire. La dimension stratégique communautaire devrait notamment apparaître dans les pactes sociaux nationaux, lorsqu'ils existent, pour garantir un niveau suffisant de cohérence entre les différentes approches nationales.

En outre, le passage à une économie de la connaissance se basera sur un processus d'apprentissage mutuel visant à introduire de nouvelles formes d'organisation et de gestion des entreprises, des associations, des marchés et en définitive de la société dans son ensemble.

Le niveau européen devrait être l'élément facilitant l'échange fructueux des meilleures pratiques issues des expériences nationales, locales et entrepreneuriales. À ce titre, il encouragera la recherche comparative des meilleures méthodes et l'apprentissage mutuel et pourra aussi rehausser l'importance des négociations entre les partenaires sociaux au niveau européen.

Il conviendrait de renforcer l'interaction entre les niveaux européen et national des relations du travail. Des propositions plus concrètes sont formulées au chapitre V.

8. Les acteurs

Les acteurs traditionnels des relations du travail, à savoir les syndicats et les organisations patronales, en restent les acteurs clés aux côtés des autorités publiques. La spécificité des partenaires sociaux est fondée sur leur légitimité à négocier et à mettre en œuvre des accords. Telle est la base des processus bipartites, base tout aussi centrale dans les processus tripartites. L'autonomie des partenaires sociaux est au cœur des relations du travail et du dialogue social. La participation de la direction et des salariés aux concertations sociales (tripartites) et la consultation sont aussi très importants, comme vient de le confirmer la déclaration de Laeken.

Néanmoins, certaines questions comme la conciliation entre le travail et la vie familiale ou l'insertion sociale exigent que se développent les interactions entre les partenaires sociaux traditionnels et les acteurs de la nouvelle société civile qui intègrent un dialogue civil innovateur. Il importera également que les relations du travail abordent de nouvelles questions comme l'immigration, la non-discrimination et le vieillissement. À cet égard, on attend des partenaires sociaux qu'ils collaborent plus étroitement avec les organisations de la société civile en ouvrant leur approche et en adaptant leurs méthodes pour aboutir, dans le cadre du dialogue civil, à de nouvelles formes de concertation ouvertes à ces nouveaux acteurs. Cette évolution devrait être complétée par un renforcement du rôle des partenaires sociaux dans les réseaux de discussion et de débat des questions sociales.

Par ailleurs, compte tenu de la tendance à la décentralisation et de l'émergence d'une nouvelle culture entrepreneuriale fondée sur la responsabilité sociale, le rôle d'acteurs des relations du travail qu'assument les entreprises devient de plus en plus important. Tout en reconnaissant l'importance des instruments collectifs, cette évolution devrait être considérée comme une opportunité d'enrichir et d'élever l'enjeu du dialogue social.

Ces mutations obligeront tous les acteurs des relations du travail à adopter une approche tournée vers l'avenir. Parallèlement, leurs obligations et leurs responsabilités seront considérées comme d'importants facteurs des relations du travail. En outre, l'accent sera mis sur leur capacité de contribuer efficacement à l'élaboration de politiques cohérentes. Dans ce contexte, l'importance de sujets tels que les ressources, l'acquisition des capacités et le changement organisationnel ira en s'accroissant.

9. L'adaptation des structures dans les pays candidats

L'adhésion à l'Union européenne modifiera le contexte des relations du travail et de la gouvernance dans les pays candidats, notamment sous l'angle d'une nouvelle

interdépendance des questions nationales et européennes. Les pays candidats doivent donc réviser leurs systèmes de relations du travail et évaluer le rôle et l'efficacité actuels des instruments au service des relations du travail. Deux questions clés devront être abordées: comment redéfinir la place des relations du travail nationales dans le cadre de la gouvernance et comment adapter les systèmes des relations du travail de ces pays pour les rendre plus réactifs et efficaces dans ce nouvel environnement?

Les réponses à ces questions différeront certainement selon les pays candidats en fonction de leurs traditions en matière de relations du travail, de la philosophie fondant les options politiques de réglementation ainsi que des aspirations et des forces de tous les acteurs impliqués. Néanmoins, nous pouvons raisonnablement supposer que tous les pays conféreront aux relations du travail un rôle plus important que dans le passé. Ce faisant, de nombreuses considérations évoquées dans les chapitres précédents deviendront tout aussi importantes pour les pays candidats même si, redisons-le, ils doivent assumer certaines questions complémentaires.

Pour ce qui est de la négociation collective, les pays candidats devront principalement se soucier de (ré)introduire cette méthode de réglementation et de l'appliquer aussi largement que possible. Le taux actuel de couverture (estimé, en moyenne, à 25-30% dans les pays candidats d'Europe centrale et de l'Est), loin d'être rassurant en termes économiques et sociaux, indique que le potentiel de réglementation des partenaires sociaux est sous-exploité et que le pouvoir législatif de l'État prévaut toujours. Les gouvernements de certains pays candidats n'ont pas encore pleinement reconnu la valeur ajoutée des relations du travail pour affronter les problèmes du marché du travail et ne font donc pas suffisamment de place à la négociation collective.

Outre la révision du cadre législatif, des efforts particuliers devront être consentis pour corriger les défauts actuels de la négociation collective. Dans la plupart des pays candidats, la négociation collective est pratiquement absente des principaux niveaux intermédiaires (sectoriels et régionaux), laissant ainsi de côté des pans entiers de l'économie et des catégories complètes de travailleurs. La teneur des accords est assez limitée et les initiatives innovatrices rares. Il convient d'instaurer un système équilibré de négociation collective aux niveaux national, sectoriel, régional, local et du lieu de travail. Pour parvenir à implanter des systèmes de négociation à plusieurs niveaux, certains pays candidats opteront pour une plus grande décentralisation tandis que d'autres choisiront vraisemblablement la voie contraire.

Les organisations des partenaires sociaux doivent être renforcées dans tous les pays candidats et ce durant la période de préadhésion. Certains pays doivent en plus s'attaquer immédiatement à une tâche beaucoup plus fondamentale: faire en sorte que les partenaires sociaux soient dûment organisés. Nous soulignons qu'il est vital, pour garantir le progrès économique et social, que les partenaires sociaux soient puissants, autonomes, démocratiques et bien structurés. En conséquence, nous soutenons pleinement la déclaration commune présentée par les partenaires sociaux au Sommet européen de Laeken soulignant le besoin pressant d'encourager le développement des organisations syndicales et patronales dans les pays candidats. Il conviendrait d'aider les partenaires sociaux à développer toutes leurs capacités pour relever le double défi auquel ils sont confrontés: jouer efficacement leur rôle à l'échelon national d'une part et se préparer à leurs nouvelles obligations dans une Europe élargie d'autre part. Un développement considérable des partenaires sociaux

s'impose pour garantir le bon fonctionnement des relations du travail tant à l'échelon européen qu'à l'échelon national.

Les pays candidats disposent de solides bases pour encourager la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques. Les mécanismes de consultation nationale et de concertation ont bien évolué au cours des dix dernières années et ont démontré qu'ils pouvaient relever les défis du processus de transformation tout en garantissant un certain degré de paix sociale. La collaboration tripartite a plusieurs fois permis de conclure d'authentiques accords nationaux tripartites couvrant un large éventail de questions. Néanmoins, elle s'est souvent limitée à un échange d'informations ou à un exercice plutôt formel dissimulant la mainmise de l'État. Même dans ces derniers cas, une certaine sorte de partenariat, de respect mutuel et de compréhension s'est développée qui pourrait constituer le point de départ d'institutions tripartites véritablement opérationnelles.

Jusqu'à présent, les pactes nationaux souscrits dans les pays candidats ne se concentrent pas sur le processus d'adhésion pour des raisons qui mériteraient plus ample analyse mais qui tiennent principalement, sans aucun doute, à la faiblesse des partenariats sociaux et à la tendance des gouvernements à monopoliser les activités afférentes à l'adhésion. Dans de meilleures conditions, les pactes sociaux pourraient contribuer à faciliter le processus de rattrapage au cours duquel les pays candidats doivent trouver de nouveaux équilibres fondés sur un large consensus entre les politiques fiscales, économiques, sociales et de l'emploi.

V – ACCROÎTRE LE RÔLE DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'UNION EUROPÉENNE

Les faits nouveaux qui surviennent en Europe peuvent rehausser le rôle des relations du travail (tant sectorielles qu'interprofessionnelles) au niveau local, régional ou national.

De nombreuses questions peuvent être abordées à l'échelon national ou local, mais la dimension européenne des relations du travail a été mise en évidence par la nécessité dans laquelle se trouvent tant les partenaires sociaux que les gouvernements de faire face à des problèmes de dimension européenne. Ce besoin s'est fait sentir dans le cadre de la création du marché unique européen et de la monnaie unique ainsi que dans le cadre de l'exercice de déréglementation des marchés du travail qui en a résulté. Cette nécessité continuera d'augmenter sous l'effet de la mondialisation, de l'élargissement et de la nouvelle stratégie adoptée à Lisbonne en vue de créer une économie de la connaissance qui soit plus compétitive et qui favorise l'insertion sociale. Cette façon de devancer la mondialisation ne peut aboutir sans une forte implication des partenaires sociaux à tous les niveaux.

Des questions telles que la mobilité, la conciliation du travail et de la vie familiale, le vieillissement actif, l'adaptabilité et l'apprentissage tout au long de la vie pour assurer l'employabilité ont une forte dimension européenne (voir le chapitre III). Il faut toutefois trouver des réponses adaptées tant du point de vue national que local. Les relations du travail peuvent aussi accroître la qualité des décisions politiques européennes au cours des phases de formulation, de mise en œuvre et d'évaluation.

Trois questions délicates doivent être réglées si l'on veut accroître le rôle du niveau européen des relations du travail:

- Premièrement, il est nécessaire de renforcer son interaction avec les niveaux national et local. D'une part, les problèmes nationaux et locaux devraient être pris davantage en considération dans les discussions européennes et, d'autre part, le niveau européen pourrait contribuer à identifier les questions stratégiques à aborder aux niveaux national et local;
- Deuxièmement, l'interaction entre les processus bipartites et tripartites au niveau européen devrait également être encouragée par le renforcement des deux processus. Plus les processus bipartites seront renforcés, plus ils deviendront pertinents pour les processus tripartites et vice-versa.
- Troisièmement, l'interaction entre les niveaux sectoriel et interprofessionnel devrait être reconnue.

Les relations du travail européennes se sont dotées d'une grande panoplie d'instruments et de structures. Il convient de trouver le juste équilibre entre tous ces instruments pour accroître l'implication politique et la participation des partenaires sociaux à tous les niveaux et leur permettre de se rendre maîtres du processus.

En outre, on pourrait se reposer la question de la justesse des instruments car le dialogue social n'a pas encore développé tout son potentiel, notamment dans les pays candidats où les partenaires sociaux participent toujours modestement au propre processus d'élargissement.

Il reste malgré tout nécessaire d'encourager les partenaires sociaux et de mieux les motiver à participer au dialogue social européen. Il convient de mettre de meilleurs instruments à la disposition des organisations européennes pour qu'elles puissent convaincre leurs membres de la valeur ajoutée du dialogue social européen.

Les partenaires sociaux souhaitent participer davantage aux décisions à propos desquelles ils estiment avoir un rôle important à jouer, tant en phase d'élaboration que de mise en œuvre. Ils veulent s'assurer de leur contribution, à l'échelon européen en particulier, aux décisions fondamentales et aux débats qui les touchent.

L'accroissement du rôle politique des partenaires sociaux renforcerait la légitimité et la visibilité du dialogue social tant à l'échelon européen que national. En particulier, la possibilité de communiquer de façon ouverte, directe et régulière avec des représentants du Conseil rehausserait l'importance du dialogue social européen et contribuerait certainement à encourager les partenaires sociaux nationaux à participer activement au dialogue social européen.

Ce rôle politique accru serait facilité si une meilleure coordination s'instaurait entre les Présidences au niveau de l'agenda de consultation des partenaires sociaux. De leur côté, les États membres devraient davantage soigner la teneur et la préparation des consultations et des rencontres avec les partenaires sociaux.

En outre, les structures européennes de dialogue social comme le Comité européen de dialogue social devraient mieux prendre en compte la dimension nationale et

consentir tous les efforts nécessaires pour accroître leur importance politique à l'échelon national.

Dans ce contexte, nous soumettons ci-après à la considération du lecteur des propositions de processus et d'instruments susceptibles d'accroître les interactions entre les différents niveaux des relations du travail.

1. Renforcer les processus des relations du travail au niveau européen

Processus tripartites:

De longue date, l'Europe associe étroitement les partenaires sociaux aux processus de prise de décision.

Ces dernières années, le nombre de domaines où des partenariats peuvent se développer s'est considérablement accru car:

- La Stratégie européenne de l'emploi offre une nouvelle voie importante à l'action concertée du fait qu'elle appelle la participation active des partenaires sociaux à la modernisation du marché du travail.
- L'UEM a enrichi le dialogue macroéconomique avec les représentants de la BCE, de la Commission, de l'Ecofin et les ministres du Travail.
- Les nouveaux domaines de coopération européenne en matière d'exclusion sociale et de pensions réclament l'intensification des consultations sur la politique sociale.

Les partenaires sociaux européens ont suggéré, dans leur déclaration commune de Laeken, de rationaliser et de simplifier le processus de consultation et de concertation en le centralisant au sein d'un nouveau comité institué au niveau politique le plus élevé et se réunissant préalablement au Conseil européen de printemps.

Le Groupe juge cette centralisation essentielle, car elle donne aux partenaires sociaux la possibilité d'examiner les politiques interdépendantes menées dans le cadre de la stratégie définie à Lisbonne. Il estime que le suivi et l'incidence de cette concertation devraient être pris clairement en considération dans le cadre des actions menées par les différentes parties concernées.

À l'échelon européen, dans les processus bipartites:

La vitalité et les perspectives du dialogue social bipartite sont fortement stimulées par l'approfondissement de l'intégration européenne.

Le dialogue social européen doit répondre à un nombre croissant de questions liées à la dimension transnationale de nombreuses politiques et pratiques. La mobilité des travailleurs et des citoyens, des biens et des services et du capital soulève de nouveaux problèmes qu'il faut traiter comme la transférabilité des droits, l'équivalence des compétences et des qualifications, l'égalité de traitement et la transparence.

Cette évolution est particulièrement prononcée à l'échelon sectoriel qui est au cœur des relations du travail dans la plupart des États membres mais qui n'en est qu'à ses

balbutiements au niveau européen. Le dialogue social sectoriel européen s'avère être très complémentaire du dialogue social interprofessionnel européen parce qu'il traite de nombreuses questions spécifiquement sectorielles.

Reconnaissant la variété des questions à traiter et des instruments au niveau sectoriel, le Groupe estime qu'il conviendrait de stimuler un processus d'apprentissage mutuel entre les comités de dialogue social sectoriels, en particulier dans le contexte de l'élargissement.

Le niveau de l'entreprise tend à devenir un échelon important de dialogue et de négociation permettant une plus ample participation et une meilleure adaptation aux problèmes concrets de chaque entreprise.

Les comités d'entreprises de dimension communautaire peuvent aussi considérablement contribuer à enrichir le dialogue social en le rendant plus concret, en accélérant l'échange des meilleures pratiques et la convergence des normes fondamentales de ces entreprises. Le Groupe soutient les initiatives de mise en réseaux - qui exploitent les technologies de l'information - visant à diffuser une culture qui encourage la participation des salariés en Europe.

À l'échelon territorial, notamment dans les régions transfrontalières, on pourrait assister à l'émergence d'un nouveau dialogue social axé sur des questions concernant les bassins d'emploi et la mobilité.

2. Renforcer les instruments des relations du travail au niveau européen

De nombreux instruments des relations du travail ont été développés pour soutenir les processus bipartites ou tripartites au niveau national ou européen. Les processus bipartites comprennent le dialogue social bilatéral et la négociation tandis que les processus tripartites englobent la consultation et la concertation avec les institutions européennes.

Comme expliqué précédemment, les processus tripartites peuvent fournir des informations stratégiques intéressantes pour tous les acteurs et conduire à des partenariats pour l'action qui soient efficaces. Ils permettent également d'améliorer les politiques publiques et de faciliter les accords entre les partenaires sociaux.

Mais il est aussi très important de renforcer les processus bilatéraux en encourageant l'initiative et la responsabilité des partenaires sociaux. De nouvelles approches réglementaires soulignent les mérites de la coréglementation sans amoindrir le rôle et les responsabilités des autorités publiques.

Les nouvelles approches en matière de réglementation soulignent également le fait que celle-ci peut se fonder non seulement sur une approche normative aboutissant à des règles contraignantes (dispositions juridiques ou accords sociaux) mais aussi sur un processus d'apprentissage basé sur des lignes directrices et des références visant à améliorer les comportements actuels. Il est crucial de trouver le bon équilibre entre ces deux approches.

Cette nouvelle approche se reflète dans certaines politiques publiques où l'on trouve, mélangées, des dispositions légales et des lignes directrices qualitatives assorties

d'indicateurs de suivi. À l'échelon européen, la méthode ouverte de coordination telle que définie au Sommet européen de Lisbonne s'applique actuellement à divers domaines politiques tels que la société de l'information, la recherche, l'éducation, l'emploi, l'insertion sociale et les pensions. Cette méthode se base sur l'existence de lignes directrices européennes qui sont adaptées de façon plus précise et concrète pour définir des stratégies ou des plans d'action nationaux en tenant compte de la diversité nationale.

Cela signifie que dans le cadre des processus bipartites, les partenaires sociaux pourraient aussi prendre l'initiative de définir, dans leur sphère d'influence et d'action, des lignes directrices ou des recommandations. Cette nouvelle combinaison d'accords-cadres et de recommandations peut enrichir les processus bipartites à tous les niveaux et accroître le rôle des partenaires sociaux dans les processus tripartites.

Les relations du travail au niveau européen s'appuient déjà sur un ensemble d'instruments diversifié. La clé du succès de cette nouvelle approche réglementaire réside dans le choix de l'instrument qui est approprié au contenu et utilisable à chaque niveau. Le Groupe se félicite de l'intention qu'ont les partenaires sociaux d'entamer une discussion sur l'élaboration d'un programme de travail pluriannuel, conformément à leur déclaration commune de Laeken.

Les relations du travail sont confrontées à un système de gouvernance à plusieurs niveaux entre lesquels l'interaction est essentielle. En conséquence, il n'est pas suffisant de choisir l'instrument approprié au contenu; il faut aussi qu'il réponde aux besoins d'interaction entre les différents niveaux. Le potentiel des instruments actuels ou à venir doit être évalué dans ce contexte.

a. Négociation des accords

Compte tenu du développement de nouveaux systèmes économiques et sociaux complexes et intégrés, le Groupe souligne le rôle essentiel des accords négociés qui sont une bonne façon de moderniser les accords concernant les relations du travail.

Les négociations entre les partenaires sociaux constituent un puissant mode d'action à l'échelon européen. Les partenaires sociaux européens sont en mesure d'identifier des domaines clés où des compromis intéressants peuvent être offerts à leurs membres. Ces compromis peuvent prendre la forme de relations contractuelles négociées en vertu des articles 138 et 139 du Traité.

De telles négociations ont souvent abouti à une législation européenne. Néanmoins, elles n'ont pas toujours été couronnées de succès (souvenons-nous de la question des agences de travail temporaire) et elles ont toujours résulté d'initiatives de la Commission.

Le Groupe estime que les partenaires sociaux devraient étudier de nouvelles possibilités de négocier des compromis intéressants pour les deux parties. Ils devraient, en l'occurrence, exploiter davantage les possibilités prévues par le traité et examiner en détail la possibilité de conclure des accords-cadres volontaires qui seraient mis en œuvre conformément aux procédures nationales.

Le Groupe invite les partenaires sociaux à analyser en détail les limites que présentent les cadres juridiques et institutionnels actuels pour l'évolution du dialogue social bipartite. Les partenaires sociaux sont invités, dans le contexte des discussions actuelles sur l'avenir de l'Europe et, en particulier, des réformes éventuelles du cadre institutionnel (Convention sur l'avenir de l'Europe et CIG de 2004), à présenter des propositions de réforme incluant, s'il y a lieu, des propositions de révision du traité.

Le Groupe attire l'attention sur les difficultés de mise en œuvre d'accords de portée européenne et sur le besoin de traiter le problème de la qualité de la mise en œuvre des directives et des accords négociés.

b. Recommandations et avis communs

De longue date, les partenaires sociaux émettent des recommandations et des avis communs. Depuis le lancement du processus de Val Duchesse, les partenaires sociaux ont adopté des recommandations et des avis communs dans plusieurs domaines. Ces avis et recommandations, très souvent d'excellente qualité, ont notablement contribué à l'évolution de la politique sociale européenne.

Cependant, l'impact national de ces recommandations et avis communs semble avoir été décourageant. Ils sont très rarement pris en compte à l'échelon national alors qu'ils pourraient contribuer à une meilleure compréhension de la dimension européenne de nombreux sujets.

Nous encourageons les partenaires sociaux à développer de bons mécanismes de suivi et de mise en œuvre leur permettant d'évaluer l'impact de ces recommandations et avis communs.

c. Échange d'expériences et recherche comparative des meilleures méthodes

Le passage à une économie de la connaissance se fondera sur un processus d'apprentissage mutuel visant l'introduction de nouvelles formes d'organisation et de gestion des entreprises, des associations, des organisations et en définitive de la société dans son ensemble.

C'est au niveau européen que l'on pourra le mieux garantir l'efficacité des échanges de bonnes pratiques et tirer profit de l'expérience de tous les acteurs de l'Union européenne. Une nouvelle approche des relations du travail en Europe devrait renforcer le processus d'apprentissage que les acteurs intéressés ont mis sur pied pour mieux gérer le changement.

Le niveau européen devrait être l'élément facilitateur des expériences nationales, locales et entrepreneuriales dans l'optique d'une pleine intégration des meilleures pratiques de tous les principaux acteurs. On pourrait ainsi développer la recherche comparative des meilleures méthodes et l'apprentissage mutuel tout en divulguant les expériences au sein de l'Union européenne.

Les partenaires sociaux européens ont déjà montré qu'ils étaient prêts et qu'ils souhaitaient participer à ce type d'exercice. Le compendium des meilleures pratiques dans le domaine de l'emploi (2000) en est un bon exemple.

Ce processus d'apprentissage doit néanmoins être renforcé et rendu plus visible. Il est critique que les informations circulent mieux et que tous les instruments disponibles, y inclus les observatoires actuels, soient exploités plus efficacement.

Soulignons par ailleurs que le processus d'élargissement pourrait tirer un très grand profit de ce système d'apprentissage mutuel qui sera essentiel, aux côtés de la divulgation des bonnes pratiques, pour faciliter les mutations et l'adaptation des pays candidats à l'Union européenne et vice-versa. Cette approche est fondamentale pour les partenaires sociaux des pays candidats. Il conviendrait d'élaborer un rapport annuel sur les meilleures pratiques afin de lancer ce processus d'apprentissage.

d. Un nouvel instrument des relations du travail

Au cours des dix dernières années, l'Union européenne a lancé divers processus (Cologne, Cardiff, et Luxembourg) et de nouvelles méthodes d'actions (comme la méthode ouverte de coordination). Ces processus et ces méthodes d'action appellent la participation active des partenaires sociaux qui sont parfois invités à jouer un rôle moteur, comme dans le cas du pilier de l'adaptabilité du processus de Luxembourg. La qualité de leur participation à ces différents processus peut être améliorée.

Les partenaires sociaux considèrent cependant que ces processus ne tiennent pas suffisamment compte de leurs caractéristiques spécifiques. Les processus sont orchestrés par les gouvernements des États membres et par les institutions européennes. Les partenaires sociaux sont censés contribuer au sein d'un cadre juridique et politique qui a été conçu pour les États membres.

La contribution des partenaires sociaux pourrait être accrue s'ils pouvaient mettre sur pied un processus propre qui soit adapté aux spécificités des relations du travail. Ce processus pourrait tirer parti de l'expérience que les partenaires sociaux ont de la méthode ouverte de coordination, de l'échange d'expériences, de la recherche comparative des meilleures méthodes, de la formulation de références, de recommandations et d'avis communs et de la négociation.

À titre complémentaire, un nouvel instrument pourrait être expérimenté dans le domaine des relations du travail. Mettant l'accent sur la qualité, il se caractériserait par:

- une procédure plus efficace d'échange d'expériences et d'identification des meilleures pratiques;
- une procédure efficace d'identification des recommandations favorisant des compromis intéressants à la fois pour les employeurs et les travailleurs (voir chapitre III). Les partenaires sociaux, tant au niveau européen qu'au niveau national, devraient être associés à l'élaboration de ces recommandations;
- une procédure efficace de notification régulière des suites concrètes données à ces recommandations tant au niveau européen qu'au niveau national.

L'autonomie des partenaires sociaux doit être respectée. Leur participation à ce processus devrait être volontaire. Une forte interaction entre les niveaux européen et national devrait aussi être un principe clé de ce processus. Le Groupe recommande également d'inviter les partenaires sociaux des pays candidats à participer à ce processus, ce qui implique l'apport de moyens supplémentaires.

Enfin, les partenaires sociaux devraient s'assurer de la bonne coordination et de l'existence de synergies entre ces nouveaux processus et les autres processus européens actuels. Cela est particulièrement important au regard de la stratégie européenne de l'emploi. Cette procédure peut être utilisée en particulier pour promouvoir les lignes directrices de l'emploi sur la qualité du travail.

La Commission et les autres institutions européennes devraient s'investir dans leur rôle technique et s'assurer que les acteurs (non seulement les organisations européennes mais aussi celles des États membres, y compris les grandes ONG) disposent d'informations sur les pratiques prometteuses et les institutions ou méthodes d'appui existant dans les différents pays. La diversité européenne devrait être entendue comme un atout (un laboratoire naturel d'expérimentation politique) et non pas comme un obstacle à l'intégration.

3. Évaluation comparative de la qualité des relations du travail

Les conclusions du paragraphe précédent impliquent que la qualité de l'emploi dépend aussi du rôle et des activités des partenaires sociaux, c'est-à-dire de la qualité des relations du travail.

Nous estimons qu'une approche comparative des relations du travail mérite d'être étudiée. Dans ce contexte, nous suggérons d'élaborer des indicateurs appropriés pour mesurer et évaluer la qualité des relations du travail. Sur la base des principales lignes directrices sur l'emploi du processus de Luxembourg, les critères suivants pourraient être retenus pour mesurer la qualité des relations du travail:

- 1) leur contribution à la cohésion sociale, à la compétitivité et à une croissance économique supportable sur le plan social;
- 2) l'importance accordée à l'objectif du plein emploi associé à la garantie de conditions d'emploi équitables et acceptables pour tous les travailleurs;
- 3) la création d'un emploi de qualité en œuvrant pour l'employabilité et l'adaptation du cadre réglementaire à la nouvelle organisation du travail;
- 4) la promotion du vieillissement actif pour que les travailleurs âgés puissent et soient encouragés à rester dans la force de travail;
- 5) pour tous les travailleurs, y compris les titulaires de contrats atypiques, l'ouverture de l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie se traduisant par une augmentation du pourcentage de travailleurs adultes qui reçoivent une éducation ou une formation au fil de leur carrière;;
- 6) le concours apporté à la prévention des déficits de qualifications, y compris par l'encouragement à la mobilité professionnelle et géographique;
- 7) l'efficacité de mesures politiques préventives et actives visant à promouvoir l'intégration de personnes ou de groupes à risque ou défavorisés sur le marché du travail, afin d'éviter la marginalisation, l'émergence de "travailleurs pauvres" et une dérive vers l'exclusion;
- 8) l'existence de mesures appropriées pour intégrer les travailleurs handicapés, les minorités ethniques et les immigrés dans le marché du travail;
- 9) les progrès dans l'application, sur les lieux de travail, de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité et le développement de mesures de formation et d'information pour réduire le nombre des accidents et des maladies du travail (dans les secteurs où les risques sont traditionnellement élevés);

-
- 10) l'intégration de la dimension de genre;
 - 11) la représentativité des partenaires sociaux, c'est-à-dire leur capacité de représenter la majorité des employeurs et des salariés, que ce soit par affiliation directe ou par d'autres voies (soutien des actions syndicales par exemple);
 - 12) l'inclusion, dans la couverture des négociations collectives, de tous les types d'emploi atypique;
 - 13) l'existence, pour prévenir et/ou régler des conflits sociaux collectifs ou individuels, de mécanismes extrajudiciaires comme la médiation, la conciliation et l'arbitrage;
 - 14) le niveau de participation des salariés au processus de prise de décisions, y compris leur participation financière permettant d'accroître la productivité de la main-d'œuvre.

Il est inutile d'insister sur la nécessité de trouver des indicateurs comparables permettant d'évaluer la mise en œuvre et l'impact des critères qualitatifs énoncés ci-dessus et de mieux cibler les objectifs afin de faciliter l'identification et l'échange des meilleures pratiques. Les partenaires sociaux sont invités à développer des indicateurs, des références et des bases de données statistiques appropriés pour mesurer les progrès des actions dont ils sont responsables.

4. Tirer pleinement profit d'un ensemble de moyens

- a. L'adaptation aux mutations de façon socialement responsable est un défi clé pour l'Europe. Les partenaires sociaux en sont conjointement responsables. Ils sont tout à la fois partenaires et acteurs du processus de changement. Le nouvel Observatoire européen du changement aidera les partenaires sociaux européens, à l'échelon sectoriel notamment, à obtenir les informations et les analyses nécessaires à leur dialogue.

Le Groupe estime que cet Observatoire contribuera à favoriser la création d'un réseau d'institutions nationales qui assurera le suivi des meilleures pratiques, organisera des séminaires et des ateliers (qui peuvent être mis à profit pour accroître la sensibilisation et la formation des partenaires sociaux nationaux) et permettra d'acquérir une meilleure connaissance des réussites engrangées par les partenaires sociaux.

- b. Le développement d'une dimension européenne des relations du travail soulève la question de l'amélioration de la formation et de la capacité de compréhension mutuelle dans un domaine caractérisé par une forte diversité. Le Groupe estime qu'un effort particulier devrait être fait pour améliorer la formation et l'information des acteurs, surtout au niveau national, en ce qui concerne les actions, les méthodes et les résultats du dialogue social européen. Les initiatives de l'Union européenne financées dans le cadre du Fonds social européen et visant à promouvoir l'innovation pourraient être mieux exploitées dans ce contexte.

Compte tenu des défis auxquels les partenaires sociaux sont confrontés dans les pays candidats pour développer de solides systèmes de relations du travail, le Groupe considère qu'une aide technique et financière devrait être accordée pour soutenir les nombreuses activités qui s'y rapportent.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin peut contribuer à développer les actions de sensibilisation et de formation visant les partenaires sociaux.

-
- c. Le Groupe considère qu'il convient d'accroître l'assistance technique au niveau européen afin d'aider les partenaires sociaux à donner un nouveau contenu aux relations du travail et à les doter de nouveaux instruments. En particulier, l'élaboration par les partenaires sociaux d'une méthode ouverte de coordination en tant que nouveau moyen d'action soulève la question du support technique nécessaire pour engager un véritable processus de recherche comparative des meilleures méthodes. À l'échelon européen, il existe d'importantes ressources pour asseoir une évaluation comparative sérieuse entre les États membres. La Commission devra consentir des efforts analogues pour permettre aux partenaires sociaux de mieux participer à l'analyse des actions nationales et à leur comparaison entre les pays.
 - d. Bien qu'ancrées dans les systèmes et les cultures de chaque nation, les relations du travail sont en train de devenir un domaine d'intérêt commun à l'échelon européen. Dans ce contexte, les échanges d'études et d'informations se basant sur des indicateurs crédibles acquièrent une nouvelle importance. Le Groupe se félicite de l'existence d'études et de publications visant à accroître et à divulguer les connaissances dans ce domaine et en encourage la réalisation. Il recommande d'enrichir les études statistiques sur les relations du travail qui existent à l'échelon européen.
 - e. La question de l'interaction entre les niveaux européen et national est le maillon faible des relations du travail à l'heure actuelle. Le Groupe encourage la Commission et les partenaires sociaux à utiliser les lignes budgétaires afférentes au dialogue social (B3-4000 et B3-4002) pour améliorer les relations réciproques et élaborer un vaste programme intégré visant à encourager les échanges de vue nationaux sur l'évolution des relations du travail.
 - f. Le développement du dialogue social européen soulève la question du support institutionnel et financier. Tout en reconnaissant le rôle de la Commission en matière de promotion du dialogue social, nous recommandons aux partenaires sociaux d'examiner la possibilité de créer une fondation (bipartite) commune dont la mission pourrait comprendre le développement du programme de travail conformément à la déclaration de Laeken, la préparation des négociations et la supervision de la mise en œuvre des accords.

5. Une approche globale de l'élargissement

De manière générale, tous les pays candidats sont censés avoir recours aux relations du travail et au dialogue social dans les années à venir pour gérer plus efficacement les changements dus à l'adhésion et, dans certains pays, au processus de transition. Le développement des relations du travail et du dialogue social est également nécessaire pour satisfaire aux critères d'adhésion en tant que tels. Les pays candidats ne sont néanmoins pas seuls dans ces efforts. Les partenaires sociaux européens ont déjà soutenu leurs homologues des pays candidats. La Commission européenne a aussi apporté une aide considérable à l'échelon politique en soulignant, dans le processus de négociation, que le dialogue social est un élément essentiel de l'acquis communautaire et, à un niveau plus pragmatique, en offrant son assistance technique et financière pour créer de solides structures des relations du travail et du dialogue social.

Le processus d'adhésion à l'Union européenne peut, en soi, contribuer dans une large mesure à encourager les pays candidats à adapter leurs systèmes et leurs pratiques dans le domaine des relations du travail. Par exemple:

-
- le dialogue social européen, et notamment le haut niveau de compétence et de responsabilisation que le traité octroie aux partenaires sociaux pour influencer et réglementer les affaires sociales, peut encourager le dialogue social à l'échelon national;
 - la possibilité de participer à l'avenir au dialogue social sectoriel européen pourrait donner de l'élan au dialogue social sectoriel et aux négociations à l'échelon national et, comme condition préalable, à la consolidation des partenaires sociaux sectoriels;
 - la négociation de l'acquis communautaire avec les gouvernements des pays candidats pourrait faciliter la concertation sociale et/ou une consultation globale tripartite;
 - la transposition de la directive relative aux comités d'entreprise européens pourrait stimuler la création d'organismes semblables de participation des travailleurs dans les entreprises qui ne sont pas concernées par la directive;
 - l'adoption de la législation actuelle sur le travail, l'hygiène et la sécurité et des directives relatives à l'égalité des chances pourrait directement promouvoir les relations du travail sur le lieu de travail et le dialogue social car elles stipulent l'information et la consultation des travailleurs ainsi que leur participation au processus de mise en œuvre.

Le Groupe juge essentiel que les pays candidats approfondissent leur collaboration avec les États membres actuels et leurs partenaires sociaux respectifs afin de traiter des questions concrètes et spécifiques qui présentent un intérêt commun par la voie des relations du travail.

Cette collaboration transnationale et directe pourrait comprendre:

- l'échange d'informations et d'expériences dans divers domaines d'action des partenaires sociaux, y inclus la mise en place de structures institutionnelles;
- l'échange des meilleures pratiques en ayant à l'esprit que la notion de "meilleures pratiques" peut fortement différer en fonction des circonstances institutionnelles, politiques et socio-économiques;
- la création et/ou le perfectionnement d'instruments de comparaison (bases de données, centres d'échanges, enquêtes comparatives régulières, etc.) appliqués aux relations du travail pour obtenir une image claire et fiable de la situation dans l'Union européenne élargie;
- une consultation sur les politiques afférentes aux relations du travail nationales.

Cette collaboration pourrait être envisagée comme une action commune spéciale de préadhésion des États membres actuels et à venir. Elle pourrait non seulement améliorer les relations du travail et le dialogue social dans les pays candidats mais faciliter aussi l'intégration harmonieuse de ces pays au dialogue social européen et à l'Union européenne en général.

Les ressources financières et techniques nécessaires aux accords spéciaux de transition devraient être allouées séparément.

Élément tout aussi important, la consultation et le dialogue sociaux au niveau européen devraient être utilisés comme un moyen d'œuvrer à la réussite de l'élargissement et de relever les nouveaux défis qui surgiront dans les années suivant

l'élargissement. L'élargissement est un élément qui devrait être intégré de manière plus approfondie à tous les niveaux du dialogue social européen et les partenaires sociaux des pays candidats devraient être associés aux discussions.

VI – CONCLUSIONS

Le mandat de ce Groupe de haut niveau était principalement axé sur le rôle des relations du travail dans l'adaptation aux mutations compte tenu du nouveau contexte mondial. Une attention particulière devait être accordée aux implications de l'économie de la connaissance et de l'élargissement.

Nous avons tout d'abord identifié les nouveaux défis clés des relations du travail: la mondialisation, l'Union économique et monétaire, le processus d'élargissement, les changements technologiques, les tendances démographiques et l'évolution du marché du travail.

Sur la base des nouvelles pratiques existantes pour relever ces défis, nous nous sommes penchés sur le contenu possible d'un nouveau programme d'action des relations du travail à l'échelon européen, national et local.

Le niveau européen des relations du travail se trouve renforcé par la dimension européenne des problèmes devant être abordés: l'Union économique et monétaire, la réglementation des marchés du travail, la mobilité professionnelle, les politiques sociales européennes et, dernièrement, l'expansion de la stratégie économique et sociale telle que définie à Lisbonne.

Dans le dernier chapitre, nous nous sommes efforcés de souligner comment les relations du travail, à l'échelon européen, pouvaient faciliter à maints égards l'adaptation aux mutations: en rationalisant les procédures de consultation et de concertation au sein d'un nouveau Comité unique institué au niveau politique le plus élevé; en développant le dialogue social bipartite grâce à l'utilisation extensive d'une vaste gamme d'instruments sur la base d'un programme de travail commun; en renforçant le dialogue social sectoriel en tant qu'instrument capable de traiter des problèmes plus spécifiques et de favoriser l'échange des meilleures pratiques; en étayant le dialogue social grâce à de nouveaux moyens particulièrement nécessaires dans les pays candidats.

Certaines propositions spécifiques s'adressaient conjointement aux deux grands protagonistes, les partenaires sociaux et les responsables politiques. Dès le début, nous avons estimé que l'un de nos rôles essentiels était de faciliter le débat que ces grands protagonistes ont engagé.

C'est la raison pour laquelle nous avons organisé de riches échanges de points de vue avec eux à toutes les phases de notre travail. Notre réflexion s'est nourrie des réunions que nous avons concertées avec des partenaires sociaux, des experts, des responsables politiques et d'autres acteurs de la société civile, d'un processus de consultation écrite et de l'étude approfondie de la documentation disponible et d'une bibliographie spécialisée. Nous tenons à remercier particulièrement la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin qui nous a aidés dans notre travail de recherche sur les meilleures pratiques.

Néanmoins, le Groupe assume l'entière responsabilité du présent rapport. Au terme d'un ample débat fondé sur divers documents de base personnels et sur les expériences des membres du Groupe, nous avons pu parvenir à une vision consensuelle d'un sujet très complexe et non moins controversé grâce au ferme engagement que nous avons pris de présenter un point de vue constructif sur les

relations du travail et de nous comprendre les uns les autres malgré des origines nationales, des domaines de connaissances et des rôles professionnels différents.

Nous ne pourrions conclure ce rapport sans dire tout l'espoir que nous avons de voir ce travail contribuer à un débat et à une action féconds dans le domaine des relations du travail et de l'adaptation aux mutations au sein de l'Union européenne.

We end this report by expressing our hope that this report can encourage fruitful debate and action concerning industrial relations and change in the European Union.

Maria João Rodrigues (Chairwoman)

Marco Biagi

Jean Gandois

Renate Hornung-Draus

Maria Lado

Patricia O'Donovan

Inger Ohlsson

Dimitri Paraskevas

Jelle Visser

José María Zufiaur

ANNEXE 1

MANDAT DU GROUPE DE HAUT NIVEAU SUR L'AVENIR DES RELATIONS DU TRAVAIL

I. LE CONTEXTE POLITIQUE

En mars 2000, les Chefs d'État et de gouvernement européens, réunis à Lisbonne, se sont engagés à travailler pour atteindre un nouvel objectif stratégique de l'Union européenne pour la décennie à venir: "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale".

La réalisation de cet objectif stratégique exige une interaction positive et dynamique des politiques économique, sociale et de l'emploi et la conclusion d'un accord politique engageant tous les acteurs clés à travailler conjointement vers ce nouvel objectif stratégique.

Le 28 juin 2000, la Commission a présenté sa communication sur l'Agenda de la politique sociale. Cet Agenda constituait la réponse stratégique de la Commission au besoin de moderniser le modèle social européen et de traduire en actions concrètes les engagements politiques pris à Lisbonne.

Sur la base de la communication de la Commission, le Sommet de Nice a adopté l'Agenda social européen en décembre 2001. L'Agenda social définit, pour les 5 prochaines années, les priorités spécifiques et les actions devant être entreprises à l'échelon de l'Union européenne pour renforcer le modèle social européen. Cet Agenda représente une étape majeure pour la modernisation du modèle social européen, qui se caractérise par le lien indissociable entre performance économique et progrès social.

II. RELATIONS DU TRAVAIL ET ADAPTATION AUX MUTATIONS

L'Agenda social adopté au Sommet de Nice souligne l'importance des relations du travail pour atteindre l'objectif stratégique de Lisbonne. Les partenaires sociaux sont appelés à jouer un rôle de premier ordre dans le processus de l'adaptation aux mutations et à un nouvel environnement du travail.

Néanmoins, au niveau de l'Union européenne, le processus d'adaptation doit nécessairement être orchestré de façon à accroître la qualité des relations du travail dans un contexte économique et social mouvant.

En conséquence, la qualité des relations du travail constitue un élément indispensable à la mise en oeuvre réussie des objectifs de l'Agenda social.

Pour renforcer ce processus, la Commission annonçait déjà, dans sa Communication sur l'Agenda de la politique sociale, la création d'un Groupe de haut niveau pour étudier les défis que les relations du travail auraient à relever pour accroître leur qualité.

III. MANDAT

Le Groupe de haut niveau aura pour tâche de proposer des recommandations aux décideurs politiques et aux partenaires sociaux européens visant la modernisation des relations du travail et le renforcement de leur contribution positive au processus d'adaptation aux mutations.

Le concept de la qualité des relations du travail sera la force motrice du mandat du Groupe de haut niveau.

Le Groupe de haut niveau analysera les opportunités et les défis des relations du travail dans un environnement mouvant, ainsi que leur possible évolution, afin de déceler les facteurs clés de réussite qui pourraient accroître leur qualité et garantir une bonne adaptation aux mutations.

Dans ce contexte, le Groupe de travail de haut niveau proposera des recommandations ayant trait aux questions suivantes:

- a. Quel sera le rôle des relations du travail dans une économie en évolution fondée sur la connaissance et quels partenariats, nouveaux ou remodelés, seront nécessaires pour une bonne adaptation aux mutations compte tenu de l'émergence de nouvelles formes de gouvernance?
- b. Quels seront la portée et le contenu des relations du travail dans une économie de la connaissance? Quelles seront les priorités et les nouvelles questions à traiter pour accroître la qualité des relations du travail et leur contribution positive à l'adaptation aux mutations?
- c. Quelles structures et procédures pourront le mieux contribuer à la qualité des relations du travail dans une économie fondée sur la connaissance et comment ces structures et procédures peuvent être mises en œuvre de façon efficace à l'échelon européen?

En outre, le Groupe de haut niveau intégrera pleinement la dimension de l'élargissement à son mandat. Le Groupe de haut niveau évaluera la contribution et l'influence des relations du travail sur le processus de l'adaptation aux mutations dans les pays candidats et émettra des recommandations spécifiques visant à faciliter le processus d'élargissement.

Enfin, le Groupe de haut niveau recommandera des indicateurs spécifiques susceptibles de faciliter le suivi et l'évaluation de la modernisation des relations du travail et de leur contribution positive à la gestion des mutations.

IV. APPROCHE PROPOSÉE

Sans préjudice de l'autonomie dont il jouira pour définir sa méthodologie, le Groupe de haut niveau devra acquérir de solides connaissances en matière de bonnes pratiques, d'expériences innovatrices et d'exemples d'analyses comparatives utilisés par des entreprises, des syndicats, des comités d'entreprise, des ONG ou toute autre

organisation ou institution, à quelque niveau que ce soit (Union européenne, national, local, entreprise), qui pourrait être jugée pertinente.

À cette fin, le Groupe de haut niveau organisera des réunions, des entretiens et/ou enverra des questionnaires, réalisera des enquêtes, animera des forum de discussion sur Internet ou lancera des groupes d'intérêt. Le Groupe de haut niveau peut enrichir ses connaissances en se rapportant à des études et à des rapports déjà réalisés ou en lançant des études spécifiques de sa seule initiative.

Un compendium des meilleures pratiques et exemples relevés peut être annexé au rapport final.

V. COMPTE RENDU ET RÉSULTAT FINAL

Le Groupe de haut niveau présentera un rapport intérimaire à la Commission à la fin de l'été 2001. Il terminera ses travaux et présentera son rapport final vers janvier 2002.

ANNEXE 2

COMPOSITION DU GROUPE À HAUT NIVEAU

- **Maria João Rodrigues (présidente)**

Mme Rodrigues est conseiller spécial du Premier Ministre portugais, chargée de coordonner les affaires sociales et économiques. Pendant la présidence portugaise, elle était coordinateur de la ligne d'action de la présidence portugaise "emploi, réformes économiques et cohésion sociale –vers une Europe basée sur l'innovation et la connaissance" et coordinateur du Conseil européen de Lisbonne (2000). Elle a également été membre du groupe à haut niveau sur les implications économiques et sociales du changement industriel en 1998 (le groupe Gyllenhammar).

- **Marco Biagi**

Avocat italien, spécialisé dans le domaine des relations industrielles et professeur universitaire à l'université de Bologne. M. Biagi a tenu un grand nombre de postes comme conseiller spécial sur les relations industrielles et l'emploi pour le gouvernement italien, l'OIT et la Commission européenne. Il conseille actuellement l'OIT sur les questions de législation du travail dans les pays d'Europe centrale et orientale.

- **Jean Gandois**

M. Gandois est président du conseil de surveillance de la société française Suez Lyonnaise des Eaux. Président du CNPF (Conseil national des employeurs français) de 1987-1999, il est membre du conseil d'administration de: Danone, Eurafrance, Société Générale de Belgique (Belgique), Air Liquide España (Espagne) et Air

Liquide Italia (Italie). Il est également membre du conseil de surveillance de Vallourec, d'Akzo Nobel (Nederland), de Rodamco Continental Europe (Nederland) et de Siemens (Allemagne).

- **Renate Hornung-Draus**

Mme Hornung-Draus est directeur des affaires européennes et internationales de BDA (la confédération des employeurs allemands). Elle est membre du Comité du dialogue social, vice-présidente de la commission des affaires sociales de l'UNICE et membre du Comité économique et social (vice-présidente du groupe des employeurs).

- **Maria Lado**

De nationalité hongroise, elle est chercheur et sociologue de haut niveau. Elle travaille pour le ministère hongrois des affaires économiques en tant que chef du groupe de travail interministériel sur la politique sociale (qui est responsable des questions d'adhésion de la Hongrie en matière de politique sociale). Actuellement, elle est également conseiller supérieur à l'agence pour l'emploi à Budapest.

- **Patricia O'Donovan**

Syndicaliste irlandaise, elle a été secrétaire générale assistante d'ICTU de 1987 à 1997 et secrétaire général adjoint de 1997 à 2000. Depuis janvier 2001, elle est directeur du programme Infocus sur le renforcement du dialogue social à l'OIT.

- **Inger Ohlsson**

De nationalité suédoise, elle est directeur général de l'institut national suédois pour la vie active depuis 1999. Au cours de la période de 1994/1999, Inger Ohlsson était présidente de la confédération suédoise des employés professionnels, TCO. Elle a été également membre du conseil d'administration de la CES et de son comité de direction (1994/1999).

- **Dimitri Paraskevas**

Avocat grec en exercice, M. Paraskevas est particulièrement actif dans le domaine des fusions, des acquisitions et de la privatisation. M. Paraskevas a été conseiller au ministère grec de l'industrie, de l'énergie et de la technologie (1993) et secrétaire pour de la privatisation au ministère du développement (1993-juillet 1999).

- **Jelle Visser**

Jelle Visser est professeur de sociologie empirique et titulaire de la chaire de sociologie du travail et de l'organisation à l'université d'Amsterdam, où il est également directeur scientifique de l'institut d'Amsterdam des études avancées de main-d'oeuvre (AIAS), un centre d'excellence interdisciplinaire combinant des économistes, des sociologues, des psychologues et des avocats. Il est également associé à l'Institut Max Planck pour l'étude des sociétés à Cologne, Allemagne, et a travaillé comme consultant à l'OCDE et à l'OIT.

- **José María Zufiaur**

Syndicaliste espagnol (UGT), il est également membre du Comité économique et social depuis 1986. Il est actuellement directeur technique du département des relations sociales internationales au sein de l'institut international des affaires (Universidad Complutense de Madrid). M. Zufiaur est également directeur de la "consultation de main-d'oeuvre", un bureau d'études spécialisé dans les relations industrielles et la législation du travail.

ANNEXE 3

AUDITIONS DU GROUPE À HAUT NIVEAU SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

- auditions le 12 avril 2001 avec le professeur Gazier (université de Lyon) et le professeur Witlhagen (université d'Amsterdam) pour examiner les questions de la "flexicurité" et des marchés du travail transitionnels
- auditions le 10 mai 2001 avec les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel, CES européenne, CEEP et l'UNICE
- auditions le 21 juin 2001 avec M.Jérôme Vignon (Commission européenne), Mme Dussutour (Conseil des municipalités et des régions européennes) et M.Boeles (Shell) pour examiner la question de la gouvernance au niveau européen, local et de l'entreprise
- audition le 17 juillet 2001 à Paris avec le groupe Danone et son président, M.Riboud
- audition le 2 octobre 2001 avec la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- audition le 23 novembre 2001 (matin) avec les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel dans le cadre du forum de liaison
- audition le 23 novembre 2001 avec les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel, CES, UNICE et CEEP

ANNEXE 4

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Conseil européen de Laeken - conclusions de la présidence- - 15.12.2001
- Conseil européen de Stockholm - conclusions de la présidence – 24.03.2001
- Conseil européen de Nice - conclusions de la présidence - 8.12.2000
- Conseil européen de Lisbonne - conclusions de la présidence - 24.03.2000
- Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg - conclusions de la présidence - 21.11.1997

- Décision du Conseil du 18 février 2002 sur les orientations pour les politiques de l'emploi des États membres pour l'année 2002
- Décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les orientations pour les politiques de l'emploi des États membres pour l'année 2001
- Décision du Conseil du 13 mars 2000 sur les lignes directrices pour l'emploi de 2000
- Résolution du Conseil de 15.12.1997 sur les lignes directrices pour l'emploi de 1998

- Contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken (13.12.2001)
- Compendium de bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées - 1999

- Rapport de la task-force de haut niveau sur les compétences et la mobilité (14.12.2001)
- Livre blanc de la Commission sur la gouvernance européenne - COM (2001)428 final - 25.7.2001
- Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises COM (2001)366 final - 18.7.2001
- L'agenda social européen adopté par le Conseil européen de Nice le 8.12.2000

Commission européenne

Rapport du groupe de haut niveau sur les relations du travail et les mutations dans l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 — 50 p. — 17,5 x 25 cm

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy
 Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
 B-1190 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 538 43 08
 Fax (32-2) 538 08 41
 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
 URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
 De Europese Boekhandel**
 Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
 B-1040 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 295 26 39
 Fax (32-2) 735 08 60
 E-mail: mail@libeurop.be
 URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad
 Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
 B-1000 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 552 22 11
 Fax (32-2) 511 01 84
 E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
 Herstedvang 12
 DK-2620 Albertslund
 TH. (45) 43 63 23 00
 Fax (45) 43 63 19 69
 E-mail: schultz@schultz.dk
 URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH
 Vertriebsabteilung
 Amsterdamer Straße 192
 D-70735 Köln
 Tél. (49-221) 97 66 80
 Fax (49-221) 97 66 82 78
 E-Mail: Vertrieb@bundesanzeiger.de
 URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA
 International Bookstore
 Panepistimiou 17
 GR-10564 Athina
 Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5
 Fax (30-1) 325 84 99
 E-mail: elebooks@netor.gr
 URL: <http://elebooks@hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
 Trafalgar, 27
 E-28071 Madrid
 Tel. (34) 915 38 21 11 (líbros)
 913 84 17 15 (suscripción)
 Fax (34) 915 38 21 11 (líbros),
 913 84 17 14 (suscripción)
 E-mail: clientes@com.boe.es
 URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA
 Castelló, 37
 E-28001 Madrid
 Tel. (34) 914 36 37 00
 Fax (34) 915 75 39 98
 E-mail: libreria@mundiprensa.es
 URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel
 Service des publications des CE
 26, rue Desaix
 F-75727 Paris Cedex 15
 Tél. (33) 140 58 77 31
 Fax (33) 140 58 77 00
 E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
 URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop
 270 Lower Rathmines Road
 Dublin 6
 Tel. (353-1) 496 73 98
 Fax (353-1) 496 02 28
 E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA
 Via Duca di Calabria, 1/1
 Casella postale 552
 I-50126 Firenze
 Tel. (39) 055 64 83 1
 Fax (39) 055 64 12 57
 E-mail: licosa@licosa.com
 URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du livre SRAI
 5, rue Raiffeisen
 L-2411 Luxembourg
 Tél. (352) 40 10 20
 Fax (352) 49 06 61
 E-mail: mail@mdl.lu
 URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
 Christoffel Plantijnstraat 2
 Postbus 20014
 2500 EA Den Haag
 Tel. (31-70) 378 98 80
 Fax (31-70) 378 97 83
 E-mail: sdu@sdu.nl
 URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª
 Grupo Bertrand, SA
 Rua das Terras dos Vales, 4-A
 Apartado 60037
 P-2700 Amadora
 Tel. (351) 214 95 87 87
 Fax (351) 214 96 02 55
 E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA
 Sector de Publicações Oficiais
 Rua da Escola Politécnica, 135
 P-1250-100 Lisboa Codex
 Tel. (351) 213 94 57 00
 Fax (351) 213 94 57 50
 E-mail: spoce@incm.pt
 URL: <http://www.inc.cm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
 Akademiska Bokhandeln**
 Keskuskatu 1/Centralgatan 1
 PL/PB 128
 FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
 P./fin (358-9) 121 44 18
 F./fax (358-9) 121 44 35
 Sähköposti: sps@akateeminen.com
 URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB
 Traktorvägen 11-13
 S-221 82 Lund
 Tlf. (46-46) 18 00 00
 Fax (46-46) 30 79 47
 E-post: btjeu-pub@btj.se
 URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd
 Customer Services
 PO Box 29
 Norwich NR3 1GN
 Tel. (44) 870 60 05-522
 Fax (44) 870 60 05-533
 E-mail: book.orders@theso.co.uk
 URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal
 Skólavörðustíg, 2
 IS-101 Reykjavík
 Tel. (354) 552 55 40
 Fax (354) 552 56 60
 E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz
 c/o OSEC Business Network Switzerland
 Stampfenbachstraße 85
 PF 492
 CH-8035 Zürich
 Tel. (41-1) 365 53 15
 Fax (41-1) 365 54 11
 E-mail: eics@osec.ch
 URL: <http://www.osec.ch/eics>

BÁLGARÍJA

Europress Euromedia Ltd
 59, blvd Vitoshka
 BG-1000 Sofia
 Tel. (359-2) 980 37 66
 Fax (359-2) 980 42 30
 E-mail: Milena@mbox.cit.bg
 URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry
 PO Box 21455
 CY-1509 Nicosia
 Tel. (357-2) 88 97 52
 Fax (357-2) 66 10 44
 E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda
 (Estonian Chamber of Commerce and Industry)
 Toom-Kooli 17
 EE-10130 Tallinn
 Tel. (372) 646 02 44
 Fax (372) 646 02 45
 E-mail: einfo@koda.ee
 URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd
 Pavla Hatza 1
 HR-10000 Zagreb
 Tel. (385-1) 481 94 11
 Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service
 Szt. István krt.12
 III emelet 1/A
 PO Box 1039
 H-137 Budapest
 Tel. (36-1) 329 21 70
 Fax (36-1) 349 20 53
 E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
 URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd
 Malta International Airport
 PO Box 25
 Luqa LQA 05
 Tel. (356) 66 44 88
 Fax (356) 67 67 99
 E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS
 Hans Nielsen Hauges gt. 39
 Boks 4901 Nydalen
 N-0423 Oslo
 Tel. (47) 23 40 00 00
 Fax (47) 23 40 00 01
 E-mail: info@no.swetsblackwell.com
 URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona
 Krakowskie Przedmieście 7
 Skł. pocztowa 1001
 PL-00-950 Warszawa
 Tel. (48-22) 826 12 01
 Fax (48-22) 826 62 40
 E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia
 Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
 RO-70184 Bucuresti
 Tel. (40-1) 315 44 03
 Fax (40-1) 312 96 46
 E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR
 Nám. Slobody, 19
 SK-81223 Bratislava
 Tel. (42-1) 54 41 83 64
 Fax (42-1) 54 41 83 64
 E-mail: europ@itbb1.sitk.stuba.sk
 URL: <http://www.sitk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba
 Dunajska cesta 5
 SI-O-1000 Ljubljana
 Tel. (386) 613 09 1804
 Fax (386) 613 09 1805
 E-mail: europ@gvestnik.si
 URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS
 100, Yil Mahallesi 34440
 TR-80050 Bagcilar-Istanbul
 Tel. (90-212) 629 46 89
 Fax (90-212) 629 46 27
 E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA
 Av. Cordoba 1877
 C1120 AAA Buenos Aires
 Tel. (54-11) 48 15 81 56
 Fax (54-11) 48 15 81 56
 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
 URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications
 PO Box 404
 Abbotsford, Victoria 3067
 Tel. (61-3) 94 17 53 61
 Fax (61-3) 94 19 71 54
 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões
 Rua Bittencourt da Silva, 12 C
 CEP
 20043-900 Rio de Janeiro
 Tel. (55-21) 262 47 76
 Fax (55-21) 262 47 76
 E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
 URL: <http://www.inc.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.
 3020, chemin Sainte-Foy
 Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
 Tel. (1-418) 658 37 63
 Fax (1-800) 567 54 49
 E-mail: liberte@medium.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd
 5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
 Ottawa, Ontario K1J 9J3
 Tel. (1-613) 745 26 65
 Fax (1-613) 745 76 60
 E-mail: order_dept@renoufbooks.com
 URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer
 41 Sherif Street
 Cairo
 Tel. (20-2) 392 69 19
 Fax (20-2) 393 97 32
 E-mail: inquiry@meobserver.com
 URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia
 Suite 45.02, Level 45
 Plaza MBF (Letter Box 45)
 8 Jalan Yap Kwan Seng
 50450 Kuala Lumpur
 Tel. (60-3) 21 62 92 98
 Fax (60-3) 21 62 61 98
 E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV
 Río Pánuco, 141
 Colonia Cuauhtémoc
 MX-06500 México, DF
 Tel. (52-5) 533 56 58
 Fax (52-5) 514 67 90
 E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa
 PO Box 781738
 2146 Sandton
 Tel. (27-11) 884 39 52
 Fax (27-11) 883 55 73
 E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
 Commerce in Korea**
 5th Fl. The Shilla Hotel
 202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
 Seoul 100-392
 Tel. (82-2) 22 53-5631/4
 Fax (82-2) 22 53-5635/6
 E-mail: eucock@eucock.org
 URL: <http://www.eucock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka
 Trans Asia Hotel
 115 Sir Chittampalam
 A. Gardiner Mawatha
 Colombo 2
 Tel. (94-1) 074 71 50 78
 Fax (94-1) 44 87 79
 E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc
 PO Box 81-466
 105 Taipei
 Tel. (886-2) 87 12 88 86
 Fax (886-2) 87 12 47 47
 E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates
 4611-F Assembly Drive
 Lanham MD 20706-6491
 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
 Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
 E-mail: query@bernan.com
 URL: <http://www.bernan.com>

**ANDERE LÄNDER
 OTHER COUNTRIES
 AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
 Wahl/Please contact the sales office of
 your choice/Veuillez vous adresser au
 bureau de vente de votre choix**
 Office for Official Publications of the European
 Communities
 2, rue Mercier
 L-2985 Luxembourg
 Tel. (352) 29 29-42455
 Fax (352) 29 29-42758
 E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
 URL: <http://publications.eu.int>



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-894-3217-9



9 789289 432177 >