

Le dialogue social européen : Comparaisons Europe Monde

A- LA REGULATION DES AUTRES ORGANISATIONS REGIONALES

L'Union européenne n'est pas la seule organisation régionale existante de par le monde. Il existe dans plusieurs continents des organisations regroupant différents Etats.

NAFTA : l'Association nord américaine de libre échange, 1993, Canada, Mexique, USA

Mercosur : Marché commun de l'Amérique du Sud, 1991, Argentine, Brésil, Paraguay, Uruguay, Venezuela.

Unasur : En 2008, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Equateur, Guyana, Paraguay, Pérou, Suriname, Uruguay, Venezuela ont signé un traité qui prend l'UE comme modèle.

Ecowas, Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest : 1975, Benin, Burkina Fasso, Cap Vert, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée Bissau, Libéria, Sénégal, Sierra Leone, Togo.

SADC : Communauté pour le développement de l'Afrique du Sud : Angola, Botswana, République Démocratique du Congo, Lesotho, Malawi, Mauritius, Mozambique, Namibie, Seychelles, Afrique du Sud, Swaziland, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe

ASEAN : Association des Etats d'Asie du Sud-Est, qui regroupe 10 pays qui ont décidé de créer l'AFTA comme zone de libre échange.

1- es compétences communes

L

Sur le plan de la régulation, au sein de la Nafta, le Mexique a critiqué les exigences sociales et environnementales des autres pays au motif qu'elles seraient le moyen d'instaurer une sorte de protectionnisme. Un accord est intervenu qui encourage les membres de l'Association à recourir à des minima sur la santé et la sécurité au travail. Sous la pression des syndicats des différents pays, un accord de coopération sur les questions du travail a été passé. Une commission a été créée. Son impact est limité, mais son existence montre une relative évolution grâce à diverses pressions.

Au sein du Mercosur, la pression des syndicats a abouti à la création d'une commission sociale et les ministres des différents pays ont accepté de promouvoir dans leur pays un certain nombre de principes et de minima sociaux. Les employeurs exercent de fortes critiques contre ce processus et l'autorité de la commission est faible.

L' Ecowas a adopté une convention de l'OIT sur les droits des migrants, mais son application demeure toute relative.

Au sein du SADC, un secteur du travail et de l'emploi a des objectifs de régulation et d'harmonisation qui restent à mettre en œuvre. L'Asean n'a aucune autorité sur les matières du travail et de l'emploi. Toutefois, en 2006, les ministres du travail se sont réunis pour la première fois au niveau transnational.

L'application des droits sociaux

Ces organisations régionales interviennent-elles dans le domaine des droits sociaux ? Le Mercosur a lancé une campagne d'adhésion au texte de l'OIT. Pour l'Ecovas, le nouveau traité a inclus une clause sur l'information des travailleurs et les syndicats. Une référence à la Charte africaine des droits humains a été ajoutée. Pour la SDAC, une charte des droits fondamentaux, dont la négociation collective et la liberté d'association, a été adoptée. Les membres de l'Asean ont adopté pour la première fois en 1999 une déclaration sur l'importance des ressources humaines et des questions sociales. L'adoption de textes montre une certaine prise de conscience. Mais, alors que la Charte européenne reprend des droits qui existent et sont mis en œuvre dans la majorité des pays européens, l'application des principes adoptés au niveau régional dans les autres organisations se heurte à des résistances importantes.

B- COMPARAISONS ENTRE PAYS

Nous avons retenu cinq critères qui constituent les points durs d'un système de relations professionnelles.

Le premier est celui de l'importance de **l'adhésion syndicale**. Le tableau montre que les huit premiers pays en termes d'adhésion syndicale sont des pays européens. USA, Corée, Japon sont parmi les plus basses adhésions. La force de l'acteur syndical est donc plutôt du côté des Européens.

Deuxième critère, la **couverture conventionnelle**, c'est-à-dire le taux de salariés couverts par une convention collective. Pour ce critère, la différence européenne est évidente. Les pays non européens, avec l'exception britannique, ont un taux de couverture inférieur à 50%, alors que les pays européens ont un taux supérieur.

Troisième critère, la **coordination de la négociation salariale**. Ce critère est retenu car une bonne coordination freine les inégalités salariales et qu'elle signifie la force des partenaires sociaux et la discipline de leurs bases. Les pays anglo-saxons et non européens ont une coordination faible. La priorité à la négociation d'entreprise, et encore pour celles des entreprises qui ont une présence syndicale, entraîne de fortes inégalités.

Quatrième critère, la **relation entre pouvoirs publics et partenaires sociaux**. Consultation régulière, occasionnelle ou inexistante permettent de différencier les modèles de relations professionnelles. Le Royaume-Uni fait encore exception parmi les pays européens et a les mêmes caractéristiques que les USA, Japon, etc. L'Allemagne et la Suède qui n'ont pas d'instance tripartite permanente ont des consultations régulières. Dans de nombreux pays européens, il existe une instance permanente tripartite et un dialogue sur la politique économique et sociale du pays.

Dernier critère, l'existence d'une **instance de représentation des salariés** dans l'entreprise, au-delà de la forme de cette instance. Le

tableau illustre la situation des pays non européens : pas d'instance de représentation ; et celle des européens : une instance, avec une dissémination plus ou moins importante.

Le modèle européen de relations professionnelles existe bien et se différencie nettement des autres modes de régulation sociale existant dans le monde. Il n'est pas certain que les Européens apprécient à sa juste valeur cet ensemble de différences positives.

Adhésion syndicale	
Sweden	79
Finland	76
Denmark	74
Belgium	56
Norway	54
Austria	37
Italy	35
U-K	31
Canada	28
Australia	25
Germany	25
Portugal	24
NL	23
NZeland	23
Japan	22
Hungary	20
Suisse	18
Spain	15
Poland	15
USA	13
Korea	11
France	10

Couverture conventionnelle	
Austria	97,4
Belgium	92,3
Finland	92,3
France	92,3
Sweden	92,3
Australia	82
Denmark	82
Italy	82
Netherlands	82
Portugal	82
Spain	82
Norway	71,8
Germany	68
Switzerland	41
Poland	41
Canada	32
U-K	30,8
Hungary	30,8
New Zealand	25,6
Japan	15,4
United States	14
Korea	10,3

Coordination de la négociation salariale	
Irlande	5
Belgium	4
Austria	4
Italy	4
Germany	4
NL	4
Spain	4
Slovaquie	4
Sweden	3
Finland	3
Denmark	3
Portugal	3
Japan	3
Finlande	3
NZeland	2
Hungary	2
France	2
Rep tchèque	2
U-K	1
Canada	1

Poland	1
USA	1

Relations avec les pouvoirs publics

	Existence d'une instance tripartite	Consultation des partenaires sociaux sur la politique économique et sociale
Espagne	oui	régulièrement
France	oui	occasionnellement
Irlande	oui	régulièrement
Italie	oui	occasionnellement
Pays-Bas	oui	régulièrement
Danemark	oui	régulièrement
Pologne	oui	non
Rep tchèque	oui	non
Slovaquie	oui	occasionnellement
Australie	non	non
USA	non	non
Japon	non	non
Canada	non	non
Royaume Uni	non	non
Allemagne	non	occasionnellement
Suède	non	régulièrement

ICTWSS database de Jelle Visser, AIAS, Université d'Amsterdam

Existence d'une instance de représentation des salariés dans l'entreprise

Qui couvre plus de 75% des salariés des entreprises de plus de 50 salariés
Espagne
France
Italie
Pays-Bas
Allemagne
Danemark
Suède
Qui couvre moins de 50% des salariés des entreprises de plus de 50 salariés
Irlande
Pologne
Rep tchèque
Slovaquie
Royaume-Uni
Sans instance de représentation dans l'entreprise
USA
Japon
Canada
Australie

Codes et accords cadre : Les différences nationales

Le tableau ci-dessous permet de constater la position particulière des entreprises européennes. Elles sont les plus nombreuses à s'engager, elles ont une préférence pour des accords négociés alors que les entreprises non européennes choisissent les codes unilatéraux.

En avril 2007, on recensait 80 compagnies ayant un engagement international.

- 22 compagnies ayant un accord cadre transnational et un code de conduite
- 30 ayant un accord
- 28 ayant un code
-

On est en présence de 102 textes, pour 80 compagnies.

	Accords cadre	Codes	Total
Allemagne	14	6	20
France	9	7	16
Suède	6	5	11
Italie	3	4	7
Pays Bas	5		5
Norvège	3	2	5
Espagne	2	3	5
Finlande		3	3
Suisse		3	3
Grande-Bretagne		3	3
Danemark	1	1	2
Luxembourg	1	1	2
Portugal	1	1	2
Grèce	1		1
Europe	46	42	88
USA	1	6	7
Afrique du Sud	2	1	3
Nouvelle Zélande	1		1
Australie	1		1
Russie	1		1
Canada		1	1

SchömannFondation de Dublin 2008