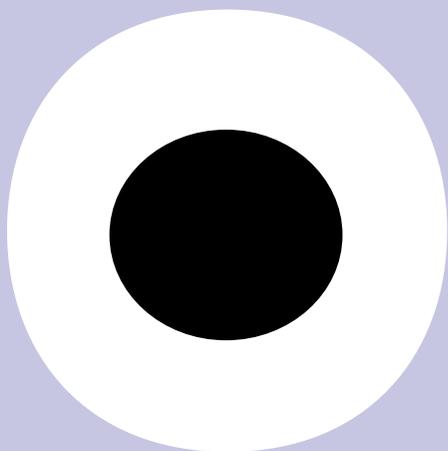


1999

eiro

RAPPORT ANNUEL



Vue d'ensemble des développements dans les relations industrielles européennes



FONDATION EUROPÉENNE

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)
Rapport annuel 1999

Dédié à la mémoire de Norman W. Wood (1939-1999),
en reconnaissance de sa contribution à l'EIRO et à la Fondation

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) Rapport annuel 1999

<http://www.eiro.eurofound.ie>



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000

ISBN 92-828-9283-2

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande.

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord, faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Avant-propos	5
Introduction	7
Vue d'ensemble comparative et développements européens	9
Vue d'ensemble comparative	10
Développements européens	32
Études nationales	41
Autriche	42
Belgique	47
Danemark	53
Finlande	59
France	63
Allemagne	70
Grèce	81
Irlande	85
Italie	91
Luxembourg	97
Pays-Bas	101
Norvège	106
Portugal	112
Espagne	120
Suède	127
Royaume-Uni	133
À propos de l'EIRO	139
Observatoire européen des relations industrielles	140
EIROOnline — Mode d'emploi	141
Comité de pilotage et équipe EIRO	146
Collaborateurs du Rapport annuel	147
Centres nationaux	148

Avant-propos

En 1999, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) fonctionnait depuis trois ans. C'est maintenant une ressource reconnue, qui fournit une information et une analyse exactes et actualisées sur les développements dans les relations industrielles à son public cible de praticiens et de décideurs dans les institutions de l'UE, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les gouvernements. La Fondation est convaincue que ce genre d'information est essentiel dans l'Union européenne aujourd'hui, et tout suggère que l'EIRO accueille un public toujours plus intéressé; par exemple, le nombre de visites sur le site *web EIROOnline* a doublé en 1999. Néanmoins, nous voulons être sûrs qu'EIRO répond le mieux possible aux besoins de ses usagers, et pendant l'année 1999 EIRO a été revu et développé afin d'améliorer et d'affiner la qualité de son infrastructure, de son contenu, de sa présentation et de son accès. Ces efforts se poursuivront en 2000. Ce travail a été entrepris avec la pleine participation du comité de pilotage d'EIRO, composé de représentants du conseil d'administration de la Fondation et des grands groupes d'usagers.

EIRO est un grand projet pour la Fondation; il s'intègre toujours plus dans nos travaux, en apportant des contributions aux défis précisés dans le programme de

roulement 1997-2000, aux grandes initiatives et aux grandes préoccupations politiques de l'UE, notamment en ce qui concerne l'emploi, la participation et l'égalité des chances. En 2000, la Fondation célèbre son vingt-cinquième anniversaire et lance son nouveau programme quadriennal pour 2001-2004. EIRO sera toujours le point central des travaux de la Fondation dans le siècle à venir. Le défi que doit relever EIRO, et en vérité la Fondation tout entière, c'est l'élargissement à venir de l'Union européenne vers l'est et le sud-est; les années à venir verront les efforts entrepris pour étendre l'Observatoire aux États candidats.

Ce *Rapport annuel* EIRO donne une vue d'ensemble et un résumé des grands développements sur les relations industrielles en Europe de l'Ouest en 1999, en s'appuyant sur les données d'*EIROOnline* enregistrées pendant l'année. Le Rapport contient également un guide d'utilisation d'*EIROOnline*. Nous espérons que le Rapport annuel sera utile et intéressant pour ceux qui connaissent déjà EIRO et qu'il convaincra les nouveaux usagers de la valeur d'*EIROOnline*.

Raymond-Pierre Bodin, directeur
Eric Verborgh, directeur adjoint

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Introduction

Voici le *Rapport annuel* pour 1999 de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO). L'année 1999 a été relativement calme dans le domaine des relations industrielles en Europe, les négociations se sont généralement déroulées sans à-coups, et elles ont d'habitude donné des résultats limités dans le domaine des rémunérations — les conflits du travail ont été peu nombreux et en baisse dans plusieurs pays, et on observe quelques exemples de changements structurels en profondeur. Les problèmes qui ont prédominé dans les relations industrielles sont surtout ceux qui étaient caractéristiques pendant la seconde moitié des années 90 — durée et flexibilité du temps de travail, création et préservation de l'emploi, régulation de nouvelles formes 'Atypiques' d'emploi, égalité des chances, formation et autres problèmes liés à la 'capacité d'insertion professionnelle' de la force de travail. Néanmoins, cela ne veut pas dire qu'il ne s'est rien passé d'intéressant en 1999. Au contraire, on a assisté dans certains pays à de nouveaux accords et à de nouvelles législations — notamment la semaine de 35 heures qui a dominé le débat des relations industrielles en France pendant l'année 1999 et (ainsi que d'autres faits nouveaux) développé la possibilité d'une refonte totale du système des relations industrielles. Les facteurs de changement dans des domaines tels que les procédures et les niveaux de négociation ont pris une importance dans certains pays en 1999. Avec le lancement de la monnaie unique (euro), cette année a également vu de nouvelles tendances en direction d'une certaine européanisation des relations industrielles. Enfin, en Europe, l'année 1999 a été le témoin d'événements tels que la poursuite de la stratégie européenne de l'emploi, un grand accord des partenaires sociaux sur les contrats à durée déterminée et une nouvelle proposition importante de législation contre la discrimination.

Ce troisième *Rapport annuel* EIRO donne un instantané de ces développements (ainsi que d'autres) dans les relations industrielles en Europe en 1999. Il donne une brève vue d'ensemble comparative des développements dans l'UE et en Norvège, accompagné d'un résumé des gros problèmes et des grandes manifestations au niveau européen et dans chaque pays concerné.

EIRO est un grand projet de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'Observatoire entreprend, recueille, stocke, diffuse et fournit l'accès à l'information et à l'analyse sur les relations industrielles dans les quinze États membres de l'UE, plus la Norvège, et au niveau européen (pages 148-149). EIRO est un réseau de seize centres nationaux et d'un centre européen d'où sont transmises l'information et l'analyse vers une unité centrale à la Fondation. Cette information est ensuite traitée et introduite dans une base de données *EIROOnline* disponible par le biais du web

(<http://www.eiro.eurofound.ie/>) comme le moyen essentiel de diffusion en même temps que les produits imprimés — EIROserver publié tous les deux mois et ce *Rapport annuel*. EIRO veut surtout répondre aux besoins d'un public d'organisations nationales et européennes des partenaires sociaux, d'organisations gouvernementales et de l'Union européenne. On trouvera des informations plus complètes sur les objectifs et le fonctionnement d'EIRO pages 140-147.

L'information d'EIRO est dans sa plus grande partie en anglais. Néanmoins, nous avons commencé à traduire des études comparatives en français et en allemand. En outre, dans bien des cas, un texte dans la langue originale est disponible sur *EIROOnline*. Tous les mois depuis février 1997, on a assisté à une arrivée massive de documents sur les manifestations et les thèmes les plus importants en matière de relations industrielles dans l'UE (plus la Norvège), et leur inscription dans la base de données *EIROOnline*. À la fin de 1999, *EIROOnline* contenait environ 2 800 de ces entrées, et 75 nouvelles entrées en moyenne arrivaient tous les mois. Pendant l'année 1999, quelque 90 000 'sessions individuelles pour usagers' (visites) ont été enregistrées sur le site web *EIROOnline* — plus du double du niveau observé en 1998. Ces chiffres et bien d'autres montrent qu'*EIROOnline* est toujours plus connu comme une source d'information utile, que ce soit pour son audience cible et de manière plus générale.

Nous espérons que le *Rapport annuel* représente une valeur et un intérêt particuliers. En outre, c'est un guide qui permet d'étudier le contenu de la base *EIROOnline* pour 1999, et son utilité est encore renforcée si on le consulte conjointement avec la base de données. Le texte du *Rapport annuel* contient de nombreuses références aux entrées de la base de données qui fournissent une information plus complète sur les problèmes évoqués, et toutes les entrées d'*EIROOnline* pour l'année qui renvoient à chaque pays sont indiquées à la fin de chaque rapport national. Nous fournissons (pages 141-145) un guide d'utilisation de la base de données *EIROOnline*. En même temps que cette version papier, on peut également utiliser le *Rapport annuel* en version électronique sur la base de données *EIROOnline* où les références aux entrées de la base de données sont des liens directs hypertextes.

Le *Rapport annuel* s'appuie sur les rapports nationaux de 1999 présentés par les centres nationaux EIRO. Ces rapports sont coordonnés et synthétisés en une vue d'ensemble comparative au niveau européen — services des relations industrielles — qui a également produit le rapport européen. Le tout a été mis en forme par le rédacteur en chef d'EIRO et assemblé par le consultant technique d'EIRO. Nous voulons ici remercier chaque centre national et surtout Andrea Broughton des services des relations industrielles.

Mark Carley, Rédacteur en chef

Vue d'ensemble comparative et développements européens

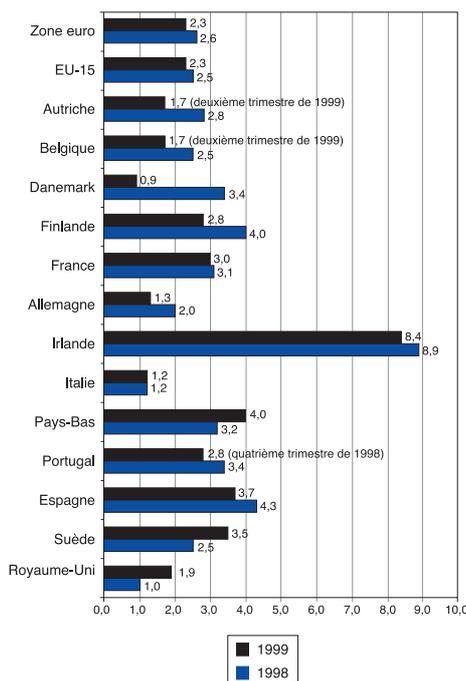
VUE D'ENSEMBLE COMPARATIVE

Économie

À la suite du lancement de la troisième phase de l'union monétaire européenne (UME) et de la monnaie unique (euro) le 1^{er} janvier 1999, la performance économique des États membres de l'UE se maintient dans les paramètres définis par le pacte de stabilité. Ainsi, les économies des 11 pays de la ZONE EURO s'alignent les unes sur les autres et les quatre pays en dehors de la zone euro (Danemark, Grèce, Suède et Royaume-Uni) alignent leurs performances économiques sur les pays de la zone euro.

La croissance économique s'est légèrement ralentie dans presque toute l'Europe de l'Ouest en 1999, avec un taux annuel de croissance du PNB de 2,3 % pour l'Union européenne (et la zone euro) dans le troisième trimestre de 1999, comparé à 2,5 % (2,6 % pour la zone euro) un an auparavant. On a remarqué une augmentation importante du PNB en France (3,0 % dans l'année jusqu'au troisième trimestre de 1999), en Suède (3,5 %), en Espagne (3,7 %), aux Pays-Bas (4,0 %) et surtout en Irlande (8,4 %), où le boom économique se poursuit avec la même vigueur. Néanmoins, dans tous ces cas, à part les Pays-Bas et la Suède, les augmentations pour 1999 étaient en dessous du niveau de 1998. On a observé en Autriche, au Danemark, en Finlande et en Norvège une chute relativement importante de la croissance.

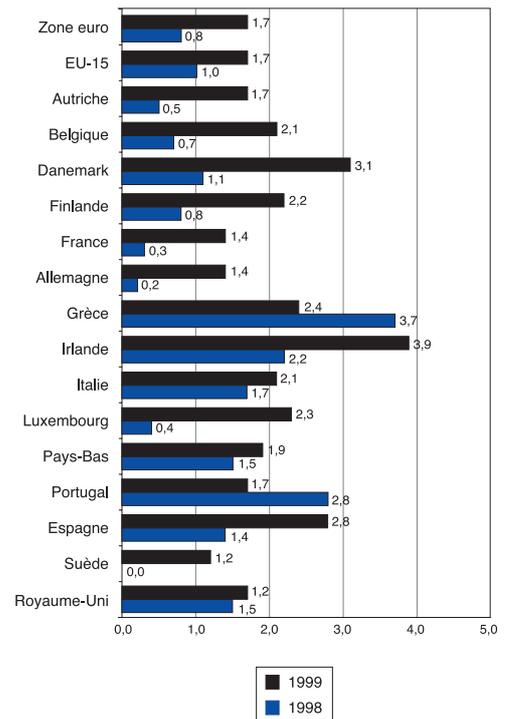
Graphique 1 — La croissance du PNB dans l'UE, troisième trimestre de 1999 et de 1998 (changement en % comparé à la même période l'année précédente)



Source: Eurostat.

Selon Eurostat, l'inflation est restée faible dans toute l'UE, avec un taux moyen de 1,8 % pendant l'année jusqu'en janvier 2000. Selon les informations sur l'année jusqu'en décembre 1999, l'inflation a grimpé pendant l'année dans tous les États membres sauf en Grèce, au Portugal et au Royaume-Uni. Les hausses les plus importantes ont été observées au Danemark, en Irlande et au Luxembourg.

Graphique 2 — L'inflation dans l'UE, % d'augmentation annuelle jusqu'en décembre 1999 et en décembre 1998

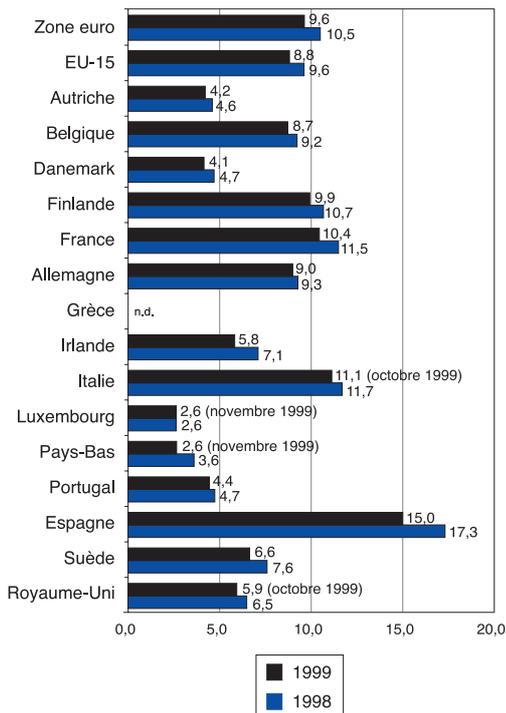


Source: Eurostat.

Le chômage dans l'UE demeure plus élevé que ne le souhaitent les dirigeants politiques, même si l'on observe quelques améliorations dans la performance du marché du travail dans quelques pays en 1999. Selon Eurostat, le taux moyen de chômage était de 8,8 % dans l'UE en décembre 1999 et de 9,6 % dans la zone euro. En Suède, le chômage a baissé pour atteindre 6,6 % en 1999 par rapport à 7,6 % en 1998 et 9,1 % l'année précédente. Néanmoins, il existe encore des différences importantes entre les performances des États membres. L'Espagne souffrait encore d'un chômage élevé de 15 % en 1999. Cependant, les chiffres élevés de chômage en France semblent baisser de manière importante pour passer de 12,6 % en 1997 à 11,5 % en 1998 et 10,4 % en 1999. L'Allemagne souffre encore de problèmes sur le marché du travail dans l'est, ce qui a des implications pour toute l'économie. Ainsi, le chômage est toujours relativement élevé dans ce pays, et il était de 9 % en 1999, même si ce chiffre représente une chute par rapport à 9,3 % en 1998 et 9,8 % en 1997. En revanche, le chômage est bien inférieur à la moyenne européenne au Luxembourg, à 2,6 % à la fin de

novembre 1999, aux Pays-Bas à 2,6 %, en Norvège à 3,2 % et en Autriche à 4,2 %.

Graphique 3 — Chômage dans l'UE, % de la force de travail en décembre 1998 et 1999



Source: Eurostat.

Politique

On peut dire que les élections générales en Autriche et leurs résultats ont été le fait le plus important dans l'UE en 1999 (voir tableau 1 pages 12-13). Ces élections ont eu pour conséquence des pertes considérables pour la coalition SPÖ-ÖVP (sociaux-démocrates - conservateurs) et des gains pour le parti de la liberté (extrême droite) (FPÖ). Un vide politique d'environ quatre mois a suivi, et pendant ce temps, le SPÖ et le ÖVP ont essayé de conclure un accord de coalition sans y parvenir. À la suite de l'échec des pourparlers en janvier 2000, l'ÖVP a entamé des négociations avec le FPÖ et a approuvé un texte de coalition au début de février. Le nouveau gouvernement de coalition de droite a fait naître une controverse considérable, que ce soit en Autriche et dans les autres États membres de l'UE qui sont gênés dans leurs rapports avec un gouvernement qui contient des membres d'un parti politique d'extrême droite (**AT0002212F**).

Des élections générales ont eu lieu en Finlande où le gouvernement actuel de la coalition «arc-en-ciel» a été réélu en mars 1999 (**FI9904101F**). En Belgique, des élections ont eu lieu aux niveaux fédéral et régional en juin 1999. Les élections fédérales ont eu pour résultat une perte pour les partis démocrates-chrétiens et socialistes qui constituaient jusqu'ici le gouvernement de

coalition. Ensuite, une coalition ARC-EN-CIEL de libéraux, de socialistes et d'écologistes s'est formée. Les résultats fédéraux se reflètent au niveau régional; les partis démocrate-chrétien et socialiste ont perdu des voix en faveur des libéraux et des écologistes.

Des élections générales ont eu lieu en juin 1999 au Luxembourg (**LU9909111N**), avec pour résultat la formation d'un nouveau gouvernement de coalition entre le parti social-chrétien (CSV) et le parti démocrate (DV) qui remplace la coalition précédente entre le CSV et le parti socialiste (LSAP) au pouvoir pendant quinze ans.

Des élections générales se sont également déroulées au Portugal en 1999: le parti socialiste est resté au pouvoir, mais a perdu sa majorité parlementaire.

En Espagne, des élections municipales et régionales ont eu lieu en 1999 dans tout le pays, avec des gains pour le parti socialiste. Des élections régionales ont également eu lieu en Allemagne et ont eu pour résultat des pertes pour le parti social-démocrate (SPD) qui, en même temps que les Verts, constitue le gouvernement de coalition actuelle «rouge-vert». Les pertes du SPD au niveau régional sont transformées en gains pour le parti chrétien-démocrate (CDU), ainsi que son parti bavarois associé, le CSU. Néanmoins, même si ces élections ont représenté un coup pour le SPD, les sondages d'opinion à la fin de 1999 ont montré que ce parti semble retrouver l'appui du public.

En Italie, le gouvernement de coalition est tombé en 1999 à la suite d'une crise politique due au désaccord entre les partis de la coalition. Néanmoins, un nouveau gouvernement de coalition centre-gauche, composé de plusieurs partis, a été constitué quelques jours plus tard. Le nouveau gouvernement est toujours dirigé par le Premier ministre **Massimo D'Alema**, mais il bénéficie d'une majorité parlementaire réduite.

Négociation collective

Général

L'année 1999 a vu des changements importants en ce qui concerne la négociation collective en Finlande. Ici, la négociation était en 1999 couverte par des dispositions nationales et interprofessionnelles approuvées au début de 1998. Néanmoins, les préparatifs en vue d'un nouveau cycle national de négociations interprofessionnelles, prévu à l'expiration de l'accord 1998-1999 en janvier 2000, ont échoué en automne 1999 à la suite de la décision prise par les syndicats affiliés à l'Organisation centrale des syndicats finlandais [Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)] de ne pas prendre part aux négociations centrales (**FI9910124N**).

Tableau 1 — La politique sociale dans les États membres de l'UE et en Norvège

Pays	Situation politique
Autriche	Les élections générales d'octobre 1999 ont eu pour résultat de grosses pertes pour le gouvernement de coalition composé du parti social-démocrate [Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)] et du parti chrétien-démocrate du peuple autrichien [Österreichische Volkspartei (ÖVP)] et des gains pour le parti de la liberté (extrême droite) [Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ)]. À la suite de l'échec des pourparlers de coalition entre le SPÖ et l'ÖVP en janvier 2000, l'ÖVP et le FPÖ ont conclu un accord de coalition en février 2000. Le présent gouvernement est controversé du point de vue international, et de nombreux gouvernements des États membres de l'UE ne tiennent pas à maintenir des relations internationales avec un gouvernement marqué à l'extrême droite.
Belgique	Des élections fédérales et régionales se sont déroulées en juin 1999. Au niveau fédéral, les partis démocrates-chrétiens [Christelijke Volkspartij (CVP) et parti social-chrétien (PSC)] et les partis socialistes [parti socialiste (PS) et Socialistische Partij (SP)], qui composaient le gouvernement de coalition, ont perdu des voix. Une coalition «arc-en-ciel» de libéraux, d'écologistes et de socialistes s'est alors formée. Les résultats se sont reflétés au niveau national: les socialistes et les démocrates-chrétiens ont perdu des voix aux dépens des libéraux et des écologistes.
Danemark	Le gouvernement de coalition élu en mars 1998, composé du parti social-démocrate (Socialdemokratiet) et du parti social-libéral (Det Radikale Venstre), a réussi à se maintenir au pouvoir en 1999 malgré des crises sur des questions telles que la réforme du programme de préretraite (DK9902111N). Les prochaines élections sont prévues pour 2002.
Finlande	Des élections générales ont eu lieu en mars 1999 et ont eu pour résultat la réélection du gouvernement de coalition «arc-en-ciel» composé du parti social-démocrate (Suomen Sosialidemokraattinen Puolue), du parti conservateur de la coalition nationale (Kansallinen Kokoomus), de l'alliance de gauche (Vasemmistoliitto), des Verts (Vihrea liitto) et du parti du peuple suédois (Svenska folkpartiet).
France	La «cohabitation» entre le président conservateur Jacques Chirac et le gouvernement de coalition de gauche dirigé par le Premier ministre socialiste Lionel Jospin s'est maintenue en 1999. Néanmoins, le paysage politique de la droite s'est quelque peu modifié en 1999 en raison des élections au Parlement européen qui ont vu l'apparition d'un mouvement SOUVERAINISTE opposé au traité d'Amsterdam — le rassemblement pour la France (RPF).
Allemagne	Le gouvernement de coalition ROUGE-VERT, composé du parti social-démocrate [Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)] et de l'alliance 90-Verts (Bündnis 90-Die Grünen), élu en septembre 1998, s'est heurté à des difficultés considérables en 1999. Toutes les élections importantes ont été gagnées par le parti démocrate-chrétien [Christlich Demokratische Union (CDU)] et le SPD a perdu sa majorité au Bundesrat, la deuxième chambre législative. Néanmoins, les sondages d'opinion à la fin de 1999 montrent que le gouvernement semble retrouver l'appui du public.
Grèce	Le mouvement socialiste panhellénique [Panellinio Socialistiko Kinima (PASOK)] est resté au pouvoir en 1999. Les prochaines élections générales devraient se dérouler à la mi-2000.
Irlande	Le gouvernement actuel, élu en juin 1997, composé d'une coalition entre le parti de majorité Fianna Fáil centriste et le petit parti centre-droit, les Progressive Democrats (PD), est resté au pouvoir en 1999. Les prochaines élections générales ne sont pas prévues avant 2002.

Ainsi, après quatre ans de régulation par un accord interprofessionnel, la négociation collective en Finlande, au moins pendant l'année 2000, se déroule au niveau sectoriel.

En Irlande, pays également régi par un accord interprofessionnel sur les salaires et autres problèmes («Partnership 2000») en 1999, les préparatifs en vue de négociations tripartites sur un nouvel accord national se sont déroulés en automne 1999, et les négociations

officielles entre employeurs, syndicats et le gouvernement ont commencé en novembre 1999 (**IE9911146F**) [un nouveau projet d'accord national a été accepté en février 2000 (**IE0002205N**), continuant une tradition ancienne de ce genre d'accords qui remonte à 1987].

En Italie, trente-deux accords de branche au total ont été reconduits jusqu'à novembre 1999, sur les quatre-vingts grands accords couverts par une enquête de l'Office des statistiques Istat, y compris le grand accord en

Pays	Situation politique
Italie	Une crise politique a causé en décembre 1999 la chute du gouvernement de coalition composé du groupe centre-gauche Ulivo — qui comprenait la gauche démocratique [Democratici di Sinistra (DS)], l'union démocratique pour la République (centriste) [Unione Democratica per la Repubblica (Udr)] et le parti des communistes italiens [Partito dei Comunisti Italiani (Pdc)]. Quelques jours plus tard, un nouveau gouvernement de coalition centre-gauche, appuyé par sept partis — DS, le parti du peuple italien [Partito Popolare Italiano (Ppi)], les démocrates (Democratici), Udr, Pdc, les Verts (Verdi) et le Rinnovamento — est arrivé au pouvoir, mais avec une majorité parlementaire réduite.
Luxembourg	Des élections générales ont eu lieu le 13 juin 1999 et elles ont amené au pouvoir un nouveau gouvernement de coalition composé du parti social-chrétien [Chrëschtlech Sozial Vollekspartei (CSV)] et du parti démocrate [Demokratesch Partei (DP)] qui remplaçait l'ancienne coalition entre le CSV et le parti socialiste luxembourgeois [Lëtzebuergesch Sozialistesche Arbechterpartei (LSAP)], au pouvoir pendant quinze ans.
Pays-Bas	Le second gouvernement de coalition «pourpre», composé du parti travailliste [Partij van de Arbeid (PvdA)], du parti libéral du peuple pour la liberté et la démocratie [Volkspartij voor Vrijheid en Democratie (VVD)] et le parti social-démocrate Democraten 66 (D66), s'est dissous le 19 mai 1999, mais il y a eu réconciliation pendant l'été et la coalition s'est reconstituée.
Norvège	La situation politique en 1999 était stable. Un gouvernement minoritaire de coalition est au pouvoir depuis 1997 et il comprend les trois partis centristes: le parti démocrate-chrétien [Kristelig Folkeparti (KRF)]; le parti libéral (Venstre) et le parti du centre [Senterpartiet (SP)]. Cette coalition fonctionne grâce à une coopération au coup par coup avec les partis de droite et du centre-gauche.
Portugal	Les élections législatives se sont déroulées en 1999. Même si le parti socialiste [Partido Socialista (PS)] a emporté une majorité de suffrages et est resté au pouvoir, il n'a pas réalisé la majorité absolue au Parlement. Ainsi, le PS dispose maintenant de 115 sièges et les 115 sièges restants sont répartis entre quatre autres partis: le parti social-démocrate [Partido Social Democrata (PSD)], la coalition démocratique unitaire (Coligaçã o Democrática Unitária) — comprenant le parti communiste [Partido Comunista (PCP)] et les Verts (Os Verdes) — le parti du peuple [Partido Popular (PP)] et le bloc de gauche (Bloco de Esquerda).
Espagne	Le gouvernement actuel, composé du parti populaire (conservateur) [Partido Popular (PP)], avec l'appui des partis nationalistes conservateurs de Catalogne et du Pays basque, verra la fin de son mandat en mars 2000. En 1999, des élections municipales ont eu lieu dans toute l'Espagne et des élections régionales autonomes en Catalogne. Le parti socialiste [Partido Socialista Obrero Español (PSOE)] a renforcé le nombre de ses partisans dans les deux élections.
Suède	Le gouvernement minoritaire du parti social-démocrate (Socialdemokratiska Arbetarepartiet) élu en septembre 1998, qui gouverne avec la coopération du parti de gauche (Vänsterpartiet) et des Verts (Miljöpartiet de Gröna) est resté au pouvoir en 1999.
Royaume-Uni	Le gouvernement du parti travailliste élu en mai 1997 est resté au pouvoir en 1999. Les prochaines élections générales sont prévues pour mai 2002, et tout porte à croire qu'elles se dérouleront en 2001. L'année 1999 a également vu une certaine autonomie pour l'Écosse, le pays de Galles et l'Irlande du Nord.

Source: EIRO.

métallurgie (**IT9907249F**). En Allemagne, un nouvel accord dans la métallurgie a été conclu en février 1999 (**DE9903295F**), imposant un rythme de négociation dans presque toutes les autres branches. La Belgique était couverte par la première année d'un accord de deux ans conclu à la fin de 1998; en Norvège, les partenaires sociaux ont négocié un cycle de négociation intermédiaire dans le secteur privé (**NO9904126F**) et le secteur public (**NO9905131F**), à la suite du cycle principal de 1998. En Suède, les partenaires sociaux

opéraient dans le cadre d'accords de branche trisannuels, presque tous conclus au printemps de 1998. En Grèce, la convention collective générale nationale de deux ans est entrée dans sa deuxième année en 1998.

Salaires

Dans toute l'UE, les négociateurs ont subi des pressions considérables pour maintenir les augmentations de salaires à des niveaux modérés en 1999 afin de préserver

Tableau 2 — Tendances en matière de négociation collective dans les États membres de l'UE plus la Norvège en 1999

Pays	Tendances
Autriche	Le cycle de 1999 a été dominé par la négociation de branche, et l'accent a été mis sur les salaires. Les augmentations étaient limitées et plusieurs accords comprenaient une option «répartition» permettant aux entreprises d'accorder des augmentations plus flexibles.
Belgique	Les négociations étaient dominées en 1999 par des accords de branche, dans le cadre de l'accord interprofessionnel bisannuel couvrant 1999 et 2000.
Danemark	Les négociations se sont déroulées en 1999 dans le secteur public et financier, l'agriculture et la sylviculture. Le secteur public et les accords agriculture/sylviculture prévoyaient une augmentation de trois jours des congés payés annuels. Les négociations se sont déroulées dans le calme, par contraste avec une grève généralisée et l'accord DA-LO (confédération des employeurs danois — confédération syndicale danoise) imposé dans le secteur privé en 1998.
Finlande	L'accord bisannuel sur la politique des revenus, portant sur 1998 et 1999, a été maintenu en 1999. Aux termes de cet accord, plusieurs petits groupes de travail ont examiné des questions telles que le temps de travail, l'égalité des chances et la négociation collective. Ces groupes ont poursuivi leurs travaux pendant l'année.
France	En 1999, la négociation s'est focalisée sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine de 35 heures. Les négociations sur ce thème se déroulaient dans les branches et les entreprises. Dans bien des cas, il existait un lien formel entre la réduction et la réorganisation du temps de travail, y compris des pratiques telles que la modulation du temps de travail, les nouvelles règles relatives aux heures supplémentaires, les comptes épargne-temps, les jours de repos compensateurs et le travail à temps partiel.
Allemagne	Le tour de table 1999, mené comme d'habitude au niveau sectoriel, s'est focalisé sur les rémunérations. Les augmentations étaient relativement élevées, à la suite de l'accord dans la métallurgie qui a permis une augmentation de 3,2 %, plus un forfait supplémentaire exceptionnel de 1 %. En outre, les négociations de l'alliance tripartite nationale pour le forum de l'emploi se sont poursuivies en 1999 et ont terminé l'année par une déclaration commune pour mener à bien le tour de table 2000 dans l'esprit d'une stratégie à long terme focalisée sur l'emploi.
Grèce	La convention collective nationale est entrée dans sa deuxième phase en 1999. Dans ce cadre, la négociation s'est déroulée à tous les niveaux en 1999, en mettant l'accent sur les rémunérations et le temps de travail, notamment la réduction du temps de travail.
Irlande	L'accord national sur la politique des salaires, «Partnership 2000», est resté en vigueur en 1999. On estime que plus de 80 % des entreprises ont adhéré à ces dispositions en dépit de l'expansion économique continue qui fait grimper les salaires. «Partnership 2000» expire officiellement au niveau national le 31 mars 2000, et les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour un nouvel accord en novembre 1999. Ils sont arrivés à un projet d'accord en février 2000.
Italie	Plusieurs grands accords de branche ont été reconduits en 1999, y compris ceux sur la métallurgie, le commerce et la banque. Les accords sur le secteur public conclus en 1999 concernaient les enseignants du primaire et du secondaire et les travailleurs de la santé publique. Même si les employeurs ont exercé des pressions pour décentraliser les négociations, le système actuel à deux niveaux (branche et entreprise) est resté en vigueur pendant l'année.

la compétitivité de leur pays au niveau international. De plus, les négociateurs ont toujours cherché à maintenir les revendications salariales, les offres et les résultats en prenant en compte les pays voisins et concurrents (voir ci-après section «Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles»). En général, comme on le voit au graphique 4 en page 16, les augmentations conventionnelles de salaires bruts étaient modérées de 1998 à 1999, et l'augmentation moyenne conventionnelle dans l'UE plus la Norvège (telle qu'elle est calculée par EIRO — **TN0002401U**) est passée de 3,1 à 2,8 %. Si l'on ne prend en compte que les pays de la zone euro, les augmentations conventionnelles de salaires bruts étaient inférieures en 1999 avec une

moyenne de 2,5 % par rapport à l'UE/EEE, et le degré de convergence de ces augmentations était plus élevé, ce qui démontre peut-être les effets de l'UEM. Les effets nouveaux relatifs aux négociations salariales en 1999 sont les suivants:

- en Allemagne, peut-être une des «locomotives» en ce qui concerne les salaires en Europe, les syndicats ont cherché à obtenir des augmentations relativement importantes après quelques années de modération. À la suite de la convention dans la métallurgie qui prévoyait une augmentation de 3,2 % plus 1 % supplémentaire non consolidé (**DE9903295F**), presque tous les secteurs ont suivi et ont approuvé des

Pays	Tendances
Luxembourg	L'événement le plus important du cycle de négociations 1999 a été la conclusion de la convention quadriennale dans le secteur bancaire dont le ministère du travail a refusé le dépôt en arguant que les syndicats qui l'avaient signé ne disposaient pas de la représentativité nationale. Les syndicats et l'association des employeurs ont fait appel de cette décision.
Pays-Bas	On estime que le tour de table 1999 a été relativement difficile: les négociations ont été suspendues plus d'une fois dans des secteurs tels que le bâtiment, la métallurgie et les banques. Les tensions étaient surtout dues à l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre en raison de l'expansion qui se poursuit. Les syndicats ont fait pression en faveur d'augmentations de salaires plus importantes alors que les employeurs ont cherché à accroître la flexibilité de la négociation et des salaires.
Norvège	L'année 1999 a été un tour de table intermédiaire qui a permis de procéder à des corrections à l'accord principal de 1998. Le cycle de 1999 s'est focalisé sur l'ajustement des bas salaires et la formation continue, et quelques augmentations ont été accordées. La commission paritaire publique qui a annoncé le cycle de négociation 1999 a publié un rapport au printemps recommandant que la croissance soit limitée à 4,5 % en 1999 (y compris le report des augmentations pour 1998). Le prochain tour de table aura lieu en 2000.
Portugal	Le tour de table 1999 a été relativement stable étant donné le nombre de conventions collectives conclues. Néanmoins, la proportion des accords d'entreprise signés est passée de 26,4 % du total en 1998 à 30,9 % en 1999, alors que la proportion d'accords de branche a légèrement baissé. Les rémunérations étaient l'un des grands points forts des négociations de 1999, et l'augmentation moyenne pendant les onze premiers mois de l'année était estimée à 3,6 %.
Espagne	Le système de négociation est resté relativement peu coordonné en 1999 bien que les syndicats aient réclamé une meilleure coordination pour ce qui est de la branche. La négociation s'est concentrée sur les rémunérations, et les grandes confédérations syndicales se sont mises d'accord sur une position commune de modération: emploi (conversion d'emplois temporaires en emplois permanents) et temps de travail (réduction annuelle et répartition faisant alterner périodes creuses et périodes de pointe). On dénotait aussi une certaine activité dans le domaine de la sécurité de l'emploi. Les syndicats ont exigé qu'on ait plus recours qu'auparavant aux clauses de révision des salaires en se rendant compte à la fin de l'année que l'inflation réelle dépassait considérablement l'inflation prévue en 1999.
Suède	De nombreux secteurs sont toujours couverts par des accords triannuels négociés en 1998 qui ne doivent pas être renouvelés avant 2001. Néanmoins, quelques accords ont été conclus en 1999 notamment en ce qui concerne les chauffeurs d'autobus, les taxis, les électriciens et le bâtiment. En général, le glissement des salaires semble avoir été marginal en 1999.
Royaume-Uni	La négociation a été en 1999 comme d'habitude extrêmement décentralisée et s'est déroulée en majorité sur le lieu de travail ou dans l'entreprise avec peu de négociations entre employeurs à l'exception du secteur public. Des augmentations de salaires au-dessus de l'inflation ont été accordées par le gouvernement aux travailleurs du secteur public, alors que dans le secteur privé les salaires ont dépassé l'inflation à un taux qu'on estime à 4,9 %.

Source: EIRO.

augmentations allant de 2,9 à 3,3 % en 1999.

L'augmentation moyenne des salaires en Allemagne en 1999 est estimée à 3,0 %;

- en Autriche, pays directement influencé par ce qui se passe en Allemagne, mais qui bénéficie d'un taux d'inflation plus bas, l'accord le plus important (dans la métallurgie) prévoyait une augmentation de 2,4 % des salaires minimaux (**AT9911203N**), ce qui est bien en dessous de l'inflation dans ce pays (environ 1 %). Cet accord a été imité dans presque toutes les autres industries;
- aux Pays-Bas, le cycle de négociations a été marqué en 1999 par de nombreux conflits du travail, dans le

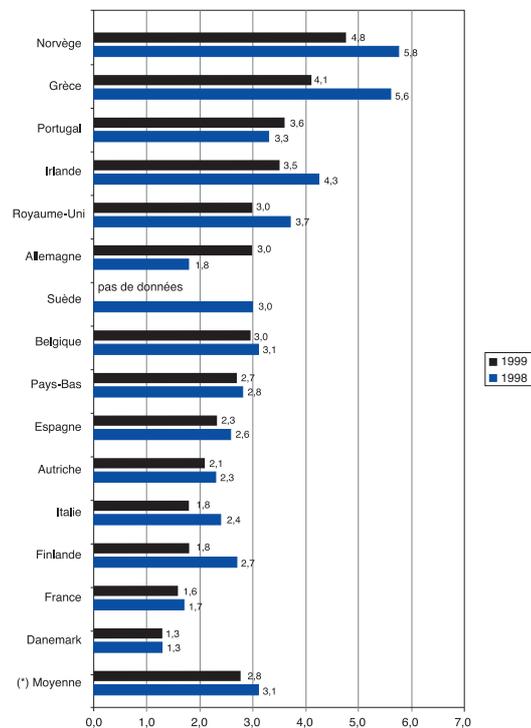
contexte d'une économie en croissance et d'une pénurie de main-d'œuvre. Les augmentations moyennes conventionnelles de salaires de 1999 sont estimées à 2,7 %, chiffre qui représente une petite diminution par rapport au chiffre de 2,8 % en 1998;

- en Espagne, les négociations s'appuient sur les prévisions officielles de l'inflation. En 1999, les autorités qui avaient prévu 1,8 % ont très mal évalué les tendances de l'inflation, d'où une inflation de 2,6 % pour l'année. Par conséquent, de nombreux salariés ont vraiment été victimes d'une perte de pouvoir d'achat, puisque l'augmentation moyenne en 1999 était de 2,3 %, ce qui a ranimé les débats sur

l'insertion de clauses de révision des salaires dans les conventions collectives;

- un fait semblable s'est déroulé au Portugal en 1999, où le taux d'inflation qu'on avait prévu à 2 % était en réalité de 2,3 %. Comme les conventions s'appuient sur des prévisions concernant le taux d'inflation comme un de leurs points de référence, les syndicats ont déclaré que leurs membres étaient désavantagés et ont exigé une augmentation supplémentaire. Les augmentations moyennes approuvées en 1999 allaient de 3,5 à 5 %;
- au Royaume-Uni, où les négociations se déroulent surtout dans l'entreprise, le salaire conventionnel minimal a augmenté en moyenne de 3 % en 1999. Les salaires moyens ont augmenté de 4,9 %. Dans le secteur public, des augmentations de salaires supérieures à l'inflation ont été accordées par le gouvernement (**UK9903188F**);
- en France, l'année 1999 a été marquée par la modération salariale, et plusieurs accords ont échangé des augmentations moins importantes ou des gels de salaires pour la sécurité de l'emploi ou la création d'emplois, dans le cadre des incitations gouvernementales pour l'introduction de la semaine de 35 heures (voir ci-après section «Temps de travail»).

Graphique 4 — Accords salariaux moyens (augmentations), 1998 et 1999 (en %)



Source: EIRO; (*) Moyenne de 15 pays.

Plusieurs pays étaient couverts en 1999 par des accords pluriannuels conclus les années précédentes:

- en Irlande, dans le cadre de la convention nationale «Partnership 2000» («P2000») approuvée au début de 1997 (**IE9702103F**), les négociations salariales se sont

déroulées dans le cadre d'augmentations de 1,5 % pour les neuf premiers mois de 1999 plus 1 % pour les trois derniers mois de 1999 et les trois premiers mois de 2000. On estime qu'environ 88 % des entreprises irlandaises ont adhéré au «Partnership 2000» en 1999, malgré de nombreuses pressions à la hausse sur les salaires, telles que l'expansion économique qui se poursuit;

- de même, la Finlande était couverte par la seconde année du deuxième accord central bisannuel prévoyant des augmentations de montants fixes en 1999 (**FI9801145F**). On estime que les salaires ont augmenté en moyenne de 2,6 % en 1999, chiffre qui comprend une augmentation de 1,8 % des salaires approuvés par des conventions collectives, et un glissement des salaires de 0,8 %;
- en Suède, les négociations collectives se sont déroulées en 1999 dans le cadre d'accords sectoriels triennaux approuvés dans presque tous les secteurs au début de 1998. Les prévisions en matière de croissance des salaires en 1999 suggèrent qu'elle restera en deçà des 3 % fixés pour l'année par ces accords triennaux;
- la Grèce elle aussi a été couverte pour la seconde année de l'accord national bisannuel signé en mai 1998 (**GR9805171N**). Bien que cet accord fixe des augmentations minimales, les augmentations réelles ne sont d'habitude qu'un peu plus élevées. Les chiffres pour 1999 suggèrent des augmentations de salaires de 4,1 % aux prix courants;
- en 1999, la Belgique était couverte par la première année d'un accord interprofessionnel conclu à la fin de 1998 (**BE9811252F**). Cet accord prévoit un lien explicite avec les pays voisins et précise que les charges salariales horaires ne doivent pas s'élever plus rapidement qu'en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, et que les charges salariales des travailleurs à plein temps ne doivent pas dépasser un seuil suggéré de 5,9 % pendant les deux années de l'accord.

Temps de travail

On a remarqué peu de grands changements dans la durée du temps de travail en 1999. Comme l'indique le graphique 5 en page 17, les horaires hebdomadaires conventionnels moyens (tels qu'ils sont calculés par EIRO — **TN0002402U**) étaient de 38,6 heures en 1999 — au même niveau qu'en 1998. Il apparaît que les grandes réductions des horaires de travail par le biais de négociations collectives se sont bloquées dans toute l'UE. Néanmoins, le problème de la semaine de 35 heures a dominé le débat sur le temps de travail dans plusieurs États membres, et le débat est arrivé à un point culminant en France. Les mesures prises par le gouvernement pour encourager l'entreprise à négocier l'introduction de la semaine de 35 heures en 1999 (**FR9806113F**), avant l'entrée en vigueur de la loi en

2000 (**FR0001137F**) ont dominé les activités en matière de négociation collective pendant l'année (**FR9907100N**). Au niveau sectoriel, 117 accords sur ce sujet ont été conclus en 1999, ce qui reflète une activité sans précédent dans ce domaine. Au niveau de l'entreprise, des accords ont été signés par exemple chez Peugeot-Citroën (**FR9902157N**), à la SNCF (**FR9906193N**) et à la RATP (**FR9907199N**). Au total, les accords négociés avant la fin de l'année concernent plus de 9 millions de travailleurs et ont établi un lien formel entre la mise en vigueur de la semaine de 35 heures et la réorganisation du temps de travail, au travers d'instruments tels que les horaires flexibles, les limites imposées aux heures supplémentaires, les comptes épargne-temps, les jours de repos supplémentaires et le travail à temps partiel. Bien que l'objectif ultime de la semaine de 35 heures soit de stimuler la création d'emplois, le fait indiscutable a été jusqu'ici la négociation d'une multitude d'horaires de travail flexibles et novateurs.

Ce qui s'est passé en France a eu des effets dans d'autres pays, et les syndicats cherchent notamment à animer un pareil débat chez eux. En Grèce, cette question était au centre même du débat entre les partenaires sociaux pendant une grande partie de 1999 (**GR9901110N**). Les négociations nationales entre les partenaires sociaux sur ce point se sont terminées de manière peu concluante, même si au niveau sectoriel des accords dans certains secteurs comme les banques (**GR9906135F**), les télécommunications et l'énergie comportaient une certaine volonté d'introduire la semaine de 35 heures. Un projet de loi sur l'introduction des 35 heures a été débattu au Parlement grec, mais n'a pas été adopté (**GR9910154F**).

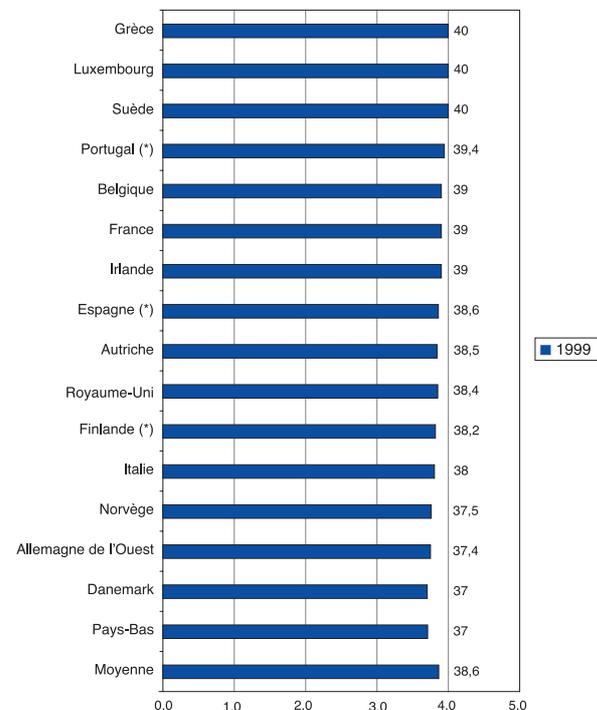
En Italie, les syndicats ont cherché à animer le débat sur ce problème depuis des années pour mettre en place un modèle comparable à ce qui se fait en France. On n'a pas observé d'initiatives au niveau de la branche en 1999, même si plusieurs accords sectoriels prévoient des réductions des horaires de travail, liées d'habitude à la flexibilité du temps de travail.

Au Royaume-Uni, le débat sur le temps de travail s'est focalisé sur la législation britannique qui transpose la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'organisation du temps de travail. La législation est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1998 (**UK9810154F**), mais elle est très critiquée par les employeurs. Le gouvernement a donc proposé des amendements qui, même s'ils sont farouchement contestés par les syndicats (**UK9907117N**), ont été mis en vigueur en décembre 1999.

Au delà de la durée des horaires hebdomadaires, les problèmes du temps de travail couvrent d'autres questions telles que la retraite anticipée, le travail à temps partiel (voir ci-après section «Nouvelles formes de travail»), les congés, et sont étroitement liés à d'autres questions telles que la sécurité de l'emploi (voir ci-après). Par exemple, en 1999, le problème d'une restriction éventuelle apportée à la retraite anticipée était prioritaire

pour les partenaires sociaux en Autriche (**AT9903135F**), en Belgique (**BE9905271F**), en Finlande (**FI9908114F**) et aux Pays-Bas (**NL9912175F**). Par contre, on a vu des initiatives pour prolonger la retraite anticipée, par exemple dans l'industrie automobile en France (**FR9908103N**), et le puissant syndicat IG Metall en Allemagne a proposé de nouvelles formes de retraite anticipée à 60 ans (**DE9910217F**).

Graphique 5 — Horaires hebdomadaires conventionnels moyens, 1999



Source: EIRO; (*) Chiffres de 1998.

Égalité des chances

L'égalité des chances est apparue dans la négociation collective dans quelques États membres pendant le tour de table 1999, surtout sous la forme de dispositions visant à promouvoir l'emploi des femmes et éliminer la discrimination sexuelle. Dans quelques pays, des crédits étaient réservés pour des négociations locales dans les emplois ou les secteurs mal rémunérés où les femmes sont d'habitude en majorité.

En Belgique, les partenaires sociaux ont, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel 1999-2000, demandé que les systèmes de classification sectorielle des emplois (**BE9811252F**) fassent l'objet d'une révision complète de la part des commissions paritaires afin d'éliminer toute discrimination possible entre les hommes et les femmes. En Finlande, l'accord central qui expirait à la fin de 1999 (**FI9801145F**) contenait plusieurs dispositions en matière d'égalité, sur des questions telles que l'application du principe «à travail égal, salaire égal», l'élimination d'obstacles à l'esprit d'entreprise des femmes et la promotion de la conciliation du travail et de la vie familiale pour les hommes et les femmes.

En Espagne, des dispositions spéciales sur l'égalité des chances ont été insérées dans les 14 % des accords de branche et d'entreprise jusqu'à mai 1999. Ces accords couvraient environ 32 % de la force de travail. Au Royaume-Uni, la législation, plutôt que la négociation, définit le contexte en matière d'égalité des chances, la réglementation sur le congé parental (**UK9912144F**) de 1998, qui transpose la directive 96/34/CE, facilite des conventions collectives sur ce thème. En outre, un accord novateur sur l'élimination de la discrimination raciale a été approuvé en automne 1999 chez Ford après un arrêt du tribunal du travail sur les insultes raciales dont avait été victime un employé d'origine asiatique (**UK9911139N**). En Italie, dans le cadre de quelques accords de branche, comme la métallurgie, des commissions paritaires ont été créées pour étudier l'emploi des femmes dans le secteur et promouvoir des campagnes de lutte contre la discrimination sexuelle. La confédération des employeurs danois [Dansk Arbejdsgiverforening (DA)] et la confédération syndicale danoise [Landsorganisationen i Danmark (LO)] ont adressé des déclarations communes aux entreprises danoises en 1999 en insistant pour qu'ils accueillent les réfugiés et les immigrés dans les mêmes conditions que les ressortissants danois, après l'affaire d'une jeune Libanaise à qui on refusa un emploi parce qu'elle portait le foulard (**DK9908141N**).

Au Portugal, de nombreuses conventions contiennent des dispositions en matière de discrimination positive qui visent à promouvoir l'emploi des femmes. En outre, l'accord de 1999 sur l'administration des hôpitaux privés contient des dispositions de non-discrimination et est peut-être une première au Portugal.

Des exemples d'augmentations de salaires accordées à des groupes peu rénumérés comme les femmes et les jeunes ont été observés en Autriche en 1999, au travers des clauses de répartition insérées dans des accords de branche. Ces clauses permettent des échelles de salaires plus souples dans le cadre des paramètres des accords de branche et seront appliquées selon la situation individuelle de l'entreprise.

Sécurité de l'emploi

Ce problème est toujours de très grande importance pour les représentants des salariés en cas de restructuration et de fusion. Dans bien des pays, des accords signés à plusieurs niveaux en 1999 prévoient la sécurité de l'emploi en échange de concessions et de modération salariale, comme une plus grande flexibilité du temps de travail. De manière moins explicite, on peut également dire que le souci de maintenir et d'augmenter l'emploi induit une tendance générale vers une modération salariale observée dans plusieurs pays (voir section «Salaires» en page 13).

En France, un nombre important d'accords en matière de sécurité de l'emploi ont été conclus au niveau de la

branche et de l'entreprise, dans le cadre des dispositions défensives de la première loi Aubry sur la semaine de 35 heures, adoptée en 1998. Selon des estimations du ministre du travail, au 28 janvier 2000, des accords sur la semaine de 35 heures ont été signés dans 23 275 entreprises portant sur 2,7 millions de travailleurs (23 % de la force de travail). Au total, 6 % de ces accords sont défensifs (pour maintenir l'emploi) et on estime que jusqu'ici 22 276 emplois au total ont été sauvés.

Le nombre de dispositions conventionnelles sur l'emploi — telles que la conversion d'emplois temporaires en emplois permanents ou plus rarement la création nette d'emplois ou la régulation du recrutement des intérimaires — a continué d'augmenter en Espagne. Au Royaume-Uni, la dernière «Workplace Employee Relations Survey» montre que 8 % des lieux de travail du secteur privé et 21 % du secteur public sont couverts par une clause de sécurité de l'emploi ou une clause interdisant le licenciement économique. Les salariés dans presque 40 % des lieux de travail dans le secteur des services financiers sont couverts par ces clauses, et la sécurité de l'emploi dans ce secteur est devenue une priorité essentielle des salariés et de leurs représentants pendant les années 90.

En Allemagne, les dispositions sur la sécurité de l'emploi prennent souvent la forme de clauses spéciales insérées dans quelques accords de branche qui permettent à l'entreprise de s'écarter temporairement de certaines dispositions de l'accord sectoriel, comme les primes de Noël ou les augmentations de salaires conventionnelles. On trouve souvent ce genre de clauses dans les entreprises dans la partie est du pays. Néanmoins, les accords de branche ne prévoient pas tous ce genre de pratique — un accord de 1999 sur la sécurité de l'emploi dans le groupe Holzmann du bâtiment (**DE0001226F**) a été largement condamné par l'organisation des employeurs pour avoir miné un accord de branche. Un autre phénomène important en Allemagne est le nombre croissant de pactes de l'emploi conclus au niveau de l'établissement entre la direction et le comité d'entreprise, et par lesquels les salariés font généralement des concessions sur les conditions de travail, alors que les employeurs donnent en général des garanties limitées en matière d'emploi (**DE9902293F**).

En Allemagne, le forum tripartite de l'alliance pour les emplois, la formation et la compétitivité (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit) se concentre notamment sur la création d'emplois et sur la sécurité de l'emploi. Ce forum a été créé à la fin de 1998 (**DE9812286N**) pour susciter des initiatives pour réduire le chômage et stimuler la création d'emplois. En 1999, trois grandes réunions de l'alliance ont eu lieu, ainsi que de nombreuses réunions de ces dix groupes de travail spécialisés. Une des grandes déclarations de 1999 était le consensus de juillet sur la formation qui cherche à garantir que chaque jeune recevra une formation professionnelle. Il est encore difficile de quantifier ce

succès en ce qui concerne l'amélioration sur le marché du travail (**DE9907219F**). Néanmoins, il a l'intention de poursuivre ses travaux en 2000 et vient encore de faire des progrès sous forme d'une déclaration commune de janvier 2000 selon laquelle le prochain tour de table devrait consister en accords de salaires axés sur l'emploi.

Les divers pactes bipartites et tripartites de l'emploi qui existent au niveau régional dans des pays comme l'Allemagne (**DE9905107F**) et l'Espagne ont poursuivi leurs travaux en 1999 avec quelques nouvelles additions (**ES9903100F**).

Formation et développement des qualifications

Des dispositions pour la formation et le développement des qualifications sont insérées dans des accords dans de nombreux pays, car on reconnaît que les qualifications ne doivent pas être obsolètes et que les obligations en matière de formation font partie des lignes directrices de l'emploi pour l'UE adressées aux États membres et mises en œuvre au travers des plans d'action nationaux pour l'emploi (**EU9909187F**) (voir en page 25 section «Plans d'action nationaux pour l'emploi»).

À la fin de 1999, le gouvernement suédois présentait des propositions de réforme du développement des qualifications (**SE0001118N**). Ces propositions seront examinées par un commissaire qui doit proposer un nouveau programme qui s'inspire du projet du gouvernement. Un rapport est prévu pour le printemps 2000, à temps pour que les partenaires sociaux insèrent ce problème dans leurs demandes en matière de négociation en 2001. Le Parlement suédois a mis en réserve des crédits pour le financement de ce nouveau programme.

L'accord central en vigueur en Finlande en 1999 insiste sur la volonté d'adapter la politique de l'enseignement aux besoins de la vie active et ainsi d'améliorer la formation professionnelle. Des stages de formation sur le tas se déroulent en coopération avec les partenaires sociaux.

En Belgique, l'accord interprofessionnel 1999-2000 mentionne la volonté de faire passer la taxe de formation professionnelle de 1,2 à 1,4 % de la masse salariale (**BE9912312F**), ce qui correspond aux efforts entrepris pour aligner le pays avec ce qui se passe dans trois de ses pays voisins (où une proportion de la masse salariale de 1,2 à 1,9 % est dépensée sur la formation). Au niveau de la branche, près de 80 % des branches sont couvertes par des accords qui comportent certaines dispositions en matière de formation.

En Espagne, les programmes de formation sont mentionnés dans un peu plus de 20 % des conventions collectives qui concernent plus de 27 % des travailleurs

selon les chiffres les plus récents. Au Royaume-Uni, même si ce problème de la formation ne fait pas normalement partie de la négociation collective, l'importance de ce thème se fait sentir: les syndicats cherchent à incorporer la formation dans les plates-formes de négociation par des initiatives telles que le projet «**La négociation pour les qualifications**» du Trade Unions Congress (confédération des syndicats) (**UK9906109F**).

Le problème de la formation continue sera sans doute prioritaire dans la table ronde 2000 en Norvège, puisque c'est un sujet que les partenaires sociaux examinent depuis quelque temps. Les propositions comprennent le droit au congé de formation, une refonte des dispositions existantes en matière de financement de l'enseignement telles que la Caisse d'État d'emprunt pour l'éducation et le droit pour ceux qui n'ont pas fait d'études secondaires d'entrer dans le système (**NO9904126F**). Pour le moment, les réformes proposées ont été bloquées pour des raisons financières, mais on espère que le problème sera résolu pendant la table ronde 2000.

Législation

Comme on le voit ci-après au tableau 3 (pages 20-21), la nouvelle législation sur quelques aspects de la politique sociale et de l'emploi a été introduite dans presque tous les États membres en 1999. Des questions telles que le travail flexible et certaines formes atypiques d'emploi — travail temporaire, contrats à durée déterminée — ressortent dans certaines mesures législatives, comme un nombre d'initiatives pour transposer — avec un certain retard en 1999 — les directives de l'UE en droit national.

En Allemagne, un ensemble de nouvelles dispositions législatives est entré en vigueur au début de 1999 (**DE9901291N**), alors que le gouvernement de coalition sociaux-démocrates - Verts a cherché à annuler certains changements apportés par le gouvernement démocrate-chrétien précédent. Ces changements portent surtout sur les indemnités de maladie, la protection contre le licenciement et les travailleurs détachés.

On a observé en 1999 l'adoption d'une véritable montagne de législations au Portugal, en partie en réponse aux directives de l'UE et en partie pour moderniser les structures juridiques. Ainsi, la législation transposant les directives sur le congé parental (96/34/CE) (**PT9905147F**), les jeunes travailleurs (94/33/CE) (**PT9807185F**), le travail à temps partiel (97/81/CE) (**PT9803170F**) et les comités d'entreprise européens (94/45/CE) (**PT9912176F**) est entrée en vigueur en 1999. Il existe aussi d'autres projets de réforme législative en 2000, surtout dans les domaines de la santé et de la sécurité.

De même, l'année 1999 a vu un ambitieux programme législatif au Royaume-Uni, alors que les engagements du

Tableau 3 — La législation en 1999

Sujet	Nouvelle législation
Travail atypique	Aux Pays-Bas, la loi sur la flexibilité et la sécurité est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 1999; elle a pour but de rendre l'emploi plus flexible tout en augmentant la sécurité des salariés flexibles. En Norvège, de nouvelles dispositions abolissant l'interdiction sur le travail intérimaire ont été adoptées en décembre 1999. Au Portugal, une nouvelle législation promulguée en septembre 1999 élargit le recours aux travailleurs intérimaires. En Espagne, la législation réglementant les agences d'intérim a été amendée le 1 ^{er} juillet 1999; elle aligne le salaire des travailleurs d'intérim sur celui des salariés employés dans la même entreprise. L'Italie a également amendé sa législation sur le travail intérimaire.
Négociation collective	En Grèce, la loi n° 2738/1999 a été votée en novembre 1999; elle donne aux fonctionnaires le droit de négocier leurs conditions de travail à l'exclusion des salaires et des pensions. Le nouveau Employment Relations Act du Royaume-Uni (1999) dont l'application graduelle a commencé en automne 1999 prévoit de nouveaux droits de reconnaissance officielle pour les syndicats.
Égalité	En Irlande, l'Employment Equality Act 1998 est entré en vigueur en octobre 1999 et il donne sept nouvelles raisons pour lesquelles la discrimination est interdite. En Italie, une nouvelle législation sur le congé parental a été approuvée par la Chambre des députés en octobre (et ensuite adoptée au début de 2000). Au Luxembourg, la législation sur le congé parental a été adoptée en février 1999 dans le cadre du plan national de l'emploi de 1998. Aux Pays-Bas, un projet de loi sur une nouvelle loi sur le travail et les responsabilités familiales a été présenté en février 1999: il accorde aux salariés des congés payés pour s'occuper de parents malades. Au Portugal, une nouvelle législation qui transpose la directive de l'UE sur le congé parental a été adoptée en 1999. En Espagne, la loi sur la conciliation de la vie de famille et du travail a été votée en novembre 1999; elle complète la transposition des directives UE sur la protection de la maternité et le congé parental. En Suède, trois nouvelles lois contre la discrimination ont été approuvées en mars 1999: elles interdisent la discrimination pour des raisons d'origine ethnique, de handicap et d'orientation sexuelle. Au Royaume-Uni, la réglementation sur le congé parental est entrée en vigueur en décembre 1999.
Emploi, marché du travail et création d'emplois	En Belgique, de nouvelles dispositions (PLAN ROSETTA) ont été adoptées en septembre 1999 pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes en offrant de meilleures opportunités de formation. En Finlande, la loi sur les travailleurs détachés est entrée en application en décembre 1999 en transposant la directive UE — une législation semblable a été approuvée en Suède en mai et en Norvège en décembre. En Allemagne, une nouvelle législation sur les travailleurs détachés est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 1999; elle proroge la loi sur les travailleurs détachés au-delà de sa date d'expiration d'août 1999. Au Portugal, le décret-loi n° 51/99 du 20 février 1999 a mis en place un programme de rotation des emplois pour permettre aux travailleurs de participer à des initiatives de formation. En Espagne, la loi sur les étrangers a été votée en décembre 1999 pour améliorer entre autres les droits des immigrés sur le marché du travail.

gouvernement travailliste dans les relations industrielles ont été traduits dans la pratique. Ici, un salaire minimal national a été adopté pour la première fois au Royaume-Uni le 1^{er} avril 1999 (**UK9904196F**), en plus de très nombreux droits individuels et collectifs (y compris la reconnaissance officielle des syndicats) contenus dans l'Employment Relations Act 1999 (**UK9902180F**). Les dispositions de cette loi ont été progressivement mises en vigueur. D'autres réformes comprenaient une nouvelle législation pour transposer la directive UE sur le congé parental (**UK9912144F**) et la directive sur les comités d'entreprise européens (COEE) (**UK0001146N**).

La directive sur le congé parental a été également transposée en législation nationale au Luxembourg (**LU9903195F**) en 1999, et une loi à cet effet a été approuvée par la Chambre des députés en Italie

(**IT9910347F**) (adoptée en février 2000). On n'a pas encore transposé la directive sur les COEE au Luxembourg, malgré la préparation d'un projet de législation et un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes contre le Grand-Duché de Luxembourg (**EU9911209N**).

L'égalité a joué un rôle important dans quelques pays, surtout l'Irlande, où l'Employment Equality Act 1998 est finalement entré en vigueur en octobre 1999 (**IE9909144F**) après des retards et une refonte en raison de problèmes constitutionnels. C'est peut-être une des législations les plus importantes sur l'égalité en Europe, puisqu'elle interdit la discrimination pour neuf raisons différentes. En Suède, trois nouvelles lois contre la discrimination, qui portent sur la discrimination pour des raisons ethniques, d'orientation sexuelle et de

Sujet	Nouvelle législation
Comités d'entreprise européens (COEE)	Au Royaume-Uni, la nouvelle législation qui transpose la directive sur les COEE est entrée en vigueur le 15 janvier 2000 alors qu'en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Irlande et aux Pays-Bas, la législation qui amende la législation actuelle sur les COEE a été adoptée en 1999 après la transposition de la directive au Royaume-Uni. Au Portugal, la loi n° 40/99 du 9 juin 1999 a transposé la directive originale de 1994 sur les COEE.
Relations industrielles	Au Danemark, la loi sur la conciliation a été amendée en automne 1999 pour promulguer de nouvelles dispositions sur le règlement des conflits du travail. Cette nouvelle législation s'appuie sur des propositions communes DA-LO. En Suède, le gouvernement a voté un projet de loi en novembre 1999 qui crée un nouveau bureau de médiation qui devrait entrer en fonction en juin 2000.
Salaires et allocations	En Allemagne, une nouvelle législation est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 1999; elle accroît les indemnités de maladie de 80 à 100 % du salaire antérieur et annule un amendement du gouvernement précédent. En outre, de nouveaux règlements sur les indemnités d'intempérie dans le bâtiment sont entrés en vigueur le 1 ^{er} novembre 1999. Tous les pays dotés d'une réglementation sur le salaire minimal (Belgique, Espagne, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas et Portugal) en ont augmenté le montant en 1999. Au Luxembourg, tous les salaires, pensions et allocations ont augmenté de 2,5 % à compter du 1 ^{er} mai 1999 dans le cadre de l'indexation automatique des salaires. Pour la première fois dans l'histoire du Royaume-Uni, le salaire minimal est entré en vigueur le 1 ^{er} avril 1999.
Résiliation de contrat	En Grèce, la législation sur les licenciements collectifs (loi n° 1387/1983) a été amendée en août 1999; le décret présidentiel n° 151 promulgué en 1999 protège les travailleurs en cas de banqueroute de l'employeur. Au Portugal, la loi n° 32/99 du 18 mai 1999 a terminé la transposition de la directive UE sur les licenciements collectifs. Au Royaume-Uni, des procédures réglementaires de consultation dans le cas de licenciements et de transferts d'entreprises ont été refondues en 1999.
Temps de travail	En France, une deuxième loi sur la semaine de 35 heures a été approuvée en décembre 1999 et est entrée en vigueur le 1 ^{er} février 2000. Aux Pays-Bas, un projet de loi sur l'ajustement des horaires de travail, qui accorde aux travailleurs le droit d'ajuster leurs horaires vers le haut ou vers le bas, a été approuvé par la Chambre basse du Parlement en 1999. Au Portugal, la législation sur le travail à temps partiel qui a fait l'objet de débats animés en 1998, a finalement été adoptée en 1999, ainsi que le décret-loi n° 87/99 du 23 mars 1999 réglementant le travail de nuit. Au Royaume-Uni, la législation du temps de travail entrée en vigueur en octobre 1998 a été amendée en décembre 1999.

Source: EIRO.

handicap — ont été approuvées en 1999 (**SE9903148F**) et mises en vigueur en mai. Le problème de la structure des salaires a occupé les législateurs et les partenaires sociaux en Suède en 1999. Un projet de loi créant un nouveau bureau de médiation a finalement été présenté par le gouvernement en décembre 1999 à la suite de l'échec des négociations des partenaires sociaux dans ce domaine (**SE9912110F**).

En Espagne, les législateurs se sont également concentrés en 1999 sur l'égalité et le travail atypique. Une nouvelle législation sur les agences d'intérim a été adoptée en juillet (**ES99071140F**), afin d'améliorer les droits des travailleurs employés par ces agences. En outre, une législation concernant la conciliation du travail et la vie de famille a été adoptée en novembre (**ES9911165F**), elle a également servi à transposer les directives de l'UE sur le

congé parental (96/34/CE) et la protection de la maternité (92/85/CEE).

La réglementation sur les licenciements collectifs et la mise en œuvre des directives de l'UE dans ce domaine (maintenant consolidées dans la directive 98/59/CE) figurent également dans les programmes législatifs de plusieurs États membres en 1999. Les pays qui ont promulgué des amendements dans ce domaine comprennent le Portugal (**PT9907151N**) et le Royaume-Uni (**UK9910134F**).

Dans quelques pays, surtout les Pays-Bas et la France, les législateurs se sont concentrés en 1999 sur l'organisation du temps de travail. Aux Pays-Bas, la loi sur la flexibilité et la sécurité a été promulguée le 1^{er} janvier 1999 (**NL9901117F**); elle a pour but de rendre plus flexible

l'organisation du travail tout en augmentant légèrement la sécurité des salariés qui adoptent des formes plus flexibles de travail. La législation a également pour but de renforcer la dérégulation du travail intérimaire au travers des agences. En outre, une législation autorisant les salariés à ajuster leurs horaires vers le haut ou vers le bas a été votée par la Chambre basse du Parlement en octobre 1999 (**NL9910170N**), et un projet de loi sur un nouveau cadre permettant de combiner le travail avec des responsabilités familiales a été proposé en février (**NL9902126N**).

En France, en plus du programme de négociation collective, le programme législatif a été également dominé par l'introduction de la semaine de 35 heures. La deuxième loi est entrée en vigueur le 1^{er} février 2000 (**FR0001137F**) après son passage à l'Assemblée et au Sénat et une révision du Conseil constitutionnel.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Dans certains pays, l'année 1999 a vu des changements importants dans l'organisation des syndicats, alors que les syndicats envisageaient des fusions et certaines formes de coopération renforcée afin de s'attaquer à des problèmes comme la globalisation, l'apparition de nouveaux secteurs, la baisse du taux de syndicalisation dans certains domaines.

Une refonte des diverses confédérations syndicales de Norvège se poursuit depuis quelques années, surtout depuis que certains syndicats ont quitté la confédération des associations de diplômés de l'enseignement supérieur [Akademikernes Fellesorganisasjon (AF)] en 1997/1998 pour former une nouvelle organisation, Akademikerne. En janvier 1999, la société norvégienne des ingénieurs [Norges Ingeniør forbund (NITO)] a aussi décidé de quitter l'AF (**NO9901111N**), alors que les deux plus grands syndicats, l'association des enseignants de Norvège (affilié à l'AF) (Lærerforbundet) et le syndicat norvégien indépendant des enseignants [Norsk Lærerlag (NL)], débattent d'une fusion possible (**NO9904127N**). Finalement, en 1999 les dirigeants d'AF et de la confédération norvégienne des syndicats professionnels [Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)] ont rendu publique leur intention de procéder à une fusion (**NO9907140F**), initiative à laquelle s'est jointe plus tard la fédération de la police norvégienne [Politiets Fellesforbund (PF)].

En Allemagne, cinq syndicats du secteur des services ont décidé en 1999 de fusionner pour former un grand syndicat des services, connu sous le nom de l'union unie du secteur des services [Vereinigter Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi)] (**DE9911225F**). Cette fusion qui aura lieu en 2001 verra le plus grand syndicat du monde comportant environ 3,2 millions de membres. Au Royaume-Uni, le secteur de services

financiers a vu la fusion de trois syndicats en mai 1999 pour former l'UNIFI (**UK9903193N**). En outre, deux grands syndicats [Manufacturing Science Finance (MSF) et l'Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU)] ont eu des pourparlers en 1999 sur une fusion, qui si elle se matérialisait, créerait le deuxième syndicat le plus grand du Royaume-Uni (**UK9912142N**). Un débat semblable sur la fusion possible de plusieurs syndicats s'est déroulé en Suède si bien que la distinction s'est estompée entre travailleurs non manuels et diplômés, d'une part, et entre travailleurs non manuels et manuels, d'autre part.

En ce qui concerne la coopération entre syndicats, plusieurs syndicats autrichiens ont signé un accord en octobre 1999 pour améliorer leur présence dans de nouveaux secteurs tels que les technologies de l'information, les télécommunications et l'informatique (**AT0001209N**). En France, l'année 1999 a vu le renforcement de la coopération entre certaines confédérations syndicales dont une déclaration commune sur la semaine de 35 heures pour les cadres par quatre confédérations (**FR9904176N**) et notamment le renforcement des contacts entre les deux plus grandes confédérations: la confédération générale du travail (CGT) et la confédération française démocratique du travail (CFDT) (**FR9902154F**).

Dans quelques pays, une certaine discorde est apparue dans les grandes confédérations syndicales. On observe une scission entre la confédération des travailleurs italiens [Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil)] et la confédération italienne des syndicats de travailleurs [Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (Cisl)] qui a entravé la coopération entre ces deux confédérations (**IT9912137F**).

L'apparence de nouveaux secteurs et la disparition d'anciens a eu pour résultat une concurrence dans certains cas — au Danemark, un différend est apparu en 1999 entre le syndicat général des travailleurs [Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD)] et le syndicat du service postal danois (Dansk Postforbund) en ce qui concerne le droit pour les travailleurs du service postal privatisé (**DK9909146N**) de se syndicaliser.

Un débat sur l'organisation et le rôle des partenaires sociaux au Luxembourg s'est focalisé presque uniquement sur le problème du statut de représentation nationale, dont doit être doté un syndicat si les accords qu'il a signés sont entérinés par le ministère du travail. La fédération des employés privés (FEP) a beaucoup perdu de sa base en 1999, ce qui met en doute sa représentativité nationale (**LU9812185N**). En outre, l'association luxembourgeoise des employés de banque (ALEBA) et l'union des employés privés (UEP) ont combiné leurs forces pour signer une nouvelle convention collective avec les employeurs dans le secteur bancaire en avril 1999 (**LU9905104F**). Néanmoins, cet accord n'a pas été entériné par le ministère du travail

arguant que l'ALEBA-UEP ne dispose pas de la représentativité nationale (**LU9912117N**).

Il y a eu plusieurs changements en 1999 en ce qui concerne le rôle et l'organisation des organisations d'employeurs. Depuis 1998, la grande organisation d'employeurs en France a changé de nom [le CNPF est maintenant le mouvement des entreprises de France (MEDEF)] et a redéfini ses structures (**FR9811140F**), renforcé la concertation avec sa base, poursuivi sa campagne contre la semaine de 35 heures (**FR9909109N**), lancé une campagne pour une nouvelle constitution sociale (**FR9912122F**). Sur ce dernier point, le MEDEF s'oppose à ce qu'il voit comme une intrusion de l'État dans les compétences des syndicats et des employeurs, notamment en ce qui concerne la gestion des organismes paritaires de sécurité sociale. Le MEDEF a menacé de se retirer des fonds gérés paritairement en 1999, et il a déclaré qu'il n'était pas prêt à renégocier les accords sur lesquels sont basés l'UNEDIC (versement de l'assurance chômage) et les dispositifs d'allocations de remplacement pour l'emploi (ARPE). Néanmoins, les deux accords ont été reconduits pour six mois en décembre 1999, en attendant des consultations sur les propositions de réforme du MEDEF (**FR0001134F**). En Norvège, les organisations d'employeurs font face à une compétition croissante de la part des membres et on va graduellement vers une représentation plus large des partenaires sociaux, que ce soit les employeurs ou les syndicats, dans plusieurs forums — comme le montre une gamme de nouveaux comités à la fin de 1998 et de 1999. Au Royaume-Uni, on a vu dans la presse que la confédération de l'industrie britannique [Confederation of British Industry (CBI)] débattait d'un lien possible avec les chambres de commerce britanniques.

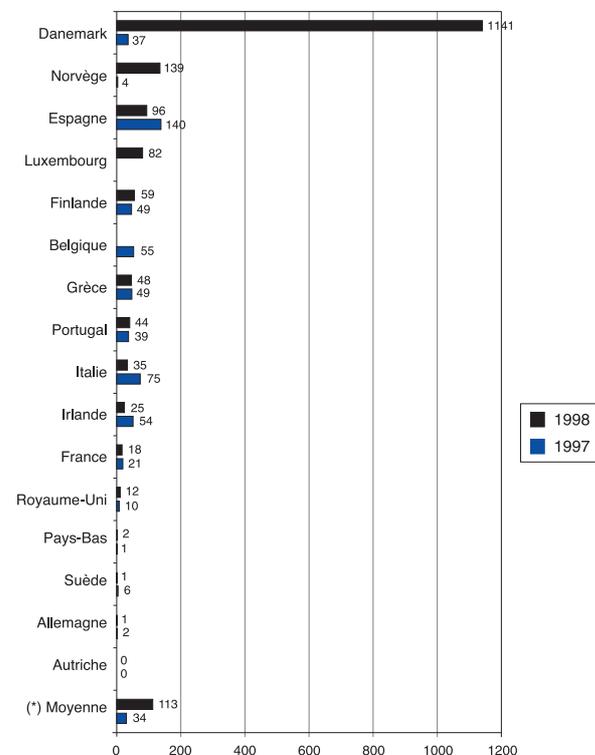
Plusieurs congrès importants d'organisations d'employeurs ont eu lieu en 1999, tel que le congrès du vingt-cinquième anniversaire de la confédération de l'industrie portugaise [Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)] qui a esquissé les grandes lignes de sa future stratégie (**PT9905146F**).

Conflits du travail

En Europe, l'année 1999 a vu un nombre de grèves transnationales et de protestations à mesure que les syndicats renforçaient leur coordination internationale. Le 5 octobre, les syndicats ont organisé des manifestations dans toute l'Europe de chauffeurs de camions et de cars contre le blocage de l'extension de la directive européenne sur le temps de travail aux travailleurs mobiles et indépendants de transports routiers (**EU9910203F**). En outre, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a organisé une journée d'action en Europe dans la construction navale le 5 novembre 1999 (**EU9911208N**), demandant des mesures pour protéger ce secteur et protester contre ce qu'elle voit comme la concurrence déloyale de pays comme la Corée du Sud.

Le nombre de conflits du travail a diminué en 1999 dans plusieurs États membres, même si certains pays ont vu des conflits importants limités à des secteurs particuliers. Les pays où aucun jour n'a été perdu en raison de conflits du travail comprenaient le Luxembourg et l'Autriche, mais dans ce dernier cas, les grèves d'avertissement ne sont pas comprises dans les statistiques officielles. Au Royaume-Uni, les statistiques montrent un niveau de conflits du travail le plus bas depuis 1999, et les chiffres officiels de 1998 indiquent le nombre le plus bas de grèves (les premières statistiques remontent à 1891). Néanmoins, on a observé quelques conflits au Royaume-Uni comme chez les universitaires, à la Lufthansa (**UK9907121N**) et à British Telecom (BT) (**UK9912143N**), en plus d'une menace de grève de la part des enseignants du secondaire (**UK9904199N**) et des jeunes médecins (**UK9910136N**).

Graphique 6 — Jours de travail perdus pour fait de grève par 1 000 salariés, 1997-1998



Source: EIRO.

En Allemagne aussi, l'année 1999 a été calme, même si des grèves d'avertissement ont accompagné la négociation collective dans plusieurs secteurs dont la métallurgie, les services publics, la sidérurgie, l'imprimerie, les transports privés et les assurances. En outre, plusieurs conflits ont eu lieu dans des entreprises dans le contexte de négociations ou de restructurations.

Au Danemark, on peut dire que les partenaires sociaux se sont remis de la grande grève organisée dans le secteur privé en 1998 (**DK9804166N**) — l'année 1999 a vu le nombre le plus bas de grèves depuis 1981; les deux plus grandes grèves de l'année comprenaient une semaine d'action du personnel infirmier (**DK9905126N**) et un conflit chez les sages-femmes (**DK9907135N**).

Tableau 4 — Vue d'ensemble de l'implication des partenaires sociaux dans les PAN des États membres en 1999

Pays	Implications
Autriche	Conformément aux traditions locales en matière de prise de décision, les partenaires sociaux se sont investis dans la mise au point du PAN (AT9910201F) et ont fait des observations sur le projet de texte du gouvernement. Les partenaires sociaux s'impliquent aussi dans la mise en œuvre du plan, au travers de leur représentation au conseil d'administration du service public de l'emploi (AMS).
Belgique	La participation active des partenaires sociaux dans la mise au point et l'application du PAN s'insère dans l'accord interprofessionnel 1999-2000, et les textes avec une contribution des partenaires sociaux constituent la base des contributions régionales flamande, wallonne et de Bruxelles au PAN belge.
Danemark	Les partenaires sociaux ont participé à la mise au point du PAN aux niveaux central et régional avec des négociations tripartites au niveau central sur presque tous les thèmes du plan. On estime que la participation des partenaires sociaux reflète leur volonté de renforcer les négociations tripartites. Notamment, la confédération syndicale (LO) estime qu'elle-même et la confédération des employeurs (PA) devraient assumer de plus grosses responsabilités financières pour poursuivre la formation professionnelle des adultes.
Finlande	Toutes les grandes organisations de partenaires sociaux ont nommé les membres du groupe de travail chargé de préparer le PAN 1999. Tous les éléments fondamentaux du plan tels que le développement économique, les orientations stratégiques, les lignes directrices pour l'apprentissage tout au long de la vie ont été débattus avec les partenaires sociaux.
France	Les partenaires sociaux ont estimé en 1999 qu'ils étaient mieux informés et plus impliqués par le gouvernement sur le PAN que les années précédentes. Néanmoins, ils ont également noté que des délais serrés Lesavaient empêché une contribution détaillée (FR9906189F).
Allemagne	Le contenu du PAN 1999 se basait sur les discussions entre les partenaires sociaux au sein du forum tripartite de l'alliance pour les emplois (qui débat et met au point des mesures conçues pour réduire le chômage), et le gouvernement a débattu le texte final avec les partenaires sociaux avant de le transmettre à la Commission européenne.
Grèce	Le gouvernement a rédigé le PAN avec l'aide des partenaires sociaux (GR9906133F), bien qu'il y ait des différences entre les syndicats et les employeurs en ce qui concerne les objectifs du plan — les employeurs y voient un moyen de faire baisser les frais de main-d'œuvre et d'améliorer la compétitivité alors que les syndicats tiennent à ce que le plan n'affaiblisse pas le cadre actuel de protection des salariés (GR9906134F).
Irlande	Les syndicats ont déclaré qu'ils étaient mécontents de leur participation au PAN 1999, (IE9905137F), et la confédération syndicale ICTU maintient que cette contribution se limitait à un commentaire sur un projet préparé par le gouvernement plutôt qu'une participation à la rédaction même du texte, même si l'accord national actuel «P2000» mentionne spécifiquement le rôle des partenaires sociaux. L'ICTU voudrait que les partenaires sociaux s'impliquent dans la rédaction d'un texte au moins trois mois avant son achèvement.

Dans quelques pays comme l'Espagne, même si le nombre de jours dus aux grèves a diminué, le nombre de participants a augmenté. En Espagne, des grèves médiatiques se sont déroulées dans la construction navale (**ES9912268F**), les mines (**ES9911263F**), deux secteurs en restructuration, les conflits se focalisant sur les subventions et l'emploi. En outre, une grève générale a eu lieu au Pays basque sur la semaine de 35 heures (**ES9905129N**).

Quelques pays ont vu des conflits importants en 1999. En Irlande, si le nombre total de journées perdues a diminué en 1999 comparé à 1998, cette année a été marquée par une grève nationale d'environ 27 000 infirmiers et infirmières sur les rémunérations et le statut professionnel (**IE9910297N**). La grève a duré neuf jours et un règlement a été ensuite accepté (**IE9912202N**). En Belgique, des grèves se sont produites en 1999 dans le secteur bancaire sur le temps de travail, considérées par les observateurs comme reflétant les

réactions à de nouvelles demandes imposées aux salariés en raison de fusions et de rachats dans ce secteur (**BE9911310N**). En France, les grèves étaient surtout liées à des négociations sur la semaine de 35 heures (**FR9912125F**) et à certains problèmes tels que la reconduction de l'accord du secteur bancaire (**FR0001133F**) ou la décision du fabricant de pneus Michelin de réduire sa force de travail (**EU9911210N**). En Suède, trois grandes grèves ont eu lieu en 1999, la première, celle des chauffeurs d'autobus et de cars sur le temps de travail (**SE9906175N**), la seconde, celle des taxis sur des augmentations de salaire garanties (**SE991003N**), et la troisième des électriciens sur des problèmes de santé et de sécurité (**SE9911104N**).

La Finlande a également bénéficié d'une année relativement calme, malgré une grande grève d'un mois au début de 1999 par les aiguilleurs de l'air et qui représente 41 % du nombre total de jours perdus pendant la première moitié de l'année (**FI9902194F**).

Pays	Implications
Italie	Le PAN, approuvé par le gouvernement en mai 1999 (IT9905115N), souligne l'importance de la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux aux niveaux national et local.
Luxembourg	C'est le pays qui a eu le plus de problèmes. Le PAN de 1998 a été débattu dans un forum tripartite qui a éprouvé de graves problèmes surtout sur la proposition d'amendement de la législation sur le temps de travail. Les négociations ont été si difficiles et les propositions ont été tant critiquées pendant l'année que ce plan n'a pas été approuvé avant le 3 février 1999 (LU9902194N) et n'est pas entré en vigueur avant le 1er mars 1999. Des réunions se sont déroulées en 1999 sur le PAN de cette année, même si aucune proposition concrète n'avait été approuvée à la fin de l'année — comme le plan de 1998 a été mis en vigueur si tard, on pense que les différences entre les PAN de deux ans seront faibles. En mai 1999, une conférence nationale a débattu de la possibilité de mettre en œuvre le PAN par le biais de conventions collectives. (LU9906108N).
Pays-Bas	On n'a signalé aucun fait nouveau important sur le rôle des partenaires sociaux dans le PAN.
Portugal	Le PAN s'est développé au travers de la coopération interministérielle et de la participation des partenaires sociaux (PT9904137F). Si le PAN est salué comme un succès, puisque environ 30 % des chômeurs ont jusqu'ici bénéficié de ces mesures, le chômage de longue durée reste un problème; les syndicats ont exprimé des doutes sur la valeur de ce plan en déclarant que ce type d'emploi créé jusqu'ici n'est que de nature temporaire ou précaire.
Espagne	Le PAN de 1999 (ES9907239F) a causé quelques controverses parmi les partenaires sociaux — le texte a été rejeté par les syndicats; selon eux le PAN oblige les chômeurs à améliorer leurs qualifications pour trouver du travail au lieu de se concentrer sur la structure du marché du travail ou de l'améliorer. Les syndicats ont également déclaré que le gouvernement ne les avait pas vraiment impliqués dans la mise au point du texte (ils déclarent que le gouvernement n'a organisé qu'une réunion avec les partenaires sociaux un mois avant l'adoption du PAN, et qu'il s'agissait simplement d'une réunion d'information).
Suède	Le plan de 1999 déclare qu'il est nécessaire d'améliorer la structure des salaires. Ainsi, en décembre 1999, le gouvernement a proposé la création d'un nouveau bureau de médiation (SE9903150N). Cette annonce a succédé aux résultats peu concluants des discussions préliminaires sur ce thème entre les partenaires sociaux en 1998.
Royaume-Uni	Le gouvernement a consulté la confédération des employeurs (CBI), et la confédération syndicale TUC sur le contenu de son plan de 1999, suivant la pratique adoptée en 1999. Les dirigeants des deux organisations ont alors mis au point une contribution commune au plan sur des thèmes tels que la capacité d'insertion professionnelle, la modernisation de l'organisation du travail et le développement des politiques d'égalité des chances (UK9904198N).

Source: EIRO.

C'est l'Italie qui a été touchée par la plus grosse augmentation du nombre de grèves avec une augmentation de 24,6 % pendant les onze premiers mois de l'année par rapport aux chiffres de 1998. L'augmentation est liée à la reconduction d'un grand nombre de conventions collectives de branche en 1999. En outre, on a observé un nombre élevé de grèves dans les transports en commun, surtout les chemins de fer et la navigation aérienne. Le Portugal a été lui aussi marqué par une augmentation du nombre de jours de travail perdus en 1999, même si cette augmentation était relativement mineure: les grèves ici sont moins souvent liées à des problèmes de rémunération qu'au temps de travail, à la santé et à la sécurité.

Des chiffres complets pour 1999 ne sont pas encore disponibles au début de 2000. Le graphique 6 présenté en page 23 recense les données sur le nombre de jours de travail perdus en raison de grèves par 1 000 salariés en 1998 et en 1997 dans l'UE et en Norvège comme l'a

calculé EIRO (avec une mise en garde toutefois — de nombreux chiffres sont des estimations et il est très difficile de comparer les statistiques dans ce domaine — **TN0003401U**). Même si le tableau fait ressortir des différences considérables entre pays, il faut noter que ces niveaux dans l'UE sont généralement bas quand on les compare aux années précédentes (par exemple les années 80).

Plans d'action nationaux pour l'emploi

À la suite de l'adoption du traité d'Amsterdam, avec son nouveau titre sur l'emploi (**EU9707135F**), il a été convenu au sommet pour l'emploi du Conseil européen extraordinaire de Luxembourg en novembre 1997 (**EU9711168F**) qu'une stratégie européenne de l'emploi devrait s'appuyer sur les quatre piliers: capacité d'insertion professionnelle, esprit d'entreprise, capacité

d'adaptation et égalité des chances. Depuis 1988, une série annuelle de lignes directrices pour l'emploi a été adoptée par le Conseil sur les quatre piliers et définissant les objectifs que les États membres devront réaliser dans leur politique de l'emploi. Les lignes directrices doivent être transposées en mesures concrètes par les États membres dans leurs plans d'action nationaux pour l'emploi. À la suite de la première série en 1988 (**EU9805107N**) de plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN) découlant des lignes directrices pour l'emploi de 1988, les États membres ont présenté des PAN pour 1999 pendant l'été 1999, en analysant la mise en œuvre des plans de 1988 et en décrivant les ajustements stratégiques effectués pour incorporer les changements introduits dans les lignes directrices pour l'emploi de 1999 (**EU9810130F**). Il est demandé aux États membres que les partenaires sociaux apportent une contribution aux plans sur les lignes directrices «capacité d'insertion professionnelle et esprit d'adaptation» qui leur donnent un rôle direct. Il est prévu que les gouvernements consultent les partenaires sociaux sur les PAN dans leur ensemble et fassent en sorte que leurs avis soient pris en compte. Néanmoins, cet objectif semble mieux réalisé dans quelques États membres que dans d'autres, peut-être surtout en raison des traditions différentes en matière de relations industrielles; des différences d'attitude quant aux PAN existent entre les représentants des employeurs et des salariés. Le tableau 4 (pages 24-25) décrit l'implication des partenaires sociaux dans les PAN dans les quinze États membres en 1999.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Ce problème a beaucoup animé les débats ces dernières années, surtout dans le monde syndical. Il est encore difficile de prévoir les conséquences pratiques de la monnaie unique, lancée pas plus tard que le 1^{er} janvier 1999, et les billets de banque et les pièces de monnaie n'apparaîtront pas dans les pays de la zone euro avant la première moitié de 2002. En 1999, plusieurs initiatives syndicales visaient à un renforcement de la coopération et de la coordination afin d'éviter des pressions dans le contexte d'une meilleure transparence des salaires. En outre, il est de plus en plus fréquent que les syndicats, dans le cadre de leurs négociations, lient implicitement ou explicitement leurs exigences et les résultats qu'ils obtiennent à ce qui se passe dans les pays voisins et concurrents. Cette pratique se répandra sans doute dans les années à venir à mesure que se concrétise l'UEM.

Une étude comparative d'EIRO de 1999 sur l'europanisation de la négociation collective (**TN9907201S**) a décelé un développement croissant des comparaisons transnationales sur les rémunérations, les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans des accords de branche et d'entreprise dans chaque pays ainsi que l'apparition de formes de coordination de

négociation par-delà les frontières (avec des différences sectorielles et nationales). Jusqu'ici, on a mis l'accent sur les formes *implicites* de coordination — c'est-à-dire le recours chez les employeurs et les syndicats à des comparaisons internationales ou des faits nouveaux dans d'autres pays, comme des repères dans la négociation collective au niveau de la branche et de l'entreprise. Si les formes *implicites* de coordination apparaissent assez étendues, il existe encore relativement peu d'exemples de coordination *explicite*. La coordination explicite comprend une coordination formelle de la négociation collective transfrontalière et/ou des conventions collectives dont les dispositions dépendent explicitement de ce qui se passe dans d'autres pays. Reflétant cette distinction, la coopération en matière de négociation sous la forme d'échanges et d'information entre les associations d'employeurs et de syndicats est généralement plus répandue que la coordination en matière de négociation en tant que telle.

Au niveau européen, les initiatives de coordination de la part des syndicats comprennent des éléments tels que l'adoption par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) d'une règle de coordination en décembre 1998 où la politique salariale des syndicats affiliés doit compenser l'inflation et les gains de productivité (**DE9812283F**). En juin 1999, l'Organisation régionale européenne de la Fédération internationale des employés, des techniciens et des cadres (EURO-FIET) — qui fait maintenant partie d'UNI-Europa — a adopté un plan d'action pour un réseau de négociation qui prévoit la promotion d'une stratégie coordonnée de négociation au niveau de ses sections syndicales. Cette démarche s'appuie sur une stratégie adoptée en mars 1998 (**EU9809128F**). D'autres initiatives de 1999 comprenaient l'adoption d'un protocole interne de branche sur la stratégie de coordination en matière de négociation collective par le comité syndical européen du textile, de l'habillement et du cuir (CES-THC) en septembre (**EU9910205N**); l'adoption d'une déclaration sur la négociation de coordination au niveau européen par la Fédération graphique européenne (FGE) (qui fait maintenant partie d'UNI-Europa); une initiative du secteur échafaudage de la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) pour améliorer la coordination des revendications et des stratégies syndicales afin d'éviter une détérioration au niveau social (**DE9911224N**).

Des initiatives concrètes dans certains pays comprennent la déclaration de Doorn de 1998 par des syndicats d'Allemagne, de Belgique, du Luxembourg et des Pays-Bas, qui cherchent à maintenir la négociation à un niveau correspondant à l'augmentation des prix et de la productivité (**DE9810278F**). Ces groupes se sont réunis en septembre 1999 pour débattre du fonctionnement de cette déclaration en maintenant qu'elle est efficace, puisque les résultats du tour de table 1999 sont conformes aux critères énoncés (**DE9909215N**).

Au niveau sectoriel, les syndicats des métallurgistes d'Allemagne, d'Autriche, de Hongrie, de Slovaquie, de Slovénie et de République tchèque ont adopté, en mars 1999, un mémorandum commun sur une stratégie interrégionale de la négociation collective (**DE9904298F**), en indiquant leur volonté d'éviter si possible le dumping social par une meilleure coordination de la négociation (conformément à une stratégie de la PEM qui consiste à créer des réseaux régionaux transfrontaliers de négociations parmi ses affiliés). Également dans ce secteur, la fédération unie des syndicats norvégiens (Fellesforbundet) a appelé à une meilleure coordination européenne de la négociation, et ainsi que d'autres syndicats de la métallurgie dans d'autres pays, a invité les représentants de ces syndicats à participer en tant qu'observateurs à la dernière ligne droite avant les accords salariaux en Norvège pour le printemps 2000 (**NO9909152N**).

En Allemagne, les syndicats se sont en général employés à nouer des contacts internationaux avec d'autres syndicats — par exemple dans la métallurgie, IG Metall a invité les représentants syndicaux de pays voisins à observer le tour de table dans quelques régions. Dans le bâtiment, des initiatives de coopération se sont déroulées en 1999 entre les syndicats allemands et polonais (**DE9911223N**); dans le bois, les syndicats allemands et italiens ont demandé la création d'un comité européen de négociation visant à définir des objectifs communs en matière de négociation (**IT9907123N**); dans l'industrie chimique, les syndicats français et allemands ont signé un accord de coopération dans des domaines tels que la négociation (**DE9905201N**).

La création de liens entre les revendications et les résultats avec ce qui se passe dans d'autres pays d'Europe semble s'accélérer. En Belgique, la convention collective interprofessionnelle bisannuelle précise que les coûts horaires pour les travailleurs à plein temps ne peuvent pas dépasser la moyenne de ses trois pays voisins. En Suède, les observateurs notent que, bien que ce pays soit en dehors de la zone euro, presque toutes les conventions collectives signées avant 1999 ont maintenu les augmentations de salaires au-dessous du niveau d'autres pays d'Europe.

Aux Pays-Bas, les débats sur l'UEM ont pris généralement la forme d'avertissements de la part des employeurs qui veulent maîtriser les augmentations de salaires. Au Luxembourg, le débat en est encore à ses débuts, même si les partenaires sociaux voient bien que l'UEM aura des implications importantes pour le secteur bancaire, industrie d'importance nationale.

Dans quelques pays, surtout ceux en dehors de la zone euro, les syndicats ont mis au point une série de documents sur les conséquences possibles de l'UEM. Au Royaume-Uni, l'UEM a fait l'objet de débats animés à la confédération syndicale (TUC) (**UK9905102F**) pendant l'année, si bien que le congrès annuel a voté en 1999

une résolution approuvant l'entrée du Royaume-Uni au début de la prochaine décennie, même si cette disposition n'est pas appuyée par les deux plus gros syndicats de la TUC (**UK9909129N**). En Grèce, les syndicats ont publié une étude sur l'impact prévu de l'UEM sur les salaires et l'emploi si la Grèce entrait dans la zone euro (**GR9812101F**), et un rapport en mai 1999 sur les effets possibles dans le secteur bancaire (**GR9905127F**). Au Danemark, la confédération syndicale LO a publié un rapport en septembre 1999 recommandant que ce pays entre dans la troisième phase de l'UEM et prévoyant que l'UEM pourrait à la longue imposer une coordination et une harmonisation européenne des revendications en matière de négociation collective, ce qui a déjà commencé (**DK9909144F**).

Enfin, le nouveau pacte européen pour l'emploi, adopté au sommet du Conseil européen de Cologne en juin 1999 (**EU9906180N**), doit exercer une certaine influence sur la négociation au niveau national et sectoriel. Le nouveau dialogue macroéconomique européen entre les représentants des organisations des partenaires sociaux, les États membres et les institutions européennes, dont la Banque centrale européenne créée par le pacte, vise à créer, dans les meilleures conditions possibles, une interaction interdépendante au sein de l'UEM entre l'évolution des salaires, la politique fiscale et la politique monétaire. Même s'il est précisé que ce nouveau dialogue macroéconomique ne contestera pas l'autonomie des partenaires sociaux dans la négociation collective, on peut supposer que des débats plus poussés sur, par exemple, la politique des salaires en Europe, auront une influence sur la négociation collective dans tous les pays.

Représentation des salariés

Les développements dans le domaine de la représentation des salariés en 1999 portent surtout sur les comités d'entreprise européens (COEE) et la transposition de la directive UE. Dans quelques pays, la législation nationale est déjà appliquée; dans d'autres, la création des COEE a été le fait le plus important en 1999 selon l'Institut syndical européen (environ 69 nouveaux accords de ce type ont été conclus pendant l'année). Néanmoins, dans quelques pays, la nouvelle législation sur la représentation des salariés a été appliquée ou débattue, et des élections des représentants des salariés ont également eu lieu dans quelques États membres.

La législation sur les COEE a été publiée en décembre 1999 au Royaume-Uni et est entrée en vigueur le 15 janvier 2000 (**UK0001146N**). Ce pays n'était pas couvert par la directive originale de 1994 car il avait exercé l'option de ne pas signer l'accord du traité de Maastricht sur la politique sociale. Après que le nouveau gouvernement travailliste a décidé d'adhérer à l'accord, une directive (97/74/CE) qui appliquait les dispositions de

la directive de 1994 au Royaume-Uni fut adoptée en décembre 1997. La date de mise en vigueur de cette directive était le 15 décembre 1999. Comme le Royaume-Uni est entré dans le champ de la directive, de nombreux pays sont obligés d'amender leur législation nationale. Par exemple, c'est ce qu'ont fait l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Irlande et les Pays-Bas en 1999.

Le Portugal a également promulgué une législation nationale transposant la directive COEE originale en 1999 (**PT9912176F**), avec un certain retard. Au Luxembourg, la législation nationale n'est pas encore en place, malgré un arrêt de la Cour de justice de Luxembourg en 1999 (**EU9911209N**) et l'existence d'un projet de loi. Pendant l'audition publique de la Cour de justice, le gouvernement luxembourgeois avait déclaré que presque toutes les entreprises au Luxembourg couvertes par la directive ont déjà mis en place des accords volontaires. Néanmoins, la Cour de justice décréta malgré tout que le Luxembourg avait failli à ses obligations et lui a imposé d'appliquer la législation communautaire. La promulgation de la législation luxembourgeoise est prévue pour 2000.

La représentation des salariés au niveau national comprend l'établissement de nouvelles procédures de reconnaissance syndicale au Royaume-Uni, dans le cadre du nouveau Employment Relations Act. Bien que ces dispositions ne doivent pas entrer en vigueur avant Pâques 2000, on voit qu'elles affectent déjà les attitudes des employeurs et ont pour résultat une augmentation du nombre d'accords de reconnaissance des syndicats (**UK9902183N**). Ce problème a également joué un grand rôle en Irlande, où un groupe de haut niveau a débattu la question et est arrivé à un accord en 1999 accepté par tous les partenaires (**IE9903135F**). Dans le cadre de l'accord, l'approche volontariste vis-à-vis de la reconnaissance sera maintenue, même si le tribunal du travail peut émettre une recommandation contraignante si les employeurs rejettent les procédures volontaires. La recommandation de la Cour n'oblige pas les entreprises à reconnaître les syndicats, mais elle peut émettre des recommandations contraignantes sur des thèmes tels que les rémunérations et les conditions d'emploi.

En Allemagne, le débat s'est focalisé sur le système de cogestion propre à ce pays, et les syndicats exigent sa protection dans un contexte tel que la fusion de Hoechst et Rhône-Poulenc (**FR9812146F**) et l'OPA inamicale de Vodafone contre Mannesmann (**DE9911220F**). Aux Pays-Bas, les syndicats ont concentré leurs efforts sur une réforme du droit des sociétés afin de permettre aux véritables «travailleurs administrateurs» de siéger au conseil d'administration. Néanmoins, les employeurs demandent que la législation proposée soit reportée à plus tard et incorporée dans d'autres propositions sur des thèmes tels que les mesures défensives contre les OPA inamicales (**NL9910166F**).

En ce qui concerne la représentation au niveau national, on remarque les premières élections d'organes représentatifs à la Poste en Italie qui ont eu lieu en novembre 1999 (**IT9911348F**) et qui montrent que les fédérations affiliées à la Cgil, Cisl et Uil ont recueilli environ 80 % des voix. En France, les élections ont eu lieu en décembre 1999 pour les représentants des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les commissions paritaires: la fédération syndicale unitaire (FSU) qui est opposée aux réformes actuelles, garde la première place (**FR0001128N**). En France également, la semaine de 35 heures a eu des conséquences en ce qui concerne la représentativité des salariés, et le débat s'est concentré sur le problème de la représentativité des syndicats, au lendemain de la signature des accords sur les 35 heures (**FR9909104F**).

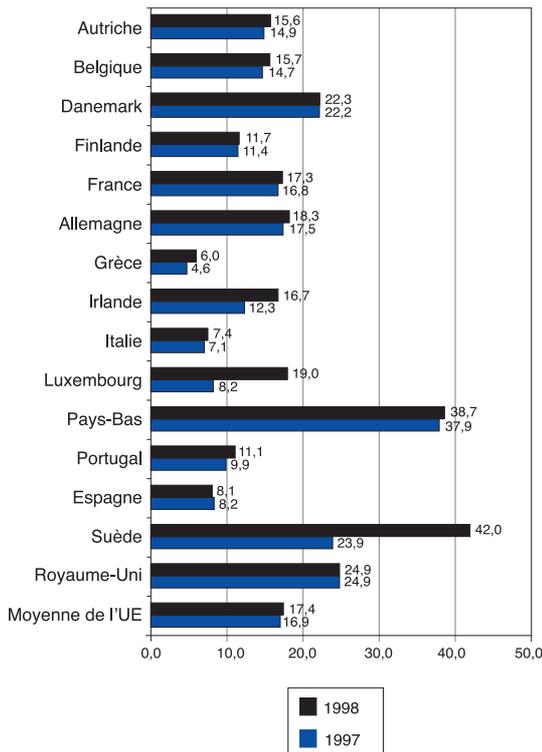
Nouvelles formes de travail

Dans presque tous les pays, les partenaires sociaux et les législateurs reconnaissent qu'il faut encourager de nouvelles méthodes de travail pour plusieurs raisons, par exemple: il faut aider les salariés à équilibrer la vie et le travail de manière plus équilibrée et aider les employeurs à être plus flexibles dans la gestion de l'entreprise. Les employeurs tiennent à un cadre qui donne beaucoup de flexibilité à l'entreprise, les syndicats veulent limiter l'augmentation et la flexibilité dont pourrait profiter l'employeur à leur détriment et fournir un maximum de sécurité aux travailleurs qui travaillent de manière plus flexible — notamment les travailleurs à temps partiel, ceux à contrat de durée déterminée, les vacataires, les travailleurs à distance, ceux qui ont des horaires très flexibles, y compris ceux qui ont signé des contrats «zéro heure». La proportion de la force de travail employée de manière atypique augmente dans presque tous les pays. Notamment, le nombre de travailleurs à temps partiel a atteint des proportions importantes — 25 % par exemple au Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, le pourcentage des travailleurs à temps partiel est d'environ 37 %, le plus élevé de l'UE. D'autres formes de travail atypique — notamment le travail en agence d'intérim — à mesure que s'assouplissent les règlements sur les agences d'intérim et que le télétravail augmente avec les nouvelles technologies, engendrent un débat entre les partenaires sociaux sur les conséquences potentielles de ces phénomènes (**TN9901201S**).

On a beaucoup fait en Europe pour équilibrer flexibilité et sécurité, par des accords entre les partenaires sociaux, des directives sur le travail à temps partiel (97/81/CE) et les contrats à durée déterminée (1999/70/CE). Dans quelques pays, les activités dans ce domaine portent en 1999 surtout sur la législation adoptée pour transposer ces directives (voir ci-après section «Législation»), en plus de lois qui réglementent les agences d'intérim dont le fonctionnement est encore relativement récent dans certains pays.

En Espagne, les agences d'intérim n'existent que depuis 1994. En raison d'inquiétudes relatives aux contrats de ce type, une nouvelle législation promulguée en 1999 prévoit une protection renforcée surtout en ce qui concerne les rémunérations (**ES9907140F**). De nombreux pays imposent encore des restrictions draconiennes sur les pratiques telles que les contrats à durée déterminée, le recours aux agences d'intérim, et sont en train d'assouplir ces règles. C'est le cas en Norvège, où un assouplissement de la législation sur les agences d'intérim a été débattu au Parlement en automne 1999 (**NO9912168F**).

Graphique 7 — Le travail à temps partiel dans les États membres de l'UE, % total de l'emploi, deuxième trimestre de 1997 et de 1998



Source: Eurostat.

En Finlande, le nouveau programme du gouvernement comprenait plusieurs mesures visant à assouplir les conditions de travail, afin de transformer la législation du travail en une entité équilibrée qui réponde aux besoins des entreprises en matière de flexibilité et aux besoins des salariés en matière de sécurité (**FI9904101F**). Au Portugal, même si les formes atypiques de travail se multiplient et les contrats à durée déterminée représentent plus de 16 % de tous les contrats signés pendant le deuxième trimestre de 1999, le travail temporaire et à temps partiel n'est pas répandu. Les syndicats et le gouvernement ont débattu les nouvelles formes de travail en 1999. Aux Pays-Bas, une nouvelle législation sur la flexibilité et la sécurité est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999 (**NL9901117F**), en même temps qu'une législation autorisant les salariés à ajuster leurs horaires de travail (**NL9910170N**).

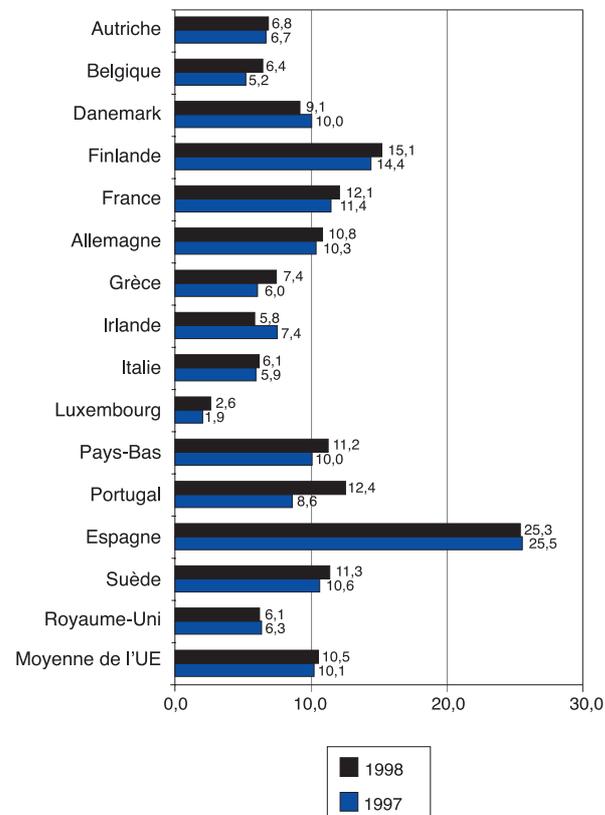
En Italie, les partenaires sociaux ont activement participé à l'amendement de la législation sur les agences

d'intérim — en novembre 1999, les partenaires sociaux du secteur de l'intérimaire ont conclu un accord assouplissant la réglementation sur le travail d'intérim (**IT9912135N**) qui ensuite a constitué la base d'amendements législatifs. Ainsi, les travailleurs intérimaires peuvent maintenant travailler dans l'agriculture et le bâtiment et dans le cas de travailleurs peu ou non qualifiés.

En Allemagne, le débat sur les nouvelles formes de travail s'est surtout déroulé au forum de l'alliance pour les emplois en 1999 (**DE9907219F**) qui a réclamé la multiplication du travail à temps partiel — on estime qu'environ 14 % de la force de travail sont concernés.

En Autriche, comme dans beaucoup d'autres pays, le pourcentage des travailleurs atypiques augmente, même si le recours aux agences d'intérim est relativement rare. Les syndicats demandent des amendements à la législation existante afin de garantir une protection adéquate aux travailleurs atypiques; ils cherchent à inclure dans la négociation collective les travailleurs à temps partiel ou les personnes très peu rémunérées parce qu'elles travaillent très peu d'heures afin de les faire bénéficier d'une certaine forme de protection dans le cadre d'une convention collective.

Graphique 8 — Le travail temporaire dans les États membres de l'UE, % de l'emploi total, deuxième trimestre de 1997 et de 1998



Source: Eurostat. Comprend le travail saisonnier, les contrats à durée déterminée, les contrats d'intérim, les contrats de formation à durée déterminée et les contrats probatoires à durée déterminée.

En France, le débat sur les nouvelles formes de travail est presque toujours comme tout problème ici lié à l'introduction de la semaine de 35 heures. Le gouvernement espère que les entreprises réaménageront le temps de travail dans le contexte des réductions d'horaires en introduisant ici un supplément de flexibilité. On voit que ces faits se matérialisent — voir ci-dessus section «Négociation collective». En outre, le gouvernement a encouragé l'introduction du travail à temps partiel depuis 1992 par des subventions d'État sous forme de cotisations sociales réduites, même si cette réglementation aura graduellement disparu en février 2001.

Perspectives

Plusieurs questions qui ont dominé les relations industrielles en 1999 doivent encore une fois occuper les partenaires sociaux en l'an 2000. En ce qui concerne la négociation collective, les partenaires sociaux en Irlande se sont occupés de la négociation d'un nouvel accord national qui a été conclu sous forme de projet en février 2000. À condition qu'il soit approuvé par les membres de l'ICTU (confédération syndicale) et de l'IBEC (fédération du patronat irlandais), il reconduira l'accord actuel qui expire à la fin de mars 2000. De même, en Grèce, les partenaires sociaux cherchent à négocier un nouvel accord national; en Suède, les syndicats commenceront à mettre au point leur plate-forme de négociation avant la renégociation des accords sectoriels qui expirent au printemps 2000. En Norvège, le tour de table 2000 sera **IMPORTANT** et sans aucun doute intéressant, étant donné les tensions entre les syndicats impliqués, et la question de savoir si la modération des salaires peut être maintenue dans une atmosphère de bas chômage et une pénurie de main-d'œuvre dans quelques secteurs. En Finlande, les partenaires sociaux devront décider en l'an 2000 s'ils veulent revenir à la négociation nationale. Le tour de table 2000 se fera par secteur, même si des accords annuels sont négociés, pour en revenir en 2001 à la négociation centralisée. De même, les premiers mois de 2000 ont été dominés au Danemark par le renégociation d'accords par la DA et la LO (couronnée de succès en février 2000) — les observateurs notent que les parties prenantes tenaient à éviter la répétition de la grève générale de 1998.

En ce qui concerne les rémunérations, cela dépendra beaucoup du tour de table des métallurgistes allemands. Si IG Metall réussit à maintenir une augmentation relativement élevée, il est probable que d'autres secteurs en Allemagne suivront, ce qui aura des répercussions dans le reste de l'UE. Néanmoins, certains syndicats poussent à une modération des salaires dans quelques pays — les confédérations norvégiennes tiennent à la modération des salaires (même si elles ne sont pas d'accord sur la distribution des augmentations modérées (comme LO en Suède).

Les débats sur le temps de travail et l'aménagement du temps de travail se poursuivront certainement en 2000, surtout en France où la deuxième loi sur les 35 heures en sera à sa première année de fonctionnement. On s'intéressera beaucoup ici à la question de savoir si cette initiative créera de l'emploi. En Suède, les observateurs s'attendent à ce que le gouvernement introduise un projet de loi en 2000 sur la réduction du temps de travail. En Norvège, l'introduction d'une semaine supplémentaire de congés annuels aura sans doute un rôle important dans le cycle de négociation de cette année en Norvège (comme c'était également le cas au Danemark).

En ce qui concerne la structure du marché du travail, de nombreux pays poursuivront les mesures de privatisation mises en œuvre ces dernières années. En Grèce, le programme de privatisation mis en œuvre en septembre 1999 se poursuivra, et les observateurs pensent que cette démarche engendrera une certaine tension sociale, surtout en ce qui concerne les blocages de salaires.

Du point de vue politique, l'Autriche a maintenant un nouveau gouvernement controversé, ce qui sans aucun doute aura un impact sur la politique sociale de l'emploi de ce pays. Des élections générales sont prévues en 2000 en Espagne et en Grèce.

La politique du marché du travail dominera toujours les débats sociaux, alors que les États membres mettent au point et appliquent leurs «PAN 2000» dans le cadre de lignes directrices pour l'emploi. Selon les nouvelles lignes d'orientation, l'année 2000 mettra l'accent sur des problèmes tels que l'accès à l'internet, la vieillesse active, une approche préventive en ce qui concerne le chômage, l'implication des partenaires sociaux dans la modernisation de l'organisation du marché du travail, le rôle des services publics d'emploi dans la création d'emplois au niveau local. À cet égard, les Pays-Bas sont probablement un des rares pays qui souffrent de pénurie de main-d'œuvre (le même problème se pose dans une certaine mesure en Suède) et les partenaires sociaux de ce pays se focaliseront sur ce problème en 2000.

La sécurité sociale est un autre problème qui sera débattu en 2000 dans quelques États membres. En Espagne, la reconduction du pacte de Tolède de 1995 devrait dominer les débats pendant les élections générales de mars 2000. Le débat portera sans doute sur les pensions, la séparation des sources de revenus de sécurité sociale, la reconduction de subventions et l'assurance chômage — les négociations devraient être difficiles. En France également, les débats seront sûrement animés chez les partenaires sociaux en ce qui concerne la gestion en commun des fonds de Sécurité sociale. L'accord actuel sur l'assurance chômage reconduit jusqu'au milieu de 2000 pourrait être renégocié. Les négociations promettent d'être difficiles, puisque le MEDEF a menacé en 1999 de se retirer de la gestion en commun des fonds de Sécurité sociale. Au

Danemark, un débat sur la réforme des assurances sociales est prévue pour 2000, surtout en ce qui concerne un renforcement de la régulation tripartite. La Sécurité sociale sera elle aussi prioritaire dans les relations industrielles aux Pays-Bas.

Enfin, l'année 2000 sera sans doute une année-clé dans les pays en dehors de la zone euro, sur la décision de savoir s'ils veulent participer à la monnaie unique. Au Danemark, le débat devrait entrer dans sa phase décisive en 2000, et un référendum est prévu en septembre. En Suède, 2000 devrait également être une année clé, même si aucune date n'a été prévue pour le référendum. Au Royaume-Uni, on vient de publier un plan de

transition si ce pays participe à la monnaie unique. Néanmoins, les débats ne sont pas encore concluants. La CBI et le TUC sont partisans de l'adhésion à l'UEM même si les grands syndicats et certains éléments du milieu des affaires maintiennent toujours une attitude plus «euro sceptique». Le gouvernement travailliste appuie le principe de l'UEM, mais il doit procéder à un référendum. L'avenir et le moment de l'entrée sont encore incertains, et ces facteurs dépendront de conditions économiques et politiques favorables. En Grèce, le gouvernement vise à aligner les indicateurs économiques de son pays avec les critères de l'entrée dans l'UEM avant de prendre une décision sur un référendum.

Transnational: entrées 1999

Janvier	<i>Studies</i>	Temporary agency work in Europe	TN9901201S
Mars	<i>Studies</i>	A new organisation of work: the EU Green Paper and national developments	TN9903201S
Mai	<i>Studies</i>	Industrial relations in SMEs	TN9905201S
Juillet	<i>Studies</i>	The 'Europeanisation' of collective bargaining	TN9907201S
Septembre	<i>Studies</i>	Posted workers and the implementation of the Directive	TN9909201S
Décembre	<i>Studies</i>	Privatisation and industrial relations	TN9912201S

DÉVELOPPEMENTS EUROPÉENS

Économie

L'année 1999 a été caractérisée par plusieurs développements qui ont entraîné un grand impact sur le fonctionnement économique et politique de l'Union européenne. L'événement le plus important de 1999 a été le lancement couronné de succès le 1^{er} janvier 1999 de la troisième phase de l'Union économique et monétaire (UEM) et la monnaie unique européenne (l'euro). La monnaie unique couvre onze des quinze États membres (les pays exclus sont le Danemark, la Grèce, la Suède et le Royaume-Uni). Le lancement s'est bien passé, et bien que l'euro soit descendu quelque peu par rapport à d'autres monnaies dans l'année précédant son lancement, il est stable. La valeur de l'euro était de 1,0094 dollar des États-Unis, de 0,618 livre sterling et de 105,81 yens japonais le 17 janvier 2000. La date la plus importante dans le calendrier de la monnaie unique européenne est le 1^{er} janvier 2002, lorsque les billets de banque et les pièces en euro entreront en circulation, opération qui doit se terminer le 1^{er} juillet 2002.

Selon les chiffres d'Eurostat, la croissance du PNB dans les quinze États membres était de 2,2 % dans le quatrième trimestre de 1999 (2,25 % dans les pays de la zone euro) et le taux d'inflation était de 1,7 % (également de 1,7 % dans les pays de la zone euro). En ce qui concerne l'emploi, la croissance générale de l'emploi était de 1,5 % au troisième trimestre de 1999 (1,6 % dans les pays de la zone euro) et le taux de chômage en décembre 1999 était de 9,6 %. Les coûts de main-d'œuvre ont augmenté au total de 2,7 % dans l'année jusqu'au troisième trimestre de 1999 (2,2 % dans la zone euro).

Politique

La vie politique s'est concentrée en 1999 sur la nomination de la nouvelle Commission européenne et l'élection d'un nouveau Parlement européen (PE). C'est l'Allemagne qui a occupé la présidence du Conseil européen pendant la première moitié de 1999 et la Finlande dans la seconde.

Tous les membres de la Commission européenne ont démissionné en mars 1999 après la publication d'un rapport de mauvaise gestion. Néanmoins, l'ancienne Commission est restée en fonction pendant les six mois suivants jusqu'à la nomination de la nouvelle Commission qui contient certains des anciens commissaires. La nouvelle Commission sous la direction de son nouveau président **Romano Prodi (EU9907185N)** est entrée en fonction en septembre 1999. Elle comprend la

commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, **Anna Diamantopoulou**, qui remplace son prédécesseur, **Pádraig Flynn**.

Les cinquièmes élections du Parlement européen ont eu lieu en juin 1999; il y avait au total 10 000 candidats pour 626 sièges. Les élections montrent l'augmentation du parti populaire européen et des démocrates européens (PPE-DE) au sein du PE, qui regroupe des représentants des partis conservateurs, démocrates-chrétiens et centre-droit dans les États membres. Ce groupe détient maintenant 233 sièges (par rapport à 201 avant les élections), si bien qu'il est le groupe le plus important du PE. Le groupe PPE-DE a gagné des voix aux dépens du parti des socialistes européens, qui a vu son nombre de sièges passer de 214 à 180.

Ce revirement vers le centre-droit au PE pourrait avoir de graves conséquences pour les initiatives législatives dans le domaine de la politique sociale, d'autant plus que, dans le cadre du traité d'Amsterdam (maintenant en vigueur — voir ci-après) le PE a renforcé ses pouvoirs, car la procédure de codécision pour la prise de décisions en matière législative a été étendue à plusieurs nouvelles bases juridiques.

L'année 1999 a également vu la mise en application du traité d'Amsterdam le 1^{er} mai 1999 (**EU9905175N**), presque deux ans après sa conclusion (**EU9707135F**). Le nouveau traité contient plusieurs innovations dont: l'extension de la codécision à un grand nombre de domaines sur la politique sociale; l'inclusion d'un article antidiscrimination (article 13); l'inclusion d'un nouveau chapitre sur l'emploi et l'inclusion dans le corps du traité de dispositions déjà insérées dans l'accord sur la politique sociale, qui a été annexée au traité de Maastricht et qui met officiellement fin à l'exclusion au Royaume-Uni des initiatives en matière de politique sociale s'appuyant sur ces dispositions et une nouvelle numérotation des articles du traité.

Néanmoins, les thèmes considérés comme très importants dans le domaine des réformes institutionnelles en vue de la nouvelle vague d'élargissement n'ont pas été traités par le traité d'Amsterdam, notamment:

- le nouveau calcul du nombre de commissaires attribués à chaque État membre;
- la nouvelle pondération des votes au Conseil de ministres;
- l'extension du vote à majorité qualifiée afin d'éviter une totale stagnation des prises de décision une fois que l'UE passera à 20 membres ou plus.

Dans cette optique, une nouvelle Conférence intergouvernementale a été convoquée en 2000 pour résoudre ces problèmes (**EU0002229F**).

Législation

Comme il est indiqué au tableau 1, plusieurs développements ont eu lieu en 1999, y compris des nouvelles propositions de la Commission et les progrès effectués en ce qui concerne les propositions existantes au travers des mécanismes de prise de décision de l'UE, l'adoption de certains, et des déclarations d'intention visant à présenter de nouvelles propositions.

On a observé quelques faits significatifs dans le domaine du temps de travail, surtout en ce qui concerne l'extension de la directive de 1993 (93/104/CE) sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans des secteurs précédemment exclus (transports routiers, aériens, fluviaux et lacustres, pêche maritime, autres activités en mer et activités des médecins en formation). À la suite d'un livre blanc de juillet 1997 (EU9707138N), qui soulignait que les accords entre les partenaires sociaux étaient la meilleure méthode d'étendre les dispositions de la directive et des consultations supplémentaires entamées en mars 1998, (EU9804102N), la Commission présenta en novembre 1998 (EU9901144F) un ensemble de propositions législatives conçues pour étendre toutes les parties de la protection offerte par la directive aux travailleurs et aux secteurs exclus qui n'avaient pas été l'objet d'accords entre partenaires sociaux (des accords sur l'aménagement du temps de travail ont été conclus dans les secteurs maritime et ferroviaire). Les diverses propositions ont connu des destinées différentes en 1999:

- la proposition de directive horizontale pour étendre la directive 93/104/CE aux travailleurs non mobiles dans des secteurs exclus et pour fournir une protection élémentaire aux travailleurs mobiles a été débattue au Conseil en 1999. Le Conseil est arrivé à une position commune en juillet 1999 (EU9906178F), et le PE (dans le cadre de la procédure de codécision) a proposé un nombre d'amendements qui n'ont pas tous été acceptés par le Conseil. Un comité de conciliation a été maintenant réuni pour essayer d'arriver à un accord;
- la proposition de directive sur l'organisation de l'aménagement du travail pour les travailleurs mobiles dans le secteur routier (à la suite de l'échec des négociations entre les partenaires sociaux dans ce secteur le 30 septembre 1998 — EU9809127F) a été également débattue en 1999 (EU9910203F). Jusqu'ici, on est loin d'un accord au Conseil, surtout en raison des désaccords sur la question de savoir si cette proposition devrait inclure ou non les chauffeurs indépendants;
- la directive qui met en œuvre l'accord de branche du 30 septembre 1998 entre les partenaires sociaux sur l'organisation du temps de travail pour les gens de mer (EU9802182F) a été adoptée en juin 1999 (EU9906178F);
- la directive concernant l'application des dispositions relative à la durée de travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté a été adoptée en décembre 1999.

Des propositions législatives en matière d'égalité ont été mises en évidence en 1999: la Commission a proposé un

Tableau 1 — Documents législatifs en matière de politique sociale adoptés et proposés en 1999

Travail atypique	Les partenaires sociaux au niveau européen (CEEP, CES et UNICE) ont conclu un accord-cadre sur le travail à durée déterminée le 14 janvier 1999, signé par les parties prenantes le 18 mars 1999. La directive 1999/70/CE du Conseil concernant l'accord-cadre du travail à durée déterminée, qui donne à cet accord une valeur juridique, a été publiée le 1 ^{er} mai 1999 et adoptée le 28 juin 1999.
Emploi	La directive 1999/85/CE du Conseil amendant la directive 77/388/CEE en ce qui concerne la possibilité d'appliquer à titre expérimental un taux de TVA réduit sur les services à forte intensité de main-d'œuvre a été adoptée le 22 octobre 1999.
Égalité	Des projets de directives portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et relatives à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique ont été arrêtés le 25 novembre 1999.
Santé et sécurité	La directive 1999/38/CE modifiant pour la deuxième fois la directive 90/394/CEE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail, et l'étendant à des agents mutagènes, a été adoptée le 29 avril 1999.
Temps de travail	La La directive 1999/63/CE concernant l'accord relatif à l'augmentation du temps de travail des gens de mer a été conclue par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) a été adoptée le 21 juin 1999. La directive 1999/95/CE concernant l'application de dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord de navires faisant escale dans les ports de la Communauté a été approuvée (comme position commune) par le Conseil en juillet 1999, approuvée par le PE en deuxième lecture en novembre et adoptée le 13 décembre 1999.

élargissement de la législation européenne dans ce domaine en s'éloignant du concept étroit d'égalité des sexes. L'inclusion d'un nouvel article contre la discrimination fournit une base juridique à des initiatives législatives de la Communauté en vue de combattre la discrimination sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle. Le 25 novembre 1999, la Commission a présenté sa première série de propositions basées sur l'article 13 (**EU9912218F**). En plus d'une communication et de la proposition de décision du Conseil établissant un programme d'action communautaire 2001-2006 pour combattre la discrimination, cet ensemble comprenait deux propositions de directives, l'une établissant un cadre général sur l'égalité de traitement dans l'emploi et l'occupation, et l'autre mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction d'origine raciale ou ethnique. Ces propositions ont été saluées comme novatrices et, si elles sont adoptées, elles élargiront considérablement les législations européennes actuelles contre la discrimination. Elles ont été brièvement présentées le 29 novembre 1999 au Conseil des ministres du travail et des affaires sociales (**EU9912215N**), mais n'ont pas encore été débattues en détail. Puisque la base juridique de ces propositions est l'article 13, elles doivent être adoptées au Conseil à l'unanimité.

On remarquera également en 1999 l'adoption de la directive mettant en vigueur l'accord des partenaires sociaux de mars 1999 sur le travail à durée déterminée.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Cette année a été active en ce qui concerne le dialogue social européen, aux niveaux sectoriel et interprofessionnel.

Au niveau interprofessionnel, le grand événement de 1999 a été la signature d'un accord entre la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) sur la réglementation des contrats à durée déterminée. L'accord a été conclu le 14 janvier (**EU9901147F**) et signé le 18 mars (**EU9903162N**); il constitue ainsi le troisième accord entre les partenaires sociaux de cette nature — à la suite de l'accord de 1995 sur le congé parental et l'accord de 1997 sur le travail à temps partiel (**EU9706131F**). Comme dans le cas de deux précédents accords signés entre les partenaires sociaux, l'accord sur les contrats à durée déterminée a été, comme il est déjà mentionné ci-dessus à la section «Législation», entériné par une directive qui doit être mise en vigueur dans les États membres avant le 10 juillet 2001. D'autres activités de

dialogue interprofessionnel en 1999 comprenaient le travail sur une étude mixte des partenaires sociaux relative aux facteurs de succès et de meilleure pratique sur les accords équilibrant flexibilité et sécurité, tels qu'ils sont promus dans les lignes directrices européennes pour l'emploi, et des séminaires mixtes sur le télétravail et la protection sociale complémentaire. Le nouveau dialogue macroéconomique qu'ouvre le pacte européen pour l'emploi approuvé par le Conseil européen en juin 1999 (voir ci-après section «Stratégie européenne de l'emploi») donne une nouvelle facette au rôle des partenaires sociaux.

L'avenir du dialogue interprofessionnel a été le sujet de débats en 1999 (**EU0001224F**). En mars, la CES a fait des propositions à l'UNICE et au CEEP pour un programme de travail du dialogue social comprenant la négociation d'accords-cadres sur des problèmes tels que le travail intérimaire, le télétravail, la formation permanente et la protection sociale complémentaire. De leur côté, les organisations d'employeurs ont déclaré qu'elles voulaient un programme de travail plus limité. On ne savait pas très bien à la fin de 1999 quels problèmes seraient débattus dans le cadre du dialogue interprofessionnel.

Le dialogue social au niveau de la branche s'est accéléré en 1999. Le dialogue sectoriel a été révisé à la suite d'une décision de la Commission (98/500/CE) adoptée en mai 1998 (**EU9806110F**), qui remplace les structures du dialogue social existantes par de nouveaux comités de dialogue sectoriels. En février 1999, les partenaires sociaux ont, dans presque tous les secteurs reconnus, demandé la création de nouveaux comités, et de nouvelles branches ont demandé de se joindre au dialogue (**EU9902150F**).

Le dialogue sectoriel dans le commerce entre EuroCommerce et l'Organisation générale européenne de la Fédération internationale des employés, des techniciens et des cadres (EURO-FIET) (qui fait maintenant partie d'UNI-Europa — voir ci-après) a été fructueux en 1999, avec la création de groupes de travail sur l'emploi, l'éducation et la formation professionnelle; le commerce électronique; le racisme et la xénophobie; le travail des enfants; le commerce de gros et les représentants de commerce. Le 6 août, les partenaires sociaux sectoriels ont signé un accord sur le droit des principes fondamentaux au travail (**EU9911213F**), qui couvre l'élimination du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, l'élimination de la discrimination, la liberté d'association et le droit à la négociation collective. À la fin de l'année, un projet d'accord sur la lutte contre le racisme et la xénophobie a été envoyé aux membres pour être ratifié. Le travail des partenaires sur le commerce électronique comprenait le lancement d'un nouveau projet de formation visant à aider le commerce de détail et de gros pour s'adapter à cette nouvelle forme de commerce (**EU9905172F**). En outre, en septembre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord

pour poursuivre une nouvelle série d'objectifs et ont convenu de négocier des accords-cadres européens sur le travail à distance sur ordinateur — le télétravail — et pour protéger les travailleurs âgés dans le cadre de changements structurels technologiques.

D'autres développements importants dans le dialogue sectoriel comprenaient en 1999: une déclaration commune sur l'égalité des chances dans le secteur des collectivités locales signée le 8 mars 1999 (**EU9903158F**) par le conseil des communes et régions d'Europe, la plate-forme des employeurs (CCRE-PE) et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP); des engagements en vue d'une coopération étroite dans l'administration publique, lors d'une conférence qui a eu lieu en novembre (**EU9911212F**).

En ce qui concerne la structure des organisations des partenaires sociaux, le point fort de 1999 a été la décision de quatre secrétariats professionnels internationaux — la Fédération internationale des employés, des techniciens et des cadres (FIET), Communications international (CI), Media and Entertainment International (MEI) et la Fédération graphique internationale (FGI) — de fusionner en formant un super-syndicat, Union Network International (UNI) (**EU9909192N**). La décision a été prise lors des congrès des quatre organisations en septembre et en octobre 1999, et UNI a été créé au début de 2000. Les organisations régionales européennes des quatre instances internationales ont également fusionné pour former UNI-Europa, qui est affilié à la CES.

Un autre détail important dans le monde syndical en Europe est la conclusion d'un protocole de coopération pour le dialogue social européen entre les deux grandes organisations qui représentent les intérêts des cadres au niveau européen, le Council of European Professional and Managerial Staff (Eurocadres) lié à la CES et la Confédération européenne des cadres (CEC). Le protocole prévoit la création d'un comité de liaison, la participation des deux organisations aux institutions de processus du dialogue social et l'amélioration de la coopération (**EU9908186F**).

La CES a tenu son neuvième congrès statutaire à Helsinki en juin et en juillet 1999 (**EU9907182F**). Le congrès a souligné l'importance du développement d'un système européen de relations industrielles et une meilleure coordination des politiques économiques et sociales dans l'UE. Le congrès a ensuite adopté un nouveau plan pour promouvoir l'égalité dans la CES qui vise à améliorer la représentation des femmes dans les négociations collectives et les instances de décision des syndicats et à s'attaquer aux problèmes persistants des inégalités de salaires.

Du côté des employeurs, le fait marquant en 1999 a été un accord entre les présidents de l'UNICE et de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes

entreprises (Ueapme) pour renforcer la collaboration entre les deux organisations dans le cadre du dialogue social (**EU9903159F**).

Conflits du travail

L'année 1999 a vu un nombre de grèves et d'autres actions de protestation au niveau européen, souvent liées aux politiques communautaires, à mesure que les syndicats continuent de renforcer leur coordination internationale. Le 5 octobre, une démonstration européenne de routiers a été organisée pour protester contre le blocage continu en ce qui concerne la tentative d'inclure dans la directive européenne sur le temps de travail les travailleurs mobiles dans ce secteur et les chauffeurs indépendants (**EU9910203F**) — voir ci-après section «LÉGISLATION». Cette campagne était coordonnée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) et prévue pour coïncider avec une réunion du Conseil des ministres des transports. Même si cette manifestation européenne a beaucoup fait pour faire ressortir les problèmes dans ce secteur, il n'y a pas encore d'accord sur l'inclusion de ces travailleurs dans le cadre de la directive.

Dans la construction navale, une journée d'action s'est déroulée le 5 novembre (**EU9911208N**), coordonnée par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et des syndicats affiliés dans les États membres. La FEM a présenté un ensemble de revendications au Conseil des ministres de l'industrie, en novembre, dont une demandant aux institutions européennes une politique active pour la construction navale européenne, l'ouverture de négociations visant à restreindre les pratiques de concurrence entre l'UE et la Corée du Sud et la conclusion d'un accord de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) visant à éliminer les distorsions mondiales dans la concurrence.

La Fédération syndicale des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) a organisé une journée d'action le 11 mai 1999 pour coïncider avec une réunion du Conseil «Énergie» de l'UE. L'initiative a cherché à souligner ce qu'elle voit comme un aspect négatif de la libéralisation des marchés du gaz et de l'électricité sur l'emploi (**EU9903163N**).

Plusieurs actions et protestations transfrontalières se sont déroulées dans des multinationales en 1999, d'habitude pour réagir à des restructurations et des compressions de personnel. Par exemple, une journée européenne d'accueil a été organisée à la multinationale anglo-néerlandaise Unilever en février 1999 par des syndicats qui protestent contre ce qu'ils voient comme un manque d'information et de consultation avant la fermeture de plusieurs sites européens (**EU9902153N**), alors que chez Michelin, des programmes de licenciement à grande échelle ont également déclenché des protestations transfrontalières (**EU9911210N**).

Stratégie européenne de l'emploi

Le taux de chômage moyen dans l'UE reste relativement élevé, autour de 9 % en 1999. Pour chercher à résoudre ce problème, l'UE a mis au point une stratégie de l'emploi, lancée au Conseil européen spécial de l'emploi à Luxembourg en novembre 1997 (**EU9711168F**), à la suite de la conclusion du traité d'Amsterdam et de son nouveau chapitre sur l'emploi (**EU9707135F**). La stratégie s'appuie sur la publication de lignes directrices annuelles pour l'emploi, mises en vigueur par des plans d'action nationaux (PAN) pour l'emploi. Cette stratégie s'est accélérée en 1999, et cette année-là elle a terminé son deuxième cycle annuel de PAN dans les États membres pour 1999, mis en place sur la base des lignes directrices pour l'emploi de 1999 publiées par la Commission en automne de l'année précédente (**EU9810130F**) et ensuite adoptées par le Conseil; elles ont été présentées à la Commission pour être évaluées en 1999. Comme l'année précédente, les lignes d'orientation de 1999 s'appuyaient sur quatre piliers:

- capacité d'insertion professionnelle;
- esprit d'entreprise;
- capacité d'adaptation;
- égalité des chances.

L'évaluation par la Commission des PAN des États membres pour 1999 a été publiée le 8 septembre 1999 (**EU9909187F**). Cette évaluation variait selon les pays, mais en général la Commission a défini neuf domaines clés où elle estime que des efforts supplémentaires sont nécessaires de la part des États membres:

- s'attaquer au chômage des jeunes;
- prévenir le chômage de longue durée;
- réorienter les systèmes d'indemnisation et d'imposition, en se concentrant sur les travailleurs âgés;
- promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie;
- créer des opportunités d'emploi dans les services;
- réduire la fiscalité sur le travail;
- moderniser l'organisation du travail;
- s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail;
- améliorer les indicateurs et les statistiques sur le marché du travail.

La Commission a également pour la première fois proposé que le Conseil adresse des recommandations (non contraignantes) aux États membres sur la manière d'améliorer la mise en œuvre de leurs PAN. Cette démarche a causé une certaine controverse chez quelques États membres pour qui il est trop tôt de faire ce genre de recommandation, et cette démarche (prévue

au chapitre «Emploi» du traité) était prévue pour être utilisée en dernier recours et non pas de manière répétitive. Néanmoins, la majorité des recommandations ont été approuvées par le Conseil «Travail et affaires sociales» (**EU9912215N**) et ensuite approuvées en même temps que les lignes directrices pour l'emploi 2000 (voir ci-après) par la réunion du Conseil européen de Helsinki en décembre 1999 (**EU0001219N**).

Les orientations de la Commission destinées aux États membres pour 2000 ont conservé une grande partie des lignes directrices des deux années précédentes. La structure à quatre piliers est toujours en force, et comme le note la Commission, elle a jusqu'ici fait son travail. Les principaux amendements aux lignes directrices 2000 sont les suivants:

- rendre plus concrète la démarche préventive vis-à-vis du chômage, en demandant que les États membres se fondent sur l'identification précoce des besoins individuels;
- développer des compétences dans le domaine des technologies de l'information, doter les établissements scolaires de matériel informatique et faciliter l'accès à Internet;
- associer les partenaires à la modernisation de l'organisation du travail, en invitant les États membres à encourager les partenaires sociaux à négocier et à mettre en œuvre un processus pour moderniser l'organisation du travail et aider à sa mise en œuvre;
- mettre en valeur le rôle des services publics d'emploi dans la création d'emplois au niveau local;
- appuyer la vieillesse active et la réintégration dans la vie active.

Ce processus de lignes directrices annuelles et de plans nationaux pour l'emploi (PNE) est connu sous le nom de processus de Luxembourg. On y voit un axe de la stratégie coordonnée en faveur de l'emploi en Europe, et le second est le processus de Cardiff — programme global de réforme structurelle et de modernisation pour moderniser la capacité novatrice et l'efficacité du marché du travail et les marchés dans les biens, les services de capitaux, lancé à la réunion du Conseil européen en juin 1998 (**EU9806109F**). En 1999, un troisième axe a été ajouté à la stratégie, le pacte européen pour l'emploi approuvé au Conseil de Cologne en juin (**EU9906180N**). Ce pacte vise à faciliter le dialogue et la confiance entre tous les acteurs concernés par la politique macroéconomique, afin de renforcer la capacité qu'a l'Europe de stimuler la croissance et l'emploi. Le dialogue macroéconomique lancé par le pacte implique les partenaires sociaux, les États membres, les institutions européennes, y compris la Banque centrale européenne, dans la préparation technique et politique des prévisions économiques de la Commission deux fois par an, au printemps et en automne, ainsi que les grandes orientations des politiques économiques annuelles de

l'UE. Néanmoins, le dialogue devrait respecter l'indépendance et l'autonomie de tous les acteurs impliqués dans les négociations salariales, les politiques monétaires, budgétaires et fiscales. Un nouvel aspect a été ainsi ajouté au dialogue social de l'UE et à la stratégie de l'emploi.

La Commission cherche à susciter des initiatives de création d'emplois dans les États membres en fournissant un cadre législatif favorable. Le 17 février 1999, elle a publié une directive permettant aux États membres qui en font la demande d'appliquer un taux réduit de TVA sur certains services à forte intensité de main-d'œuvre (**EU9904168N**). Le passage de cette proposition à travers les dispositifs de prise de décision de l'UE a été rapide (**EU9909194N**); elle a été approuvée par les ministres de l'UE des affaires économiques et financières le 8 octobre 1999 et a été adoptée par les ministres de l'emploi et des affaires sociales le 22 octobre (**EU9911207N**). Il est à espérer que de nombreux États membres utiliseront cette occasion.

Enfin, le Conseil du travail et des affaires sociales du 29 novembre 1999 (**EU9912215N**) est arrivé à un accord politique sur le texte d'une décision instituant le comité de l'emploi (prévu par le chapitre «Emploi» du traité d'Amsterdam) pour remplacer le comité existant à l'heure actuelle de l'emploi et du marché du travail. Le comité de l'emploi aura pour tâche de: suivre l'évolution de la situation et des politiques de l'emploi dans les États membres et dans la Communauté; promouvoir les échanges d'information et d'expérience; participer au dialogue macroéconomique (voir ci-dessus); formuler des avis et contribuer à la préparation des délibérations du Conseil.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Avec le lancement de la troisième phase de l'UEM et la monnaie unique en 1999, cette année a vu une gamme d'initiatives syndicales visant à une meilleure coordination de la négociation collective en Europe, comme le retour croissant aux comparaisons transnationales dans la négociation. Ces points sont examinés au chapitre «Vue d'ensemble comparative» (pages 26-27).

Représentation des travailleurs

La proposition la plus récente dans le domaine de la représentation des travailleurs est la proposition de directive de la Commission créant un cadre général pour informer et consulter les travailleurs dans la Communauté européenne. Bien que cette proposition ait été publiée en novembre 1998 (**EU9812135F**), elle ne figurait pas dans les délibérations du Conseil en 1999, même si le PE lui avait consacré une première lecture le 4 avril, en proposant une série d'amendements

(**EU9905173N**). Néanmoins, on a vu quelques progrès au début de 2000, et la commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, Anna Diamantopoulou, a assuré le PE, en novembre 1999, (**EU9911211F**) qu'une nouvelle stratégie sur cette proposition serait adoptée pendant la présidence portugaise du Conseil qui expire à la fin de juin 2000.

De même, on n'a pas observé de véritable évolution sur les propositions relatives à la participation des travailleurs dans la proposition de statut de la société européenne. Même si tous les États membres sont prêts à adopter ces propositions, surtout après le lancement de la monnaie unique européenne, les présidences allemande et finlandaise en 1999 n'ont pas vraiment recueilli un accord unanime malgré d'autres textes de compromis. Les efforts de la présidence finlandaise ont échoué car la délégation espagnole avait refusé d'accepter les propositions (**EU9812143N**). Les travaux sur ce dossier devraient se poursuivre en 2000.

La directive 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens (COEE) est maintenant en vigueur depuis plus de cinq ans à compter du 22 septembre 1994. On estime qu'environ 450 accords article 13 sur les COEE ont été conclus avant le 22 septembre 1996, et des recherches récentes, commandées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à la fin de 1999, ont recensé 111 accords (article 6) conclus depuis cette date.

Le problème qui a dominé 1999 est celui d'un réexamen possible de la directive (**EU9911211F**). L'article 15 de la directive précise que la Commission, au plus tard le 22 septembre 1999, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, réexamine les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats en vue de proposer au Conseil en tant que de besoin les modifications nécessaires.

Plusieurs débats sur ce thème se sont déroulés en 1999. La commission des affaires sociales du PE a organisé une audition publique sur les modalités d'application de la directive en janvier. En outre, une grande conférence organisée par les partenaires sociaux pour débattre ce problème a eu lieu à la fin d'avril au cours de laquelle les délégués ont présenté leurs expériences et les représentants des partenaires sociaux ont exprimé leurs idées.

La CES voudrait que le texte original de la directive subisse une série d'amendements, par exemple: diminuer les seuils d'effectifs au niveau de l'EEE pour la mise en application de la directive de 1 000 à 500, renforcer les définitions en matière d'information et de consultation, préciser le rôle des COEE et renforcer les sanctions en cas d'infraction. En décembre 1999, la CES a adopté une résolution contenant les amendements proposés (**EU0001221N**).

Néanmoins, l'UNICE et plusieurs autres organisations représentatives d'employeurs estiment qu'il est trop tôt pour évaluer le succès de la directive, étant donné qu'un peu plus d'un tiers des entreprises qui entrent dans le champ de la directive ont jusqu'ici signé des accords COEE. Si l'on ajoute que la directive est entrée en vigueur au Royaume-Uni le 15 janvier 2000, tout amendement à ce stade serait peu réaliste.

Un projet de rapport de la Commission sur la mise en œuvre du point de vue juridique et pratique de la directive a été débattu avec des représentants des États membres en novembre 1999, et un rapport officiel est prévu pour la première moitié de 2000. Néanmoins, le rapport portera plutôt sur l'évaluation des modalités d'application de la directive que son réexamen possible.

Nouvelles formes de travail

C'est un thème de grande importance dans la réglementation européenne ces dernières années. Sachant que l'évolution de l'emploi entraîne un nombre toujours croissant de travailleurs atypiques, la Commission a décidé en 1995 de consulter les partenaires sociaux sur la question de réguler ce type de travail. Ces discussions ont eu pour résultat des accords sur les contrats à temps partiel et à durée déterminée qui ont depuis constitué la base de directives. Le problème pas encore réglé est celui de la régulation du travail intérimaire — un accord régulant ce genre de travail atypique compléterait les thèmes couverts dans les consultations de la Commission en 1995. Néanmoins, même si la CES a déclaré en 1999 qu'elle était prête à négocier sur ce sujet (voir ci-dessus section «Organisation et rôle des partenaires sociaux» en page 34), aucune négociation n'a été entamée à ce jour entre la CES, l'UNICE et le CEEP. En décembre 1999, l'UNICE a reporté une décision jusqu'à mars 2000, en attendant d'autres discussions internes.

Le télétravail est une autre nouvelle forme de travail, et la CES voudrait entamer des négociations entre les partenaires sociaux, peut-être dans le contexte de la modernisation de l'organisation du travail, qui a fait l'objet d'une communication de la Commission aux partenaires sociaux en novembre 1998 (EU9901146F). Dans son programme de travail 2000, la Commission a déclaré son intention de lancer la première étape d'une consultation avec les partenaires sociaux sur l'adaptabilité, la modernisation de l'organisation du travail et les conditions de travail (EU0002228F).

Néanmoins, il faut voir dans quelle mesure l'UNICE serait prête à entamer des négociations entre les partenaires sociaux. Dans un document sur l'avenir de la politique sociale de l'UE, publié en septembre 1999 (EU9909191N), l'UNICE préconise une démarche plus qualitative que quantitative en ce qui concerne la politique sociale et note qu'elle est prête à jouer un rôle

général dans le dialogue social, qui ne se limite pas nécessairement à la négociation d'accords européens.

Un autre fait important dans le domaine de l'organisation du travail est le lancement, en mars 1999, du réseau européen de l'organisation du travail (EWON), avec la participation de la Commission, d'instituts nationaux d'experts des États membres et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'objectif principal est d'appuyer et d'accélérer la modernisation de l'organisation du travail dans les entreprises européennes (EU9904167N).

Divers

Plusieurs autres initiatives ont été suscitées en 1999, et elles n'entrent pas strictement dans les sections mentionnées ci-dessus. Elles comprennent les éléments présentés ci-après:

- La réunion du Conseil européen de Tampere (Finlande) d'octobre 1999 a lancé les travaux de rédaction d'une charte des droits fondamentaux dans l'Union européenne (EU9910202F). C'est la dernière phase d'un débat déjà ancien sur les droits fondamentaux et une conséquence des conclusions du Conseil de Cologne de juin 1999 qui demandait l'insertion dans une charte de tous les droits fondamentaux applicables à l'heure actuelle dans l'UE.
- En mai, la Commission a publié une communication intitulée «Vers une Europe pour tous les âges — Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations»; elle examine les tendances démographiques et esquisse les politiques que la Commission estime nécessaires afin de traiter les problèmes du vieillissement de la population — y compris des mesures d'égalité des chances (EU9909189N).
- En juillet 1999, la Commission a publié une communication intitulée «Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale». Elle découle de la communication de 1997 sur la modernisation de la protection sociale. Elle définit des défis sur les systèmes de protection sociale de l'UE ainsi que les propositions de la Commission pour savoir de quelle manière les États membres pourraient s'attaquer à ces problèmes (EU9909190N).
- Avec l'élargissement futur de l'UE à l'est et au sud-est, cette année 1999 a vu plusieurs initiatives des partenaires sociaux dans ce domaine. Notamment, à l'initiative des partenaires sociaux d'Europe, une grande conférence sur l'élargissement a eu lieu à Varsovie en mars. Cette manifestation a regroupé des organisations des partenaires sociaux de l'UE et des pays adhérents, et elle a animé un vaste débat sur le

rôle des partenaires dans le processus d'élargissement. À la fin de la conférence, les partenaires sociaux ont signé une déclaration commune démontrant leur engagement et leur coopération pour poursuivre le processus d'élargissement (EU9904166F).

Perspectives

L'année 2000 sera sans doute active dans le domaine de la politique sociale, puisque la nouvelle commissaire à l'emploi et aux affaires sociales devrait faire avancer un certain nombre de thèmes et introduire de nouvelles propositions. En particulier, l'égalité est un domaine qui doit renforcer son rôle européen à court et à moyen terme, à mesure que les propositions antidiscrimination de la Commission commencent à filtrer dans les mécanismes de prises de décision. Des initiatives pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes se font jour dans le cadre du programme d'action de la Commission 1996-2000 sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. À la fin de 1998, la Commission a publié un rapport intérimaire sur le fonctionnement de ce programme, notant qu'elle a mis au point une stratégie commune pour l'égalité des genres en Europe, tout en soulignant que des actions sont nécessaires dans certains domaines. La commissaire Diamantopoulou a déclaré qu'elle a l'intention de travailler sur un nouveau programme d'action et d'égalité

qui sera publié en 2000 pour être adopté au Conseil à la fin de l'année.

En ce qui concerne les négociations des partenaires sociaux, à la suite du succès des négociations sur les contrats à durée déterminée, il semble que le prochain thème à négocier sera le travail intérimaire. Le préambule de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée déclare que les partenaires sociaux considéreront la nécessité d'un accord sur le travail intérimaire, et la CES tient à entamer des négociations sur ce thème. Un accord sur ce domaine compléterait la gamme des thèmes couverts par la consultation de la Commission (1995) des partenaires sociaux sur le travail atypique (voir ci-après section «Nouvelles formes de travail»). En outre, la Commission prévoit des consultations sur la capacité d'adaptation, la modernisation de l'organisation du travail et les conditions de travail.

L'année 2000 verra également une autre Conférence intergouvernementale (CIG) afin de traiter des problèmes de réformes institutionnelles qui n'ont pas été traitées par la CIG qui a débouché sur le traité d'Amsterdam. Cette nouvelle CIG a été convoquée à la mi-février 2000 et prévoit de terminer ses travaux à la fin de l'année. La Commission vient de publier des propositions détaillées pour les réformes qu'elle estime nécessaires (EU0001225F). Si ces réformes suggérées concernant l'extension du vote à majorité qualifiée appuyée par le PE des États membres étaient approuvées, ce système de vote serait étendu à de nombreux nouveaux domaines de la politique sociale.

Europe: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Commission proposes Directives to end exclusion of sectors from working time Directive	EU9901144F
		Economic and Social Committee introduces work programme for 1999-2000	EU9901145F
		Commission invites social partners to take the lead in modernising work organisation	EU9901146F
		Social partners reach draft framework agreement on fixed-term contracts	EU9901147F
	<i>In briefs</i>	Social partners issue joint declaration on 1999 Employment Guidelines	EU9901148N
		ETUC calls for amendments to European Works Council Directive	EU9901149N
Février	<i>Features</i>	New era in sectoral social dialogue takes shape	EU9902150F
		Social partners assess implications of internal electricity market	EU9902151F
	<i>In briefs</i>	Commission proposes experimental job creation initiative through VAT cuts	EU9902152N
		European trade union 'action day' at Unilever	EU9902153N
		Commission assesses impact of abolition of duty-free on employment	EU9902154N
	Uncertainty over definition of 'European employment pact'	EU9902156N	
Mars	<i>Features</i>	Local government social partners sign joint declaration on equal opportunities	EU9903158F
		European employers' organisations forge closer links within social dialogue	EU9903159F
	<i>In briefs</i>	Labour and Social Affairs Council discusses 'European employment pact'	EU9903160N
		Commission adopts third Annual Report on equal opportunities	EU9903161N
		Social partners sign fixed-term contracts agreement	EU9903162N
	Energy unions express concern over liberalisation of markets	EU9903163N	
Avril	<i>Features</i>	New report assesses economic impact of health and safety measures	EU9904164F
		Commission reviews implementation of pregnant workers Directive	EU9904165F
		Conference explores role of social partners in the enlargement process	EU9904166F
	<i>In briefs</i>	European Work Organisation Network launched	EU9904167N
		Proposed VAT cuts for job creation welcomed by construction industry	EU9904168N
	ETUC anticipates 'green job creation' under Kyoto protocol	EU9904169N	

Mai	<i>Features</i>	Commission adopts draft Directive to implement fixed-term contract agreement	EU9905170F
		Communication emphasises need to coordinate economic and employment policies	EU9905171F
		Social partners assess impact of electronic commerce on employment	EU9905172F
	<i>In briefs</i>	European Parliament adopts resolution on draft information and consultation Directive	EU9905173N
		German Presidency presents draft employment pact	EU9905174N
Amsterdam Treaty enters into force		EU9905175N	
		Focus on greater women's representation in decision-making	EU9905176N
Juin	<i>Features</i>	Commission report assesses potential impact of cutting non-wage labour costs	EU9906177F
		Council agrees to extend working time Directive to excluded sectors	EU9906178F
		Joint social partner conference highlights challenges facing European private security industry	EU9906179F
	<i>In briefs</i>	Expectations and outcomes of the Cologne European Council	EU9906180N
Juillet	<i>Features</i>	New Directive set to improve rights of fixed-term contract workers	EU9907181F
		Ninth ETUC Congress calls for a European system of industrial relations	EU9907182F
	<i>In briefs</i>	Commission Communication urges coordinated modernisation of social security systems	EU9907183N
		Informal Social Affairs Council addresses problems of older workers	EU9907184N
		Commission President presents new team	EU9907185N
Août	<i>Features</i>	Managerial and professional unions agree to cooperate in European social dialogue	EU9908186F
Septembre	<i>Features</i>	Commission assesses progress of employment strategy	EU9909187F
		Social dialogue takes shape in the European hairdressing sector	EU9909188F
	<i>In briefs</i>	Commission publishes its strategy for a 'Europe for all ages'	EU9909189N
		Commission publishes concerted strategy for modernising social protection	EU9909190N
		UNICE outlines its vision for social Europe beyond 2000	EU9909191N
		International 'super-union' on the way	EU9909192N
		Transport unions organise day of action to underline lack of progress in working time debate	EU9909193N
		Reduction of VAT on labour-intensive services agreed	EU9909194N
Commission takes legal proceedings against seven Member States	EU9909195N		
Octobre	<i>Features</i>	ETUC adopts equality action plan	EU9910201F
		Tampere Council initiates drafting of a charter of fundamental rights	EU9910202F
		Drivers demand shorter working hours	EU9910203F
	<i>In briefs</i>	Commission launches anti-discrimination initiative	EU9910204N
		Collective bargaining coordination agreed in textiles, clothing and leather	EU9910205N
		Ministerial conference calls for improved gender equality	EU9910206N
Novembre	<i>Features</i>	Current EU information and consultation initiatives reviewed	EU9911211F
		Public sector social dialogue conference agrees on closer cooperation	EU9911212F
		Commerce social dialogue agrees on fundamental workers' rights	EU9911213F
	<i>In briefs</i>	Labour and Social Affairs Council debates employment issues	EU9911207N
		European day of action in shipbuilding	EU9911208N
		ECJ rules against Luxembourg for non-transposition of EWCs Directive	EU9911209N
		Michelin redundancies stir unrest	EU9911210N
		European Works Council agreements online	EU9911311N
Décembre	<i>Features</i>	New anti-discrimination Directives proposed by Commission	EU9912318F
	<i>In briefs</i>	Some progress at November Labour and Social Affairs Council	EU9912215N
		Commission issues anti-discrimination proposals	EU9912216N
		Seattle WTO talks fail	EU9912217N

Études nationales

AUTRICHE

Économie

L'Autriche s'est caractérisée par une forte croissance économique au cours des années 90, avec une augmentation moyenne annuelle du PIB de près de 2,5 %. Néanmoins, l'année 1999 a vu une légère baisse du taux de croissance, et la croissance annuelle était estimée à 2,2 % en moyenne. En 2000, la croissance économique devrait s'accélérer pour passer à 2,8 %.

Le déficit de l'État s'élevait à 54,5 millions de schillings autrichiens en 1999, alors que le déficit net comme pourcentage du PIB — un grand critère de convergence de l'UEM — restait stable à 2 % avec pour résultat une légère diminution de la dette publique comparée aux chiffres de 1998. De 1993 à 1996, l'Autriche a considérablement dépassé le déficit prévu de 2,5 % — augmentation uniquement interrompue après des compressions draconiennes des dépenses publiques en 1996.

Dans les années 90, le ratio de la dette publique (en tant que pourcentage du PIB) a continué d'augmenter, pour arriver à près de 70 % en 1996. La chute des années suivantes était encore une fois imputable à des compressions draconiennes des dépenses publiques. Néanmoins, la dette brute ne cesse d'augmenter — le ratio s'est stabilisé à 63 % en 1999 et reste au-dessus du niveau prévu de 60 %. Comme dans le cas du déficit public, l'augmentation de la dette publique en pourcentage du PIB posera sans doute un problème aux décideurs pendant les années à venir. L'Autriche a été récemment critiquée par les autorités de l'UE en raison de sa politique financière plutôt LAXISTE, et les autorités de l'UE s'attendent à ce que son déficit budgétaire augmente rapidement en 2000.

Pendant les années 90, l'inflation était faible, d'environ 1 % par an. L'inflation moyenne en 1999 devrait rester stable autour de 1 %, mais des taux de 0,2 % pendant les deux premiers trimestres et de 0,5 % pendant le troisième trimestre suggèrent une poursuite vraisemblable de cette baisse en 1999.

Après des années de croissance du chômage, la croissance économique s'est maintenant concrétisée en croissance de l'emploi de caractère plus durable. Les taux de chômage pour presque tous les groupes d'âge ont baissé en 1999, à la seule exception des travailleurs âgés. Le taux total de chômage a diminué de 4,6 % à la fin de 1998 pour passer à 4,2 % (définition de l'UE). Cela veut dire que le chômage en Autriche est inférieur à la moitié du taux moyen de chômage de l'UE de 9,1 %.

Politique

Bien que plusieurs élections provinciales aient eu lieu en 1998, ce sont les élections législatives du 3 octobre 1999

qui étaient de loin les plus importantes, puisqu'elles ont bouleversé le climat politique. Le gouvernement de coalition au pouvoir depuis 1986, composé d'un parti social-démocrate [Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)] et le parti conservateur du peuple autrichien [Österreichische Volkspartei (ÖVP)], a perdu énormément de voix, alors que le parti populiste de la liberté [Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ)] est arrivé deuxième. Après ces résultats, l'ÖVP annonça dans un premier temps qu'il entrerait dans l'opposition. Néanmoins, le SPÖ s'est violemment opposé à l'idée d'entrer dans une coalition avec le FPÖ, et par conséquent des pourparlers entre le SPÖ et l'ÖVP ont eu lieu en décembre 1999 et en janvier 2000. Néanmoins, ils ont échoué en janvier, et l'ÖVP a ensuite entamé des négociations avec le FPÖ. Un accord entre les deux partis sur un texte de base pour un gouvernement de coalition a été conclu au début de janvier 2000 et ensuite approuvé par le président **Thomas Klestil**. Néanmoins, l'entrée du FPÖ d'extrême droite dans le gouvernement autrichien a causé une controverse internationale, et les gouvernements de nombreux États membres de l'UE ont indiqué qu'ils réduiraient les relations diplomatiques avec la nouvelle coalition (**AT0002212F**).

Négociation collective

La négociation collective dans ce pays est dominée par les résultats auxquels est arrivé la métallurgie, et le tour de table 1999 n'était pas une exception.

Salaires

Le tour de table de l'automne 1999 s'est concentré sur les rémunérations et a donné des résultats plutôt limités, après des augmentations plus importantes réalisées pendant ces dernières années. La métallurgie a accepté des augmentations de 2,4 % sur le salaire minimal et les autres salaires, augmentations bien au-dessus de l'inflation prévue (**AT9911203N**). Ce résultat a des conséquences importantes dans presque tous les accords négociés par la suite et qui ont largement suivi l'exemple de la métallurgie. Une grande exception a été la convention collective pour les employés du commerce qui n'a permis que des augmentations de salaire de 1,75 %. En outre, les conventions collectives de plusieurs secteurs comprenaient une «option de répartition», qui permet des structures de rémunérations plus flexibles adaptées à chaque entreprise. Les groupes de travail de quelques secteurs industriels débattrent aussi de nouveaux régimes de rémunération.

Temps de travail

Les problèmes autres que les rémunérations n'ont pas joué de rôle important dans le tour de table 1999, même si les partenaires sociaux de quelques secteurs, comme dans la métallurgie, ont accepté une prolongation illimitée d'un modèle de flexibilité du temps de travail remontant à 1997 (**AT9911203N**).

Égalité des chances

L'égalité des chances n'a pas été un objectif essentiel du tour de table 1999 même si l'«OPTION DE RÉPARTITION» (voir ci-dessus section «SALAIRES») offre aux entreprises la possibilité d'accorder des augmentations de salaires à certains groupes comme les femmes ou les jeunes travailleurs.

Sécurité de l'emploi

Les mesures en faveur de la sécurité de l'emploi n'étaient pas explicitement insérées dans les conventions collectives, mais elles pourraient être considérées comme un élément essentiel de tous les cycles de négociation dans la mesure où les revendications salariales ont été modérées afin de maintenir l'emploi, comme ce fut la démarche traditionnelle pendant des décennies. En outre, presque toutes les mesures en faveur de l'emploi ont été suscitées au travers du plan d'action national du gouvernement fédéral (voir ci-après).

Formation et développement des qualifications

Les négociateurs de plusieurs secteurs ont créé des groupes de travail pour examiner la formation dans l'industrie afin d'améliorer les qualifications des travailleurs.

Législation

La législation n'a pas beaucoup changé en 1999, notamment en raison du fait que plusieurs grandes mesures législatives ont été prises dans plusieurs domaines ces dernières années, et que le mandat du gouvernement de coalition SPÖ-ÖVP arrivait à sa fin.

Néanmoins, on a assisté à un débat animé au sein du mouvement syndical sur les modifications à apporter à la législation. Les grandes revendications de la fédération autrichienne des syndicats [Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)], définies à son congrès fédéral d'octobre 1999 (voir ci-après section «Organisation et rôle des partenaires sociaux») sont les suivants: harmonisation du statut des travailleurs manuels et non manuels (**AT9910202N**); introduction de la semaine de 35 heures (**AT9911204N**). L'ÖGB voudrait également des amendements à la législation sur les formes atypiques d'emploi, en se focalisant sur une nouvelle définition de l'emploi et une extension des dispositions en matière de sécurité, afin de combler quelques lacunes qui existent encore dans la législation du travail.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

En octobre 1999, l'ÖGB a tenu son quatorzième congrès fédéral au cours duquel de nouveaux objectifs ont été

formulés et le comité de pilotage a été réélu (**AT9911205F**).

Les effectifs de l'ÖGB s'élevaient à 1 480 000 à la fin de 1998, soit une diminution de 1,2 % pendant l'année. Néanmoins, ce déclin est inférieur à celui des années précédentes (**AT9812122F**), et les effectifs chez les jeunes ont augmenté après des années de déclin. En réaction, l'ÖGB a l'intention d'améliorer la qualité des services offerts à ses membres. En outre, les syndicats ont renforcé leur coopération en 1999, ce qui pourrait avoir pour résultat des fusions de filiales dans des domaines voisins. Comme pendant les années précédentes, le problème du renforcement de la coopération entre filiales a surtout été débattu dans le cadre d'une diminution des effectifs.

En octobre 1999, un accord de coopération entre l'union des travailleurs salariés [Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)], l'union des travailleurs de la poste et des télégraphes [Post- und Fernmeldegewerkschaft (GPF)], l'union du personnel des arts, des médias et des indépendants [Gewerkschaft Kunst-Medien-freie Berufe (KMfB)], l'union de l'imprimerie et du papier [Gewerkschaft Druck-Papier (DUP)] a été signé pour répondre à la situation difficile de ces syndicats dans des secteurs récemment créés (**AT0001209N**). L'objectif essentiel de l'accord est de renforcer la présence syndicale dans les secteurs des services où les syndicats sont peu nombreux, tels que les technologies de l'information, les télécommunications et l'informatique. Toutes ces démarches comportent des campagnes de recrutement concertées.

Le secteur des télécommunications a subi quelques changements importants dans la négociation collective lors des privatisations et de la libéralisation. Jusqu'en 1998, les salaires et les conditions de travail étaient négociés entre les pouvoirs publics et le GPF. Néanmoins, la privatisation fait que le secteur est passé sous la tutelle de la chambre de l'économie [Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ)], dont l'organisation fédérale des activités générales de transport [Allgemeiner Fachverband des Verkehrs (AFV)] représente maintenant les intérêts du secteur. Du côté syndical, la concurrence a augmenté en ce qui concerne la représentation. Le syndicat du commerce et des transports [Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (GHTV)] a revendiqué cette responsabilité en arguant que ce secteur fait partie du domaine plus général des transports, mais il a échoué. Le GPA, plus puissant, chercha à s'établir dans ce secteur, puisque son domaine comprend officiellement tous les travailleurs non manuels dans le secteur privé auquel sont passées les télécommunications et la poste. Le GPF et le GPA ont adopté une attitude pragmatique de coopération afin de régler les problèmes de démarcation dans le secteur des télécommunications, comme l'ont souligné leurs activités conjointes de négociation.

Conflits du travail

Il n'y a pas eu de grèves en 1999, comme le montre la tendance observée en 1998 (**AT9908164N**). Même si plusieurs réunions du personnel (moyens fréquents d'organiser des grèves d'avertissement) ont eu lieu en 1999, ces formes de conflits ne se retrouvent pas dans les statistiques officielles.

En décembre 1999, des protestations de cheminots se sont déroulées dans plusieurs endroits, en organisant surtout des réunions du personnel pour souligner l'importance des revendications salariales dans le tour de table. Néanmoins, on arriva à une conclusion le 7 juin.

Plan d'action national pour l'emploi (PAN)

La mise au point du plan d'action national pour l'emploi de 1999 (**AT9908161F**), pour répondre aux lignes directrices de l'UE pour l'emploi, a suivi la tradition classique de prise de décision en Autriche dans laquelle les partenaires sociaux s'investissent dans tous les domaines de la politique socio-économique. Quatre grands acteurs ont le statut de partenaires sociaux dans ce contexte: l'ÖGB, la chambre fédérale du travail [Bundesarbeitskammer (BAK)], le WKÖ et la fédération de l'industrie autrichienne [Industriellenvereinigung (IV)]. En ce qui concerne le PAN, ces organisations n'ont pas seulement participé à un débat sur ces lignes d'orientation qui exigent leur participation, mais se sont également investies dans des débats sur tous les aspects du PAN. Les ministères des affaires économiques [Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (BMWA)] et des affaires sociales [Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS)] ont d'abord contacté les partenaires sociaux à la mi-mars 1999, après avoir mis au point une version révisée du PAN de 1998. La réunion tripartite suivante a donné les grandes lignes d'un échéancier. Les ministères concernés ont mis au point des projets en s'appuyant sur les pourparlers de la première réunion, lorsque les institutions ont pu présenter leurs prises de position sur le PAN 1999. Dans toutes les étapes suivantes du processus sur les prises de décision, les partenaires sociaux ont pu faire des observations par écrit sur les projets des ministères. En outre, les partenaires sociaux sont également représentés au conseil du service du marché du travail [Arbeitsmarktservice (AMS)] et de ses directorats dans les Länder qui mettent en œuvre presque tous les projets du PAN.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

L'adhésion de ce pays à l'UEM n'a pas posé de grands changements en ce qui concerne la négociation collective

et les relations industrielles. Les partenaires sociaux ont une vieille tradition qui est d'aligner leur politique sur les nécessités économiques. Maintenir la compétitivité de l'économie autrichienne et éviter l'inflation provoquée par la hausse des salaires sont des objectifs importants qui ont guidé et guideront toujours la négociation en Autriche.

Représentation des salariés

En 1999, les faits nouveaux dans ce domaine sont surtout liés aux initiatives de l'UE. À la fin de 1999, les comités d'entreprise européens (COEE) ont été créés dans quinze multinationales basées en Autriche. On estime qu'au total quarante multinationales à capital autrichien entrent dans le champ d'application de cette directive.

Un seul COEE a été créé en 1999, dans l'entreprise de bâtiment Porr AG. Les syndicats sont confrontés à deux tâches: consolider les COEE déjà créés et en créer de nouveaux. Les syndicats confrontent des problèmes particuliers quand il s'agit de créer des comités, par exemple des problèmes de coordination avec des syndicats étrangers ou une opposition aux stratégies de la direction. Les négociations en cours à l'heure actuelle ou à venir pourraient être difficiles, puisque les dirigeants des entreprises plus coopératives ont déjà approuvé leur COEE relevant de l'article 13 avant septembre 1996.

En ce qui concerne les amendements à la directive sur les COEE (**AT0001210F**), l'ÖGB exige son extension aux travailleurs de pays d'Europe centrale et orientale, en arguant que de nombreuses entreprises autrichiennes sont présentes dans ces pays. En outre, l'ÖGB veut que la directive facilite la création de COEE dans des petites entreprises internationales. L'économie autrichienne est dominée par les petites et moyennes entreprises (PME) qui ne sont pas couvertes à l'heure actuelle par la législation européenne. En outre, l'ÖGB voudrait qu'on améliore certains aspects du processus d'information et de consultation.

Elle exige également des normes européennes communes sur l'information et la consultation telles qu'elles se trouvent dans une proposition de directive créant un cadre général pour informer et consulter les travailleurs dans la Communauté européenne, publiée en novembre 1998.

Nouvelles formes de travail

De nouvelles formes de travail se sont multipliées depuis quelques dizaines d'années, mais elles sont encore assez rares par rapport à la moyenne européenne. Le travail à temps partiel s'est répandu surtout en raison de l'évolution de la demande de main-d'œuvre, tels que les horaires prolongés. Cette forme de travail est plus fréquente dans le secteur des services que dans l'industrie, et surtout chez les femmes. Pendant les

années 80 et 90, le nombre de personnes employées de manière minimale (*geringfügig Beschäftigte*), c'est-à-dire des personnes qui travaillent très peu d'heures, a régulièrement augmenté. En 1998, on a introduit des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs qui recrutent ces personnes qui jusque-là ne bénéficiaient d'aucune assurance sociale obligatoire si leur rémunération était en dessous d'un certain seuil. Au moins, l'introduction de ces cotisations n'a ralenti que de manière temporaire la croissance de ce type d'emploi.

Le nombre de travailleurs recrutés par les agences intérimaires est encore relativement faible en Autriche, mais il est en augmentation, en même temps que d'autres formes atypiques. Les travailleurs intérimaires sont surtout recrutés dans l'industrie, et ce sont en majorité des hommes dans des métiers manuels.

Le phénomène des travailleurs indépendants en état de dépendance est un autre fait nouveau. Ces personnes sont indépendantes sans employer qui que ce soit. Elles travaillent souvent pour un client et leur situation ressemble beaucoup à celle des travailleurs en état de dépendance. Les conventions collectives et les diverses lois sur la protection du travail ne s'appliquent pas dans ces cas et les employeurs peuvent tirer profit de coûts de main-d'œuvre moins élevés. Ces personnes constituent un groupe relativement hétérogène contenant à la fois des individus extrêmement qualifiés à gros revenu et des travailleurs peu qualifiés et peu payés.

En général, les syndicats sont tout à fait opposés à de nombreuses formes atypiques (voir ci-dessus section «Législation»). Néanmoins, ils ont commencé ces

dernières années à inclure certains groupes, comme les travailleurs à temps partiel ou les personnes «très peu employées» dans la négociation collective. Néanmoins, nombreuses sont les personnes qui ne bénéficient pas de la négociation collective et dont la protection de l'emploi et les droits sont réduits ou non existants.

Il semble que ces formes atypiques de travail joueront un rôle croissant dans les politiques syndicales, puisque ce type d'emploi continuera de croître et il est surtout présent dans le secteur des services qui apparaît comme le seul secteur de croissance dans l'économie. De récentes enquêtes suggèrent que des emplois nouveaux créés dans le cadre du PAN en Autriche sont atypiques et que ce sont surtout des emplois à temps partiel.

Perspectives

Les premiers mois au pouvoir seront cruciaux pour le nouveau gouvernement ÖVP-FPÖ, non seulement en ce qui concerne le système politique autrichien et les relations internationales, mais également du point de vue de l'emploi et des relations industrielles. Le nouveau gouvernement devrait mettre au point des propositions dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi pendant les premiers mois de 2000 (**AT0002212F**). Ce changement de gouvernement aura probablement des conséquences profondes pour les partenaires sociaux, puisque leur rôle comprend la participation dans la politique du gouvernement. Par conséquent, des modifications dans la composition du gouvernement pourraient affecter l'influence des partenaires sociaux sur la politique de ce gouvernement.

Autriche: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	National Action Plan on Employment poses challenges	AT9901120F
		New issues emerge in 1999 banking bargaining round	AT9901121F
	<i>In briefs</i>	Public sector bank restructures	AT9901123N
		Works councils elections held in football clubs	AT9901124N
		Competitiveness and employment challenge banking sector	AT9901125N
		European Works Councils in Austria	AT9901126N
		Bill aims to combat organised illegal work	AT9901127N
		New rules on flexible parental leave	AT9901128N
Février	<i>Features</i>	New law aims to promote labour market integration of disabled people	AT9902130F
	<i>In briefs</i>	1999 banking settlement signed	AT9902131N
		Metalworking makes little use of customised pay structures	AT9902132N
		Basic pay rises by 2.2% in 1998	AT9902133N
Mars	<i>Features</i>	Government proposes amendments to labour constitution	AT9903134F
		An employment pact for older workers?	AT9903135F
	<i>In briefs</i>	Compulsory training for unemployed people	AT9903136N
		Reform reduces income tax	AT9903137N
		Labour Contract Act under negotiation	AT9903138N

Avril	<i>Features</i>	New incentives for pension funds	AT9904140F
	<i>In briefs</i>	Sick leave continues to fall	AT9904141N
		Social partners prepare for the millennium	AT9904142N
Mai	<i>Features</i>	Rapid conclusion to bargaining round in construction	AT9905143F
		New collective agreement signed in tourism sector	AT9905144F
	<i>In briefs</i>	Proposed Act to Combat Undeclared Work rejected	AT9905145N
		Half-time scheme introduced for older workers	AT9905146N
		Parental leave reform slow to come	AT9905147N
		Equal treatment to be guaranteed for part-time employees	AT9905148N
Juin	<i>Features</i>	Austria faces summer of transport disputes	AT9906150F
		Territorial Employment Pacts in Austria: the state of play	AT9906151F
		Social partners cooperate to improve Vienna's labour market	AT9906152F
	<i>In briefs</i>	Wage and salary earners remain unequal	AT9906153N
		Women demand higher pay	AT9906154N
		Negotiations to cover temporary agency workers underway	AT9906155N
Juillet	<i>In briefs</i>	Mixed fortunes in transport disputes	AT9907156N
		'Magna Charter' vs works council	AT9907157N
		Trade union membership declines	AT9907158N
Août	<i>Features</i>	Training measures for young people continued	AT9908160F
		Entrepreneurship and the NAP	AT9908161F
		Working time in retail still under debate	AT9908162F
		ÖGB sets out programme of action	AT9908163F
	<i>In briefs</i>	Another year without strikes	AT9908164N
Septembre	<i>Features</i>	Dispute highlights position of works councils	AT9909165F
	<i>In briefs</i>	Low-key week of action over harmonisation	AT9909166N
		Autumn 1999 pay round starts	AT9909167N
Octobre	<i>Features</i>	Labour market developments and proposals	AT9910201F
	<i>In briefs</i>	Unions' harmonisation demands may face parliamentary opposition	AT9910202N
Novembre	<i>Features</i>	Austrian Trade Union Federation holds 14th federal congress	AT9911205F
	<i>In briefs</i>	Autumn bargaining round underway	AT9911203N
		Further working time flexibility in commerce back on agenda	AT9911204N
Décembre	<i>Features</i>	Structures and patterns in collective bargaining reviewed	AT9912207F
	<i>In briefs</i>	Bargaining round in commerce concluded	AT9912206N

BELGIQUE

Économie

Selon les estimations provisoires de l'institut des comptes nationaux, le PIB belge s'élevait à 9,064 milliards de francs belges en 1998. Il représentait 1 % du PIB de la zone OCDE et 3 % du PIB de l'Union européenne. En 1999, le PIB a augmenté de manière significative de 1,7 % entre le premier et le deuxième trimestre de l'année. Le PIB a également augmenté de 1,7 % (selon les données brutes) pendant le deuxième trimestre par rapport au deuxième trimestre de 1998.

À part quelques périodes exceptionnelles pendant lesquelles les répercussions de graves chocs externes ont pu être observés (dues à l'extrême ouverture de l'économie belge), l'inflation est par tradition relativement modérée en Belgique. Pendant les trois dernières années, l'index des prix à la consommation n'a pas dépassé une moyenne annuelle de 1,5 %. Ce contrôle des prix reflète surtout la politique, officiellement mise en place par les gouvernements depuis 1990, de lier le franc belge au mark allemand qui était traditionnellement la monnaie la plus stable du système monétaire européen.

À la fin de novembre 1999, il y avait 384 889 *chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi* (CCIDE), dont 217 696 étaient des femmes et 167 193 des hommes. Cette tendance du chômage vers le bas s'est stabilisée à une chute annuelle d'environ 5,1 %. Inversement, le nombre de chômeurs de plus de 50 ans et non compris dans les statistiques sur les CCIDE a continué de monter (142 645 le 30 novembre 1999). Cela veut dire que, si l'on tient compte des CCIDE et des chiffres pour les chômeurs âgés, le chômage n'a pas baissé de plus de 2,8 % cette année jusqu'à novembre 1999. Le taux de chômage (mesuré par le nombre d'inscriptions aux bureaux du chômage) représentait en moyenne 11,3 % de la population active en 1999 (comparé à 12,1 % un an plus tôt): 14,4 % pour les femmes et 8,9 % pour les hommes. Le nombre de chômeurs de moins de 25 ans était de 66 969 — soit une diminution de 5,2 % par rapport à l'année précédente.

Pour 1999, la Belgique avait un déficit budgétaire s'élevant à 0,9 % du PIB. La dette publique de ce pays est en chute — elle est actuellement à 9,935 milliards de francs belges ou 114,9 % du PIB, encore un peu en deçà du critère de convergence de Maastricht, qui précise que le ratio de la dette publique/PIB ne doit pas dépasser 60 %.

Politique

Le 13 juin 1999, des élections se sont déroulées pour le Parlement européen et les gouvernements fédéral et

régionaux. Au total, ces résultats ont donné un paysage politique nouveau et assez varié, avec une coalition arc-en-ciel — combinaison de bleu, rouge et vert (libéraux, socialistes et écologistes) aux niveaux fédéral et régional. L'appui pour les anciens partis du gouvernement (partis socialistes et partis sociaux-chrétiens) a baissé dans tout le pays, et les partis ont été partout repoussés dans l'opposition, même s'ils ont obtenu le vote le plus important, par exemple dans la communauté germanophone.

Au niveau fédéral, le nouveau gouvernement est composé de six partis: Vlaamse Liberalen en Democraten (VLD) (libéraux flamands); parti réformateur libéral-front démocratique des francophones-mouvement du citoyen pour le changement (PRL-FDF-MCC) (libéraux francophones); parti socialiste (PS) (socialistes francophones); Socialistische Partij (SP) (socialistes flamands); Ecolo (écologistes francophones) et Agalev (écologistes flamands).

Au niveau fédéral, les partis sociaux-chrétiens [Christelijke Volkspartij (CVP) et parti social-chrétien (PSC)] ont été poussés dans l'opposition, ce qui ne s'était pas produit depuis 1954. Les progrès réalisés par les deux partis libéraux (VLD dans le nord et PRL-FDF-MCC dans le sud), fait qu'ils sont maintenant l'influence politique la plus importante dans le pays pour la première fois. Les deux partis écologistes ont doublé leurs résultats: Ecolo dans le sud et Agalev dans le nord. Enfin, le parti francophone d'extrême droite a perdu des voix, alors que le parti flamand d'extrême droite (Vlaams Blok) a renforcé ses positions en Flandres. Cela ne s'appliquait pas à Bruxelles, où le Vlaams Blok n'a pas réussi à obtenir une majorité chez les néerlandophones. Les commentaires interprètent ces résultats comme une punition de la majorité sortante, usée par onze ans de pouvoir et traumatisée par le scandale de la dioxine (ce qui a aussi obligé les partenaires sociaux à traiter les problèmes créés — **BE9906179N**) à la fin de son mandat. Même si le nouveau climat a sans doute profité aux écologistes, on peut interpréter le soutien significatif Ecolo et Agalev comme l'exigence d'un nouveau type de gouvernement.

Dans son accord de coalition, «La voie vers le XXI^e siècle», le nouveau gouvernement définit ses objectifs. Sur le front socio-économique, des privatisations et des cessions d'actifs sont prévues pour financer une diminution de la fiscalité sur les individus et les entreprises, afin d'élever le taux de participation de la force de travail (la force de travail comme pourcentage de la population active) afin de respecter le pacte de stabilité de l'UEM. Le gouvernement compte sur les recettes traditionnelles découlant d'une croissance de l'activité économique pour éviter des menaces qui pèseraient sur le financement de la Sécurité sociale.

Dans la Région flamande, l'accord de coalition VLD, SP, Volksunie-ID 21 (VU-ID) et Agalev vise à créer environ 30 000 emplois par an dans les Flandres.

En Wallonie, le programme de coalition gouvernementale PRL-FDF-MCC, PS et Ecolo, «Contrat d'avenir pour la Wallonie», affiche son intention de ramener les indicateurs économiques du marché du travail en Wallonie en deçà de la fourchette moyenne européenne pour 2010. À cette fin, il a l'intention de se concentrer sur trois grands actes: croissance durable en encourageant la croissance et les activités des PME; relancer l'économie dans des zones très dépendantes des subventions européennes; des actions ciblées sur les jeunes.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le gouvernement de coalition de PRL-FDF-MCC, Ecolo, PS et des partis démocratiques néerlandophones se concentre sur l'emploi et la lutte contre la polarisation économique de la communauté, au travers de politiques intégrées de logement et d'urbanisme, dont des programmes pour relancer les zones défavorisées.

Enfin, dans la communauté germanophone, la coalition bleu-rouge-vert [Partei für Freiheit und Fortschritt (PFF), SP et Ecolo] s'est mise d'accord sur un texte qui entre autres prévoit une intensification de la collaboration avec les régions d'Europe voisines de la Meuse-Rhin et de la Sarre-Lorraine-Luxembourg, en plus d'un surcroît d'autonomie.

Négociation collective

En Belgique, les tours de table sont de deux ans et les conventions nationales interprofessionnelles sont conclues tous les deux ans. Le nombre d'accords sectoriels conclus pendant la première année de mise en œuvre de l'accord interprofessionnel (années impaires) est plus élevé que dans la seconde année; alors que plus d'accords d'entreprise sont normalement conclus dans la seconde année (année paire) que dans la première.

L'année paire de 1998 s'est surtout caractérisée par la mise en œuvre au niveau de l'entreprise d'accords antérieurs conclus au plus haut niveau (sectoriel et interprofessionnel). Le nombre de conventions collectives et textes semblables enregistrés auprès du ministère de l'emploi et de travail était de 2 979 en 1998. Ce chiffre dépasse la moyenne enregistrée pour les années paires

précédentes en Belgique (chiffre moyen de 2 145 conventions collectives enregistrées chaque année). Sur les 2 979 conventions signées en 1998, 409 ont été conclues par des commissions paritaires sectorielles (13 %) et 2 570 (86 %) au niveau de l'entreprise.

À la suite de la conclusion de la nouvelle convention interprofessionnelle 1999-2000, l'année 1999 s'est surtout caractérisée par des conventions sectorielles. Les données disponibles sur le nombre de conventions collectives enregistrées pour 1999, ne couvrant que la première moitié de l'année, par rapport à celle de la période correspondante de 1997 (la précédente année impaire), se trouvent au tableau présenté ci-après.

Salaires

La convention interprofessionnelle signée en novembre 1998, couvrant 1999 et 2000 (**BE9811252F**), prévoit le contrôle des salaires en déclarant que les salaires horaires ne doivent pas s'élever plus rapidement que ceux des trois pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas). L'accord précise que les augmentations de salaire ne peuvent être accordées que dans le cadre d'une augmentation maximale de 5,9 % par rapport aux coûts salariaux des travailleurs à plein temps. Néanmoins, à la différence des années précédentes, ce plafond ne doit pas être considéré comme une norme obligatoire, mais comme un repère. Néanmoins, ce repère a été adopté dans certains secteurs influents comme la métallurgie (**BE9912311F**).

Temps de travail

La convention interprofessionnelle 1999-2000 prévoit une réduction du maximum légal des horaires hebdomadaires de 40 à 39 heures à compter du 1^{er} janvier 1999.

Dans le domaine de la négociation sectorielle, un accord a été signé en mars 1999 pour le secteur des supermarchés, qui prévoit des réductions d'horaires décalés à partir de septembre 2000. Le temps de travail sera réduit dans un premier temps de 36 à 35,5 heures

Tableau 1 — Nombre de conventions collectives enregistrées, 1997 et 1999

	1997 (première moitié de l'année)	1999 (première moitié de l'année)
Nombre de conventions sectorielles	762	705
Nombre de conventions d'entreprise	1 492	1 683
Total	2 254	2 388

Source: Ministère de l'emploi et du travail.

et une année plus tard à 35 heures. Pour les travailleurs à temps partiel (employés 24 heures par semaine ou moins), le temps de travail sera modifié pour déboucher sur une semaine de travail de 4 jours (**BE9903267N**).

Dans le cadre de la convention interprofessionnelle, les partenaires sociaux ont demandé que les aspects administratifs du travail à temps partiel soient simplifiés et qu'on examine de près des propositions visant à améliorer le statut des travailleurs à temps partiel dans les domaines suivants: le droit à la retraite anticipée; un congé annuel garanti en cas de changement d'emploi; enfin que les travailleurs à temps partiel conservent leurs droits de travailleurs à plein temps dans certains cas bien précis. Néanmoins, l'évaluation de ces mesures n'a pas encore commencé.

Égalité des chances

Dans le cadre de la convention interprofessionnelle, les partenaires sociaux ont demandé que les systèmes de classification sectorielle qui entraînent des inégalités pour les hommes et les femmes soient révisés à fond par des commissions paritaires. Les partenaires sociaux n'ont pas encore évalué la mise en application de cette mesure.

Sécurité de l'emploi

Dans le cadre de la convention interprofessionnelle 1999-2000, les partenaires sociaux ont l'intention de combiner leurs efforts pour arriver à des taux d'emploi en Belgique au moins aussi élevés pour ceux des pays voisins et si possible, les améliorer, en prenant en compte des accords sur la formation et l'emploi et des réductions des coûts salariaux.

Formation et développement des qualifications

Les conventions interprofessionnelles confirment que les partenaires sociaux s'engagent à fournir des efforts supplémentaires dans le domaine de la formation continue, afin de réaliser des investissements de formation équivalents à la moyenne des trois pays voisins (allant de 1,2 à 1,9 % du coût total) en six ans. Pour la période 1999-2000, cela signifiera un accroissement des cotisations patronales pour la formation de 1,2 à 1,4 % du montant total.

En ce qui concerne la négociation sectorielle et les conventions collectives enregistrées en septembre 1999, environ 80 % des secteurs sont couverts par les accords comportant quelques dispositions en matière de formation.

Législation

En 1999, les mesures législatives du gouvernement fédéral se sont concentrées sur le marché du travail afin

d'améliorer la qualité de la force de travail. Notamment, en septembre 1999, le plan Rosetta a été adopté (**BE9911307F**) afin d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes en leur donnant une première expérience du travail.

Si les responsabilités en matière de formation professionnelle ont été confiées aux collectivités, l'État fédéral reste un moteur de mesures prises pour améliorer la qualité de la force de travail. C'était le cas, en 1999, pour des mesures telles que l'aide aux chômeurs et aux groupes particulièrement vulnérables, les congés payés éducatifs, les mesures financés par l'État fédéral même si leur réalisation dépend beaucoup des ressources techniques des régions et des communautés. En outre, des mesures ont été prises pour fournir aux jeunes une possibilité de combiner le travail à la formation (contrat «emploi-formation» et apprentissage combiné à une activité professionnelle salariée).

Le gouvernement fédéral a pris plusieurs mesures visant à réduire l'offre de travail. Ces mesures comprennent des programmes pour permettre aux travailleurs de quitter temporairement le marché du travail (interruption de carrière) ou de partir en préretraite (retraite anticipée ou retraite anticipée à temps partiel). Ces départs ont pour but de créer des opportunités d'emploi pour les chômeurs. Les observateurs notent également que des modifications apportées à la réglementation sur le chômage — par exemple, l'interruption des allocations de chômage, la suspension due au chômage de longue durée et des programmes qui visent surtout les travailleurs âgés — ont également entraîné une réduction de l'offre de travail (**BE9909183N** et **BE9905271F**).

Plusieurs actions ont été également ciblées sur la demande de travail. Les agences locales pour l'emploi/*Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen* (ALE/PWA) cherchent partiellement à réintégrer les chômeurs de longue durée sur le marché du travail en stimulant la demande pour que les intéressés occupent des emplois de proximité dans des domaines tels que le jardinage, l'aide à domicile et aux personnes âgées (**BE9807148F**). D'autres mesures cherchent à créer de l'emploi, directement ou par l'activation des allocations chômage. En outre, certaines mesures cherchant à encourager le recrutement ou le maintien de l'emploi par une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale, notamment par le programme Maribel de réduction des cotisations (**BE0001303N**) et une réduction des cotisations pour les travailleurs peu rémunérés (**BE9910308N** et **BE9901161F**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

On a observé de nombreux changements de la structure des partenaires sociaux en 1999. En ce qui concerne la consultation au niveau fédéral, la loi du 26 mars 1999

sur le plan d'action national belge a augmenté le nombre de membres du conseil central de l'économie (CCE) [Centrale Raad van het Bedrijfsleven (CRB)] de 50 à 56 et a intégré en son sein les représentants du secteur non marchand dans la délégation des employeurs (**BE9807149N**).

En 1999, les partenaires sociaux ont négocié des accords bipartites au niveau national dans le cadre du conseil national du travail (CNT)/National Arbeidsraad (NAR). Le 30 mars, ils ont approuvé une nouvelle convention collective interprofessionnelle pour lutter contre le stress au travail. Cette convention intègre la gestion du stress dans les stratégies d'entreprise sur la prévention des risques et cherche à s'attaquer au problème au niveau collectif plutôt qu'au niveau individuel (**BE9904269F**). La convention reprend une intention exprimée dans la convention nationale interprofessionnelle pour 1999-2000.

En ce qui concerne la représentation des partenaires sociaux au niveau sectoriel par les commissions paritaires, il y a eu un grand changement en 1999: le domaine de compétence du sous-comité paritaire des moyennes entreprises dans l'industrie alimentaire a été défini et officiellement confirmé en 1999. La compétence de plusieurs commissions paritaires a été également abrogée, dont la commission paritaire nationale adjointe pour les travailleurs manuels, la commission paritaire pour les gens de maison, et les diverses commissions paritaires pour les cokeries.

Des débats syndicaux sur des restructurations et des fusions possibles se sont déroulés en 1999. À la fin de 1998, la fédération générale du travail de Belgique (FGTB)/Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) a fusionné ses sections à Gand, Termonde et pays de Waas, pour constituer une nouvelle branche au nom de pays de l'Escaut. Cette union espère à long terme réduire le nombre de sections flamandes de quatorze à sept — elle n'a pas l'intention de réorganiser les bureaux en Wallonie. La confédération des syndicats chrétiens (CSC)/Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) a également procédé à des restructurations — certaines fédérations sectorielles ont été fusionnées, si bien qu'une seule grande fédération regroupe environ 230 000 travailleurs manuels dans des secteurs comme le bâtiment, le bois, le papier, les industries graphiques, la pierre, le ciment et le verre.

En 1999, les dirigeants des organisations des partenaires sociaux ont changé: en mars, le conseil général de la CSC/ACV a choisi **Luc Cortebeek** comme son neuvième président qui succède à **Willy Peirens** qui avait occupé ce poste pendant douze ans. En avril 1999, le conseil d'administration de la fédération des entreprises de Belgique (FEB)/Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) a nommé **Gui de Vaucleroy** comme son nouveau président.

Conflits du travail

Dans ce domaine, le secteur bancaire était gravement affecté en 1999 par le blocage des négociations et des grèves (**BE9907276N**). Pendant la négociation, les revendications et les impasses se sont focalisées sur des thèmes tels que les heures supplémentaires, le travail du samedi et le statut des travailleurs dans les succursales «franchisées» (**BE9911310N**). Un accord a finalement été conclu au début de décembre 1999 après de longues négociations et dans un climat tendu de grèves et de protestations. On peut dire que ce secteur illustre les nouvelles revendications des travailleurs dans un contexte de fusions et d'acquisitions qui impose une augmentation toujours croissante de la productivité et de la rentabilité. L'année 1999 a également vu un conflit marqué sur les rémunérations et les conditions dans le secteur des transports routiers (**BE9906275F**).

En ce qui concerne les conflits liés à la sauvegarde des emplois, la Belgique est encore dotée d'un nombre de grandes entreprises où les niveaux d'emploi et d'activité industrielle sont relativement peu sûrs, d'où quelquefois des fermetures ou des rachats d'entreprises par des actionnaires étrangers et des dégraissages. Des conflits sur des restructurations ou des fermetures se sont produits en 1999 dans des entreprises telles que Verlipack (**BE9912310N**), Carnoy (**BE9909280F**), UGB (**BE9903169N**) et Forest (Volkswagen) (**BE9902263N**).

Plan d'action national pour l'emploi (PAN)

En Belgique, la contribution des partenaires sociaux pour mettre en place et appliquer le plan d'action national pour l'emploi en Belgique sur l'emploi, en réponse aux lignes d'orientation sur l'emploi de l'UE, se situe dans le cadre de l'accord interprofessionnel bipartite pour 1999-2000 (**BE9811252F**), qui déclare que «les partenaires sociaux souhaitent participer à la réalisation du PAN belge pour l'emploi d'avril 1998, et notamment le programme qui prévoit la réduction des charges salariales et de formation afin d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle de la population active».

Le comité flamand de consultation économique et sociale (Vlaams Economisch en Sociaal Overleg Comitee) a fait une contribution régionale au PAN belge. Un accord-cadre a été conclu par les partenaires sociaux flamands le 23 mars 1999 et prend des mesures en matière de formation, d'insertion professionnelle et d'égalité des chances.

Le gouvernement wallon a approuvé la contribution de la région au PAN de 1999 le 22 avril 1999. Ce texte avait été soumis au conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW). Il contient, en ce qui concerne chacune des lignes directrices de l'UE, une évaluation des mesures adoptées et des propositions des ministres

wallons compétents. Les partenaires sociaux n'avaient pas de commentaires particuliers sur ce document, car ils maintenaient que les délais imposés par le gouvernement wallon étaient trop serrés et qu'ils ne décelaient pas d'éléments nouveaux par rapport au PAN de 1998.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les consultations tripartites sur le PAN se sont déroulées comme dans la Région flamande et la Région wallonne.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Dans le contexte de l'UEM, la négociation collective doit prendre en compte de nombreux paramètres, parmi lesquels le maintien de la compétitivité et l'emploi jouent un rôle essentiel. En Belgique, comme il a été noté ci-dessus, on a accepté dans le cadre de l'accord interprofessionnel que les coûts salariaux horaires en 1999-2000 ne peuvent pas s'élever plus vite que la moyenne des trois pays voisins.

Représentation des travailleurs

L'année 1999 a vu peu de faits significatifs dans ce domaine.

Nouvelles formes de travail

Le cadre juridique du temps de travail flexible a subi des changements considérables ces dernières années — plus

récemment la possibilité depuis 1998 de signer des contrats consécutifs à durée déterminée afin d'encourager le recrutement des travailleurs. Néanmoins, on n'a observé aucune initiative récente dans ce domaine en 1999.

Perspectives

Du point de vue politique, l'élection des nouveaux gouvernements aux niveaux fédéral et régional a été le point fort de 1999. Du point de vue économique, malgré la crise de la dioxine en juin, la relance était visible pendant l'année. Dans les relations industrielles, l'accord interprofessionnel a été mis en œuvre au travers d'accords sectoriels en 1999, et dans certains cas (notamment dans le secteur bancaire), de longues et laborieuses négociations étaient nécessaires.

Pour 2000, les nouveaux ministres devront s'occuper de plusieurs problèmes législatifs qu'ils voudraient mettre en vigueur pendant l'année. Des élections municipales sont prévues pour octobre 2000. En ce qui concerne les relations industrielles, la négociation en 2000, deuxième année de l'accord interprofessionnel de deux ans, se caractérisera par une augmentation des négociations au niveau de l'entreprise et une chute des négociations au niveau sectoriel. Pour les partenaires sociaux, les élections (mai 2000) des représentants des travailleurs dans les organes (**BE0001302N**) paritaires des entreprises (mai 2000) constitueront un problème important dans l'année à venir.

Belgique: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Social partners face up to challenge of the 'benefit trap'	BE9901161F
		Minimum wage for workers in sheltered workshops finally agreed	BE9901258F
	<i>In briefs</i>	Social partners split over ownership of Walloon water board	BE9901162N
		10,000 new jobs created in non-profit care sector	BE9901259N
		Unions' agenda for 1999 bargaining round focuses on working time	BE9901260N
Février	<i>Features</i>	Trade unions and unemployed associations defend privacy of jobless	BE9902164F
	<i>In briefs</i>	Social partners advocate tax credits to help unemployed find jobs	BE9902165N
		Dissatisfaction with IBM's pay flexibility policy	BE9902166N
		Flemish employers and government focus on hard-to-fill vacancies	BE9902262N
		Reorganisation at Volkswagen Forest threatens jobs	BE9902263N
Mars	<i>Features</i>	Sectoral agreement promotes in-company training for white-collar workers	BE9903167F
		Employers oppose compulsory commuting plans	BE9903264F
		ACV/CSC urges introduction of assets tax	BE9903265F
	<i>In briefs</i>	Morale worsens in postal service	BE9903168N
		Unions concerned at sale of UGB steelworks by Hoogovens	BE9903169N
		Flemish white-collar union advocates pay harmonisation in health and welfare sector	BE9903266N
		First step towards working time reductions in distribution sector	BE9903267N
Avril	<i>Features</i>	Vocational training measures in French-speaking Belgium assessed	BE9904170F
		National Labour Council approves collective agreement on job-related stress	BE9904269F
	<i>In briefs</i>	Trade union recruits illegal immigrants in campaign to regularise status	BE9904171N
		Employers publish open letter to candidates in general and European elections	BE9904172N
		Five-shift system could create jobs in Antwerp's chemicals sector	BE9904270N

Mal	<i>Features</i>	Trade union advocates worker participation in quality certification	BE9905173F
		Social partners and magistrates oppose reform of labour courts	BE9905174F
		Volkswagen challenges collective reduction of working hours at Forest-Brussels	BE9905176F
	<i>In briefs</i>	Belgium reviews policies on older workers	BE9905271F
		Unions unveil demands for general elections	BE9905175N
		Trial of former Forges de Clabecq delegates raises union concerns	BE9905177N
Juin	<i>Features</i>	Trial of former Forges de Clabecq delegates raises union concerns	BE9905273N
		New agreement in construction industry aims to discourage early retirement	BE9905274N
	<i>In briefs</i>	Agreement regulates flexibility in Sitel outsourced call centre	
Juillet	<i>Features</i>	Turmoil in the Flemish road haulage sector	BE9906275F
		Employers and unions react to dioxin food contamination scandal	BE9906179N
	<i>In briefs</i>	Compensation payments to cross-border workers improved	BE9906275N
Août	<i>Features</i>	Dispute over creation of integrated police force	BE9907180F
		One-day strike follows deadlock in banking talks	BE9907276N
	<i>In briefs</i>	Unions call for more work, a better quality of life and more democracy in Flanders	BE9907277N
Septembre	<i>In briefs</i>	Employers respond to new government's coalition agreement	BE9908182N
	<i>Features</i>	Strike at Carnoy highlights threat to status of protected employees	BE9909280F
Octobre	<i>In briefs</i>	Social partners respond to criticism of low employment rate for older workers	BE9909183N
	<i>Features</i>	New bill aims to increase take-home pay for least-paid workers	BE9910308N
Novembre	<i>Features</i>	'Rosetta plan' launched to boost youth employment	BE9911307F
	<i>In briefs</i>	Unprecedented unrest in banking sector	BE9911310N
Décembre	<i>Features</i>	Europeanisation of collective bargaining? The case of Belgian metalworking	BE9912311F
		The 1999-2000 intersectoral agreement, one year on	BE9912312F
	<i>In briefs</i>	Glass manufacturer to close despite trade unions' efforts	BE9912310N

DANEMARK

Économie

L'économie danoise a cru modérément en 1999 bien qu'on ait prévu un ralentissement significatif. La croissance du PIB était de 2,7 % en 1999, plus élevée que les 2,4 % de 1998 et au-dessus des prévisions originelles de 1,7 % en 1999.

Au début de 1999, on s'attendait à un déficit de la balance des paiements qui se maintiendrait à moyen terme. Néanmoins, à la fin de 1999, l'économie s'est caractérisée par une reprise, si bien qu'on prédit un très modeste déficit avec un surplus prévu pour 2000. Les observateurs attribuent cette reprise économique à la croissance partout ailleurs en Europe — y compris en Suède et en Allemagne, les partenaires commerciaux les plus importants de ces pays — ce qui à son tour a entraîné une amélioration des exportations danoises et a ainsi bloqué la récession économique menaçante.

En 1998, la dette étrangère nette s'élevait à **208 milliards de couronnes danoises** soit 24 % du PIB. La dette publique était de **639,5 milliards de couronnes danoises** soit 52,8 % du PIB en 1999, diminution par rapport à **649,7 milliards** soit 55,5 % du PIB en 1998.

Selon Eurostat, l'inflation était de 2,8 % pendant l'année jusqu'à 2000, alors que le taux de chômage était de 4,1 % en décembre 1999.

Politique

Le gouvernement actuel, coalition du parti social-démocrate (Socialdemokratiet) et du parti social-libéral (Det Radikale Venstre), est resté au pouvoir en 1999, même si une crise liée à la réforme du régime de préretraite volontaire à la fin de 1998 semblait présager des élections générales avant la fin du mandat (**DK9902111N**). Ce ne fut pas le cas, mais le partenaire le plus important de la coalition, le parti social-démocrate, a réalisé son score le plus mauvais (entre 22 et 23 %) de l'histoire dans un sondage d'opinion en 1999. Selon ces sondages, presque tous les suffrages perdus par les sociaux-démocrates ont été transférés au parti du peuple danois (Dansk Folkeparti), parti populiste qui se caractérise par des politiques très anti-immigration. Le débat public sur l'immigration et les réfugiés a été un des thèmes les plus vigoureusement débattus dans la seconde moitié de 1999, comme d'ailleurs l'avenir de la protection sociale. Malgré l'augmentation des dépenses publiques en ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire, la santé, les personnes âgées, les listes d'attente dans les hôpitaux ne disparaissent pas.

L'éducation nationale et les soins aux personnes âgées sont la cible de critiques permanentes.

La chute du soutien pour le parti social-démocrate pourrait avoir un impact sur le débat relatif à la participation du Danemark à l'UEM. Les sociaux-démocrates soutiennent l'adhésion du Danemark et ont renforcé leur campagne. La perte de vitesse du parti ainsi que des rumeurs selon lesquelles le Premier ministre **Poul Nyrop Rasmussen** perd beaucoup de popularité dans ses propres rangs ont mené les observateurs à croire que l'insistance avec laquelle le parti se focalise sur le l'UEM pourrait être un facteur de risque. On a annoncé qu'un référendum aura lieu en décembre 2000.

Selon la constitution, les prochaines élections générales ordinaires sont prévues pour 2002. Néanmoins, il n'est pas rare qu'une élection générale soit fixée avant la date prévue.

Négociation collective

La négociation collective a été relativement paisible en 1999 quand on pense aux manifestations très turbulentes de 1998 (**DK9805168F**), qui ont vu de grands conflits du travail dans le secteur privé entre la confédération des employeurs danois [Dansk Arbejdsgiverforening (DA)] et la confédération syndicale danoise [Landsorganisationen i Danmark (LO)], auxquels l'intervention du gouvernement mit un terme. Le tour de table 1999 (qui, comme il est de tradition, s'est déroulé pendant les premiers mois de l'année) portait sur trois secteurs employant un chiffre estimé au total de un million de travailleurs (**DK9903114F**), chiffre bien plus important qu'en 1998 — DA et LO comprennent environ 600 000 employés.

Le groupe le plus important sur lequel a porté la négociation en 1999 était le secteur public, avec environ 840 000 salariés — 640 000 dans le secteur municipal/départemental et 200 000 dans le secteur d'État. Il y a là deux organismes de négociation différents, mais, surtout du côté des employeurs, ils se caractérisent par un niveau élevé de collaboration. Le ministre des finances — à l'heure actuelle **Mogens Lykketoft** — est le négociateur principal pour le secteur d'État, négociant avec l'organisme paritaire syndical de négociation, la fédération danoise centrale des employés d'État [Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)]. Dans le secteur départemental et municipal, les négociations du côté des employeurs sont menées par l'association nationale des collectivités locales du Danemark [Kommunernes Landsforening (KL)] et la fédération nationale des conseils de département [Amtsrådsforeningen (ARF)], ainsi que les municipalités de Copenhague et de Frederiksberg. Les employés sont représentés par l'instance paritaire de négociations, l'association des organisations d'employés des collectivités locales [Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte (KTO)]. Du côté des employés, les deux instances de négociations — CFU et KTO — comprennent les représentants des organisations membres des trois organisations centrales, LO, la confédération danoise des diplômés de l'enseignement supérieur [Akademikernes Centralorganisation (AC)] et la confédération des employés et des fonctionnaires salariés [Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)]. Cela veut dire qu'il y aura souvent des désaccords à l'intérieur des coalitions syndicales.

Les négociations de 1999 portaient sur d'autres domaines:

- Le secteur financier qui comprend environ 60 000 travailleurs. Les employeurs sont représentés par l'association des employeurs danois du secteur financier [Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)] qui négocie avec la filiale la plus importante de la FTF, le syndicat des services financiers (Finansforbundet), qui comprend tous les employés du secteur, et dans le secteur des assurances avec l'association nationale des travailleurs des assurances [Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)].
- L'agriculture et la sylviculture — avec 55 000 travailleurs environ dans des organisations telles que les conserveries de viande — qui mènent les négociations — les laiteries et l'horticulture. Les organisations d'employeurs sont les membres de la confédération danoise des associations d'employeurs dans l'agriculture [Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)] qui, comme la FA, n'appartient pas à la confédération DA. Du côté des travailleurs, les grandes organisations sont le syndicat général des travailleurs [Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD)] et le syndicat danois des travailleurs de l'industrie alimentaire [Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdernes Forbund (NNF)], toutes les deux affiliées à la LO (**DK9902110F**).

Salaires

Dans le secteur public, les augmentations de salaires s'élevèrent à un chiffre évalué à 7,55 % sur les trois ans (deux ans à l'origine) des accords signés en 1999. Dans l'alimentation et l'agriculture, l'accord signé en 1999 augmente les coûts de 7,5 % sur deux ans, alors que l'accord bisannuel du secteur financier prévoit une augmentation totale de 6,5 % des charges salariales (**DK9903114F**).

L'augmentation annuelle du salaire horaire était de 4,4 % en 1998. Pendant les trois premiers trimestres de 1999, le salaire horaire a augmenté de 5 % (selon les statistiques de l'organisation des employeurs danois). Presque toutes les augmentations de salaires étaient le résultat pendant la première partie de 1999 de négociations locales et d'entreprise. Avec un taux croissant d'inflation — 3,1 % en décembre 1999 — et

qui devrait monter au début de 2000 — la modération relative des travailleurs en ce qui concerne les revendications salariales peut se modifier pendant les négociations salariales décentralisées qui suivront les négociations centrales avec l'organisation des employeurs et la confédération syndicale danoise au printemps 2000. La croissance salariale correspondante dans le secteur public était de 4,8 % (3,8 % dans le secteur municipal) jusqu'au troisième trimestre de 1999.

Temps de travail

L'intervention du gouvernement dans les conflits de 1998 a surtout porté sur les congés payés supplémentaires, l'octroi d'au moins deux jours supplémentaires de congés payés et de deux jours (qui devraient s'élever à trois) de congé parental aux travailleurs chargés de famille. Ces faits ont renforcé les attentes avant les négociations de 1999, lorsque les syndicats ont exigé une semaine supplémentaire, ce qui aurait fait passer la durée totale des congés annuels à six semaines (cinq semaines garanties par la réglementation) ou comme minimum, la même augmentation de repos compensateur telle qu'elle a été signée dans l'accord DA-LO en 1998. Cela montre bien que les accords DA-LO imposent un modèle aux autres instances de négociations. Le problème pour les employeurs en 1999 était une économie en stagnation. Le ministre des finances a déclaré qu'il serait irresponsable d'exiger une diminution des horaires de travail, en arguant que ces horaires devraient au contraire augmenter étant donné la réduction de main-d'œuvre prévue dans les années à venir. Au départ, les employeurs ont opposé un non définitif à toute demande d'augmentation de repos compensateur. Il semblait que les négociations seraient difficiles et on courait le risque de conflits du travail. La même augmentation des jours de congés telle qu'elle avait été accordée en 1998 était une revendication fondamentale de la part des syndicats, et il était très difficile d'imaginer qu'ils ne réussiraient pas, étant donné que le ministre des finances lui-même, dans son intervention lors des négociations DA-LO en 1998, était allé plus loin que le projet de règlement et avait accordé des jours supplémentaires.

Les syndicats remportèrent la victoire, et les accords de 1999 pour l'agriculture et le secteur public (le secteur des finances jouissait déjà de congés plus longs) prévoyaient une prolongation des congés annuels de trois jours supplémentaires, ce qui mit la sixième semaine de congé à l'ordre du jour du tour de table 2000).

Autre résultat important des accords de 1999: une tendance croissante vers un traitement plus flexible du temps de travail. Dans presque tous les secteurs, les horaires de travail sont calculés à long terme — en permettant des variations hebdomadaires autour d'une moyenne de 37 heures sur une période de référence. Cette tendance se répand depuis quelque temps, surtout dans l'industrie, secteur très important, où les conventions collectives de 1998 permettent qu'on

modifie les horaires nouveaux hebdomadaires, pourvu qu'on maintienne une moyenne de 37 heures au cours de l'année (**DK9803158F**). Dans le secteur public, les accords de 1999 augmentent la flexibilité en autorisant des variations locales par rapport aux règles imposées au niveau central si les travailleurs sont d'accord. Le nouvel accord pour le secteur financier prévoyait que les horaires hebdomadaires pouvaient varier entre 31 et 41 heures, tout en maintenant une moyenne de 37 heures sur une base de référence de quatre semaines.

Égalité des chances

Dans ce domaine, de nouvelles mesures ont été suscitées par la DA et le LO. Les deux organisations ont adressé une déclaration commune aux entreprises danoises les invitant à recruter des réfugiés et des immigrés aux mêmes conditions que les ressortissants danois. L'attention du public a été attirée par une affaire: une jeune libanaise s'était vu refuser un emploi dans un grand magasin parce qu'elle portait le foulard. Elle contacta les médias et une grande campagne de presse accusa les supermarchés et les grands magasins danois de discrimination. Le ministère du travail intervint et exprima sa désapprobation. Néanmoins, on n'a pas encore pris de décision pour savoir s'il est légal de refuser de recruter des femmes parce qu'elles portent le foulard (**DK9908141N**).

Plusieurs conférences ont traité pendant l'automne des inégalités dans les rémunérations entre les hommes et les femmes. De nouvelles études montrent que les augmentations de salaires pour les femmes ne sont pas aussi élevées que pour les hommes dans le secteur public, à la suite de l'introduction d'un nouveau régime de rémunération sur une base plus locale.

Sécurité de l'emploi

Pas de faits nouveaux dans ce domaine en 1999.

Formation et développement des qualifications

La politique du marché du travail, comprenant création d'emplois et poursuite de programmes de formation, était un point fort de l'année 1999. Dans bien des cas, les nombreuses tentatives faites pour activer les chômeurs ont plutôt pris la forme de programmes thérapeutiques que de véritables programmes de formation. Un comité composé de représentants des ministères du travail, des finances et de l'éducation a publié un gros rapport sur le système de formation continue pour les adultes, qui fait ressortir le manque de transparence de nombreux programmes (**DK9909145F**). Ce rapport déclare que les programmes et les stages paraissent incohérents et mal ciblés. Il recommande que les programmes de formation destinés aux personnes dotées de qualifications et de compétence très basses

devraient être renforcés et que le financement du programme devrait être bien plus qu'auparavant entre les mains des partenaires sociaux. Cela affectera surtout les employeurs, et la confédération des employeurs n'était pas très satisfaite du rapport qui fait à l'heure actuelle l'objet de discussions dans un forum tripartite.

Législation

Au Danemark, la réglementation sur les rémunérations et les conditions de travail passe généralement par des conventions collectives et des accords signés entre les partenaires sociaux. La législation est relativement peu utilisée et en général les partenaires sociaux participent étroitement au processus législatif. C'est pourquoi les partenaires sociaux attachent une telle importance au fait qu'il a été possible de mettre en œuvre des directives européennes par des conventions collectives. Cela veut dire que la réglementation européenne peut être mise en œuvre sans saper les traditions danoises sur la réglementation du marché du travail. Néanmoins, la mise en œuvre de la directive de 1993 sur le temps de travail au Danemark a provoqué des débats à la fin de 1999, car la Commission européenne avait envoyé une lettre de mise en demeure au gouvernement danois le 22 novembre 1999 sur le caractère et l'étendue de la mise en œuvre de la directive. En réponse, le LO et la DA conclurent un accord de mise en œuvre sur la directive à compter de février 2000, ce qui veut dire que cet accord couvre en pratique tous les travailleurs. Par conséquent, le modèle danois devrait survivre (**DK0001164F**).

Un des événements législatifs les plus importants de 1999 a été l'adoption d'une nouvelle loi sur le règlement des conflits du travail. À partir d'une proposition commune DA-LO, le Parlement danois (Folketing) a adopté — sur les recommandations du ministère du travail — un amendement à la «loi sur la conciliation» qui retarde le moment auquel un conflit du travail — dont il avait été donné préavis — peut se déclencher. La législation ancienne autorisait le déclenchement des conflits le troisième jour après l'échec des négociations (**DK9909148N**).

Le Danemark a décidé en 1999 de mettre en œuvre la directive européenne sur les travailleurs détachés (**DK9910154N**). En outre, la loi danoise sur les comités d'entreprise européens a été amendée, avec des modifications techniques dues au fait que le Royaume-Uni est maintenant couvert par la directive européenne.

Rôle et organisation des partenaires sociaux

La proposition de LO et DA visant à amender la «loi sur la conciliation» était une des initiatives les plus importantes en ce qui concerne l'organisation, la coopération et la responsabilité des partenaires sociaux. Une proposition s'appuyait sur un accord de climat

conclu par les deux organisations centrales après un grand conflit du travail de 1998, afin d'améliorer leurs chances pour éviter que les négociations ne traînent trop longtemps comme en 1998 (**DK9910150F**). Par cet accord, DA et LO s'engageaient à assurer le suivi des événements et à garantir que les négociations seraient toujours actives. Les deux organisations avaient également pris de fermes engagements de coopération pour arriver à des prévisions réalistes en ce qui concerne les accords prévus pour 2000.

Le conflit de 1998 ramena LO et DA à leurs positions respectives comme organisations de premier plan, position qu'elles ne tenaient pas depuis des années (**DK9910151F**). Néanmoins, les conventions collectives sont toujours négociées directement par les organisations membres. Cela veut dire que le Danemark n'est pas revenu à la situation d'avant 1958, quand c'étaient les deux organisations centrales qui formulaient et négociaient des revendications de caractère général.

Les fusions de syndicats se sont poursuivies en 1999 — comme d'ailleurs le débat sur ce problème — et, dans certains cas, les conflits sur le droit des syndicats de syndiquer les employés d'entreprises privatisées se sont intensifiés. Un différend qui durait depuis plusieurs années entre le syndicat danois des travailleurs de la Poste (Dansk Postforbund) et le SiD sur le droit de syndiquer les anciens fonctionnaires du service postal du Danemark s'est traduit par une fusion entre les deux syndicats au sein de SiD (**DK9909146N**). Le syndicat danois des industries graphiques (Grafisk Forbund) a été dissous et ses membres sont entrés au SiD et à l'union des employés de bureau et des vendeurs et vendeuses de magasins (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK)) (**DK9908139F**).

Des efforts faits par des syndicats en dehors des grandes organisations (DA, FTF et AC) — comme le syndicat chrétien du Danemark [Den Kristeligt Fagforening (DKF)] et le syndicat libre du Danemark [Danmarks Frie Fagforening (DFF)] — pour contester la position des grands syndicats devant les tribunaux en attaquant les accords d'affiliation obligatoire, se sont révélés en général infructueux en 1999 (**DK9905123F** et **DK9907137N**).

Conflits du travail

Après le grand conflit de 1998, il faut remonter à 1981 pour trouver une année totalisant moins de conflits qu'en 1999. Les statistiques de la DA — sur les violations des conventions collectives — montrent qu'il y a eu 713 conflits en 1999 et 99 en 1998. En 1981, ce nombre était de 13. Les 713 conflits de 1999 ont entraîné une perte de 43 809 jours de travail, par rapport à 85 000 (en violation des conventions collectives) en 1998.

Deux conflits ont éclaté sur la reconduction des conventions collectives. Le premier portait sur le

personnel infirmier qui exigeait des augmentations de salaires. Le personnel infirmier s'est mis en grève pour montrer son mécontentement vis-à-vis de l'accord de 1999 avec le secteur municipal, qui fut rejeté par les membres du syndicat danois du personnel infirmier [Dansk Sygplejeråd (DSR)] au scrutin. Après une grève d'une semaine, le gouvernement intervint et transforma le résultat de cette négociation en législation (**DK9905126N**). Depuis les années 30, le modèle de négociation collective au Danemark est le suivant: le gouvernement peut dans des cas exceptionnels intervenir dans un conflit lié à la reconduction des conventions collectives et y mettre fin en adoptant une législation, s'il estime que ce conflit peut avoir de graves conséquences pour la société.

Le deuxième conflit portait sur les sages-femmes. Le gouvernement n'est pas intervenu, et finalement elles ont accepté le compromis original avec quelques petits amendements (**DK9907135N**).

Plan d'action national pour l'emploi (PAN)

Plusieurs ministères et des organisations des partenaires sociaux ont ensemble rédigé le plan d'action national pour l'emploi de ce pays, chacun dans le domaine de ses compétences. Les partenaires sociaux aux niveaux central et régional se sont investis dans ce travail. Les services d'emploi régionaux et locaux sont chargés de la mise en œuvre des mesures d'activation du plan à partir d'instructions données par les agences régionales de l'emploi — où sont représentés les partenaires sociaux — en ce qui concerne les priorités. Les services publics d'emploi mettent en application des mesures, par exemple en signant des contrats avec des établissements d'enseignements sur l'achat de programmes d'activation. La troisième réforme récente du marché du travail danois contient cet élément important (**DK9810187F**): il s'agit de renforcer la coopération afin d'utiliser au mieux l'expérience et l'expertise particulière des acteurs individuels.

Les comités municipaux de coordination qui comprennent des représentants des partenaires sociaux et d'autres acteurs locaux ont été créés pour promouvoir la participation de groupes défavorisés à la vie active. Les autorités municipales sont chargées de mesures d'activation pour les personnes qui reçoivent une aide sociale.

Au niveau central, les négociations tripartites entre les partenaires sociaux portent sur presque tous les éléments du PAN et de la réforme du marché du travail.

La participation des partenaires sociaux en liaison avec le PAN danois reflète surtout l'intention de renforcer les négociations tripartites; LO a dit à plusieurs occasions que LO et DA doivent assumer une responsabilité

financière plus importante pour poursuivre des programmes de formation professionnelle pour adultes.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

DA et LO appuient tous deux la participation du Danemark à la troisième phase de l'UEM. Néanmoins, alors que DA peut compter sur l'appui total de ses organisations affiliées, des désaccords internes signifient que LO doit être très prudent dans ses arguments. En automne 1999, LO a publié un rapport détaillé sur l'UEM et a recommandé le oui au référendum (DK9909144F). LO a également suggéré qu'il serait bon d'avoir une discussion avec ses organisations affiliées pour que les faits, les mythes et les attitudes fassent l'objet d'un large débat. Comme LO, le parti social-démocrate recommande aussi l'adhésion du Danemark à l'UEM, et ce sera là un problème politique brûlant en 2000 pour l'électorat et le mouvement syndical.

Représentation des travailleurs

En 1999, plusieurs contacts ont été noués entre LO, DA et le ministère du travail sur une proposition de directive de la Commission européenne de novembre 1998 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Les partenaires sociaux ne sont pas en faveur de l'adoption de cette directive. Au Danemark, la participation des travailleurs fonctionne toujours dans le cadre de la négociation collective et de négociations entre les partenaires sociaux. L'opposition au projet de directive s'appuie sur l'argument suivant: la législation prévoit une communication unilatérale et est finalement superflue par rapport au modèle danois. Comme cela a été indiqué (voir ci-dessus section «Législation»), la législation des comités d'entreprise européens au Danemark a été amendée en 1999 pour refléter l'extension de la directive au Royaume-Uni.

Nouvelles formes de travail

La flexibilité est toujours un mot clé dans l'organisation du travail. En 1999 comme en 1998, la semaine de

travail moyenne est de 37 heures, souvent comme une moyenne sur une longue période de référence (voir ci-dessus section «Temps de travail»). Néanmoins, les études de la confédération des industries danoises [Dansk Industri (DI)] en automne 1999 montrent que seules 15 % des entreprises ont mis en place des horaires flexibles (DK9909147N), qui se négocient au niveau local, ce qui peut expliquer pourquoi les changements par rapport à la semaine normale sont limités.

Dans le secteur municipal, la directive européenne sur le travail à temps partiel a été incorporée dans des conventions collectives en 1999. Cela veut dire que les travailleurs à temps partiel qui prestent une semaine de 10 heures en moyenne maintenant ont les mêmes droits que les travailleurs à plein temps; le seuil était jusqu'ici de 15 heures.

Perspectives

Les premiers mois de 2000 se caractériseront par la négociation collective LO-DA. Il y a de bonnes chances pour que les partenaires sociaux arrivent à un compromis et évitent une répétition du grand conflit de 1998 (comme ce fut d'ailleurs le cas en février 2000 — DK0002167F). On estime que c'est un préalable pour assurer l'avenir du système de négociation collective actuel, ce qui est important pour les partenaires sociaux. Politiquement, on s'attend à ce que le gouvernement social-démocrate - social-libéral fasse de nouvelles propositions sur l'avenir de la protection sociale. C'est un problème essentiel pour les partenaires sociaux et une conséquence naturelle après l'adoption d'un nouveau programme d'aide sociale au congrès de LO en octobre 1999 (DK9911156F). Ce programme envisage un renforcement des institutions triparties. L'argument essentiel de LO est le suivant: on ne peut maintenir le système d'aide sociale actuel que si les partenaires sociaux assument des responsabilités politiques et financières plus vastes en ce qui concerne les éléments du programme d'aide sociale qui est directement lié au marché du travail, y compris la formation professionnelle. On pense que, en 2000, le débat sur l'adhésion du Danemark à l'UEM entrera dans une phase décisive. Un référendum est prévu pour septembre 2000.

Danemark: entrées de 1999

Janvier	Features	Less agreement on link between pay and competitiveness	DK9901102F
		'Danes need to work longer', says Ministry	DK9901103F
	In briefs	Breakthrough in agriculture and forestry pay negotiations	DK9901104N
		Working environment 'most important task' for unions	DK9901105N
		Rulings clarify time off for care of children	DK9901106N
Février	Features	Agriculture and forestry heading for sixth week of annual leave	DK9902110F
	In briefs	Early retirement scheme finally concluded	DK9902111N
		New Working Environment Council established	DK9902112N
		Strong demand for training places	DK9902113N

Mars	<i>Features</i>	New pay settlements take decentralised approach	DK9903114F
	<i>In briefs</i>	Compulsory activation measures for older unemployed criticised	DK9903115N
		Employees would vote in favour of the euro	DK9903116N
		LO and DA seek active role in integrating ethnic minorities into labour market	DK9903117N
Avril	<i>Features</i>	Bill aims to amend rules on non-competition clauses	DK9904119F
	<i>In briefs</i>	Nurses and teachers reject new three-year agreements	DK9904120N
		Pay mobility is high among lowest-paid workers	DK9904122N
Mal	<i>Features</i>	Judicial decisions strengthen hand of established trade unions	DK9905123F
	<i>In briefs</i>	Company pay bargaining increases in importance	DK9905124N
		New agreement seeks to end teachers' dispute	DK9905125N
		Political intervention ends nurses' dispute	DK9905126N
Juin	<i>Features</i>	Social partners consider advantages and disadvantages of the euro	DK9906127F
	<i>In briefs</i>	New research on flexibility and HRM in Danish companies	DK9906128F
		Overall working time 'must increase to ensure future economic growth'	DK9906129N
		Government target of 40,000 'flexi-jobs' almost achieved	DK9906130N
Juillet	<i>Features</i>	Employers propose reform of 'Danish model'	DK9907133F
	<i>In briefs</i>	Danish unions out of step with European trade union movement?	DK9907134F
		Midwives approve agreement at third attempt	DK9907135N
		Smaller LO member unions demand more influence	DK9907136N
		Supreme Court rules in favour of closed-shop agreements	DK9907137N
Août	<i>Features</i>	Danish Union of Graphical Workers dissolves	DK9908139F
	<i>In briefs</i>	'September compromise' marks 100th anniversary	DK9908140F
		Retailers refuse to employ Muslim women wearing headscarves	DK9908141N
		LO wants new industrial relations structure	DK9908142N
Septembre	<i>Features</i>	Controversy over outsourcing of public tasks	DK9908143N
	<i>In briefs</i>	LO report recommends that Denmark should join EMU	DK9909144F
		Considerable discrepancies identified in state subsidies for training	DK9909145F
		Privatisation leads to disputes between unions	DK9909146N
		Confederation of Danish Industries wants flexible working hours	DK9909147N
Octobre	<i>Features</i>	LO and DA conclude anti-dispute agreement	DK9909148N
	<i>In briefs</i>	LO and DA agree stronger coordinating role in bargaining rounds	DK9910150F
		New framework agreement can re-establish the influence of LO and DA	DK9910151F
		Innovative protest actions against public sector cutbacks	DK9910152N
		Little support for abolition of nurses' right to strike	DK9910153N
Novembre	<i>Features</i>	Construction unions criticises new rules on posting of workers	DK9910154N
	<i>In briefs</i>	LO wins political mandate at congress	DK9911156F
		Divided teachers' union holds congress	DK9911157F
Décembre	<i>Features</i>	LO's welfare programme adopted by congress after stormy debate	DK9911155N
	<i>In briefs</i>	Unibank employees accept pay reform	DK9912159F
		Spectre of 1998 dispute looms over new bargaining round	DK9912160F
	<i>In briefs</i>	Danish collective bargaining round 2000 has initiated	DK9912158N

FINLANDE

Économie

La croissance du PNB était de 3,2 % pendant les trois premiers trimestres de 1999, ce qui représente un déclin continu après les chiffres annuels de 5 % en 1998 et 6,3 % en 1997, le sommet de la relance après la récession du début des années 90, quand la croissance était nulle ou négative entre 1990 et 1993. La dette brute représentait 46,6 % du PIB en 1999, soit une baisse de 49,7 % en 1998 et de 55 % en 1999 et poursuivant un déclin constant en 1994. Les comptes de la nation montraient un solde de 3,1 % du PIB en 1999 (1,3 % en 1998) et un déficit de 1,5 % en 1997 (et un déficit pendant toutes les années 90 jusqu'en 1997).

L'inflation semble s'être ralentie en 1999, avec un taux moyen de 1,0 % pendant les trois premiers trimestres de l'année, par rapport à un taux annuel de 1,4 % en 1998 (1,2 % en 1997 et 0,6 % en 1996). Le taux de chômage a diminué régulièrement à partir d'un maximum de 16,6 % (408 000 personnes) en 1994, avec un chiffre de 10,3 % (264 000 personnes) pour la période janvier-novembre 1999 par rapport à une moyenne annuelle de 11,4 % (285 000 personnes) en 1998 et 12,7 % (314 000 personnes) en 1997.

Politique

Les élections législatives ont eu lieu en mars 1999 (**FI9904101F**), d'où le maintien du gouvernement de coalition arc-en-ciel des partis de gauche et de droite — le parti social-démocrate (Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue), le parti national de la coalition (conservateurs) (Kansallinen Kokoomus), l'alliance de gauche (Vasemmistoliitto), les Verts (Vihreä Liitto) et le parti du peuple suédois (Svenska Folkpartiet).

Le nouveau gouvernement a lancé un programme au printemps 1999 dans lequel il définit certains objectifs dans le domaine de la politique sociale (**FI9904101F**). Il déclare notamment qu'on procédera à des études sur la nécessité de réviser la loi sur les congés annuels; une loi sur la protection des données concernant la vie au travail sera préparée en collaboration avec les partenaires sociaux. En outre, il déclare que le besoin en services pour les chômeurs sera évalué au travers d'entretiens à dates régulières; après douze mois au chômage — six mois dans le cas des jeunes —, les chômeurs se verront offrir du travail, une formation ou d'autres mesures pour appuyer la recherche d'un emploi. D'autres propositions du nouveau gouvernement se trouvent ci-après à la section «Formation et développement des qualifications» et à la section «Nouvelles formes de travail».

(Les élections présidentielles ont eu lieu en janvier 2000; la sociale-démocrate **Tarja Halonen** a battu son

adversaire, **Esko Aho**, avec 51,6 % des suffrages, contre 48,4 %. M^{me} Halonen, qui était ministre des affaires étrangères, est la première femme à être élue présidente de Finlande).

Négociation collective

Les relations industrielles sont restées stables pendant l'année 1999, tendance qu'on peut largement attribuer à l'accord central bisannuel sur les revenus pendant la période janvier 1998-janvier 2000 (**FI9801145F**). Dans le cadre de cet accord, plusieurs groupes de travail ont examiné des thèmes tels que le temps de travail, l'égalité des chances et les accords locaux, mais aucun nouvel accord n'a été conclu en 1999.

À la différence des quatre dernières années, le tour de table 2000 sera mené sur une base sectorielle plutôt que centrale. Cette démarche suit la décision de ne pas arriver à un accord central par une poignée de syndicats puissants affiliés à l'organisation centrale des syndicats finlandais [Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)] (tels que ceux qui représentent les travailleurs du papier et des transports), en arguant que leurs problèmes qui sont particuliers à l'industrie sont mieux traités au niveau sectoriel.

Salaires

À partir du 1^{er} janvier 1999, l'accord central sur la politique des revenus prévoyait une augmentation générale des salaires de **0,85 mark finlandais** par heure ou **142 marks finlandais** par mois pour les revenus inférieurs à **8 870 marks finlandais** par mois, avec une augmentation d'au moins 1,6 % pour les salaires plus élevés. La croissance approximative du revenu réel était de 2,6 %, composé d'une augmentation de 1,8 % (accords salariaux) et 0,8 % (dérive salariale). Le pouvoir d'achat a augmenté de 4,5 % en 1999, en raison des diminutions d'impôts et la montée de l'emploi.

Temps de travail

L'année 1999 n'a pas vu de changements négociés dans le temps de travail. Néanmoins, plusieurs problèmes sur les horaires de travail ont été inclus dans l'accord 1998-1999 sur les revenus:

- l'âge limite pour recevoir une pension à temps partiel a été abaissé de 58 à 56 ans à compter du 1^{er} juillet 1998 à titre d'expérience jusqu'à la fin de 2000. En outre, les chômeurs, s'ils ont travaillé à plein temps pendant au moins douze mois pendant les dix-huit mois précédents, ont le droit de combiner un emploi à temps partiel et une pension à temps partiel; en outre, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la retraite anticipée et les pensions en juillet 1999 (**FI9908114F**);
- la compensation pour les travailleurs qui prennent un congé sabbatique d'emploi en alternance passe à

70 % des allocations de chômage calculées sur la base des revenus;

- un groupe de travail a étudié les programmes permettant d'accumuler les congés payés;
- un groupe de travail a suivi ce qui se passe dans le domaine des horaires de travail dans le monde entier.

Égalité des chances

En 1999, la négociation n'a pas produit de faits nouveaux dans le domaine de l'égalité des chances. Néanmoins, le nouveau programme du gouvernement a mentionné que les grands problèmes dans ce domaine étaient de préserver les services d'aide sociale et de mettre en application le principe «à travail égal salaire égal», domaine dans lequel les négociations bipartites joueront un rôle. Le gouvernement cherchera à partager entre les employeurs les coûts des différents types de congés parental dans le cadre du régime actuel d'assurance maladie. Les obstacles à l'esprit d'entreprise des femmes seront éliminés, et on poursuivra le système de prêts aux femmes entrepreneurs. Plus généralement, le gouvernement prendra des mesures pour faire progresser l'égalité dans la vie active et mettre en œuvre de bonnes pratiques dans ce domaine; il encouragera la division du congé parental de manière plus équitable entre les femmes et les hommes; il définira plus précisément la possibilité de donner au père le droit à un mois complet de congé paternel; la possibilité de prendre un congé de maternité et parental à temps partiel sera également examinée. En outre, le gouvernement présentera des initiatives sur le renforcement de l'égalité du genre dans la politique européenne.

Formation et développement des qualifications

La formation n'a pas été un thème essentiel dans la négociation en 1999. Néanmoins, les grands objectifs du nouveau programme du gouvernement comprennent une politique de l'éducation pour répondre aux besoins de la vie active. Le développement de la formation professionnelle est considéré comme une tâche importante, et le gouvernement s'engage à susciter des actions pour améliorer son statut. Des stages de formation sur place seront mis en œuvre en coopération avec les partenaires sociaux.

Ce nouveau programme déclare également que, afin de résoudre les problèmes de la qualité et de la disponibilité de la main-d'œuvre, la coopération entre les entreprises sera renforcée. On développera la formation afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail et d'améliorer la capacité des travailleurs à chercher et à trouver un emploi.

Législation

La directive européenne sur les travailleurs détachés (96/71/CE) a été transposée en Finlande par la loi sur les travailleurs détachés qui est entrée en vigueur le

16 décembre 1999. Cette loi élargit la réglementation sur les conditions et l'environnement de travail pour couvrir les travailleurs détachés. En outre, elle comprend une réglementation sur les pouvoirs des tribunaux et la coopération entre les fonctionnaires.

La directive de 1997 (97/74/CE) qui étend la directive COEE (comités d'entreprise européens) au Royaume-Uni a été transposée dans le droit finlandais par des amendements à la loi sur la cogestion qui est entrée en vigueur le 15 décembre 1999. Cette loi contient maintenant les amendements à la loi finlandaise en conséquence de l'inclusion du Royaume-Uni.

La «loi sur les fonds du personnel» a été amendée en 1999, afin d'assouplir et d'utiliser plus facilement le système de «fonds du personnel» — une forme de participation aux bénéfices — conformément aux programmes du gouvernement. Cet amendement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2000.

Enfin, une réforme totale de la nouvelle loi sur les contrats de travail préparée par un comité tripartite (**FI9810179F**), doit terminer ces travaux au plus tard le 31 janvier 2000. Le gouvernement voudrait présenter une proposition de réforme au printemps 2000. Le comité estime que la législation actuelle sur la protection de l'emploi a un impact relativement faible sur l'emploi.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Pendant l'année 1999, le rôle et l'organisation des partenaires sociaux n'ont pas subi de grands changements. Le syndicat des pompiers finlandais [Suomen Palomiesliitto (SPAL)] a quitté la fédération finlandaise des techniciens des branches spéciales [Suomen Erityisteknisten Liitto (Seteli)] qui est affiliée à la confédération des travailleurs salariés [Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK)] et s'est affilié à la confédération des travailleurs des professions techniques et sans qualifications particulières [Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö (KTN)].

Du côté des employeurs, la fédération des entreprises finlandaises [Suomen Yrittäjät (SY)] qui représente les PME, a cherché en 1999 à acquérir le statut d'organisation centrale des partenaires sociaux avec droit de négociation. Les organisations centrales existantes ne sont pas enthousiastes et voudraient maintenir le statu quo (**FI9906108F**).

En ce qui concerne la coopération entre les partenaires sociaux, le programme (**FI9904101F**) bisannuel du nouveau gouvernement a souligné la poursuite de la coopération tripartite.

Conflits du travail

Selon les informations préliminaires du bureau des statistiques de Finlande en novembre 1999, trente-six

grèves ont été signalées pendant la première moitié de l'année (**FI9912128N**), ce qui représente une diminution de cinq manifestations, comparé à la même période de 1998, quand le nombre de jours de travail perdus en raison de grèves a diminué de manière plus marquée, de 101 053 à 13 411 jours, et le nombre de travailleurs participant à ces grèves a plus que diminué de moitié.

Le conflit le plus important du début de 1999 a été la grève des aiguilleurs du ciel (**FI9903102N**), qui a affecté notamment le trafic international pendant près d'un mois. Pendant ce conflit, 5 600 jours de travail ont été perdus — soit 41 % du temps de travail total perdu pendant la première moitié de l'année. Ce conflit a entraîné une perte de plus de 60 % des salaires bruts perdus par la grève pendant la première moitié de 1999 en raison des salaires élevés des contrôleurs aériens.

Au niveau sectoriel, presque toutes les grèves de 1999 se sont déroulées dans la construction mécanique (cinq), la fabrication d'équipements électriques (cinq) et la construction métallique (cinq). Les secteurs les plus actifs étaient la construction navale et les industries alimentaires.

Plan d'action national pour l'emploi (PAN)

Les organisations centrales des partenaires sociaux ont nommé les membres du groupe de travail chargés de préparer le plan d'action national pour l'emploi de 1999 (Finlande) en réponse aux lignes directrices pour l'emploi de l'UE. Les éléments du PAN finlandais — développement économique, ajustements stratégiques, mesures pour la formation permanente conformément à la ligne directrice «esprit d'adaptation» — ont été débattus avec les partenaires sociaux.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

La création des provisions de l'UEM (**FI9711138F**) en 1997 reste la réaction la plus importante dans ce pays au lancement de l'UEM. Il s'agit d'éviter que les fluctuations économiques dans l'UEM affectent les cotisations sociales et par là augmentent les charges salariales. Ces provisions accumulent des réserves à partir des cotisations d'assurance chômage et de retraite des employeurs et des travailleurs en période de prospérité. Ces réserves peuvent être utilisées en période de récession pour que, si le chômage augmente, il ne soit pas nécessaire d'augmenter ces cotisations. En 1999, l'UEM n'a pas vraiment influencé la négociation collective, même si les critères économiques de l'UEM servent de plusieurs manières à limiter la négociation. Par exemple, il faut réaliser les objectifs de lutte contre l'inflation, ce qui à son tour restreint la politique des salaires.

Représentation des travailleurs

Comme cela a été indiqué (voir ci-dessus section «Législation»), la directive européenne qui étend la directive sur les comités d'entreprise européens au Royaume-Uni a été mise en œuvre par un amendement à la «loi sur la coopération» finlandaise qui est entrée en vigueur le 15 décembre 1999.

Pendant toute l'année 1999, le débat s'est poursuivi chez les partenaires sociaux et autres acteurs des relations industrielles en Finlande sur l'implication des travailleurs dans la proposition de statut de l'entreprise européenne, le projet de législation européenne sur l'information et la consultation au niveau national des travailleurs. Au niveau européen, le nouveau gouvernement insistera pour qu'on approuve des règlements sur le droit du personnel à participer aux prises de décisions de l'entreprise. Au niveau national, il fera tous ses efforts pour s'assurer que, dans les entreprises où l'État détient la majorité des actions, la force de travail soit représentée au conseil de surveillance et au conseil d'administration.

Nouvelles formes de travail

Au printemps 1999, le programme du nouveau gouvernement (**FI9904101F**) a pris des mesures sur les nouvelles formes d'emploi:

- la législation du travail sera modifiée pour que la sécurité des travailleurs et la flexibilité que demandent les entreprises deviennent une entité équilibrée. La loi sur les contrats de travail sera révisée une fois que le comité qui l'a examinée a complété ses travaux (**FI9810179F**), et le système de garantie d'un niveau minimal de conditions de travail sera maintenu;
- les programmes de formation et d'activité se poursuivront et seront renforcés, et on dégagera des ressources supplémentaires;
- le gouvernement, de concert avec les partenaires sociaux, a préparé un programme complet de recherche et de mesures se concentrant sur les modalités pratiques pour traiter les problèmes du stress au travail (**FI9911127F**);
- le gouvernement cherchera à promouvoir la protection des horaires de travail, de l'emploi et un système flexible d'horaires de travail. Il encouragera également «la coopération au travail» dans des questions liées à l'organisation du travail.

On a vu ces dernières années une réforme de la législation du travail dans le domaine de l'organisation du travail, dans des domaines tels que les horaires flexibles et le congé sabbatique. Pourtant, on n'a remarqué aucun fait nouveau en 1999.

Les contrats de travail atypiques se sont multipliés en 1998, le travail à durée déterminée représentait 17 % de

tous les contrats. Le travail à temps partiel est moins fréquent — il concerne 16 % des femmes et 17 % des hommes. Les contrats à durée déterminée sont plus faciles à signer, à la suite de l'abolition récente de l'interdiction des contrats successifs à durée déterminée. Il est également plus facile de signer un contrat à durée déterminée dans le secteur des services — ces contrats sont justifiés si la demande pour ce genre de services n'est pas répétitive.

Perspectives

Après une période de quatre ans (1995-1999) d'accords centralisés en matière de politique des salaires, le tour de table 2000 s'est déroulé au niveau sectoriel. Le modèle centralisé représentait un avantage pour toute l'économie, et le pouvoir d'achat a augmenté plus

rapidement que prévu pour les actifs (**FI9909118F**). La croissance économique a été rapide, même si pour quelques observateurs elle se polarise entre propriétaires de capital, travailleurs et chômeurs.

Le fait que les négociations en l'an 2000 se déroulent au niveau sectoriel plutôt que central fait que la Finlande devra faire face à une augmentation des grèves et à une concurrence salariale plus dure entre secteurs dans le cycle de négociations. En outre, les accords sectoriels seront probablement de durées diverses, et il sera donc peut-être difficile de mettre en place une politique des salaires coordonnée en tenant compte des expériences des deux précédents accords sur les revenus. Néanmoins, on a vu que le tour de table 2000 se déroulait de manière coordonnée (**FI0002135N**), à la suite de la conclusion d'un accord innovateur dans la métallurgie en janvier 2000 (**FI0001133F**).

Finlande: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Employers propose 'balance sheet buffers' for employees	FI9901189F
	<i>In briefs</i>	Nearly 1,000 redundancies in the food industry	FI9901191N
		Employers outline priorities for Finnish EU Presidency	FI9901192N
Février	<i>Features</i>	Air traffic controllers' action raises question of limitation of key groups' right to strike	FI9902194F
	<i>In briefs</i>	Stora Enso cuts 2,000 jobs	FI9902195N
		AKAVA proposes new working time scheme	FI9902196N
Mars	<i>Features</i>	Redundancies highlight debate on companies' values	FI9903197F
	<i>In briefs</i>	Agreement ends air traffic controllers' strike	FI9903102N
		STTK demands improved protection against unilateral termination	FI9903198N
		Joint statement on EU-level cooperation	FI9903199N
Avril	<i>Features</i>	New government's programme largely welcomed by social partners	FI9904101F
	<i>In briefs</i>	Service sector employers want to prevent access to early retirement	FI9904103N
Mai	<i>Features</i>	Speculation starts on the next incomes policy agreement	FI9905104F
	<i>In briefs</i>	Debate on general validity of agreements escalates	FI9905105N
		SMEs criticise 'rigid' industrial relations system	FI9905106N
Juin	<i>Features</i>	Federation of Finnish Enterprises aims to participate in incomes policy negotiations	FI9906108F
	<i>In briefs</i>	SAK gives priority to strengthening general validity of agreements	FI9906109N
		ABB Control illustrates best practice for management of older workers	FI9906110N
Juillet	<i>In briefs</i>	ETUC presents memorandum to the Finnish EU Presidency	FI9907112N
Août	<i>Features</i>	Agreement reached over early retirement and pensions	FI9908114F
	<i>In briefs</i>	Unemployed must accept job offers from further afield	FI9908115N
		Metalworkers' Union prepared to accept incomes policy agreement limited to pay	FI9908116N
Septembre	<i>Features</i>	Wage earners' purchasing power has developed positively under incomes policy agreements	FI9909118F
	<i>In briefs</i>	AKAVA aims at wide-ranging incomes policy agreement	FI9909119N
		Metalworkers' Union strongly advocates incomes policy agreement	FI9909120N
Octobre	<i>Features</i>	European working time conference held in Helsinki	FI9910122F
	<i>In briefs</i>	SAK computer campaign proves successful	FI9910123N
		Centralised incomes policy deal fails - sectoral bargaining to follow	FI9910124N
Novembre	<i>Features</i>	Action programme launched to promote 'ability to cope' at work	FI9911127F
	<i>In briefs</i>	Teachers and healthcare employees fight budget cuts in municipalities	FI9911125N
		Temporary agency work causes friction in service sector	FI9911126N
Décembre	<i>Features</i>	'Barometer' examines industrial relations in the Baltic states	FI9912129F
	<i>In briefs</i>	Strike levels fall in 1999	FI9912128N

FRANCE

Économie

La croissance du PIB était en 1999 de 2,8 % selon les dernières estimations de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), par rapport à 3,2 % en 1998 et 2,0 % en 1997. L'inflation était estimée à 0,9 % en 1999 par l'INSEE, petite augmentation après une baisse de 2,0 % en 1996 à 0,7 % en 1998. Les prévisions donnent un déficit budgétaire pour 1999 de 2,7 % du PIB, soit une baisse par rapport à 3 % en 1998. Les prévisions estiment également que le déficit de l'État et des collectivités locales a été ramené de 2,7 % du PIB en 1998 à 2,2 % en 1999 (en maintenant cette diminution depuis les 6,0 % de 1993), en dessous du plafond imposé par le traité de Maastricht.

En 1999, 420 000 nouveaux emplois ont été créés — 375 000 en 1998 — dont 320 000 étaient dans le secteur commercial. Selon les méthodes de calcul de l'Organisation internationale du travail (OIT), le nombre de demandeurs d'emploi corrigé des variations saisonnières était de 2 797 000 au 31 novembre 1999. Cela veut dire un taux de chômage de 10,8 %, soit une diminution par rapport à 11,8 % en 1998 et 12,6 % en 1997 (point culminant des années 90).

Depuis l'été 1999, la création d'emplois s'appuie surtout sur le travail temporaire par le biais des agences d'emploi. L'augmentation de ce genre d'emploi s'est stabilisée entre novembre 1998 et août 1999 en raison d'une chute de l'activité industrielle, mais est remontée à partir de septembre 1999 et a atteint un taux annuel de croissance de 13,8 % en octobre de cette année. Dans le secteur des services privés seulement, le travail temporaire par le biais d'agences d'emploi représentait un quart de tous les nouveaux emplois créés.

Selon l'INSEE, les mesures de création d'emplois prises par le gouvernement dans le secteur privé, surtout la diminution des cotisations sociales dans le cadre de la réduction de la semaine de travail, ont eu un impact plus important sur les emplois en 1999 qu'en 1998. En 1999, ces mesures représentaient 0,6 % de tous les emplois dans les secteurs marchands — environ 80 000 emplois — par rapport à 0,3 % en 1998.

Dans les secteurs non marchands, le programme «Emplois-jeunes» a également contribué à réduire le chômage des jeunes (**FR9709163F**). À la fin de novembre 1999, 220 550 emplois de jeunes avaient été créés, dont 75 000 dans l'éducation nationale, 16 750 dans la police, 129 000 dans les associations, les collectivités locales et les établissements publics.

Politique

L'année 1999 a été une année de cohabitation continue entre, d'une part, le gouvernement de coalition de gauche de ministres socialistes, communistes et écologistes de **Lionel Jospin** et, d'autre part, **Jacques Chirac**, le président de droite de la République. Le gouvernement du Premier ministre Jospin est entré en fonction en juin 1997 après des élections anticipées.

Il n'y a pas eu d'élections générales en 1999. Néanmoins, l'éventail politique de la droite a été légèrement modifié par les élections européennes qui ont eu lieu le 13 juin, en raison de l'apparition d'un mouvement souverainiste opposé aux traités de Maastricht et d'Amsterdam, le rassemblement pour la France (RPF) dirigé par **Charles Pasqua**, gaulliste, et **Philippe de Villiers**, ancien dirigeant du centre-droit. Ces modifications sont également dues à une perte de vitesse du front national en raison d'une scission au sein du parti.

À gauche de l'éventail politique, les Verts ont gagné des points aux élections, avec un chiffre de 9,7 %, ce qui les met en tête du parti communiste avec 6,8 %. Le parti socialiste a recueilli près de 22 % des voix.

Négociation collective

Au niveau interprofessionnel, on a remarqué une absence presque totale de négociations et d'accords entre les organisations d'employeurs et les syndicats en 1999. Depuis la conférence tripartite d'octobre sur l'emploi, les salaires et le temps de travail (**FR9710169F**) — au cours de laquelle a été annoncée la loi instituant la durée légale du travail à 35 heures, la grande confédération des employeurs, le mouvement des entreprises de France (MEDEF), avait décidé de bloquer toute négociation collective interprofessionnelle pour protester contre cette législation. La seule exception a été la reconduction en 1999 de l'accord sur le mandatement par les syndicats de signer des conventions collectives d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux (**FR9904177N**). Cet accord a été signé par le MEDEF et trois confédérations syndicales — la confédération française démocratique du travail (CFDT), la confédération française de l'encadrement — confédération générale des cadres (CFE-CGC) et la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Des données officielles sur la négociation de branche et d'entreprise en 1999 ne seront disponibles qu'en juin 2000, quand le gouvernement présentera son bilan annuel de la négociation collective (**FR9907198F**). Néanmoins, il est probable que, comme en 1998, le problème de la réduction du temps de travail aura dominé presque toutes les négociations.

Au niveau de la branche, un des grands événements de 1999 a été le débat déjà ancien sur le renouvellement de

la convention collective des banques. En février 1998, l'association française des banques (AFB), pour protester contre la loi des 35 heures et voulant réformer les négociations et les salaires, a décidé de lancer une convention collective concernant 230 000 salariés (**FR9802194F**). L'accord devait expirer le 1^{er} janvier 2000, il fallait arriver à un nouvel accord à cette date, si le secteur ne voulait pas être privé de la possibilité de négociations (**FR9907102N**). Enfin, après des négociations prolongées et difficiles et une grande grève, un nouvel accord a été signé en janvier 2000 (**FR0001133F**).

Salaires

Même si les données officielles sur les résultats de la négociation collective en 1999 ne sont pas encore disponibles au début de 2000, les chiffres de l'enquête ACEMO indiquent que le salaire minimal de base pour tous les salariés a augmenté de 1,6 % jusqu'au quatrième trimestre de 1999. Quelques accords de branche illustrent l'évolution des salaires en 1999: l'accord dans la métallurgie pour le département de la Seine maritime Rouen-Dieppe prévoyait une augmentation de 2,3 %; l'accord pour les collectivités locales prévoyait une augmentation de 1,3 % en 1999. Au total, l'année 1999 s'est distinguée par la modération salariale, puisque plusieurs accords ont été conclus pour compenser des augmentations plus faibles ou des blocages de salaires par la sécurité d'emploi, la création d'emploi, dans le contexte des incitations du gouvernement pour l'introduction de la semaine de 35 heures (voir section suivante).

Temps de travail

En 1999, la négociation collective a été surtout marquée par la mise en œuvre de la première loi sur la réduction du temps de travail qui mérite un examen particulier.

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, la première loi Aubry, est entrée en vigueur le 13 juin 1998 (**FR9806113F**). Cette législation était en vigueur jusqu'à la fin de 1999; elle a été conçue pour encourager les négociations sur la réduction du temps de travail avant l'adoption de la législation définitive de la semaine de 35 heures, la seconde loi Aubry, adoptée le 15 décembre 1999 (**FR0001137F**). La première loi:

- réduisait la durée légale de travail effectif de 39 à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour toutes les autres. La durée légale du travail effectif définit le point de départ du calcul des heures supplémentaires;
- appelait les organisations d'employeurs et des syndicats à utiliser cette période pour négocier des modalités de réduction effectives de la durée de travail au niveau de la branche et de l'entreprise;

- offrait des incitations financières aux entreprises qui négociaient les accords — avant les dates butoirs — afin de réduire la durée du temps de travail de 10 % au moins, tout en créant et en préservant au moins 6 % des emplois.

La législation offrait ainsi une double incitation pour les négociations sur la réduction du temps de travail. Le ministère de l'emploi et de la solidarité a publié une vue d'ensemble des accords conclus depuis l'adoption de la première loi jusqu'à novembre 1999.

Au 24 novembre 1999, 18 174 entreprises avaient signé un accord sur la réduction du temps de travail contre 1 306 en décembre 1998. Ces accords portaient au total sur 2 418 294 travailleurs. Ce chiffre peut être ventilé de la manière suivante:

- 17 568 accords, portant sur 1 223 366 salariés, dans les entreprises bénéficiant d'incitations financières pour réduire le temps de travail;
- 600 accords, portant sur 597 788 salariés, dans les entreprises ayant droit aux incitations existantes, mais ne relevant pas l'offre;
- 6 accords portant sur 597 139 salariés, dans les entreprises et les institutions d'État n'ayant pas droit à ces incitations.

Les caractéristiques essentielles de ces accords sont les suivantes:

- l'annualisation se multiplie;
- l'aménagement du temps de travail prend une importance croissante par le travail posté, les horaires flexibles et une réorganisation passant par l'allongement du temps d'exploitation des équipements et des horaires de prestation de services;
- il n'y a pas eu réduction de salaires, mais l'engagement a été pris de bloquer les salaires ou de modérer les revendications salariales, très souvent pour une période de trois ou quatre trimestres.

Au total, 117 accords de branche sur la réduction du temps de travail ont été approuvés en novembre 1999. Ils reflètent un niveau sans précédent de la négociation de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. Les accords portent sur plus de 9 millions de salariés, dont 6,7 millions sont couverts par 94 accords de branche déjà étendus pour couvrir des secteurs entiers. Une caractéristique de ces accords est le lien formel créé entre la réduction et l'aménagement du temps de travail en combinant plusieurs démarches comme les horaires flexibles, des limites imposées aux horaires supplémentaires, les comptes épargne-temps, le repos compensateur et le travail à temps partiel.

Dans la fonction publique, des négociations sur la mise en œuvre de la semaine de 35 heures ont été entamées entre le ministre de la fonction publique et les syndicats

en 1999, mais on n'est arrivé à aucun accord. Ces débats se basent sur les conclusions du rapport Roché sur le temps de travail des fonctionnaires, publiées en février 1999 (**FR9903166F**).

Égalité des chances

Encore une fois, les données initiales sur les résultats des négociations en 1999 ne sont pas encore disponibles au début de 2000. Néanmoins, on a vu cette année de nombreuses manifestations dans le domaine de l'égalité des chances. Notamment, en mai 1998, les partenaires et l'État ont adopté une déclaration sur la discrimination raciale qui confirme et recommande les principes d'égalité, de non-discrimination et de laïcité. Le gouvernement a annoncé une série de mesures proposées visant à: mieux comprendre et mieux connaître les pratiques discriminatoires, mobiliser et renforcer la formation de tous les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations; développer le PARRAINAGE des jeunes vers l'emploi; inscrire la lutte contre la discrimination dans les contrats de ville; envisager les modifications législatives de nature à donner une meilleure efficacité; la lutte contre les discriminations raciales. Sur ce dernier point, les amendements possibles comprennent: la possibilité pour les organisations syndicales de saisir le juge; l'aménagement des règles relatives à la charge de la preuve; la mise en place d'un dispositif de signalement et de saisine du juge qui donnerait au délégué du personnel le droit de donner l'alerte lorsqu'un cas de discrimination raciale est constaté sur le lieu de travail; la possibilité pour les inspecteurs du travail d'imposer des sanctions dans le cas de discriminations raciales sur le lieu de travail; le renforcement de la problématique de la discrimination en matière de négociation collective.

Au-delà du domaine immédiat de la négociation, septembre 1999 a vu la publication d'un rapport sur l'égalité des hommes et des femmes au travail qui avait été commandé par le gouvernement (**FR9909108N**). Quelque trente mesures de droit commun sont proposées, comprenant: le recours à la loi sur les 35 heures (voir point précédent) comme levier à l'égalité dans l'entreprise, surtout en encadrant plus strictement le travail à temps partiel quand les femmes sont en majorité; l'amélioration de l'égalité d'accès à la formation continue; le renforcement de la représentation des femmes; l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi; l'élargissement des choix professionnels des femmes par une meilleure orientation scolaire; le développement des systèmes de garde d'enfants; la révision de l'allocation parentale d'éducation.

Sécurité de l'emploi

Le problème de la sécurité de l'emploi est étroitement lié à l'introduction de la semaine de 35 heures. Comme la législation sur le temps de travail a pour objectif de promouvoir l'emploi, en préservant ou en créant des

emplois, la sécurité de l'emploi sous la forme de garanties a fait partie d'un grand nombre d'accords conclus en 1999. Selon les chiffres du ministère du travail, à la fin de juin 1999, 7 973 accords couvrant 1 713 350 travailleurs avait été conclus, créant ou préservant 85 708 emplois.

Formation et développement des qualifications

Encore une fois, les chiffres officiels sur les résultats de la négociation de 1999 ne sont pas disponibles au début de 2000. Néanmoins, on a observé plusieurs initiatives de formation liées à la négociation pendant l'année. Un livre blanc publié en mars proposait la création d'un droit individuel à la formation, transférable et garanti collectivement, la certification et la validation des acquis professionnels (**FR9904172F**). Ces propositions, dans l'ensemble bien accueillies par les partenaires sociaux, font partie d'un processus graduel de réforme, en insistant beaucoup sur le dialogue et la négociation avec les partenaires sociaux.

Législation

Presque toute l'activité législative sur les relations industrielles s'est concentrée sur la seconde loi sur les 35 heures en 1999. Cette loi a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 10 octobre 1999 (**FR9910197N**), ensuite en deuxième lecture le 15 décembre, après que les amendements du Sénat ont été rejetés par les députés. Cette législation a été promulguée le 1^{er} février 2000 (**FR0001137F**), après réexamen par le conseil constitutionnel à la demande de l'opposition.

Le 30 juin 1999, a été adoptée définitivement une législation permettant la mise en place d'une couverture maladie universelle (CMU) (**FR9902153F**). Cette loi fut promulguée le 1^{er} janvier 2000 (**FR0001135F**) et permet aux personnes à bas revenus de bénéficier d'une couverture santé gratuite.

Une nouvelle loi sur le financement de la Sécurité sociale a été votée le 2 décembre 1999. Cette loi crée un nouveau fonds de financement de la réforme des cotisations patronales liée aux 35 heures, qui aidera à financer les incitations liées à la loi sur les 35 heures (**FR9910112F**). Cette loi a été approuvée dans sa totalité par le conseil constitutionnel, à l'exception de trois dispositions mineures.

Le programme parlementaire sera sûrement chargé jusqu'en 2002. Le 27 septembre 1999, le Premier ministre a présenté son programme gouvernemental pour le reste de la session parlementaire aux députés socialistes. Une grande partie du programme porte sur des problèmes sociaux tels que les licenciements économiques abusifs, la lutte contre la précarité, la

réforme de la formation professionnelle, la présentation d'une législation sur les nouvelles régulations économiques et l'extension de la participation financière des salariés dans les entreprises.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

L'année 1999 a vu de nombreux changements dans ce domaine. Du côté des syndicats, cette année a été marquée par des initiatives communes entre certains syndicats, notamment le renforcement des liens entre la CFDT et la confédération générale du travail (CGT) (**FR9902154F**). On l'a vu dans l'organisation d'une manifestation unitaire du 1^{er} mai demandée par tous les syndicats, à l'exception de la confédération générale du travail-force ouvrière (CGT-FO) et dans de nombreuses propositions communes adoptées pendant la mise au point de la semaine sur les 35 heures [notamment la déclaration commune CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO sur la semaine de 35 heures pour les cadres dirigeants et de production (**FR9904176N**)]. Néanmoins, il ne faut pas nécessairement faire des suppositions, puisque les alliances varient selon le problème à traiter. En 1999, deux organisations syndicales ont été admises à la Confédération européenne des syndicats (CES): la CGT le 16 février (**FR9903167N**) et l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) le 20 mai (**FR9905186N**).

Du côté des employeurs, le MEDEF a poursuivi la stratégie mise en place en 1998 par l'ancien CNPF, c'est-à-dire le rejet de la semaine de 35 heures (**FR9909109N**) et l'intervention de l'État dans les institutions paritaires de protection sociale. Pendant toute l'année 1999, le MEDEF a continuellement menacé de démissionner de ces institutions. C'est pour cette raison que le MEDEF n'était pas prêt pendant la plus grande partie de l'année à renégocier les accords sur le fonds d'assurance chômage de l'Unedic ou l'accord ARPE qui permet aux travailleurs ayant cotisé pendant plus de quarante ans de partir en préretraite à condition qu'ils soient remplacés dans leur entreprise par un nouvel embauché. Néanmoins, les dispositions des deux accords ont été prorogés de six mois en décembre 1999 par les employeurs et les syndicats, à l'exception de la CGT. Pendant ce temps, le MEDEF a maintenu ses critiques sur l'intervention du gouvernement en proposant un partenariat syndicats-employeurs pour mettre au point une nouvelle constitution, en refondant le système français des relations industrielles (**FR9912122F**). Cette idée a été débattue de manière bilatérale avec tous les syndicats. Dans ce contexte, dans son discours du Nouvel An aux syndicats et aux employeurs, le président Jacques Chirac a déclaré qu'il était ouvert à des amendements constitutionnels pour promouvoir le dialogue social.

Conflits du travail

Les conflits de 1999 peuvent se diviser en trois grandes catégories.

- Des mouvements liés aux négociations sur la réduction du temps de travail — comme dans le secteur public, le commerce de détail, l'industrie pétrolière et l'informatique (**FR9912125F**) — ou la reconduction de l'accord du secteur bancaire. Ces manifestations représentent la majorité des conflits sociaux en 1999.
- Les conflits sociaux sur la réduction de la force de travail dont voici deux exemples frappants. La grève «production-exploitation» de la société pétrochimique Elf était appuyée par la population locale et les élus (**FR9908104N**), et le fait que Michelin avait annoncé des suppressions d'emploi a entraîné des réactions vives (et pourtant dispersées) de la part des milieux politiques et des syndicats (**FR9910113F**) et a provoqué de grandes grèves et des débats dans toute l'UE (**EU9911210N**).
- Plusieurs conflits liés à la sécurité dans les transports publics urbains, à la suite d'une série d'attaques contre des conducteurs et des contrôleurs.

Plan d'action national pour l'emploi (PAN)

Le plan d'action national pour l'emploi en France en 1999 a été présenté aux partenaires sociaux le 19 mai 1999, à l'occasion d'une séance du comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales. À la différence de l'année dernière, les partenaires sociaux ont senti qu'ils étaient mieux informés et plus activement impliqués en 1999, à la suite de la création du comité et de groupes de travail informels à la fin de 1998 (**FR9906189F**). Néanmoins, des délais trop courts ont empêché les diverses organisations représentées au sein du comité d'apporter une contribution détaillée (**FR9812149N**).

Il faut souligner trois points:

- la divergence entre organisations syndicales sur le degré souhaitable de participation des partenaires sociaux à la discussion ou à la mise en œuvre du PAN;
- l'embryon d'une coordination entre syndicats de travailleurs sur les questions européennes, comme l'a souligné la déclaration commune de quatre syndicats (CFTC, CFDT, CFE-CGC et CGT) sur le PAN;
- l'articulation encore faible entre les positions des organisations internationales (de travailleurs et d'employeurs) et leurs filiales françaises.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Même si les dirigeants syndicaux et des employeurs focalisent leurs débats sur l'impact de l'UEM sur la négociation collective et les relations industrielles, il est encore difficile de définir l'impact tangible que la

monnaie unique européenne a eu sur les relations industrielles en France en 1999.

Jusqu'ici, c'est d'abord la stratégie européenne de l'emploi lancée au sommet de l'emploi de novembre 1997 à Luxembourg (**EU9711168F**) qui a eu un impact direct sur la politique de l'emploi en France, par le biais du PAN (voir section précédente). Des directives et des accords européens entre les partenaires sociaux sont importants en principe puisqu'ils constituent une nouvelle source de droit. Néanmoins, étant donné leur contenu limité, ils n'ont eu, à l'exception de la création des comités d'entreprise européens, qu'un impact mineur sur la législation de ce pays.

Représentation des travailleurs

Le débat sur la représentativité a été relancé pendant les débats préliminaires sur la seconde loi sur les 35 heures. Cette loi précise que les accords d'entreprise sur la loi des 35 heures doivent être signés par les organisations syndicales majoritaires ou approuvés par une majorité du personnel si elles veulent bénéficier des aides de l'État. Cette loi n'est pas conçue pour modifier les règles actuelles sur la représentativité syndicale, mais plutôt pour définir des modalités afin d'asseoir la légitimité des accords d'entreprise (**FR9909104F**).

Néanmoins, certains syndicats comme la CGT ou l'UNSA, vont plus loin et veulent revoir les critères de représentativité. Ces organisations syndicales jugées représentatives au niveau national — CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO — bénéficient ainsi d'une présomption irréfragable de représentativité à tous les niveaux, peuvent ainsi négocier des conventions ou accords collectifs de branche et d'entreprise et désigner des délégués syndicaux dans l'entreprise. En outre, elles bénéficient d'un monopole de candidature au premier tour des élections sur le lieu de travail des représentants des travailleurs (c'est-à-dire aux comités d'entreprise). Les autres syndicats doivent prouver leur représentativité dans chaque branche et dans chaque entreprise.

Une autre caractéristique importante de la réglementation sur la représentativité syndicale: la règle de l'unicité de signature prévaut en matière de négociation collective. Elle permet à une seule organisation syndicale représentative de signer un accord qui engage tous les salariés d'une entreprise ou d'une branche professionnelle. En 1982, on a essayé de limiter les effets pervers de la signature de textes conventionnels par des organisations syndicales représentatives minoritaires dans la branche ou l'entreprise en question. En conséquence, les organisations représentatives majoritaires et non signataires ont le droit dans certains cas de s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord.

La CFDT ne s'oppose pas à une révision des critères de représentativité en principe, mais elle critique la méthode

du gouvernement qui consiste à aborder un sujet important sans concertation préalable avec les acteurs, et au détour d'une loi dont l'objet principal est autre. Les autres syndicats, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC, s'opposent à la remise en cause des critères de représentativité.

Il est difficile de dire si cette question sera encore soulevée en 2000, étant donné que la loi des 35 heures ne fait que définir les conditions nécessaires pour conclure les accords d'entreprise sur le temps de travail. Néanmoins, les observateurs prévoient que cette remise en cause des critères traditionnels de représentativité, ainsi que la décision du MEDEF de mettre au point une nouvelle constitution sociale pour la France (voir ci-dessus section «Organisation et le rôle des partenaires sociaux»), pourrait rouvrir le débat.

Nouvelles formes de travail

Les formes atypiques d'emploi sont un problème en France et dans le reste de l'Europe depuis quelques années, et ce genre de travail représente un pourcentage assez important de tous les emplois dans ce pays. Le nombre de contrats à durée déterminée a augmenté de plus de 40 % au cours des quatre dernières années, alors que le niveau du travail à temps partiel, qui était statique en 1999, représente maintenant plus de 17 % de tous les emplois rémunérés.

Le gouvernement a cherché à traiter le problème de l'emploi atypique de deux manières:

- en introduisant la loi des 35 heures, dans la mesure où elle promeut un aménagement du temps de travail et encourage un autre genre d'organisation du travail. Entre autres, elle est conçue pour remplacer la flexibilité interne par la flexibilité externe;
- en encourageant le travail à temps partiel par le biais d'incitations financières qui existent depuis 1992. Dans ce régime, les cotisations sociales patronales sont réduites de 30 % pour les travailleurs à temps partiel. Cet allègement sera graduellement supprimé pas plus d'un an après la mise en vigueur de la loi sur les 35 heures, c'est-à-dire 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés. Néanmoins, cette diminution des charges patronales s'appliquera toujours dans le cas des contrats signés avant le 1^{er} février 2001 et aux contrats bénéficiant d'allègements des cotisations patronales au moment de l'introduction par l'entreprise d'une réduction du temps de travail.

En outre, le Premier ministre Lionel Jospin a annoncé son intention de donner la priorité à l'emploi précaire pendant la seconde moitié de son mandat.

Perspectives

Des négociations sur la mise en vigueur de la première loi des 35 heures ont dominé les relations industrielles en

1999, alors que la mise au point de la deuxième loi sur les 35 heures avait constitué un problème majeur que ce soit du point de vue politique ou des relations industrielles. L'année 2000 promet d'être très importante pour deux raisons:

- la loi des 35 heures sous sa forme définitive sera mise en vigueur pour la première fois en 2000. Il sera intéressant de voir dans quelle mesure cette loi créera de l'emploi et si l'intensité actuelle qu'on note dans les négociations entre les partenaires sociaux se poursuivra après la mise en vigueur de cette loi;
- le débat sur la protection sociale, et notamment sur les retraites, va rentrer dans une phase cruciale et de nombreux experts prédisent une crise dans le système des retraites. Le gouvernement devra prendre des décisions sur une augmentation possible de l'âge de la retraite et sur la création d'un troisième pilier d'aide sociale en plus des systèmes généraux et complémentaires. Ces décisions donneront sans aucun doute lieu à de nombreux débats, des prises de position et une mobilisation.

Le système de relations industrielles subit en ce moment des changements potentiels. On attend de savoir si le

MEDEF démissionnera des organismes paritaires d'assurance chômage et de sécurité sociale. Dans l'affirmative, l'équilibre sera menacé, ce qui pourrait avoir un effet déstabilisateur sur les syndicats, dont la culture institutionnelle s'articule dans une grande mesure sur ces institutions. La décision dépend du résultat de négociations pour 2000, qui seront décidées par les organisations d'employeurs et les organisations syndicales à une réunion le 3 février 2000 (**FR0002143F**). Ces négociations, qui pourraient reposer sur une complète refonte des relations professionnelles en France, porteront sur: l'approfondissement du dialogue social; l'assurance chômage, la lutte contre la précarité et l'insertion des jeunes; la réforme du système de la santé au travail et l'évolution du régime des accidents du travail; le développement de régimes complémentaires de retraite; la réforme de la formation professionnelle; l'égalité professionnelle; la position et le rôle des cadres; la protection sociale.

Le projet d'une nouvelle constitution sociale du MEDEF et le problème de la représentativité syndicale seront sans aucun doute les points forts du débat entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement en 2000.

France: entrées de 1999 (1)

Janvier	<i>Features</i>	ARPE early retirement for jobs scheme is renewed and expanded	FR9901150F
		Implementing the 35-hour week legislation: the first six months	FR9901151F
Février	<i>Features</i>	Universal Health Insurance system to be created	FR9902153F
		CFDT and CGT hold congresses and move closer together	FR9902154F
	<i>In briefs</i>	Flagship agreement on working time cuts at EDF-GDF	FR9902155N
		Working time cut at Air France against backdrop of privatisation	FR9902156N
		35-hour week introduced in exchange for greater flexibility at Peugeot-Citroën	FR9902157N
		35-hour week agreement at post office divides unions	FR9902158N
		Industrial disputes decline in 1997	FR9902159N
		Paribas and Société Générale merge	FR9902160N
Mars	<i>Features</i>	Roché report examines civil servants' working time	FR9903166F
	<i>In briefs</i>	Mixed fortunes for CGT and UNSA on ETUC membership	FR9903167N
		Pensions debate continues	FR9903168N
		BNP seeks to acquire Société Générale and Paribas	FR9903169N
		Continuing strife in the public education system	FR9903170N
Avril	<i>Features</i>	Strategic plan for sickness insurance	FR9904171F
		White paper issued on vocational training	FR9904172F
		Initial debates held in run-up to second 35-hour week law	FR9904173F
		Reform of the pension system: reaction from unions and employers	FR9904174F
	<i>In briefs</i>	Agreement on employment and the organisation and reduction of working time at Renault	FR9904175N
		Unions make joint declaration on managers' working time	FR9904176N
		Agreement on mandating of union representatives renewed	FR9904177N
		High-tension negotiations in information technology, engineering and consulting	FR9904178N
		Report proposes new body to fight racial discrimination in the workplace	FR9904179N

(1) Les originaux en français de quelques uns de ces enregistrements sont disponibles dans la base de données EIROOnline.

Mai	<i>Features</i>	SMIC report calls for continued social contribution cuts on low-paid jobs	FR9905181F
		Painful negotiating process over 35-hour week at SNCF	FR9905182F
		France and EU in legal tussle over women's night work	FR9905183F
	<i>In briefs</i>	Social partners react to planned cuts in social security contributions	FR9905184N
		Results of 1997 works council elections	FR9905185N
		UNSA joins European Trade Union Confederation	FR9905186N
		Unions call week of initiatives on employment and working time cuts	FR9905187N
Juin	<i>Features</i>	Government and social partners cooperate to tackle racial discrimination	FR9906188F
		Social partners react to 1999 NAP	FR9906189F
		First 35-hour week law evaluated and second law outlined	FR9906190F
	<i>In briefs</i>	Strike against precarious employment at the Ministry of Culture	FR9906192N
		SNCF agreement on 35-hour week backed by referendum	FR9906193N
		CFE-CGC hold 31st congress	FR9906194N
		Dispute at Elf takes on regional proportions	FR9906195N
		Reduction of working time at IKEA includes managerial staff	FR9906196N
Juillet	<i>Features</i>	Social partners adopt sickness insurance funding plan	FR9907197F
		Collective bargaining in 1998 reviewed	FR9907198F
	<i>In briefs</i>	Trade unions compare notes on the 35-hour working week	FR9907100N
		Increase in minimum wage in context of 35-hour week	FR9907101N
		Renegotiation of banking sector collective agreement	FR9907102N
		35-hour week agreement at RATP	FR9907199N
Août	<i>In briefs</i>	Bill on second law on 35-hour week passed in cabinet	FR9908102N
		Automobile industry expects public aid for new form of early retirement	FR9908103N
		Elf shelves redundancy plan	FR9908104N
Septembre	<i>Features</i>	Second 35-hour week bill reopens debate on unions' representative status	FR9909104F
		Managerial and professional staff and the 35-hour week	FR9909105F
	<i>In briefs</i>	Unemployment falls sharply	FR9909106N
		Employee hostility play part in failure of BNP-Société Générale merger	FR9909107N
		Report proposes new equality measures	FR9909108N
		MEDEF summer conference reiterates opposition to 35-hour week legislation	FR9909109N
Octobre	<i>Features</i>	Part-time work in France: choice or obligation?	FR9910111F
		Social partners oppose proposed funding of 35-hour week	FR9910112F
		Michelin announces profits and redundancies	FR9910113F
	<i>In briefs</i>	Opposing demonstrations over 35-hour week	FR9910114N
		Economic and Social Council renewed	FR9910115N
		National Assembly passes 35-hour week bill	FR9910197N
Novembre	<i>In briefs</i>	Managerial staff demonstrate in favour of the 35-hour week	FR9911118N
		French unions take position on World Trade Organisation talks	FR9911119N
		Demonstration for jobs receives strong support	FR9911120N
Décembre	<i>Features</i>	MEDEF proposes new 'social constitution'	FR9912122F
		Industrial unrest linked to introduction of 35-hour week	FR9912125F
	<i>In briefs</i>	Discontent spreads among managerial staff on 35-hour week	FR9912122N
		CFTC holds 47th congress	FR9912123N
		Industrial action in public broadcasting	FR9912124N

ALLEMAGNE

Économie

En 1999, l'économie allemande a connu un léger repli. D'après les calculs du bureau fédéral des statistiques (Statistisches Bundesamt), le PIB a progressé en 1999 de 1,4 % en chiffres absolus, ce qui correspond à une hausse plus faible que l'année précédente (2,2 %) et à l'une des plus faibles de l'Union européenne. La croissance a été irrégulière dans les années 90, tombant à 0,8 % en 1996 après une pointe à 2,3 % en 1994, pour remonter à nouveau jusqu'en 1998.

Les prix à la consommation ont augmenté de 0,6 % en 1999 (d'après les chiffres du bureau fédéral des statistiques), ce qui correspond au plus faible taux d'inflation des années 90 et au maximum de la baisse relativement régulière qui se poursuit depuis 1992 (année où le taux était de 5,0 %). Le déficit budgétaire prévu en 1999 (d'après les chiffres de l'OCDE) devrait être le plus bas depuis la réunification de l'Allemagne, avec 1,5 % du PIB (définition de Maastricht), par rapport à 1,7 % en 1998 et à 2,6 % en 1997. Le déficit demeure bien inférieur à la valeur de référence de 3 % définie dans le pacte de stabilité de l'UE. La dette publique (d'après les chiffres de l'OCDE) a approché 61 % du PIB en 1999 (définition de Maastricht), contre 60,7 % en 1998 — depuis 1997, la dette est supérieure au niveau de référence de Maastricht, égal à 60 %.

D'après l'agence fédérale pour l'emploi, près de 4,1 millions de personnes en moyenne étaient officiellement enregistrées comme «sans-emploi» en 1999. Ce chiffre est en légère baisse, avec 180 000 personnes en moins environ, par rapport à celui de 1998. Le plus fort niveau de chômage, presque 4,4 millions, a été atteint en 1997, après une hausse rapide dans les années 90. Le taux officiel du chômage (défini comme un pourcentage de la population civile active) était de 11,7 % en 1999, en baisse par rapport aux 12,3 % de 1998 et aux 12,7 % de 1997. Le chômage est resté significativement plus élevé en Allemagne de l'Est — 19 % (1 344 000) en 1999, contre 19,5 % (1 375 000) en 1998 — qu'en Allemagne de l'Ouest — 9,9 % (2 756 000) en 1999, contre 10,5 % (2 904 000) en 1998.

D'après la définition standard du Bureau international du travail (BIT), le nombre moyen de chômeurs a presque atteint 3,6 millions en 1999, ce qui correspond à un taux de chômage (défini comme un pourcentage de toutes les personnes exerçant une activité économique) de 9,0 %. Ce chiffre est comparable aux 3,7 millions (9,4 %) de 1998 et aux 3,9 millions (9,8 %) de 1997.

Politique

Depuis les dernières élections législatives de septembre 1998, le gouvernement fédéral allemand se compose

d'une coalition rouge-vert composée du parti social-démocrate [Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)] et de l'alliance 90-Verts (Bündnis 90-Die Grünen). En 1999, les partis de la coalition rouge-vert ont été confrontés à des difficultés politiques considérables. Le principal parti fédéral d'opposition, le parti conservateur démocrate-chrétien [Christlich Demokratische Union (CDU)], a gagné pratiquement toutes les élections régionales importantes. En outre, avec son parti associé bavarois, l'union chrétienne sociale, [Christlich Soziale Union (CSU)], le CDU a remporté presque 49 % des voix aux élections du Parlement européen, alors que le SPD n'en obtenait que 31 % et les Verts 6 %. Le CDU a remporté la majeure partie des voix dans la plupart des élections fédérales et a remplacé le SPD comme parti majoritaire en Hesse et en Saarland (Sarre). Dans deux des États fédéraux d'Allemagne de l'Est (Saxe et Thuringe), le SPD est même passé à la troisième place, derrière le CDU et le parti du socialisme démocratique [Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS)]. En conséquence, la coalition rouge-vert a perdu la majorité au Bundesrat, le deuxième corps législatif allemand, composé des gouvernements des États fédéraux. Aux élections locales en Rhénanie-du-Nord - Westphalie, région qui a toujours été considérée comme le cœur politique des sociaux-démocrates, le SPD a connu les pires résultats depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, alors que le CDU obtenait plus de 50 % des voix.

Ces échecs électoraux sont le signe d'une crise politique importante pour le gouvernement fédéral, dont les principaux projets politiques semblent avoir perdu l'appui du public. C'est particulièrement vrai pour le plan gouvernemental de consolidation budgétaire, qui a été largement accusé d'être antisocial, car il soumet à une lourde charge fiscale les groupes disposant d'un faible revenu, en particulier les retraités et les chômeurs. Après seize ans de gouvernement conservateur, il semble que la nouvelle coalition rouge-vert n'ait pas répondu aux espérances d'un véritable changement politique, provoquant ainsi une déception générale. Les scandales financiers lourds de conséquences qui se sont produits au sein du CDU à la fin de 1999 ont cependant, une fois de plus, modifié les choix d'appartenance politique des Allemands. Au début de 2000, tous les sondages d'opinion indiquaient que le gouvernement rouge-vert semblait regagner ses soutiens politiques.

Alliance pour l'emploi — Nouvelle concertation tripartite

L'un des projets politiques majeurs du nouveau gouvernement rouge-vert était la création d'un nouvel arrangement tripartite regroupant des représentants du gouvernement fédéral, des syndicats et des organisations patronales et associations professionnelles. En décembre 1998, l'alliance pour l'emploi, la formation et la compétitivité (*Bündnis für Arbeit, Ausbildung und*

Wettbewerbsfähigkeit) a été instaurée en tant que nouvel organe tripartite permanent au niveau national, comprenant des entretiens au sommet réguliers entre les principaux représentants des trois partis ainsi que plusieurs groupes mixtes de travail sur des sujets spécifiques (**DE9812286N**) (pour de plus amples informations, voir ci-après section «Sécurité de l'emploi»).

Au titre de contribution à la troisième assemblée au sommet de l'alliance en juillet 1999, la fédération syndicale allemande [Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)] et la confédération allemande des organisations patronales [Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)] ont présenté une déclaration commune qui comprenait différentes propositions pour une politique de négociations collectives «orientée emploi» (**DE9907219F**). Cependant, cette déclaration a soulevé parmi les participants des débats polémiques sur les négociations collectives, et certains commentateurs ont donc suggéré que plusieurs des positions prises dans la déclaration des BDA/DGB n'étaient en fait qu'un compromis rhétorique, les deux parties ayant encore des visions assez différentes de la politique de négociation.

Pendant les derniers mois de 1999, les débats au sein de l'alliance ont été dominés, d'une part, par les propositions d'adoption par convention collective d'un programme de retraites anticipées [proposition du syndicat de la métallurgie (IG Metall)] (**DE9910217F**) et, d'autre part, par la demande patronale d'une politique à long terme de réduction des salaires. Au cours de la cinquième assemblée au sommet de l'alliance en janvier 2000, les partis impliqués se sont finalement mis d'accord sur une autre déclaration commune sur les politiques salariales applicables à la création d'emplois: cette déclaration contient à la fois des demandes d'accords salariaux à long terme orientés vers l'emploi et

des programmes de retraites anticipées créatrices d'emplois (**DE0001232F**). Le cycle de négociations collectives 2000 constituera cependant un test sur la possibilité d'un accord entre les partis portant sur un modèle concret basé sur l'échange de hausses modérées de salaires contre la réduction du temps de travail.

Négociation collective

Salaires

Le cycle de négociations collectives 1999 a porté presque exclusivement sur les rémunérations et les salaires, dans la mesure où les syndicats ont surtout concentré leurs demandes sur des exigences salariales. Après quelques années de hausse très modérée des salaires, qui ont même parfois donné lieu à des baisses en salaire réel, plusieurs syndicats ont exigé la fin de la modération et ont ouvert le cycle 1999 de négociations avec des revendications salariales de 5,5 à 6,5 % (**DE9810279F**). Cependant, les organisations patronales ont uniformément rejeté ces demandes et ont au contraire plaidé pour la poursuite d'une politique de modération salariale.

L'une des premières nouvelles conventions collectives a été signée dans l'industrie métallurgique, qui est clairement apparue comme le leader de la série de négociations 1999. Après des grèves d'avertissement auxquelles ont participé plus de 1 million de travailleurs, les partis ont conclu en février 1999 un nouvel accord garantissant une hausse salariale de 3,2 %, plus un versement unique non consolidé égal à 1 % du revenu annuel (**DE9903295F**). Au cours des mois suivants, pratiquement tous les autres secteurs ont plus ou moins suivi l'objectif institué par l'accord de la métallurgie et ont conclu des hausses salariales comprises pour la plupart entre 2,9 et 3,3 % (voir tableau 1).

Tableau 1 — Exemples d'accords salariaux, négociations 1999

Date de l'accord	Secteur (région)	Hausse de salaire (%)	Autres paiements	Durée
1 ^{er} décembre 1998	Industrie chimique (Est)	3,7	—	12 mois à compter du 1 ^{er} janvier 1999
1 ^{er} février 1999	Deutsche Bahn AG (DE9905110N)	3,1	Paiement fixe de 320 marks pour mai-août 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} septembre 1999
18 février	Métallurgie (Ouest) (DE9903295F)	3,2	Paiement fixe de 350 marks pour janvier-février 1999, plus paiement unique de 1 % du revenu annuel	12 mois à compter du 1 ^{er} mars 1999
25 février	Industrie automobile	3,0	—	12 mois à compter du 1 ^{er} mars 1999

Tableau 1 — Exemples d'accords salariaux, négociations 1999

Date de l'accord	Secteur (région)	Hausse de salaire (%)	Autres paiements	Durée
27 février	Services publics (DE9903100F)	3,1	Paiement fixe de 300 marks pour janvier-mars 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
28 février	Deutsche Post AG (DE9903100F)	3,1	Paiement fixe de 500 marks pour janvier-mars 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
1 ^{er} mars	Deutsche Telekom AG (DE9903100F)	3,1	Paiement fixe de 300 marks pour janvier-mars 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
19 mars	Industrie métallurgique et sidérurgique (Ouest)	3,3	Paiement fixe de 500 marks pour mars-mai 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} juin 1999
19/20 mars	Assurances (DE9904105F)	3,2	Paiement fixe de 350 marks pour janvier-mars 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
30/31 mars	Industrie énergétique (Rhénanie-du-Nord - Westphalie)	3,1	Paiement fixe de 350 marks pour avril-mai 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} juin 1999
13 avril	Confiserie (Rhénanie-du-Nord - Westphalie/Bavière)	3,0/3,2	—	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
14 avril	Industrie métallurgique et sidérurgique (Est)	3,3	Paiement fixe de 166 marks pour avril-mai 1999	12 mois à compter du 1 ^{er} juin 1999
21/22 avril	Industrie du bâtiment et des travaux publics (DE9905109N)	2,9	—	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
6 mai	Imprimerie (DE9905213N)	3,3	—	12 mois à compter du 1 ^{er} avril 1999
10 mai	Transformation du papier	3,3	Paiement fixe de 75 marks pour avril 1999	11 mois à compter du 1 ^{er} mai 1999
12 mai	Commerce de gros (Rhénanie-du-Nord - Westphalie)	3,1	Paiement fixe de 120 marks pour avril-mai 1999	10 mois à compter du 1 ^{er} juin 1999
26 mai	Industrie textile et confection (Ouest)	3,1	Paiement fixe de 200 marks pour mai-juillet 1999 (confection) et juin-août 1999 (textile)	12 mois à compter du 1 ^{er} août/ septembre 1999
31 mai	Industrie chimique (Ouest) (DE9906215N)	3,0	Paiement fixe de 200 marks pendant un mois	Différences régionales: 13 mois à compter du 1 ^{er} juin/juillet/août 1999
17 juin	Hôtellerie et restauration (Bavière)	3,0	Paiement fixe de 50 marks pour avril-juin 1999	Neuf mois à compter du 1 ^{er} juillet 1999
7 août 1 ^{er} juillet 1999	Commerce de détail (Rhénanie-du-Nord - Westphalie)	3,0	Paiement fixe de 165 marks pour avril-juin 1999	Neuf mois à compter du
14 octobre	Agriculture (Bavière)	2,4	Paiement fixe de 50 à 85 marks pour juillet-septembre 1999	13 mois à compter du 1 ^{er} octobre 1999
29 octobre	Mines	—	Paiement fixe de 400 marks	Neuf mois à compter du 1 ^{er} septembre 1999

Source: Archives des conventions collectives WSI 1999.

Globalement, les syndicats affiliés au DGB ont conclu en 1999 de nouveaux accords salariaux collectifs pour quelques 18,8 millions de travailleurs. D'après les archives des conventions collectives WSI (WSI Collective Agreement Archive), la hausse de salaire moyenne décidée par convention collective était de 3,0 %. La différence entre les accords de hausse salariale en Allemagne de l'Ouest (2,9 %) et de l'Est (3,4 %) a été à nouveau réduite, et le rythme d'ajustement entre les niveaux de rémunération en Allemagne de l'Ouest et de l'Est a été encore ralenti. En 1999, le salaire moyen négocié par convention collective d'un travailleur d'Allemagne de l'Est était égal à 91,5 % du niveau de rémunération en Allemagne de l'Ouest. Calculées sur une base annuelle, les hausses sectorielles des salaires négociés par convention collective ont varié entre 1,9 et 3,6 % (voir tableau 2). Dans presque tous les secteurs, les hausses salariales négociées par convention collective ont été significativement plus élevées en 1999 que pendant l'année précédente, où la hausse moyenne n'a été que de 1,8 %. Avec un taux d'inflation de 0,6 %, de nombreux travailleurs ont bénéficié de hausses notables du salaire réel en 1999.

Tableau 2 — Hausses annuelles du salaire négocié par conventions collectives, par secteur, en %, 1999

Secteur	1999 (1)	1998 (1)
Industrie des biens d'équipement	3,6	1,8
Services publics	3,2	1,9
Commerce de gros et de détail	3,2	2,3
Banques, assurances	3,1	1,5
Industrie alimentaire	2,7	2,0
Industrie des biens de consommation	2,6	1,6
Transports privés	2,6	2,0
Matières premières	2,4	2,1
Horticulture, agriculture, sylviculture	2,3	2,0
Services privés	2,1	1,5
Bâtiment et travaux publics	2,0	1,3
Énergie, eau, mines	1,9	1,5
Tous secteurs	3,0	1,8

(1) Comparaison des hausses avec l'année précédente.

Source: Archives des conventions collectives WSI 1999.

Cependant, d'après le bureau fédéral des statistiques, les salaires moyens n'ont globalement augmenté que de 2,2 % pour l'ensemble de l'économie allemande en 1999. Cet écart est le résultat du dérapage négatif des salaires par lequel de nombreux travailleurs non couverts par une convention collective bénéficient de hausses salariales significativement moins importantes que ceux qui sont couverts par une convention. En 1998, 68 % seulement des travailleurs d'Allemagne de l'Ouest et 51 % de ceux de l'Est bénéficiaient de conventions collectives sectorielles; 8 % des travailleurs d'Allemagne de l'Ouest et 13 % de ceux de l'Est étaient couverts par une convention d'entreprise; 24 % des travailleurs d'Allemagne de l'Ouest et 37 % de ceux de l'Est n'étaient couverts par aucune convention collective [chiffres basés sur les données représentatives du panel d'établissements de l'Institut pour la recherche sur l'emploi [Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)] (DE9905111N).

À la suite de la baisse des taxes salariales et des contributions de sécurité sociale, le coût allemand de la main-d'œuvre a augmenté d'environ 1,9 % en 1999. La productivité du travail a augmenté de 1,1 %, le coût unitaire de la main-d'œuvre a donc augmenté de 0,8 %, alors qu'il avait baissé au cours des deux années précédentes (de 0,8 % en 1997 et de 0,4 % en 1998). Pour la première fois depuis 1992, le chiffre moyen des hausses salariales de 3 % décidées par convention collective était supérieur à la marge de distribution au coût neutre (*kostenneutraler Verteilungsspielraum*), qui est égale au taux d'inflation (0,6 %) plus la hausse de la productivité du travail (1,1 %). En conséquence, la part des salaires dans le revenu national est passée de 70,9 % en 1998 à 71,4 % en 1999.

Temps de travail

Dans la mesure où le cycle de négociations 1999 a été presque exclusivement un tour de table sur les salaires, le temps de travail n'a subi pratiquement aucune modification. En 1999, le temps moyen de travail décidé par convention collective en Allemagne de l'Ouest est resté de 37,5 heures par semaine et en Allemagne de l'Est de 39,2 heures par semaine (voir tableau page suivante). Cependant, bien qu'elle n'ait fait l'objet d'aucun accord, la réduction du temps de travail représente un enjeu important des discussions politiques au sein des parties en négociation. Les syndicats continuent de demander des réductions supplémentaires du temps de travail, et IG Metall a mené une campagne particulièrement agressive en faveur du raccourcissement de la durée totale de travail par l'adoption collective de nouveaux programmes de retraite anticipée (DE9910217F). Par ailleurs, les organisations patronales ont demandé une plus grande flexibilité des horaires de travail, et il y a eu quelques appels à un retour à la semaine de 40 heures (DE9912227N).

Dans le secteur bancaire, les parties en négociation n'ont pas abouti à une nouvelle convention collective, car les

syndicats ont repoussé les demandes patronales d'inclusion du samedi dans les journées normales de travail. Les syndicats et les organisations patronales ont également des vues opposées sur le problème de l'extension des heures d'ouverture des magasins (DE9912230F).

Tableau 3 — Durée hebdomadaire du travail décidée par convention collective, exemples de secteurs, 1999

Secteur	Allemagne de l'Ouest	Allemagne de l'Est
Métallurgie	35	38
Métallurgie et sidérurgie	35	38
Imprimerie	35	38
Transformation du papier	35	37
Textile et confection	37	40
Industrie chimique	37,5	40
Commerce	37,5	38
Services publics	38,5	40
Bâtiment	39	39
Banques	39	39
Chaussure	39	40
Agriculture	40	40
Moyenne	37,4	39,2

Source: Archives des conventions collectives WSI 1999.

Égalité des chances

Il n'y a pas eu d'évolution significative dans le domaine de l'égalité des chances dans la séance 1999 de négociations collectives.

Sécurité de l'emploi

Un certain nombre d'initiatives visant à créer et à sauvegarder des emplois ont été prises au sein de la tribune tripartite de l'alliance pour l'emploi, la formation et la compétitivité (voir page 70). Dans une déclaration commune sur l'instauration de l'alliance (DE9812286N), les parties impliquées ont déclaré qu'une évolution positive du marché du travail exigeait une coopération étroite et permanente entre l'État, les syndicats et les

organisations patronales. Comme objectifs prioritaires, toutes les parties impliquées sont d'accord sur les points suivants:

- une réduction permanente des coûts salariaux indirects et une réforme structurelle du système de Sécurité sociale;
- une distribution du travail promotrice d'emploi et des accords sur la flexibilité des horaires de travail;
- une réforme de la fiscalité des entreprises, avec des réductions particulières d'impôts pour les petites et moyennes entreprises;
- l'amélioration des capacités d'innovation et de la compétitivité des entreprises;
- la création d'un meilleur accès à une retraite anticipée et partielle;
- une politique de négociations collectives soutenant la création d'emplois;
- le développement de nouveaux domaines d'emploi pour les travailleurs peu qualifiés;
- le renforcement d'une politique du marché du travail combattant le chômage des jeunes et le chômage de longue durée.

Formation et développement des qualifications

En 1999 ont eu lieu de nombreuses réunions de quelque dix groupes de travail autour de ce centre d'intérêt ainsi que trois séries d'entretiens au sommet dans le cadre de l'alliance pour l'emploi. Ces réunions ont eu très peu de résultats concrets à la fin de l'année. Cependant, dans une déclaration commune adoptée lors de la troisième série d'entretiens au sommet en juillet 1999, les parties en jeu se sont mises d'accord sur un consensus sur la formation professionnelle (*Ausbildungskonsens*), qui comprend un large éventail d'activités permettant de garantir l'accès de tous les jeunes à un établissement de formation professionnelle (DE9907219F).

Évaluation de la série de négociations 1999

Les évaluations du tour de table 1999 de négociations collectives varient en fonction des partenaires. Pour la plupart des organisations patronales, l'année 1999 est un symbole de stagnation dans le processus global de réforme du système allemand de négociation. Les organisations patronales ont critiqué de façon incisive l'abandon de la politique de modération des salaires ainsi que le retour du cycle de négociations collectives, dans lequel tous les secteurs suivent le schéma de l'industrie métallurgique. Pour réduire le nombre inquiétant de chômeurs, les employeurs demandent le retour à une politique de modération salariale et à une évolution des salaires plus différenciée en fonction des secteurs, des entreprises et des groupes de travailleurs.

Du côté syndical, les opinions sont relativement divisées. D'un côté, plusieurs syndicats sectoriels, en particulier IG Metall, ont appelé les négociations allemandes à faire marche arrière, afin de garantir aux travailleurs une juste part de la création globale de richesses. De l'autre, DGB a adopté dans le cadre de l'alliance pour l'emploi une déclaration commune avec le BDA, d'après laquelle les deux parties ont conclu un accord de principe en faveur d'une plus grande flexibilité et d'une décentralisation du système de négociation, ainsi que sur l'utilisation prioritaire pour l'emploi des hausses de productivité (**DE9907219F**). Bien que la même formulation ait été acceptée au sein de l'alliance pour l'emploi comme principe directeur du tour de table 2000 de négociations, sa signification sur le plan pratique n'est pas très claire, car des conceptions très différentes du lien entre les salaires et l'emploi coexistent toujours.

Législation

Le 1^{er} janvier 1999, une série de modifications du droit du travail est entrée en vigueur, née en grande partie du vœu du nouveau gouvernement rouge-vert de révoquer certaines des modifications les plus controversées introduites par son prédécesseur conservateur-libéral (**DE9901291N**). Les nouvelles modifications contiennent des dispositions dans les domaines suivants:

- *continuité de la rémunération en cas de maladie*: le nouveau gouvernement a remis en vigueur le paiement de 100 % de la rémunération antérieure à partir du premier jour de maladie. En 1996, le gouvernement précédent avait réduit les indemnités de maladie à 80 % du salaire antérieur;
- *protection en cas de licenciement*: le nouveau gouvernement a également remis en vigueur la pleine protection en cas de licenciement pour tous les salariés de sociétés dont l'effectif est supérieur à cinq salariés. Le gouvernement précédent avait limité la pleine protection en cas de licenciement aux sociétés employant plus de dix salariés. En outre, le nouveau gouvernement a élargi ce qu'on appelle les critères sociaux (comme l'âge, les états de service et la situation familiale), dont les employeurs doivent tenir compte en cas de licenciement pour motif économique;
- *travail posté*: afin de lutter contre le dumping social et salarial dans l'industrie allemande du bâtiment et des travaux publics, le nouveau gouvernement a prolongé pour une durée illimitée l'application de la loi sur les travailleurs détachés (la loi précédente devait expirer en août 1999). Il a également élargi le contenu de la loi, qui se contentait précédemment de rendre obligatoires certains salaires minimaux, à toutes les dispositions de la convention collective de l'industrie du bâtiment et des travaux publics. Enfin, le nouveau gouvernement a fortement augmenté les amendes maximales applicables aux employeurs en cas de violation des conventions collectives (de

500 000 à 1 million de marks allemands) et a ajouté une nouvelle disposition qui rend les sociétés utilisatrices responsables lorsque leurs sous-traitants sont en contravention avec les normes collectivement agréées.

En juin 1999, le gouvernement fédéral et les parties en négociation de l'industrie du bâtiment et des travaux publics ont abouti à un accord sur les principes d'une nouvelle réglementation des indemnités d'intempéries (*Schlechtwettergeld*) (**DE9906217N**). Une nouvelle loi, qui est entrée en vigueur à compter du 1^{er} novembre 1999, tente d'assurer une meilleure protection aux travailleurs du bâtiment pendant la période hivernale, lorsque les intempéries provoquent des arrêts de travail temporaires.

En août 1999, le ministère fédéral du travail a publié une directive fixant les nouveaux salaires minimaux des travailleurs du bâtiment, négociés par convention collective, généralement obligatoires —, c'est-à-dire applicables également aux employeurs et aux travailleurs non syndiqués et étrangers de ce secteur (**DE9909117F**). Le ministère a ainsi utilisé les dispositions de la nouvelle loi sur les travailleurs postés (voir ci-dessus).

En avril 1999, la cour fédérale du travail [Bundesarbeitsgericht (BAG)] a rendu un jugement qui prend acte du droit des syndicats de présenter une demande en justice contre des employeurs qu'ils accusent d'appliquer un accord d'entreprise contrevenant à une convention collective en vigueur (**DE9908214F**). Au cours des dernières années, l'Allemagne a vu la signature au niveau des entreprises, entre la direction et les comités d'entreprise, d'un nombre croissant de prétendus pactes de travail (**DE9902293F**), dont certains sont plus ou moins en contravention avec les conventions collectives. Alors que, par le passé, seuls des particuliers avaient le droit de présenter de telles demandes en justice, la cour a étendu ce droit aux syndicats.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Pendant la seconde moitié des années 90, les syndicats allemands sont entrés dans une période de réorganisation, avec une vague de fusions intersyndicales. En novembre 1999, cinq syndicats du secteur des services ont décidé de fusionner pour former le syndicat sectoriel des services unis [Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi)] (**DE9911225F**). Les syndicats concernés sont les suivants:

- le syndicat des services publics, des transports et de la circulation [Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (OTV)];
- le syndicat allemand des employés de bureau [Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)];
- le syndicat des employés des postes [Deutsche Postgewerkschaft (DPG)];

- le syndicat du commerce, des banques et des assurances [Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen (HBV)];
- le syndicat des médias (IG Medien).

La constitution officielle de Verdi est prévue au printemps 2001. Ce sera le syndicat autonome le plus important au niveau mondial, avec environ 3,2 millions d'adhérents (d'après les chiffres actuels), représentant plus de 1 000 professions.

L'une des principales raisons de la restructuration actuelle des syndicats allemands est la baisse spectaculaire du nombre d'adhérents qui s'est produite dans les années 90 (DE9908113F). Entre 1991 et 1998, les syndicats allemands ont perdu environ 3,5 millions d'adhérents, soit quelque 30 % de leurs effectifs (voir tableau 4). En conséquence, la représentation syndicale est passée de 41 % après la réunification de l'Allemagne en 1991 à 32 % en 1998.

Les problèmes structurels des syndicats allemands deviennent encore plus évidents lorsqu'on considère la structure des effectifs du DGB. À la fin de 1997, par exemple, presque 19 % des adhérents du DGB étaient des retraités. À l'inverse, la proportion des moins de 25 ans adhérents du syndicat est passée de 11,3 % en 1991 à 6,4 % en 1996. Bien que le DGB soit encore relativement puissant et regroupe des hommes, des travailleurs manuels et des employés à plein temps dans les usines et les services publics, les syndicats rencontrent des difficultés considérables à regrouper les femmes, les employés de bureau et les travailleurs à temps partiel, ainsi que les travailleurs des services du secteur privé. Ainsi, la structure des adhérents du DGB semble plus représentative de la société industrielle des années 60 que de la société de services du début du XXI^e siècle.

L'évolution structurelle au sein des organisations patronales a été étroitement liée au processus en cours de restructuration du système allemand de négociations collectives au niveau des établissements. Pendant les années 90, un certain nombre d'entreprises se sont

individuellement retirées des organisations patronales à titre de protestation contre le contenu des conventions collectives. Dans la mesure où la plupart des organisations patronales allemandes ne publient pas de chiffres précis du nombre d'adhérents, il est assez difficile de se faire une image claire de l'évolution structurelle. La baisse de la couverture par les conventions collectives indique cependant que certaines organisations patronales ont également dû faire face à des problèmes croissants d'adhésion.

Gesamtmittel, par exemple, l'association des employeurs du secteur de la métallurgie, prône depuis plusieurs années une plus grande décentralisation des négociations donnant à l'entreprise davantage de responsabilités en matière de modalités et de conditions. Certains adhérents de Gesamtmittel régional ont fondé de nouvelles organisations parallèles du secteur métallurgique, qui refusent de participer aux négociations au niveau professionnel. Cette tendance s'est fait jour en 1997, lorsque la filiale de Gesamtmittel Nordmetall — qui représente 350 entreprises dans les Länder de Hambourg, de Schleswig-Holstein et de Mecklembourg - Poméranie-Occidentale — a fondé une organisation patronale nommée «Arbeitgeberverband Norddeutschland» qui ne conclut aucun — et n'est liée par aucun — accord collectif au niveau professionnel (DE9712142N). Après la conclusion des accords de 1999 dans le secteur de la métallurgie, une évolution similaire a eu lieu en Rhénanie-Palatinat (DE9904106N). En outre, en Rhénanie-du-Nord - Westphalie, l'organisation patronale régionale de la métallurgie (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen, Metall NRW) a demandé l'ouverture d'un débat sur la possibilité d'autoriser les sociétés adhérentes à échapper aux négociations collectives au niveau des entreprises tout en s'intégrant à une organisation patronale et en profitant de la solidarité au sein de cette organisation.

Conflits du travail

En 1999, il n'y a pas eu de grève importante ou de conflit au niveau des entreprises. Cependant, des grèves

Tableau 4 — Adhérents des syndicats allemands (en millions), 1991-1998

Année	DGB	DBB	DAG	CGB	Total
1991	11,800	1,053	0,585	0,311	13,749
1992	11,016	1,095	0,578	0,315	13,005
1993	10,290	1,079	0,528	0,311	12,208
1994	9,768	1,089	0,521	0,306	11,685
1995	9,355	1,076	0,507	0,304	11,242
1996	8,973	1,102	0,501	0,303	10,878
1997	8,623	1,117	0,489	0,303	10,532
1998	8,311	1,184	0,480	0,303	10,278

NB: DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund; DBB = Deutscher Beamtenbund; DAG = Deutsche Angestellten Gewerkschaft; CGB = Christlicher Gewerkschaftsbund.
Source: Syndicats et Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (DE9908113F).

d'avertissement ont accompagné certaines négociations collectives au niveau des entreprises. Dans le secteur de la métallurgie, par exemple, plus de 1 million de travailleurs (d'après les chiffres d'IG Metall) ont participé à une forme ou à une autre de revendication au cours du cycle de négociations au début de 1999 (**DE9903295F**). Des grèves d'avertissement ont également été menées parallèlement aux négociations dans d'autres secteurs, dont les services publics, l'industrie sidérurgique, l'imprimerie, les transports privés et les assurances. En juin 1999, plus de 15 000 employés de banque ont participé à une manifestation centrale à Francfort pour refuser les demandes patronales d'inclusion du samedi dans les journées normales de travail. En octobre 1999, plus de 60 000 travailleurs des services publics se sont rendus à Berlin pour manifester contre les programmes gouvernementaux de limitation concernant l'inflation des hausses salariales des deux prochaines années (**DE9910218N**) pour les quelque 2 millions de fonctionnaires allemands (*Beamte*).

En outre, il y a eu plusieurs conflits au niveau des entreprises — dans le contexte de négociations ou de restructurations. Le cas le plus spectaculaire a été l'occupation pendant cinq semaines des locaux d'Alcatel à Berlin, que les travailleurs ont organisée pour protester contre les décisions des dirigeants de licencier pour motif économique 140 des 170 travailleurs de l'usine (**DE9912229F**).

Au début de 2000, aucun chiffre précis sur les grèves de 1999 n'était disponible. En 1998, le nombre total de jours de travail perdus a été de 16 102 et le nombre de travailleurs impliqués dans une action de 4 286.

Plan d'action national (PAN) contre le chômage

Le plan d'action national allemand 1999 contre le chômage faisant suite aux directives sur le chômage de l'UE a été présenté en juin 1999. D'après le gouvernement, les dispositions du plan reflètent largement les débats et les aboutissements des différents groupes de travail tripartites au sein de l'alliance pour l'emploi. Bien qu'il n'existe pas de corps ou de tribune spécifique négociant avec le PAN, le gouvernement a discuté du plan dans son ensemble avec les organisations patronales et les syndicats avant de le transmettre à la Commission européenne.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

L'impact de l'UEM sur les négociations collectives et les relations industrielles a été l'une des questions qui ont dominé les débats menés en 1999 au sein des organisations de partenaires sociaux. Les deux parties

concernées ont cependant tiré des conclusions assez différentes du lancement de la troisième étape de l'UEM et de la monnaie unique. D'après les organisations patronales allemandes, la pression concurrentielle accrue par les clauses essentielles de l'UEM impose des réductions complémentaires des coûts et une plus grande souplesse de la réglementation du marché du travail.

En revanche, les syndicats allemands ont souligné le besoin d'une européanisation des négociations collectives et des relations industrielles, et ont commencé à mettre en place de nouvelles formes de collaboration syndicale par-delà les frontières. En septembre 1998, en réaction manifeste à l'introduction de l'euro, un certain nombre de syndicats des pays du Benelux et d'Allemagne ont adopté la déclaration de Doorn, qui comprend un ensemble de lignes directrices communes de négociation. Afin d'éviter toute possible compétition vers le bas des salaires et des conditions de travail, les syndicats concernés ont décidé d'un commun accord que les résultats des négociations devraient être au moins équivalents à la somme totale de l'évolution des prix et de la hausse de la productivité du travail (**DE9810278F**). En septembre 1999, au cours d'une réunion de suivi de l'initiative de Doorn, les syndicats intéressés ont évalué le tour de table 1999 dans les pays concernés et ont déclaré que les résultats des négociations étaient en accord avec les lignes directrices instaurées dans la déclaration de Doorn (**DE9909215N**).

IG Metall a continué en 1999 à mettre en place des partenariats transnationaux de négociations collectives entre ses organisations de district et les syndicats qui sont leur contrepartie dans les pays voisins (**DE9904298F** et **TN9907201S**). Dans certains États de l'Allemagne, par exemple en Rhénanie-du-Nord - Westphalie ou en Allemagne du Nord, des représentants des syndicats de la métallurgie des pays voisins ont participé à titre d'observateurs aux séances de négociations de la métallurgie allemande. Des initiatives semblables de collaboration syndicale interrégionale par-delà les frontières ont également été prises dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, par exemple par les syndicats des travailleurs du bâtiment allemands et polonais (**DE9911223N**). D'autres accords de collaboration transfrontalière ont été conclus à la suite de fusions transfrontalières importantes comme celle de Hoechst et de Rhône-Poulenc, qui a induit un accord de collaboration entre les syndicats des travailleurs de l'industrie chimique allemande et française (**DE9905201N**).

Le nouveau cadre macroéconomique de l'UEM a également exercé une influence sur les revendications salariales et autres demandes de négociations syndicales. En particulier, IG Metall a reconnu détenir une responsabilité plus large en matière d'évolution des salaires au sein de la zone euro et devoir conclure des hausses salariales correspondant aux augmentations de productivité, afin d'éviter la concurrence transnationale

vers le bas. Dans cette perspective, les syndicats allemands ont vivement critiqué la Banque centrale européenne et la Commission européenne pour avoir recommandé une politique de modération des salaires (**DE9903296N**).

Représentation des travailleurs

En 1999, il n'y a eu aucun fait nouveau dans ce domaine. L'annonce par le gouvernement fédéral, dans son accord de coalition de 1998, de la décision de moderniser la loi constitutionnelle sur le travail (*Betriebsverfassungsgesetz*) (**DE9811281F**) a provoqué chez les partenaires sociaux une discussion qui se poursuit. On prévoit généralement la présentation par le gouvernement d'une version préliminaire de la nouvelle loi en 2000.

Confrontés à la perspective d'un nombre croissant de fusions et d'acquisitions transnationales, les syndicats allemands ont demandé une meilleure protection des droits à la codétermination. Cette discussion a été mise en vedette par la fusion de Hoechst et de Rhône-Poulenc, ajoutée à l'offre publique d'achat (OPA) sauvage de Vodafone sur Mannesmann à la fin de 1999 (**DE9911220F**). Les syndicats allemands ont également critiqué l'échec à ce jour de l'introduction d'un règlement européen d'entreprise contenant des droits détaillés à la codétermination.

Nouvelles formes de travail

Depuis le début des années 90, l'Allemagne assiste à une apparition accélérée de nouveaux modèles d'organisation du travail ainsi qu'à de longs débats parmi les employeurs et les syndicats sur leurs conséquences sur les relations industrielles. Il n'existe cependant pas de tendance homogène à un modèle unique de nouvelle organisation du travail, mais bien plutôt une grande variété de concepts organisationnels. Alors que certaines sociétés mènent des expériences avec des modèles d'organisation du travail posttayloristes relativement novateurs, d'autres sociétés ont adopté des concepts plus conservateurs ne présentant que de légères modifications par rapport à la division tayloriste du travail. L'Allemagne étant encore loin de présenter un développement général des nouveaux modèles d'organisation du travail, il existe également actuellement des tendances vers un retour au taylorisme, entraînant un développement plus important des concepts de la valeur de l'actionnariat et la réapparition d'une réflexion à court terme au sein du patronat (**DE9903288F**).

Bien que toutes les parties de l'alliance pour l'emploi aient demandé la création de davantage d'emplois à temps partiel et la mise en place de nouveaux modèles rendant ces emplois plus attractifs (**DE9907219F**), en 1999, aucune initiative, soit législative soit à la suite de négociations collectives, n'a explicitement pris pour

objectif la promotion du travail à temps partiel. En 1998, 14 % environ des salariés allemands travaillaient à temps partiel (3 % des salariés hommes et 28 % des salariés femmes).

Le changement législatif le plus important de l'année relatif aux modèles de travail atypiques a été une loi sur le travail marginal à temps partiel (*geringfügige Beschäftigung*), qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1999. L'objectif de cette loi est de limiter le développement du travail marginal à temps partiel (défini comme un travail donnant droit à un salaire mensuel maximal de 630 marks) et la réintroduction des contributions de sécurité sociale pour ces employés. Parallèlement, le travail marginal à temps partiel a été exempté d'impôt.

En outre, une nouvelle loi portant sur la régulation du travail indépendant fictif (*Scheinselbständigkeit*) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999; elle vise à améliorer les droits sociaux des personnes officiellement travailleurs indépendants, mais qui agissent en fait comme des employés dépendants. Cette loi les a également inclus dans le système de sécurité sociale.

Perspectives

Le changement de gouvernement fédéral en automne 1998 a eu une influence considérable sur l'évolution des relations industrielles allemandes en 1999 sous plusieurs aspects. Premièrement, le nouveau gouvernement fédéral a instauré un certain nombre de nouvelles lois sur le travail, dont la plupart ont amélioré la situation des travailleurs. Deuxièmement, lorsqu'on examine les résultats du cycle 1999 de négociations collectives, il y a eu des hausses importantes en salaire réel qui ont marqué un léger changement par rapport à l'évolution très modérée des salaires pendant les années précédentes. Troisièmement, une nouvelle approche corporatiste a été instaurée en Allemagne avec la création de l'alliance nationale pour l'emploi.

Quant à savoir si la nouvelle alliance rencontrera un véritable succès en matière de création de nouveaux emplois et d'amélioration des relations industrielles, la question demeure ouverte. Le 9 janvier 2000, après la cinquième réunion au sommet de l'alliance, un accord commun a été présenté, dans lequel les parties recommandent la discussion d'une politique salariale à long terme orientée vers l'emploi au cours du prochain cycle d'entretiens en 2000. L'accord précise plus loin que la marge de hausse salariale basée sur la croissance de la productivité doit être utilisée principalement pour des accords créateurs d'emplois. Le document mentionne les retraites anticipées créatrices d'emplois comme un des éléments possibles de tels accords.

L'alliance pour l'emploi semble donc avoir trouvé un compromis fondé sur une politique d'échange d'une modération salariale contre des accords de retraite

anticipée. Les discussions préparatoires à la séance 2000 de négociations collectives ont cependant rendu manifeste le fait qu'il ne s'agit que d'un très vague compromis, permettant des interprétations assez différentes de la part des divers partenaires sociaux. Alors que les organisations patronales voient la déclaration de l'alliance comme une demande d'accords à long terme sur des hausses salariales modérées, les syndicats insistent sur l'utilisation de la totalité de la marge de

distribution au coût neutre (la somme des hausses en prix et en productivité) pour des hausses de salaires ainsi que sur la redistribution du travail par le biais des retraites anticipées et d'autres dispositions en faveur du raccourcissement du temps de travail. Quel que soit le résultat du cycle 2000 de négociations, celui-ci aura certainement un retentissement essentiel sur l'avenir de l'alliance et les fondements des relations industrielles allemandes.

Allemagne: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Employment security: the new big issue at establishment level	DE9901191F
	<i>In briefs</i>	Pirelli returns to 40-hour working week	DE9901193N
		Agreement individualises working time decisions at IBM	DE9901194N
		Court rejects IG Metall case against Christian Metalworkers' Union	DE9901195N
		Unions demand creation of new jobs through reduction of overtime	DE9901289N
		Unions seek right to bring cases against employers contravening agreements	DE9901290N
		Labour law amendments come into force	DE9901291N
Février	<i>Features</i>	Private sector collective bargaining coverage analysed	DE9902196F
		Growing numbers of 'employment pacts' at establishment level	DE9902293F
	<i>In briefs</i>	Regional alliance for jobs, training and competitiveness in Northrhine Westphalia	DE9902198N
		METRO social and employment standards to be maintained in transferred companies	DE9902199N
		Majority of works councillors unconvinced about decentralisation of bargaining	DE9902292N
		IG BCE and employers adopt joint declaration on partnership and branch-level bargaining	DE9902294N
Mars	<i>Features</i>	New agreements signed for public sector, Deutsche Post, Postbank and Deutsche Telecom	DE9903100F
		Court sets stricter limits on coal, iron and steel co-determination	DE9903101F
		New forms of work organisation in Germany	DE9903288F
	<i>In briefs</i>	New collective agreements signed in metalworking	DE9903295F
		Volkswagen returns to three-shift system	DE9903102N
		DGB criticises European Commission's recommendations on pay policy	DE9903296N
Avril	<i>Features</i>	Insurance sector agreement on partial retirement and additional pension entitlements	DE9904105F
		Western and eastern European metalworkers' unions establish interregional bargaining policy network	DE9904298F
	<i>In briefs</i>	Milestone collective agreement in public utilities	DE9904104N
		Employers react negatively to metalworking agreement	DE9904106N
		Private waste-disposal agreement introduces entry wages 25% below the norm	DE9904197N
		Jenoptik agreements provoke workforce protests	DE9904297N
		First joint pay agreement for blue- and white-collar workers in printing	DE9904299N
Mai	<i>Features</i>	The rise of regional employment alliances	DE9905107F
		Collective bargaining in the information technology sector	DE9905112F
		Collective Agreement Act celebrates its 50th anniversary	DE9905200F
	<i>In briefs</i>	New collective agreement signed at Volkswagen	DE9905108N
		New agreements concluded in construction	DE9905109N
		New collective agreements concluded at Deutsche Bahn	DE9905110N
		Study reveals fall in bargaining coverage	DE9905111N
		Franco-German cooperation agreement between chemical workers' unions	DE9905201N
		New agreement signed in printing industry	DE9905213N
Juin	<i>Features</i>	Worldwide union campaign accuses Continental of contravening international labour standards	DE9906214F
	<i>In briefs</i>	Opening clauses in chemicals agreements rarely used	DE9906202N
		New agreement signed in west German chemicals	DE9906215N
		New regulation of bad-weather allowance	DE9906217N
Juillet	<i>Features</i>	Interim report on 1999 collective bargaining round	DE9907210F
		New developments within national 'Alliance for Jobs'	DE9907219F
	<i>In briefs</i>	Collective agreement on temporary agency work during EXPO 2000	DE9907211N
		Average income of manufacturing employees up 2.6% in 1998	DE9907212N

Août	<i>Features</i>	Trade union membership and density in the 1990s	DE9908113F
		German Social Democracy and the 'third way': Is there a future for SPD-trade union relations?	DE9908116F
		Court acknowledges unions' right to bring cases against companies accused of contravening collective agreements	DE9908214F
Septembre	<i>Features</i>	Dispute over extension of collective agreements in the building industry	DE9909117F
	<i>In briefs</i>	Personnel issues examined at Deutsche Bahn AG	DE9909118N
		Unions make positive assessment of transnational coordination of bargaining policy	DE9909215N
Octobre	<i>Features</i>	DGB celebrates its 50th anniversary	DE9910116F
		IG Metall proposal for early retirement at 60 is strongly disputed	DE9910217F
	<i>In briefs</i>	Unions demonstrate against statutory limits on civil service pay increases	DE9910218N
		Gesammetall and IG Metall hold talks on 'Alliance for Jobs'	DE9910219N
Novembre	<i>Features</i>	Vodafone's hostile takeover bid for Mannesmann highlights debate on the German capitalist model	DE9911220F
		'Verdi' overture - five unions agree to form Unified Service Sector Union	DE9911225F
	<i>In briefs</i>	Union demands statutory minimum wage	DE9911221N
		German and Polish construction unions sign cooperation agreement	DE9911223N
		Unions demand coordination of bargaining and European social dialogue in scaffolding sector	DE9911224N
Décembre	<i>Features</i>	Five-week site occupation at Alcatel in Berlin	DE9912229F
		Studies relaunch debate on further liberalisation of shop opening hours	DE9912230F
	<i>In briefs</i>	Innovative package of agreements to safeguard production sites at Sartorius AG	DE9912222N
	Business representatives demand a return to the 40-hour week	DE9912227N	

GRÈCE

Économie

La convergence de l'économie grecque vers celle des autres États membres de l'UE s'est poursuivie au cours de l'année 1999 — le taux de croissance du PIB grec s'est stabilisé à 3,5 %, contre une moyenne de 2,1 % dans l'ensemble de l'UE. Selon les prévisions, cette tendance devrait se confirmer. Le taux d'inflation a enregistré une diminution spectaculaire durant les années 90, en raison d'une politique de taux de change destinée à réduire les pressions inflationnistes — l'inflation est passée de 20,4 % en 1990 à 2,5 % en 1999.

La reprise de l'économie grecque, amorcée en 1995, s'est poursuivie grâce à l'augmentation de la demande — celle-ci a progressé de 3,5 % en 1999 et devrait augmenter de 3,9 % en 2000. Les coûts unitaires de main-d'œuvre ont diminué de 15 % entre 1990 et 1998, et enregistrent désormais des niveaux analogues aux taux les plus bas enregistrés dans les années 80. Le taux de chômage est resté stable à 10,9 % en 1998 et, selon les estimations gouvernementales, est descendu à 10,5 % en 1999. Durant les cinq années écoulées entre 1995 et 1999, même si la valeur des salaires s'est accrue de 15 % en termes réels, leur niveau n'a cependant pas dépassé la moyenne enregistrée dans les années 80. Cette particularité s'explique par la chute spectaculaire de la valeur des salaires durant la première moitié des années 90 et par les difficultés à maintenir les niveaux précédents, ainsi que par le fait qu'une partie de l'augmentation des revenus résulte d'un nombre accru d'heures supplémentaires effectuées.

Le déficit gouvernemental a amorcé un repli dans le cadre d'une politique visant à respecter les seuils imposés à la Grèce en vue de participer à la troisième phase de l'UEM. En 1999, le déficit s'élevait à 1,6 % du PIB, contre 2,5 % en 1998. Le déficit devrait descendre à 1,2 % en 2000 et être nul en 2001. La dette gouvernementale n'en reste pas moins impressionnante (103,8 % du PIB), même si elle connaît une baisse constante depuis 1993, année à laquelle elle atteignait la barre des 110,2 %.

Politique

Le mouvement socialiste panhellénique [Panelino Socialistiko Kinima (PASOK)] est toujours au gouvernement, et des élections parlementaires devraient se dérouler au milieu de l'année 2000. L'événement politique le plus marquant de 1999 fut la satisfaction des critères de participation à l'UEM et l'amélioration des relations diplomatiques entre la Grèce et la Turquie.

Négociation collective

Comme toujours en Grèce, les négociations collectives de 1999 ont été caractérisées par leur centralisation, alors

que la convention collective générale nationale 1998-1999 entamait sa deuxième année d'existence (**GR9805171N**). Selon le ministère du travail et de la sécurité sociale et le service de médiation et d'arbitrage (OMED), les négociations collectives ont été considérablement renforcées entre 1990 et 1998, ce qui s'est traduit par une augmentation du nombre de conventions collectives à tous les niveaux. Le tableau 1 présente le nombre de conventions conclues aux différents niveaux en 1997 et en 1998. La légère diminution du nombre de conventions conclues au niveau des entreprises entre 1997 et 1998 provient du fait que les conventions de 1997 s'évaluaient sur deux années.

Tableau 1 — Nombre de conventions collectives conclues, 1997 et 1998

	1997	1998
Générales nationales	—	1
Professionnelles nationales	44	51
Professionnelles locales	25	16
Sectorielles	69	87
Niveau de l'entreprise	143	137

Source: Ministère du travail et de la sécurité sociale et OMED.

Salaires

Les questions économiques et salariales ont dominé la teneur des conventions collectives en 1999. Les augmentations présentées dans la convention collective générale nationale se réfèrent au salaire minimal et servent de références aux conventions sectorielles, dans lesquelles les augmentations de salaire sont généralement légèrement plus élevées. Selon les estimations de l'institut du travail (INE) de la confédération générale grecque du travail (GSEE), l'augmentation salariale moyenne pour 1998, à l'exclusion des primes et des heures supplémentaires, représentait 5,6 % à prix courants et 0,8 % à prix constants; pour 1999, ces pourcentages s'élevaient, respectivement, à 4,1 et à 1,6 %.

Temps de travail

En 1999, la semaine de travail contractuelle moyenne grecque comptait 40 heures. Cette durée se démarque de la semaine de travail réelle moyenne de 41 heures en 1998 et d'environ 41,2 heures en 1999. Au total, 6 % de la population active travaillait à temps partiel en 1998, contre 4,6 % en 1997.

L'appel à la semaine de 35 heures sans diminution de salaire a alimenté les débats des relations industrielles en 1999. Un projet de loi sur le passage à la semaine de 35 heures, présenté par la coalition de la gauche et du

progrès, a été examiné par le Parlement, mais n'a pas été adopté (**GR9910154F**).

Le dialogue portant sur la semaine de 35 heures entre les partenaires sociaux au niveau national s'est achevé sur une note peu concluante en décembre 1999. La commission de négociation de spécialistes de la GSEE et leurs homologues des organisations patronales (**GR0001159F**) n'ont pas trouvé de terrain d'entente pour poursuivre le dialogue. Toutefois, au niveau sectoriel, la nouvelle convention collective de l'ensemble du secteur bancaire pour 1999 et 2000 prévoyait pour la première fois un projet pilote d'instauration de la semaine de 35 heures (**GR9906135F**). Dans d'autres secteurs comme les télécommunications (**GR9906136N**) et l'énergie (**GR9906137N**), patronat et syndicats se sont engagés dans les conventions collectives de 1999-2000 à mettre en œuvre la semaine de 35 heures, mais n'ont pas précisé la date à laquelle celle-ci devait commencer. Au niveau de l'entreprise, une convention collective a été signée en janvier 1999 en matière de mise en œuvre de la semaine de 35 heures au sein d'Intracom SA (**GR9902113N**).

Égalité des chances, sécurité de l'emploi et formation

Aucun fait marquant ne fut à signaler en 1999 en matière d'égalité des chances, de sécurité de l'emploi, de formation professionnelle et d'acquisition de connaissances.

Législation

Le principal développement survenu en 1999 dans le domaine des relations syndicales concerne l'adoption de la loi n° 2738/1999 sur les négociations collectives dans l'administration publique, le statut permanent des travailleurs sous contrat à durée indéterminée et autres dispositions (**GR9911155F**). Pour la première fois, cette loi édicte le droit des fonctionnaires à négocier leurs conditions de travail, à l'exclusion des salaires et des retraites, et à conclure des négociations collectives. Les syndicats de la fonction publique revendiquaient ce droit depuis longtemps et ont donc été écoutés. Cette loi contribue à renforcer la modernisation du système grec des relations industrielles.

Autres événements saillants en matière de politique sociale et d'emploi:

- le décret présidentiel n° 151 relatif à la réglementation de la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, destiné à aligner complètement le droit grec sur la directive européenne 80/987/CEE (**GR9908149N**);
- les amendements de la loi n° 1387/1983, destinés à aligner complètement le droit grec sur la directive

européenne 98/59/CE sur les licenciements collectifs (**GR9907142N**).

En 1999, des difficultés se sont fait jour quant à l'inefficacité de certains aspects du cadre législatif en vigueur — notamment en matière de licenciements collectifs — et à l'absence de clarté et de précision dans ce cadre — notamment en ce qui concerne l'introduction d'un cadre juridique de conclusion de conventions locales pour l'emploi (**GR9901107F**). En outre, le non-respect et la mise en œuvre inadéquate des législations existantes se sont également révélés problématiques (**GR9903116F** et **GR9908146N**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Aucune modification notable de l'organisation des partenaires sociaux ne fut à l'ordre du jour en 1999. Cependant, les syndicats se sont montrés particulièrement actifs à plusieurs égards, notamment en matière de chômage. En juillet 1999, la GSEE a appelé à des mesures d'urgence destinées à gérer le taux de chômage galopant (**GR9907143N**), et ce après la publication de données révélant que le chômage touchait désormais 10,8 % de la population active. En septembre 1999, la GSEE a également revendiqué une augmentation des allocations de chômage, à la suite de leur dépréciation en termes courants enregistrée au cours des dernières années (**GR9909151N**). Le mois de septembre 1999 a également marqué la présentation de propositions par la GSEE en matière de retraites, celle-ci appelant à une réforme qui garantirait la protection sociale ainsi que des conditions de vie satisfaisantes (**GR9909150F**).

Sur le plan du dialogue social, la GSEE a décidé en février 1999 de ne pas participer à un dialogue portant sur la réforme fiscale organisé par le gouvernement (**GR9903118N**), car elle estimait qu'une réforme plus radicale du système fiscal était préférable à des amendements du régime actuel insignifiants à ses yeux.

Conflits du travail

Les données relatives au nombre de grèves organisées en 1999 n'avaient pas encore été rendues disponibles par le ministère du travail et de la sécurité sociale au début de l'an 2000. Les seules données de 1997 et de 1998 ne permettent pas de tirer des conclusions sur les actions menées en Grèce — principalement parce que le ministère, seul organe compétent en matière de statistiques à cet égard, ne recueille aucune donnée analytique ou information relative au motif de la grève ou au secteur d'activité concerné.

Selon les données disponibles, une légère augmentation du nombre total de grèves a été constatée en 1998, passant de 15 en 1997 à 30 en 1998. Cette progression

était principalement due au nombre de grèves recensées dans le service public et le secteur bancaire. Les grèves du secteur privé ont en revanche été nettement moins nombreuses, passant de 21 en 1997 à 8 en 1998. Dans l'ensemble, les tensions sociales se sont considérablement atténuées en 1999 — aucune grève générale ne fut organisée, contrairement à 1998 (GR9812108F), et seuls des cas isolés d'action syndicale dans des secteurs spécifiques ont été constatés, notamment pour le service de tramway Athènes-Le Pirée (GR9904123F) et le bâtiment (GR9903119N).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Le plan d'action national grec 1999 (PAN) pour l'emploi a été élaboré par le ministère du travail et de la sécurité sociale et n'est pas directement le fruit du dialogue noué entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont cependant participé activement à la rédaction du PAN. Au cours de l'année 1999, le gouvernement a appelé les employeurs et les syndicats à participer à la rédaction du PAN en soumettant des propositions pertinentes. Les propositions formulées par les organisations patronales et syndicales (GR9906133F) ont une fois encore mis en évidence leurs considérables divergences d'opinions en matière de stratégie pour l'emploi et de relations industrielles en Grèce.

Les employeurs considèrent le PAN comme un moyen d'influencer le fonctionnement du marché de l'emploi, afin de parvenir à leurs objectifs de réduction des coûts du travail et d'augmentation de la compétitivité. Les syndicats estiment en revanche que les modifications apportées par le PAN ne doivent pas compromettre les conditions d'emploi ni affaiblir le cadre institutionnel de protection de l'employé. Les références faites aux relations industrielles dans le texte final du PAN présenté par le ministère du travail (GR9906134F) — en matière d'accroissement de la flexibilité du marché de l'emploi et, en particulier, d'amélioration de la flexibilité du temps de travail et de formes de travail flexibles — sont libellées de manière extrêmement vague et générale et ne semblent accorder que peu de crédit aux propositions formulées par les organisations patronales et syndicales.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Aux yeux des partenaires sociaux, les répercussions de l'UEM sur les relations industrielles ne semblent pas inquiétantes outre mesure, du moins pour l'instant. Il convient d'attirer l'attention sur le manque d'intérêt de la communauté intellectuelle à cet égard. L'étude portant sur les retombées escomptées de la participation grecque à l'UEM sur les salaires et l'emploi (GR9812101F) réalisée

par l'institut syndical INE/GSEE marque la première tentative de décrire l'évolution des salaires et de l'emploi dans le cadre macroéconomique de l'UEM; une étude réalisée par l'INE/OTOE sur les conséquences de l'UEM sur l'emploi et les relations syndicales dans le secteur bancaire (GR9905127F) a également été source de nouvelles données — malheureusement cantonnées au niveau sectoriel — en matière de relations industrielles.

Nouvelles formes de travail

La mise sur pied et l'étude de nouvelles formes d'organisation du travail, qu'elles résultent directement d'initiatives européennes en la matière ou indirectement de la vaste polémique au sujet des nouvelles théories des relations industrielles et de la gestion des ressources humaines, n'en sont toujours qu'à leurs balbutiements en Grèce.

Ce dossier n'a donc pas réellement fait l'objet de débats ou de négociations entre les partenaires sociaux en 1999. Les quelques nouvelles formes de travail ayant vu le jour ont généralement été mises en œuvre à l'initiative des employeurs et au niveau de l'entreprise. Ces deux dernières années, les partenaires sociaux se sont davantage concentrés sur des dossiers précis comme l'enseignement, la formation et la flexibilité du temps de travail, bien qu'aucune action spécifique n'ait été prise dans la pratique. Pour le gouvernement, la politique d'incitation à une approche plus flexible des relations industrielles et le vote de la loi n° 2639/1998 sur la réglementation des relations industrielles, la création d'un organe d'inspection du travail et autres dispositions (GR9808185F) constituent des tentatives potentielles indirectes et simples pour instaurer les préalables à une nouvelle organisation du travail.

Perspectives

Durant l'année 1999, il est apparu clairement que l'objectif fondamental poursuivi par le gouvernement était de mettre en œuvre le programme de réformes structurelles dans l'objectif de garantir le passage à la troisième phase de l'UEM. L'annonce de l'intensification du programme de privatisation et de liquidation des capitaux du ministère de l'économie nationale en septembre 1999 s'inscrivait nettement dans ce cadre et a donné le ton de la politique gouvernementale pour les mois à venir.

Le programme de privatisations massives qui se poursuivra en l'an 2000, le prolongement des modérations salariales pour une année supplémentaire et la nouvelle augmentation de la flexibilité des relations industrielles convoitée par le gouvernement et les employeurs sont autant d'inducteurs de tensions sociales susceptibles de se solder par une montée notable de la grogne syndicale.

Grèce: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	New law provides framework for local employment agreements	GR9901107F
	<i>In briefs</i>	Pioneering trade union initiative on forest conservation	GR9901109N
		Unions revive issue of 35-hour week without a reduction in pay	GR9901110N
Février	<i>Features</i>	Telecommunications workers make demands for new collective agreement	GR9902112F
	<i>In briefs</i>	Intracom announces 35-hour week	GR9902113N
		Employers reply to GSEE call for 35-hour week talks	GR9902114N
		Ministry seeks to improve collection of workplace health and safety data	GR9902115N
Mars	<i>Features</i>	Union fights breaches of working time regulations in banking	GR9903116F
	<i>In briefs</i>	OTOE presents demands for new banking agreement	GR9903117F
		GSEE abstains from social dialogue on taxation	GR9903118N
		Nationwide construction workers' strike	GR9903119N
		Packaging company attempts to introduce 'rotating employment'	GR9903120N
Avril	<i>Features</i>	Study on collective redundancies	GR9904122F
	<i>In briefs</i>	Trolley bus workers strike	GR9904123F
		Employers propose pilot implementation of 35-hour week in banking	GR9904124N
		Greek social partners react to Yugoslavia conflict	GR9904125N
Mai	<i>Features</i>	Union examines EMU, employment and industrial relations in banking	GR9905127F
	<i>In briefs</i>	New technologies, employment and skills in the fertiliser industry	GR9905128F
		Retirement age raised for women	GR9905129N
		New collective agreement for notary office workers	GR9905130N
Juin	<i>Features</i>	More leave for civil servants	GR9905131N
	<i>In briefs</i>	Social partners present proposals on 1999 NAP	GR9906133F
		NAP's industrial relations provisions reviewed	GR9906134F
		New banking agreement introduces pilot 35-hour week	GR9906135F
		New collective agreement signed for Hellenic Telecommunications Organisation	GR9906136N
		Public power corporation agreement signed for 1999-2000	GR9906137N
Temporary employment increases	GR9906138N		
Juillet	<i>Features</i>	Wages, competitiveness and unemployment analysed	GR9907139F
	<i>In briefs</i>	GSEE rejects IMF wage cut proposal	GR9907140N
		Unions in favour of 'Tobin tax'	GR9907141N
		Collective redundancies rules to be harmonised with Community law	GR9907142N
		Substantial rise in unemployment - GSEE seeks emergency measures	GR9907143N
Août	<i>Features</i>	Institute of Labour issues report on the economy and employment	GR9908145F
	<i>In briefs</i>	OTOE accuses two banks of violation of working and banking hours	GR9908146N
		Joint committee studies reduction of working time	GR9908147N
		Measures to protect workers during heatwaves	GR9908148N
		Presidential decree protects workers in case of their employer's insolvency	GR9908149N
Septembre	<i>Features</i>	GSEE presents positions on pensions	GR9909150F
	<i>In briefs</i>	GSEE proposes unemployment benefit increase	GR9909151N
		EKA demands additional measures for earthquake victims	GR9909152N
Octobre	<i>Features</i>	Bill on introduction of 35-hour week rejected	GR9910154F
Novembre	<i>Features</i>	New law on collective bargaining in public administration	GR9911155F
		ECJ decision revives issue of family benefits for both spouses	GR9911156F
Décembre	<i>Features</i>	Study examines workplace health, safety and working conditions	GR9912158F
	<i>In briefs</i>	Organising committee seeks 'industrial peace' for 2004 Olympic Games	GR9912157N

IRLANDE

Économie

L'économie irlandaise continue à afficher une santé exceptionnelle par rapport à la moyenne de l'UE. Le PIB a augmenté de 8,9 % en 1998 et de 8,4 % en 1999, tandis que le PNB a augmenté de 8,1 % en 1998 et de 7,4 % en 1999. En 1999, la balance des paiements présentait un excédent de 1,5 % du PIB. En 1999, l'excédent a été de 1,192 milliard de livres irlandaises, contre 747 millions en 1998. La dette publique, exprimée en pourcentage du PIB, était de 47 % en 1999, contre 49 % en 1998. Quant à l'inflation, elle s'est stabilisée à un taux de 3,0 % depuis le mois de novembre 1999.

Les bonnes performances de l'économie ont entraîné une forte croissance de l'emploi, avec la création de 76 000 postes en 1999, pour la plupart à plein temps. Le chômage a fortement baissé en 1999; au mois de décembre 1999, le taux de chômage était de 5,1 %, contre 7,1 % en 1998, et il semble qu'il continue à diminuer.

Politique

Le gouvernement actuel est le fruit d'une coalition entre le Fianna Fáil, parti centriste majoritaire, et les Progressive Democrats (PD, démocrates du progrès), petit parti de centre droit. Ce gouvernement de coalition est au pouvoir depuis juin 1997. Les prochaines élections générales auront lieu en 2002.

Négociation collective

Salaires

En 1999, une étude de la Services Industrial Professional and Technical Union (SIPTU), portant sur 1 122 conventions salariales dans le secteur privé et le secteur commercial semi-public, a révélé que le niveau de respect des conditions salariales de base prévues dans l'actuelle convention intersectorielle nationale «Partnership 2000» («P2000») restait élevé, avec un taux de 88 % (IE9906280F). Parmi les conventions prises en considération dans le cadre de cette étude, des augmentations du salaire de base supérieures à la norme avaient été consenties dans 131 cas (11,6 % du total). Souvent, ces augmentations supplémentaires étaient liées à des gains de productivité.

Les conventions salariales étaient donc conformes aux termes de la convention «P2000» dans la majorité des cas. Il y a certainement eu un certain glissement des salaires dans les entreprises opérant dans des secteurs

spécifiques et concluant des conventions dont les termes sont plus favorables que ceux de la convention «P2000». Cela est particulièrement évident pour les entreprises évoluant dans des marchés où règne une pénurie de main-d'œuvre et où les différents acteurs se font concurrence, afin d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés, tout particulièrement dans les secteurs pharmaceutique, de la construction, de l'électronique et de l'informatique. Dans l'ensemble, cependant, les conventions conclues usine par usine semblent être globalement conformes aux termes de la convention «P2000».

Le gouvernement et les partenaires sociaux considèrent que de nouvelles méthodes de structure des salaires devront être introduites dans les secteurs privé et public (IE9904276N). Dans le secteur privé, il est généralement admis qu'il convient de mettre l'accent, beaucoup plus qu'auparavant, sur la promotion de systèmes de partage des bénéfices et des gains au niveau de l'entreprise. Un avantage visible de ces systèmes est qu'ils permettent aux salariés de jouir des retombées de la réussite économique, tout en maîtrisant l'inflation.

La fixation des salaires est une question beaucoup plus complexe et problématique dans le secteur public. Les pressions croissantes sur les salaires et les conflits du travail de grande ampleur dans les services publics ont figuré parmi les problèmes les plus épineux rencontrés dans le cadre des relations industrielles en Irlande au cours de l'année 1999 (IE9909292N). En conséquence, la politique salariale du gouvernement dans le secteur public a été soumise à une pression considérable. La grève des infirmières, au mois d'octobre 1999, a crûment illustré les tensions régnant sur le plan de la politique salariale dans le secteur public (IE9910297N). Bien que la grève ait été désamorcée (IE9912202N), cela n'écarte nullement la possibilité que d'autres groupes au sein des services publics réagissent en formulant des revendications salariales en cascade dans une tentative de combler le fossé relatif les séparant de leurs pairs mieux rémunérés. Le gouvernement a souligné le fait que le système de fixation des salaires existant dans le secteur public, basé sur des comparaisons entre salaires, est dépassé et qu'il conviendra de trouver de nouvelles méthodes pour le réformer. (La nouvelle convention nationale conclue en février 2000 — voir ci-après section «Perspectives» — a introduit une indemnité spéciale de rattrapage unique de 3 % pour presque 60 % des fonctionnaires, destinée à rétablir une certaine égalité par rapport à des groupes tels que les infirmières, les policiers et les gardiens de prison qui ont tous obtenus des augmentations supérieures dans le cadre de la convention «P2000»; un nouvel organisme d'observation sera également créé, avec pour mission de permettre aux fonctionnaires de rechercher des points de comparaison concernant leurs salaires et conditions de travail par rapport à des groupes similaires dans le secteur privé.)

Une certaine forme de salaire lié au rendement (PRP) sera probablement introduite dans le secteur public à l'avenir.

Un système de PRP à quatre niveaux a été proposé dans un rapport commandé par le gouvernement (IE9910295F), publié à la fin de 1999. Cette proposition rencontrera vraisemblablement une certaine résistance de la part des syndicats de services publics, plus particulièrement si elle est introduite de façon individualisée.

Temps de travail

Aucun changement majeur n'est intervenu dans la durée du temps de travail en 1999, le nombre d'heures de travail normal collectivement convenu étant stabilisé à 39.

La source d'information la plus récente disponible concernant les conventions collectives en matière de temps de travail flexible est le registre des conventions collectives du tribunal du travail tenu en vertu de la loi sur l'organisation du temps de travail (Organisation of Working Time Act — portant application de la directive de l'UE sur le temps de travail). Ce registre montre que, à la fin de 1998, 112 conventions collectives prévoyant une modification des dispositions de la loi avaient été conclues. Il est possible de s'écarter des dispositions soit en atteignant la moyenne maximale de 48 heures hebdomadaires prévue par la loi sur une période de douze mois (la période de référence étant normalement de deux, de quatre ou de six mois, selon la situation du travailleur), soit en se rapprochant progressivement de la limite de 48 heures sur deux ans, avec un plafond de 60 heures pour la première année et de 55 heures pour la seconde. Bon nombre de conventions prévoyaient les deux types d'écarts. Les trois principaux secteurs dans lesquels des conventions ont été enregistrées en 1998 étaient l'industrie chimique, la métallurgie et le bâtiment.

Égalité des chances

Dans l'ensemble, les conventions collectives mettant l'accent sur des aspects tels que l'égalité des chances, la formation, de même que la création et la conservation de l'emploi, existent en nombre très limité en Irlande; la grande majorité des conventions tendent à se focaliser sur les échelles de salaire et les changements dans l'organisation du travail. Aux termes de la convention nationale «P2000», l'engagement a été pris de développer une stratégie qui favorise l'égalité des chances et contrecarre la discrimination, dans tous les domaines, en rapport ou non avec l'emploi, et d'étendre le principe de non-discrimination à d'autres groupes. Un groupe de travail expert sur l'assistance à l'enfance a émis des recommandations, en février 1999, en faveur de la mise en place d'une stratégie nationale sur ce plan (IE9902269F). Il a également recommandé de mettre en œuvre une politique favorable à la famille, afin d'aider les femmes à concilier temps de travail et vie familiale, d'encourager l'implication des pères et d'aider les employeurs à retenir les employés qualifiés.

Sécurité de l'emploi

Depuis 1991, les partenaires sociaux ont participé à des systèmes de partenariat à caractère régional qui s'attachent à lutter contre le chômage de longue durée et l'exclusion sociale. Trente-huit de ces partenariats opèrent dans diverses régions. Plus récemment, quatre pactes territoriaux pour l'emploi (PTE) parrainés par la Commission européenne ont été introduits. Ces PTE complètent et coordonnent les initiatives de partenariat à caractère régional.

Toutefois, le travail de ces organismes semble avoir peu d'impact sur le plan de la promotion de négociations collectives en matière de création et de conservation d'emplois au sein des entreprises irlandaises. Cela reflète largement le fait que, en Irlande, une négociation au niveau de l'entreprise est rarement axée, au premier chef, sur la création d'emploi et d'autres aspects connexes.

Formation et développement des qualifications

Les partenaires sociaux ont été impliqués dans plusieurs initiatives de formation dans le cadre de la convention «P2000». La Training Awareness Campaign (TAC, campagne de sensibilisation à la formation) a été orchestrée en réponse aux engagements formulés dans la convention «P2000». La TAC, financée par le programme ADAPT de l'Union européenne, s'est étalée du mois de janvier 1998 jusqu'à la fin de l'année 1999. Elle a englobé la mise sur pied de comités TAC sectoriels dans sept secteurs, chargés de se pencher sur les besoins en formation propres à ces derniers. Ces comités ont élaboré des plans d'action sectoriels et ont mis sur pied plusieurs organes pilotes de formation. Ces derniers ont fait l'objet d'une évaluation, et les résultats ont été diffusés et utilisés pour orienter l'élaboration d'autres projets. Les secteurs couverts par le programme étaient les suivants: alimentation, commerce de détail, sécurité, produits pharmaceutiques, produits électroniques, édition et papeterie, ingénierie.

De plus, une nouvelle initiative de formation en partenariat mise sur pied par les partenaires sociaux conjointement avec le National Centre for Partnership (NCP, centre national pour le partenariat), parrainé par l'État, a été annoncée au mois de juillet 1999 (IE9907284N). Intitulée «Working in partnership — A joint management/union training programme for partnership in competitive enterprises» («Travail en partenariat — Programme de formation direction/syndicat pour un partenariat au sein d'entreprises compétitives»), cette initiative a pour but de faciliter sur le plan pratique le développement de partenariats au niveau de l'entreprise. Le programme englobera une formation conjointe dans les domaines suivants: compréhension et développement de partenariats dans les secteurs de la fabrication et des services; compétences en matière de travail en équipe;

sensibilisation à un monde du travail en mutation; systèmes de récompense et de reconnaissance; compréhension des informations financières; amélioration de la qualité de la vie active; résolution conjointe de problèmes; prise de décision consensuelle.

Législation

Le fait le plus important en 1999 fut l'introduction de l'Employment Equality Act 1998 (**IE9909144F**, loi sur l'égalité face à l'emploi). Cette loi entrée en vigueur le 18 octobre 1999 a été décrite comme l'un des apports les plus importants à la législation irlandaise sur l'emploi intervenu au cours des vingt dernières années. Cette loi proscriit sept nouveaux types de discrimination, outre les types de discrimination existants basés sur le sexe et l'état civil. Les nouveaux types de discrimination proscriits sont: la situation familiale, l'orientation sexuelle, la croyance religieuse, l'âge, l'incapacité physique, la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage. Ainsi, les parents isolés, les homosexuels, les travailleurs âgés et les personnes souffrant d'une incapacité comptent parmi ceux qui devraient constater une amélioration de leur accès à l'emploi et aux opportunités de promotion aux termes de la loi. Celle-ci définit également, pour la première fois dans le droit irlandais, les concepts de harcèlement et de harcèlement sexuel.

Cette loi dote l'Irlande de l'une des législations les plus avancées d'Europe en matière d'égalité. Son succès sur le plan de la promotion de l'égalité sera tributaire de divers facteurs sociaux, politiques et économiques, les initiatives prises au sein d'organisations individuelles continuant à avoir un impact significatif.

Le gouvernement s'est engagé à introduire un National Minimum Wage (NMW, salaire minimal national) avant la fin d'avril 2000. En 1999, il ne restait plus aux partenaires sociaux qu'à convenir du montant final (**IE9907140F**). Un taux horaire de 4,40 livres irlandaises a été proposé par la National Minimum Wage Commission (NMWC, commission nationale sur les salaires minimaux) en 1998. Un rapport de l'Economic and Social Research Institute (ESRI, Institut de recherche économique et sociale) a conclu que la fixation du NMW à ce taux aurait peu d'impact sur les coûts salariaux et les niveaux d'emploi. Le taux final fixé pour le salaire minimal national a été un point central des négociations relatives à l'accord devant succéder à la convention «P2000» (la nouvelle proposition de convention nationale formulée en février 2000 — voir ci-après section «Perspectives» — prévoyait un montant horaire initial minimal de 4,40 livres irlandaises, passant à 4,70 livres au mois de juillet 2001 et à 5,00 livres au mois d'octobre 2002).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Très peu de changements ont été apportés à l'organisation et au rôle des partenaires sociaux en 1999.

L'un des principaux problèmes concernant les partenaires sociaux vers la fin de l'année était la négociation d'une nouvelle convention nationale tripartite. Les négociations ont formellement débuté au mois de novembre 1999, à la suite des décisions prises par l'Irish Confederation of Trade Unions (ICTU, confédération irlandaise des syndicats) et l'Irish Business and Employers Confederation (IBEC, confédération irlandaise des entreprises et des employeurs) d'engager des pourparlers (voir ci-après section « Perspectives »).

L'une des autres tâches des partenaires sociaux dans un contexte national a été leur contribution à l'élaboration de l'Irish National Action Plan (NAP, plan d'action national irlandais) pour l'emploi. Alors que les partenaires sociaux avaient joué un rôle actif dans la formulation du PAN de 1998, l'ICTU s'est plainte de ce que sa contribution au PAN de 1999 ait été restreinte [voir ci-après section «Plan d'action national (PAN) pour l'emploi»].

Conflits du travail

Le nombre total de jours de travail perdus, en 1998, en raison d'une action collective était de 37 374. Au cours du premier semestre de 1999, ce chiffre était de 28 191. En 1998, il y a eu au total 33 conflits collectifs du travail, contre 16 au cours du premier semestre de 1999. Les conflits les plus graves, en 1999, se sont produits dans les services publics. Citons, en particulier, le conflit de grande ampleur avec les infirmières. La grève nationale à laquelle ont participé 27 000 infirmières a débuté le 19 octobre 1999 (**IE9910297N**); ce fut une épreuve de force majeure entre le gouvernement et les syndicats d'infirmières. Le point clé pour les infirmières résidait dans la demande d'une réévaluation de leur salaire et de leur statut professionnel à un niveau, selon elles, à la hauteur de leurs qualifications et des exigences professionnelles qui leur étaient imposées. Quant au gouvernement, il redoutait que des concessions supplémentaires n'inspirent des revendications salariales en cascade dans d'autres domaines du secteur public. C'est pourquoi le gouvernement était résolu à faire front aux infirmières, notamment dans le souci de dissuader d'autres acteurs du secteur public de faire valoir leurs propres revendications. La grève a été désamorcée au bout de neuf jours, après que les infirmières ont obtenu certaines concessions allant au-delà des conditions précédemment offertes aux termes de la recommandation du tribunal du travail (**IE9912202N**).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Les partenaires sociaux ont activement participé à l'élaboration du PAN irlandais pour 1998; ils ont été invités à faire part de leur avis sur le plan 1998, ont participé, aux côtés de la Commission européenne, à un séminaire sur le PAN et les directives pour l'emploi et ont

été consultés, de façon bilatérale, par l'Irish Department of Enterprise, Trade and Employment (département chargé des entreprises, du commerce et de l'emploi) sur le projet de texte du PAN. Ce département a tenu compte des points de vue exprimés par les partenaires sociaux dans la formulation finale du PAN. En revanche, la contribution des partenaires sociaux à la formulation du PAN 1999 s'est effectivement limitée à l'expression d'un commentaire sur le projet de plan qui leur a été présenté. Ils n'ont pas été consultés sur ce qu'il convenait d'inclure dans le plan. Cette contribution limitée des partenaires sociaux à l'élaboration du PAN 1999 découlait, en partie, du peu de temps imparti au département en question pour préparer et soumettre le plan à la Commission, de même que des ressources restreintes dont il disposait pour son élaboration.

L'ICTU s'est déclarée mécontente de sa contribution à l'élaboration du plan 1999, soutenant qu'il n'y avait pas eu d'opportunité significative d'implication des partenaires sociaux dans la rencontre avec la Commission européenne. Elle a également eu le sentiment que sa contribution s'est limitée à formuler des commentaires sur des projets de proposition préparés par le gouvernement irlandais, alors qu'elle aurait souhaité pouvoir débattre avec le gouvernement en vue de définir la politique et les priorités à inscrire dans le plan. L'ICTU estime que, pour que leur participation ait un sens, les partenaires sociaux devraient prendre part aux consultations au moins trois mois avant le délai imparti pour l'établissement du PAN final.

L'IBEC a également admis que la période de consultation pour le plan 1999 avait été très brève et que l'opportunité offerte aux partenaires sociaux d'apporter leur contribution avait été très limitée; elle s'est néanmoins déclarée satisfaite de la contribution globale qu'elle avait pu apporter à la formulation de la politique et des initiatives en rapport avec l'emploi, en évoquant, par exemple, la participation des partenaires sociaux à des initiatives en rapport avec l'emploi dans le contexte de la convention «P2000».

L'apport limité des partenaires sociaux à l'élaboration du PAN 1999 devrait être replacé dans le contexte de leur participation à l'élaboration d'une politique d'emploi aux termes de la convention «P2000». Il y a un chevauchement considérable entre, d'une part, le contenu du PAN et des directives pour l'emploi et, d'autre part, ce qui figurait déjà dans la convention «P2000». Ce point est significatif, parce qu'il révèle que les partenaires sociaux en Irlande se sont engagés, depuis quelques temps, dans des initiatives du type de celles visées dans les directives.

Impact de l'UEM sur la négociation et les relations industrielles

Un débat a eu lieu sur l'impact de l'UEM sur les relations industrielles en Irlande en 1999. Selon certains

commentateurs, la question clé est la compétitivité de l'Irlande par rapport au Royaume-Uni. La convention «P2000» et le rapport du National Economic and Social Council (conseil économique et social national) qui l'étaye suggèrent qu'il est nécessaire, en cas de dépréciation rapide de la devise britannique, qu'un climat de confiance suffisant règne entre les partenaires sociaux pour pouvoir s'attaquer à d'éventuels problèmes. Une négociation salariale coordonnée, dans le cadre d'un partenariat social négocié, s'étendant au niveau de l'entreprise individuelle, est considérée comme la meilleure manière de prévenir d'éventuels problèmes. Les initiatives sur le plan de la participation aux bénéfices sont considérées comme offrant des avantages significatifs aux niveaux macro- et microéconomique, par exemple, en facilitant l'absorption des chocs pouvant résulter d'une chute brutale du cours de la livre sterling.

L'UEM encouragera probablement la continuation des conventions nationales en Irlande, même si les conventions futures seront, selon toute vraisemblance, très différentes de la convention «P2000». Paradoxalement, s'il est probable que l'UEM encouragera le maintien des conventions nationales, essentiellement en raison de leur contribution indubitable à la compétitivité économique, elle pourrait en même temps compliquer les négociations futures en améliorant la transparence des salaires dans l'ensemble de l'UE, influençant ainsi les tactiques et les actions des parties aux négociations.

Pour l'heure, cependant, nous ne pouvons que formuler des conjectures sur ce que l'avenir réserve. À ce jour, l'IBEC et l'ICTU n'ont pas évoqué explicitement de comparaisons transnationales des données de salaires et de productivité figurant dans les accords nationaux. L'ICTU s'est montrée un peu plus active que l'IBEC sur le plan de la communication avec des confédérations d'autres pays concernant la coordination des négociations.

Il est peu probable qu'une négociation collective transeuropéenne explicite se développe de manière formelle dans un avenir prévisible, en particulier en ce qui concerne les salaires. On peut cependant imaginer que l'essaimage des comités d'entreprise européens (COEE) au sein des multinationales établies en Irlande soit susceptible d'encourager des négociations informelles à distance sur certains aspects non salariaux, tels que la formation, la santé et la sécurité.

Représentation des travailleurs

Au début de 1999, le groupe de haut niveau s'occupant de la question épineuse de la reconnaissance des syndicats en Irlande a formellement approuvé une convention révolutionnaire sur ce point, qui avait été acceptée par les partenaires sociaux (**IE9903135F**). Cette convention maintient une approche volontariste, le

tribunal du travail ne formulant de recommandations légalement contraignantes en matière de reconnaissance que lorsqu'un employeur rejette ou saborde délibérément le processus volontaire. Par conséquent, les entreprises doivent choisir entre deux maux le moindre: opter pour la voie volontaire ou la rejeter. Lorsqu'elles rejettent la voie volontaire, un syndicat peut soumettre la question au tribunal du travail, afin que celui-ci formule une recommandation. En fin de compte, le tribunal ne peut pas formuler de recommandation contraignant légalement les employeurs à reconnaître formellement le(s) syndicat(s) concerné(s); en revanche, les entreprises peuvent être contraintes d'accepter les recommandations du tribunal sur le plan des salaires, des procédures et des conditions de travail. En outre, les employés auront désormais le droit de bénéficier, à titre individuel, d'une représentation professionnelle devant les instances compétentes en cas de différend avec leur employeur.

La directive de l'UE sur les COEE, transposée en Irlande par le Transnational Information and Consultation Act (loi sur l'information et la consultation transnationales) de 1996, a initialement affecté 271 filiales de multinationales en Irlande. On estime que le nombre d'activités entrant dans le champ d'application de la directive en Irlande est passé à environ 550, à la suite de l'extension de la portée de la directive au Royaume-Uni (UK), à partir du mois de décembre 1999.

Nouvelles formes de travail

La transposition de la directive de l'UE sur le travail à temps partiel dans la législation irlandaise a fait l'objet de discussions tripartites entre l'ICTU, l'IBEC et le gouvernement. Ces discussions ont commencé à la fin de juin 1999, et, bien qu'aucune date n'ait encore été annoncée pour la publication de la législation appropriée, le délai de transposition dans la législation irlandaise a été fixé au 20 janvier 2000.

Perspectives

Ce qui préoccupait le plus les partenaires sociaux au début de l'année 2000 était la question de la renégociation de la convention nationale qui expire officiellement, au niveau national, à la fin de mars 2000. En novembre 1999, les partenaires sociaux ont engagé des pourparlers sur une nouvelle convention de partenariat destinée à remplacer la convention «P2000» (IE9911146F). Un aspect décisif est que le contexte des négociations de partenariat a changé, passant d'une gestion de crise à une gestion de croissance économique et d'attentes grandissantes. Ce changement fondamental de contexte a généré un certain nombre de tensions qui gravitent autour de deux grandes questions, par ailleurs connexes: la répartition des revenus et la justice sociale. Ces questions ont toutes deux trait à la crainte que les richesses générées par une forte croissance économique ne soient pas redistribuées équitablement.

Les tensions concernant la répartition des revenus et l'équité sociale ont été en outre alimentées par le contenu du budget 2000 révélé en décembre 1999, qui fut perçu comme excessivement favorable aux nantis, au détriment des bas salaires. Le budget 2000 a été largement perçu comme donnant au gouvernement une opportunité idéale de parfaire la politique de compromis entre salaires et fiscalité mise en œuvre au cours des dernières années, d'améliorer la position des bas salaires et des personnes marginalisées et de contribuer à encourager les négociations relatives au renouvellement de la convention «P2000». En l'occurrence, le budget du ministre des finances a suscité une vaste controverse sur le statu quo des bas salaires, de même que sur la tendance à individualiser les tranches imposables.

La controverse budgétaire a exacerbé les obstacles et les difficultés qui entravaient déjà la conclusion d'une nouvelle convention nationale. Un accord national serait plus difficile à trouver dans le contexte actuel de boom économique et d'attentes grandissantes qu'à n'importe quel autre moment depuis le début des programmes nationaux en 1987. Cela résultait, dans une large mesure, du fossé énorme séparant les attentes des employés et des syndicats, d'une part, et ce que les employeurs étaient prêts à concéder, de l'autre. En outre, la question de la réforme du système de fixation des salaires dans le service public risquait de s'avérer très épineuse.

En dépit de ces obstacles bien réels, il semblait que la conclusion d'un nouvel accord n'en était pas moins probable, malgré des difficultés. Cela résulte essentiellement du fait que les partenaires sociaux et le gouvernement sentent généralement que les avantages des conventions nationales l'emportent sur leurs inconvénients. Un sentiment largement répandu également est que les possibilités telles que le retour à une négociation collective locale ouverte à tous ne sont pas praticables.

Une nouvelle proposition de convention triennale, intitulée «Programme for Prosperity and Fairness» (PPF, programme pour la prospérité et l'équité), a en effet été formulée en février 2000 (IE0002205N); elle devait être approuvée par les membres de l'IBEC et de l'ICTU pour la fin de mars. L'élément clé du PPF est un accord salarial sur trente-trois mois impliquant un minimum de 15 % d'augmentation de salaire (15,75 % cumulés) pour tous les employés, ventilée comme suit: 5,5 % pour les douze premiers mois; 5,5 % pour les douze mois suivants et 4,0 % pour les neuf derniers mois. Les augmentations hebdomadaires minimales forfaitaires obligatoires sont les suivantes: 12 livres pour la première année de paiement; 11 livres pour la deuxième année; 9 livres pour les neuf derniers mois. Cela signifie que les employés moins bien rémunérés obtiendront une augmentation globale supérieure à l'augmentation de 15 % de base consentie à l'ensemble des employés. Le PPF prévoit en outre ce qui suit: le nouveau salaire minimal national doit être fixé à

4,40 livres par heure, passant à 4,70 livres le 1^{er} juillet 2001 et à 5,00 livres à partir du 1^{er} octobre 2002; une indemnité salariale de rattrapage distincte de 3 % pour certains groupes de fonctionnaires, payable à partir du mois d'octobre 2000; des négociations volontaires au niveau local sur le thème du partenariat, pouvant inclure la négociation de points tels que l'organisation du travail et de nouvelles formes d'intéressement financier; un nouveau rôle pour le tribunal du travail, désormais compétent pour décider ce qui constitue une violation de la convention salariale; un engagement gouvernemental concernant des réductions fiscales à hauteur de 1,5 milliard de livres réparties sur les trois prochains exercices budgétaires, impliquant une augmentation moyenne supplémentaire projetée de 10 % du salaire net.

Sur le plan du marché du travail, la baisse spectaculaire du taux de chômage, la composante structurelle inhérente au chômage résiduel de longue durée et le plafonnement de la participation des femmes au marché du travail ont contribué à réduire sensiblement l'offre de travailleurs disponibles, mettant à jour une pénurie croissante de main-d'œuvre et de compétences. Cette pénurie de main-d'œuvre a particulièrement affecté certains secteurs de l'économie, tels que ceux de l'informatique, du commerce de détail et du tourisme, où le recrutement devient problématique. Le résultat est que les salaires dans ces secteurs subissent une pression à la hausse. Les employeurs recherchent de plus en plus de main-d'œuvre étrangère.

Irlande: entrées de 1999

Janvier	<i>In briefs</i>	Local union recognition deal may point the way forward	IE9901132N
		1999 Budget makes new agreement more likely	IE9901134N
Février	<i>Features</i>	Childcare a major issue as government considers new report	IE9902269F
	<i>In briefs</i>	Compromise on recognition for managers at National Irish Bank	IE9902271N
		'Partnership committees' agreed in all government departments	IE9902272N
Mars	<i>Features</i>	Breakthrough on trade union recognition	IE9903135F
	<i>In briefs</i>	Bank agrees flexible hours to meet customer needs	IE9903273N
		Major supermarket 'takes out' minimum wage and tackles labour shortage	IE9903274N
Avril	<i>Features</i>	Local government initiative aims to devolve partnership	IE9904275F
	<i>In briefs</i>	ICTU issues new guidelines on gainsharing, profit-sharing and ESOPs	IE9904276N
		Electricity company rejects 12.5% 'profit-share' claim	IE9904277N
Mai	<i>Features</i>	Ireland's NAP on employment: an update	IE9905137F
	<i>In briefs</i>	Pay issues come into focus as private sector remains stable	IE9905278N
		Workers submit Millennium working claims	IE9905279N
Juin	<i>Features</i>	P2000 wage settlements hold firm in unionised companies	IE9906280F
	<i>In briefs</i>	Report sets out key issues for policy-makers in new national agreement	IE9906281N
		Parties to ISS partnership deal seek to improve cleaning industry's image	IE9906282N
		Survey claims strong support for partnership at enterprise level	IE9906283N
Juillet	<i>Features</i>	National Minimum Wage debate gathers pace	IE9907140F
	<i>In briefs</i>	Social partners launch major joint training initiative	IE9907284N
		ICTU conference sets scene for talks on new deal	IE9907285N
Août	<i>Features</i>	Paper sets scene for trade union debate on partnership	IE9908286F
	<i>In briefs</i>	SIPTU sets up EWC-style 'partnership forum'	IE9908287N
Septembre	<i>Features</i>	The implications of the Employment Equality Act 1998	IE9909144F
	<i>In briefs</i>	Union secures Millennium pay deals in two main banks	IE9909291N
		Public sector pay claims may threaten social partnership	IE9909292N
Octobre	<i>Features</i>	Report on public service pay reform advocates 'Irish solution'	IE9910295F
	<i>In briefs</i>	Report into state electricity company suggests framework for change	IE9910198N
		Ireland's first national nursing strike is a test of strength	IE9910297N
Novembre	<i>Features</i>	Social partnership at a crucial juncture	IE9911146F
	<i>In briefs</i>	SIPTU makes modest progress on local pay deals	IE9911200N
		Aer Lingus 'brand image' not reflected in organisational culture	IE9911299N
Décembre	<i>Features</i>	Report calls for change to ensure 'gender balancing' within Ireland's largest union	IE9912213F
	<i>In briefs</i>	ESB must face up to more EU-driven change	IE9912201N
		Nurses' deal clears way for talks on new national agreement	IE9912202N

ITALIE

Économie

L'économie italienne n'a enregistré qu'une faible progression en 1999 — selon les données de l'institut national des statistiques, Istat, le PIB n'a augmenté que de 1,2 % durant les neuf premiers mois de l'année. Le gouvernement affirme toutefois que la croissance amorcée par le PIB en 1999 reflète une reprise de l'économie italienne et que celle-ci devrait se poursuivre en l'an 2000.

Selon les estimations du ministère des finances, le Trésor public augmente par rapport à l'année 1998 — en 1999, le déficit public représentait quelque 2 % du PIB, alors que le rapport dette publique/PIB s'élevait à 115 %.

Selon les données d'Istat, le taux d'inflation a atteint la barre des 2,1 % en décembre 1999. La hausse des cours du pétrole a provoqué une hausse de l'inflation au cours des derniers jours de l'année.

En octobre 1999, le taux de chômage s'élevait à 11,1 %, soit un recul de 0,8 % par rapport à octobre 1998, ce qui confirme la diminution enregistrée au cours du premier semestre de 1999. Cependant, le taux de chômage demeurait très disparate au niveau régional — 5,4 % dans le nord de l'Italie, contre 9,1 % dans le centre et 21,1 % dans le sud. Sur le plan de la répartition hommes/femmes et de l'âge, le taux de chômage des femmes atteignait 15,1 %, tandis que celui des hommes s'élevait à 8,6 % et celui des jeunes à 33,6 % (avec un pic à 56,4 % dans le Mezzogiorno). Un repli du taux de chômage semble cependant s'amorcer dans toutes ces catégories. D'autres données ont reflété une diminution du taux d'activité dans les entreprises de plus de 500 salariés — dans le secteur manufacturier, celle-ci s'élevait à 3,3 % pour la période janvier-septembre 1999, contre 0,4 % dans le secteur des services.

Politique

En décembre 1999, les dissensions opposant les différents partis de la coalition au pouvoir ont suscité une crise politique à l'origine de la chute du gouvernement. Cependant, quelques jours plus tard, une nouvelle coalition de centre-gauche constituée de sept partis — la gauche démocratique [Democratici di Sinistra (DS)], le parti populaire italien [Partito Popolare Italiano (PPI)], les démocrates (Democratici), l'Udeur, le parti des communistes italiens [Partito dei Comunisti Italiani (PdCI)], les Verts (Verdi) et le Rinnovamento — toujours dirigée par le Premier ministre **Massimo D'Alema** est arrivée au pouvoir. Ce nouveau gouvernement ne jouit toutefois que d'une étroite majorité parlementaire, compte tenu de l'abstention de certains partis — les

socialistes-démocrates italiens (Trifoglio-Socialisti Democratici Italiani), l'UPR et le parti républicain italien [Partito Repubblicano Italiano (PRI)] — qui lui avaient auparavant apporté leur concours.

Les élections parlementaires européennes du 13 juin 1999 ont confirmé cette fragmentation extrême du système politique italien. Avec 25 % des voix, le parti de centre-droite, Forza Italia, a remporté ces élections, suivi du DS, qui a recueilli 17,4 % des suffrages.

Négociation collective

À la fin du mois de novembre 1999, 53 conventions étaient applicables au niveau des entreprises, selon les données de l'Istat en matière de négociations sectorielles, données qui concernent 80 unités de négociation de branche et quelque 11,5 millions de travailleurs. Les accords en vigueur concernaient au total 9,6 millions de salariés et régissaient approximativement 83 % des salaires italiens, soit une augmentation de plus de 50 % par rapport au début de l'année 1999 (**IT9902243F**). En 1999, 32 de ces conventions ont été reconduites, y compris des accords essentiels dans le secteur manufacturier [notamment la métallurgie (**IT9907249F**)], le secteur des services [notamment le commerce (**IT9909128N**) et le secteur bancaire (**IT9907121N**)] et de considérables secteurs des services publics et de l'administration [notamment les enseignants (**IT9903337F**) et les salariés du système de sécurité sociale (**IT9902101N**)]. En novembre 1999, selon le panel d'Istat, 27 conventions sectorielles, concernant 1,8 million de travailleurs, attendaient une reconduction.

L'an 2000 verra poindre d'autres reconductions d'envergure (notamment dans la construction, le textile et les transports en commun locaux), ainsi que des négociations axées sur l'éventuelle définition de nouvelles conventions dans les secteurs des télécommunications, de l'électricité, de l'eau, du gaz et des chemins de fer. Tous ces secteurs connaissent, quoique à des degrés divers, des politiques de libéralisation.

Aucune modification de taille de l'importance relative des différents niveaux de négociation n'a été constatée en 1999. Dans l'ensemble, les employeurs semblent privilégier une approche plus flexible et décentralisée des conventions collectives, tandis que les syndicats se prononcent en faveur du maintien de la structure actuelle à deux niveaux (secteur et entreprise) (**IT9907250F**).

Un certain accroissement de la décentralisation découle de la volonté de créer des accords tripartites territoriaux destinés à stimuler la croissance économique locale et la création d'emplois, comme l'illustrent notamment les pactes territoriaux et les conventions locales de Vibo Valentia (Calabre) (**IT9901194N**), de Rome (**IT9902198N**), du Piémont (**IT9902199N**) et de Gioia Tauro (Calabre) (**IT9904339F**).

Salaires

Le niveau intersectoriel a conservé son rôle primordial de régulation des augmentations de salaires, à la suite des réunions annuelles portant sur la politique salariale définissant le taux d'inflation prévu, paramètre fondamental (et limite) des augmentations envisagées dans les conventions sectorielles (**IT9709212F**). Les dossiers normatifs et les augmentations salariales spécifiques sont principalement traités par le biais de négociations globales par secteur, alors que les accords d'entreprise ne peuvent s'attacher qu'aux questions qui leur sont expressément confiées et ne peuvent chevaucher les réglementations sectorielles (conformément à un système qualifié de décentralisation coordonnée). Plus précisément, les négociations d'entreprise peuvent fixer des salaires liés aux performances. Il convient cependant de souligner que les négociations collectives conclues au niveau des entreprises ne sont pas monnaie courante. L'étude réalisée par l'Istat en la matière, qui a comporté une analyse des conventions conclues au niveau des entreprises entre 1995 et 1996, fait état d'une portée totale limitée à 9,9 % des sociétés manufacturières et de services comptant au moins 10 salariés, ce qui représente 3,2 millions de travailleurs ou 38,8 % du nombre total d'emplois dans ces secteurs (**IT9905246F**). En outre, il convient de rappeler la pertinence parfois restreinte des données et des variations annuelles, la convention tripartite nationale de juillet 1993 ayant fixé la durée des conventions conclues au niveau de l'entreprise à quatre ans.

En novembre 1999, le salaire horaire déterminé par les conventions collectives augmentait au rythme annuel de 1,8 %, contre 2,5 % en 1998. Le taux de croissance s'élevait à 1,8 % dans le secteur manufacturier, à 1,2 % dans le secteur des services et à 3,2 % dans l'administration publique, à la suite de la reconduction des conventions collectives de ces secteurs.

Temps de travail

Le dossier du temps de travail a été au cœur des débats des négociations collectives en 1999, tant au niveau sectoriel qu'à celui des entreprises. Trait saillant de celui-ci: l'augmentation du temps de travail flexible, par le biais d'horaires atypiques, notamment le travail du samedi de la convention sectorielle du commerce (**IT9909128N**), les comptes épargne-temps des conventions sectorielles des secteurs métallurgique (**IT9907249F**) et bancaire (**IT9907121N**) et les horaires flexibles multisémaines (dans les trois conventions susmentionnées). Les réductions du temps de travail, même si elles ont fréquemment été abordées, sont généralement de faible envergure. Le secteur du commerce a présenté une mesure intéressante liant la réduction du temps de travail à l'augmentation de la flexibilité. La semaine de 35 heures a fait son apparition

dans le secteur des soins de santé, à titre expérimental et pour les travailleurs postés, remplaçant ainsi la semaine habituelle de 36 heures. Des dispositions concernant spécifiquement le travail à temps partiel et le partage des tâches ont vu le jour, en particulier dans les conventions des secteurs du commerce (**IT9909128N**) et du tourisme (**IT9902100N**).

Selon les données relatives aux entreprises d'au moins 500 salariés publiées par l'Istat en septembre 1999, le temps de travail réel aurait connu une augmentation de 1,4 % par rapport à 1998, alors que la proportion des heures supplémentaires par rapport au temps de travail total aurait amorcé un léger repli, passant de 4,6 à 4,5 %.

Égalité des chances

Des mesures découlant de négociations collectives sont souvent à l'origine de la création et de la réglementation de commissions paritaires sur l'égalité des chances. En 1999, par exemple, la convention collective du secteur métallurgique (**IT9907249F**) a instauré un système de commissions paritaires à trois niveaux (national, territorial et de l'entreprise). Elles visent à contrôler les conditions de travail des femmes dans le secteur et à promouvoir des campagnes de lutte contre la discrimination sexiste.

En avril 1999, le ministre de l'égalité des chances a présenté aux partenaires sociaux un rapport faisant état de l'ampleur de la discrimination sexiste en Italie (**IT9905114N**).

Sécurité de l'emploi

En Italie, l'augmentation du nombre d'emplois enregistrée en 1999 est principalement le fruit de la progression des nouveaux contrats de travail atypiques, qui concernent des salariés employés à durée déterminée ou à temps partiel, et des missions consultatives et indépendantes coordonnées par un employeur. Les négociations collectives de 1999 se sont axées davantage sur la déréglementation du marché de l'emploi que sur la sécurité de l'emploi.

Les relations industrielles ont pris un nouveau départ grâce aux négociations collectives locales portant sur la déréglementation du marché de l'emploi. À Rome, les conventions régissant la réorganisation de la société des services publics environnementaux, l'Azienda Municipalizzata Ambiente (AMA), signées en juin 1999 (**IT9907124N**) et en octobre 1999 (**IT9911132N**), ont prévu l'embauche de travailleurs supplémentaires en échange d'une réduction des coûts salariaux. En juillet 1999, un accord préliminaire concernant un pacte pour l'emploi a été signé à Milan par les autorités municipales de la ville, le patronat et les confédérations syndicales — pacte auquel la confédération générale italienne des travailleurs [Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)] s'est opposée (**IT9908251F**). Cet accord vise à

mettre en œuvre des mesures en matière de salaires et d'emploi destinées à élargir les perspectives d'emploi des tranches les plus défavorisées de la population active, notamment les immigrés, les chômeurs de longue durée, les travailleurs de plus de 40 ans et les jeunes en difficulté. [L'accord final a été signé en février 2000, toujours sans le soutien de la CGIL (IT0003264N).]

Formation et développement des qualifications

En juillet 1999, le gouvernement a publié un plan de formation pluriannuel dénommé «MasterPlan», comme le prévoyait le pacte social national sur le développement et l'emploi signé en décembre 1998 (IT9901335F). Le MasterPlan vise à accroître les niveaux de qualification et à améliorer la cohésion entre enseignement obligatoire et formations ultérieures, ainsi qu'entre le système de formation professionnelle et le système économique. Le MasterPlan respecte les consignes instaurées par la réforme du système de formation présentée par le gouvernement italien à la fin de l'année 1998 (IT9812334F).

Législation

L'année 1999 a marqué un tournant dans l'adoption de nouvelles réglementations en matière de congé parental, destinées à transposer la directive européenne de 1996 sur le congé parental dans la législation italienne. En octobre 1999, la Chambre des députés a voté un projet de loi qui a ensuite été soumis à la ratification du Sénat. Les discussions ont été suspendues par les débats portant sur le budget 2000 et ont repris au milieu du mois de janvier 2000. Citons parmi les aspects les plus novateurs de ce nouveau projet de loi la prolongation du congé parental, qui atteindrait désormais dix mois jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant, et l'encouragement du congé parental paternel.

Autres initiatives législatives de 1999: un projet de loi destiné à remanier la loi n° 146/90 sur les grèves des services publics essentiels et à renforcer le rôle de l'autorité de garantie chargée d'appliquer la loi (IT9903105N). En outre, les partenaires sociaux du secteur du travail temporaire sont parvenus à un accord réglementant ce type de travail qui, par la suite, allait constituer le fondement d'amendements législatifs (voir ci-après section «Nouvelles formes de travail»).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

En 1999, des divergences ont séparé les deux principales confédérations syndicales italiennes, la CGIL et la confédération italienne des syndicats des travailleurs [Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)] (IT9909345F et IT9912137F). La collaboration unissant traditionnellement les trois grandes confédérations

syndicales — CGIL, CISL et l'union italienne du travail [Unione Italiana del Lavoro (UIL)] —, qui avait donné lieu à une remarquable homogénéité des actions dans les années 90 malgré des divergences politiques et idéologiques, a donc été mise à mal. Cette rupture a paralysé la procédure d'unification syndicale (IT9707307F).

Sur le plan de l'organisation syndicale interne, la CISL a décidé en juillet 1999 d'entreprendre des restructurations de taille de ses fédérations sectorielles, l'objectif étant de rationaliser les structures en réduisant le nombre de fédérations de 36 à 11 (IT9907122N).

Conflits du travail

Les données provisoires relatives aux grèves des onze premiers mois de l'année 1999 font état de 4,8 millions d'heures non effectuées à la suite de grève, soit une augmentation de 24,6 % par rapport aux chiffres de la même période en 1998, mais une diminution de quasi 40 % par rapport à 1997.

Eu égard à la reconduction de diverses conventions collectives sectorielles en 1999 — et en particulier aux laborieuses négociations de la convention du secteur métallurgique, qui à lui seul a entraîné plus de 30 heures de grève généralisée —, l'augmentation du nombre d'actions syndicales peut être qualifiée d'épisodique, la réduction globale progressive des grèves ayant été corroborée avec force par les données de 1999. Cette opinion peut être étayée par le fait que le nombre d'heures de grève a surtout subi une augmentation durant les cinq premiers mois de 1999, période au cours de laquelle l'accord du secteur métallurgiste était en cours de négociation.

Cependant, si cette image de conflits sur le déclin sied aux secteurs manufacturiers, il en va autrement des transports publics, et particulièrement des chemins de fer et du transport aérien, dans lesquels la multiplication des actions (IT9707209F) a été confirmée en 1999. Ces nombreuses grèves ont donné lieu au pacte tripartite sur les politiques de concertation et les nouvelles règles de relations industrielles pour la transformation et l'intégration européenne du système de transport, signé le 23 décembre 1999 par le ministère des transports (IT9901240F), au projet de loi destiné à remanier la loi n° 146/90 sur les grèves des services publics essentiels et au renforcement du rôle de l'autorité de garantie (IT9903105N). Cette multitude de grèves a également suscité une recherche d'autres formes de conflits, générant un débat sur la grève virtuelle, comme celle des pilotes et des membres d'équipage de la compagnie aérienne Meridiana en juillet 1999 (IT9909252F). Pendant une grève virtuelle, les salariés continuent à travailler, mais sans être rémunérés, et l'entreprise s'engage à faire don de la somme équivalente aux rentrées perçues lors de la grève aux organisations

humanitaires. Même si les échos ont été favorables, la grève virtuelle de la compagnie Meridiana a soulevé plusieurs questions et difficultés techniques qui, à ce jour, ont empêché sa reconduction.

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

En mai 1999, le gouvernement a ratifié le plan d'action national italien (PAN) pour l'emploi (**IT9905115N**), qui conjugue politiques keynésiennes (investissements publics, soutien au développement économique local et politiques actives en faveur de l'emploi) et mesures ayant une incidence sur l'offre, incluant la réduction des coûts salariaux par un allègement de la charge fiscale et la libéralisation des services pour l'emploi et la formation. L'un des principaux objectifs poursuivis est de régulariser l'économie parallèle, particulièrement bien implantée dans le sud de l'Italie.

Le PAN vise également à accroître l'emploi des femmes par l'adoption de mesures destinées à concilier travail et vie de famille. En outre, il met l'accent sur l'importance de la concertation entre gouvernement et partenaires sociaux, tant au niveau national qu'au niveau local.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

En 1999, l'impact de l'UEM sur la négociation collective et les relations industrielles en Italie s'apparente davantage à une influence indirecte qu'à une répercussion directe. Aucun accord spécifique en la matière n'a été signé, même si les actions du gouvernement et des partenaires sociaux ont été dictées par l'UEM.

Au cours de toutes les négociations collectives de l'année, les partenaires sociaux ont tenu leur engagement de se contenter d'augmentations salariales restreintes, dans l'objectif de maîtriser l'inflation, tandis que le gouvernement se concentrait sur l'une de ses priorités: la réduction du déficit budgétaire national.

Représentation des travailleurs

En novembre 1999, la Poste italienne a pour la première fois procédé à l'élection des instances représentatives syndicales unitaires (RSU). Les fédérations affiliées aux principales confédérations (CGIL, CISL et UIL) ont recueilli approximativement 80 % des suffrages (**IT9911348F**).

Nouvelles formes de travail

En 1999, de nouvelles formes de travail ont particulièrement contribué à soutenir la croissance de l'emploi. Selon les données de l'Istat, entre octobre 1998

et octobre 1999, les emplois atypiques ont représenté quelque 85 % de l'augmentation globale de la demande. En octobre 1999, 8,7 % de la main-d'œuvre totale travaillait à temps partiel. Ce pourcentage était plus élevé pour les femmes (16,2 %) que pour les hommes (3,7 %). Même si les femmes étaient presque trois fois plus nombreuses que les hommes (857 000 contre 293 000) à travailler à temps partiel, ce type de travail a progressé, respectivement, de 1,3 et de 0,4 % pour ces deux catégories. Le taux de croissance des contrats à durée déterminée, même s'il poursuivait sa tendance à la hausse, a chuté à 0,5 % en octobre, contre 1,3 % en avril. Dans le même temps, les données relatives au travail temporaire ont reflété une augmentation substantielle du recours à ce type de contrat en Italie (**IT9909126N**). Cette implantation généralisée de nouvelles formes de travail a été confirmée par diverses études, qui avaient analysé à la fois les comportements et les réactions (**IT9910130N** et **IT9905246F**).

En juillet 1999, un accord concernant l'introduction du télétravail dans l'administration publique a été conclu à titre expérimental et sur une base volontaire (**IT9908344F**).

En novembre 1999, les organisations de travailleurs intérimaires affiliées aux confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL — respectivement, Nidil, Alai et Cpo — et Confitermim, l'association patronale des entreprises de travail temporaire, ont conclu un accord destiné à modifier la réglementation du travail temporaire (**IT9912135N**). Les parties ont invité le gouvernement à mettre ces changements en œuvre par le biais d'une révision de la législation actuelle. Le gouvernement a adhéré à ces propositions et s'est engagé à amender les lois concernées en conséquence. Des amendements ont depuis lors été votés; ceux-ci permettent d'élargir le travail temporaire aux travailleurs peu qualifiés et non qualifiés et, à titre expérimental, aux secteurs de l'agriculture et de la construction.

Divers

Un autre dossier a animé les débats au cours du second semestre de 1999: les référendums portant sur les relations industrielles proposés par les radicaux (**IT9909253F**). Les propositions, considérées par les syndicats comme antisyndicales, abordent de nombreux thèmes, notamment les licenciements individuels, les agences de travail intérimaire, la Sécurité sociale, le système fiscal, le financement public des centres syndicaux d'orientation et la réglementation de relations industrielles spécifiques (travail à domicile, contrats à temps partiel et à durée déterminée). Au début du mois de janvier 2000, les débats se sont intensifiés (**IT0002260N**). Le gouvernement a affiché sa farouche opposition aux dénommés «référendums sociaux», même s'il a déclaré qu'il ne s'opposerait pas aux propositions tant que la Cour constitutionnelle n'avait pas jugé de leur recevabilité. En réaction, la principale

organisation patronale italienne, Confindustria, a déclaré soutenir certaines des propositions des radicaux, position que les syndicats ont vivement critiquée. [En février 2000, la Cour constitutionnelle a jugé de la recevabilité des propositions des référendums et n'en a autorisé que deux relatives aux syndicats et à l'emploi — celles portant sur les licenciements individuels et l'encaissement des cotisations syndicales (IT0002260N).]

Le 20 mai 1999, **Massimo D'Antona**, spécialiste en droit du travail proche des syndicats, universitaire et conseiller gouvernemental, a été assassiné par le groupe terroriste des brigades rouges (IT9905112N). Cet assassinat semble refléter une attaque terroriste contre le dialogue social et le processus de concertation, M. D'Antona ayant été étroitement associé à plusieurs initiatives législatives d'envergure à l'origine de la création du système italien de relations industrielles ces dernières années et étant l'auteur du texte du pacte social national tripartite pour le développement et l'emploi signé à la fin de 1998 (IT9901335F). Un document des brigades rouges trouvé le jour même du meurtre contenait également une attaque directe des syndicats à cause de leur soutien au dialogue social.

Perspectives

Il est probable qu'en l'an 2000 les intervenants des relations industrielles italiennes se trouveront à nouveau confrontés à de nombreux dossiers épineux qui mettront douloureusement à l'épreuve l'ensemble du système de relations industrielles. D'importantes réformes législatives devraient atteindre la phase de ratification, notamment celle sur les amortisseurs sociaux (c'est-à-dire des mesures destinées à alléger la vague de licenciements) (IT9802319F) ou la nouvelle loi extrêmement controversée sur la représentation des salariés (IT9804226F), tandis que le débat portant sur la réforme de la Sécurité sociale et le système des retraites en particulier se poursuivra.

Les relations unissant les trois principales confédérations syndicales et Confindustria pourraient être mises à mal si le débat portant sur les référendums relatifs aux relations industrielles s'intensifie exagérément. En l'état actuel des choses, Confindustria a adopté une approche prudente, mais si ces référendums venaient à être soumis à l'électorat (deux des référendums sur l'emploi ont été autorisés — voir ci-dessus section «Divers»), l'adhésion de la principale association patronale italienne aux référendums sociaux pourrait entraîner des répercussions considérables qui s'avèreraient préjudiciables au dialogue social.

Autre pomme de discorde entravant cette fois les relations entre syndicats: les divergences d'opinion affichées par la CGIL et la CISL en matière d'interventions destinées à stimuler la croissance économique et la création d'emplois, tant au niveau national qu'au niveau territorial. La nouvelle phase de l'unité concurrentielle que la CISL semble décidée à mettre en œuvre pourrait diviser et affaiblir le mouvement syndical.

D'autres éléments jouent cependant en faveur d'une unité d'action. Ceux-ci comprennent non seulement la campagne contre les référendums sociaux, mais également le défi considérable que représenterait la création de nouveaux accords concernant l'ensemble de l'industrie pour les secteurs libéralisés qui, aux yeux des syndicats, devraient éloigner toute éventualité de concurrence déloyale et de dumping social, ainsi que l'impérieuse nécessité de définir des mesures destinées à soutenir la croissance économique et à favoriser la réduction du chômage. Ce dernier point pourrait revêtir une importance toute particulière, car les présages d'amélioration de l'économie et du marché de l'emploi pourraient constituer autant d'occasions de choix à saisir par les partenaires sociaux pour intervenir fructueusement par le biais de la concertation sociale. La dimension de ces objectifs communs — croissance économique et lutte contre le chômage — pourrait grandement inciter les partenaires sociaux et le gouvernement à parvenir à des compromis et à des accords dans les dossiers les plus délicats.

Italie: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Pact signed on concertation and the right to strike in transport	IT9901240F
		National 'social pact' for development and employment signed	IT9901335F
	<i>In briefs</i>	Changes in leadership of Cisl	IT9901193N
		Employers and unions sign 'development pact' for Vibo Valentia province	IT9901194N
		Welfare and pensions fund agreement signed in building sector	IT9901195N
Février	<i>Features</i>	Sectoral bargaining provides important test on hours, flexibility and bargaining structure	IT9902243F
		Debate begins on flexibility in small firms	IT9902336F
	<i>In briefs</i>	National collective agreement signed for tourism industry	IT9902100N
		National agreement signed for healthcare sector and regional environmental agencies	IT9902101N
		Workers demonstrate in Milan to defend safety and show solidarity with immigrants	IT9902196N
		700 jobs saved at Postalmarket	IT9902197N
		First district-level 'concertation' agreement signed in Rome	IT9902198N
	'Social pact' implemented in Piedmont	IT9902199N	

Mars	<i>Features</i>	European Commission approves 'gradual alignment agreements' in Italy	IT9903244F	
		New agreement signed for school teachers	IT9903337F	
	<i>In briefs</i>	Government intervention reopens banking talks	IT9903102N	
		New collective agreement signed for police forces	IT9903103N	
		Jobs saved by Nuovo Pignone restructuring agreement	IT9903104N	
		New bill regulates strikes in public services	IT9903105N	
		Agreement signed on relaunch of textiles sector in Southern Italy	IT9903106N	
Avril	<i>Features</i>	'Relay part-time' scheme to be implemented	IT9904245F	
		Social partners clash over 'area agreement' for Gioia Tauro	IT9904339F	
	<i>In briefs</i>	Morse Tec Europe agreement on worker participation and new industrial relations	IT9904107N	
		Trade unions and employers show solidarity towards Kosovo refugees	IT9904108N	
		Agreement signed at Fiat on employment, outsourcing and temporary work	IT9904109N	
		Pininfarina deal leads to trade union row on flexibility	IT9904110N	
Mai	<i>Features</i>	Research examines attitudes and behaviour on labour flexibility	IT9905246F	
		Debate over industrial relations aspects of proposed 'super-merger' of Telecom Italia and Deutsche Telekom	IT9905247F	
			Social partners make proposals on fostering economic growth	IT9905340F
	<i>In briefs</i>	Employment grows in the South of Italy	IT9905111N	
		Trade unions targeted by terrorists	IT9905112N	
		Cisl conference focuses on organisation and strategy	IT9905113N	
		Report highlights discrimination against women workers	IT9905114N	
		Government approves 1999 NAP	IT9905115N	
Juin	<i>Features</i>	Confindustria and Bank of Italy highlight industrial relations	IT9906341F	
	<i>In briefs</i>	Social partners guarantee social peace for the year 2000	IT9906116N	
		New bargaining level introduced for North-East woodworking sector	IT9906117N	
		Metalworking and food industry agreements signed	IT9906118N	
		End-of-service allowance may contribute to development of supplementary pensions	IT9906119N	
		Italy has highest social security contribution burden	IT9906120N	
Juillet	<i>Features</i>	Metalworking agreement renewed	IT9907249F	
		Debate on reform of collective bargaining	IT9907250F	
			Reform of national health service introduces changes in employment relations	IT9907342F
	<i>In briefs</i>	New agreement signed in banking	IT9907121N	
		Cisl agrees restructuring	IT9907122N	
		Italian and German woodworkers' unions to coordinate bargaining policies at European level	IT9907123N	
		Unions divided on flexibility in reorganisation of Rome's environmental services	IT9907124N	
Août	<i>Features</i>	Controversial pact to promote recruitment of disadvantaged people in Milan	IT9908251F	
		Agreement signed on telework in the public administration	IT9908344F	
	<i>In briefs</i>	Use of temporary agency work agreed in Rome public transport	IT9908125N	
Septembre	<i>Features</i>	'Virtual strike' held at Meridiana airline	IT9909252F	
		Radicals promote series of referenda on trade union and labour issues	IT9909253F	
		Splits open up between trade unions	IT9909345F	
	<i>In briefs</i>	Government proposes giving end-of-service allowances back to workers	IT9909346F	
		Use of temporary agency work increases sharply	IT9909126N	
		Op Computer declared bankrupt	IT9909127N	
		New national agreement signed in commerce	IT9909128N	
Octobre	<i>Features</i>	New law adopted on parental leave	IT9910347F	
	<i>In briefs</i>	Cisl organises demonstration without other union confederations	IT9910129N	
		'Atypical' work grows in Italy	IT9910130N	
		'Social clause' agreed for privatisation of Enel	IT9910131N	
Novembre	<i>Features</i>	Liberalisation and privatisation put industrial relations at Enel to the test	IT9911256F	
		First elections to Rsu representative bodies held at Post Office	IT9911348F	
	<i>In briefs</i>	Cgil signs Rome environmental services agreement	IT9911132N	
		Restructuring of retail group means end of Standa	IT9911133N	
		New collective agreement signed for public sector executives	IT9911134N	
Décembre	<i>Features</i>	Cisl initiative leads to change in relations between unions	IT9912137F	
		Industrial relations in shipbuilding in Italy	IT9912257F	
		Important agreement signed on restructuring the state railways	IT9912349F	
	<i>In briefs</i>	Temporary agency work to be extended	IT9912135N	
		Unions divided over Bologna's municipal budget	IT9912136N	

LUXEMBOURG

Économie

Les données du service central de la statistique et des études économiques (Statec) révèlent que le PIB a progressé de 4,5 % en 1999. Le budget de l'État pour l'année 1999 s'élevait à 180 milliards de francs luxembourgeois; il a enregistré un excédent de 173 millions de francs. Le budget de l'État pour l'an 2000 se monte à approximativement 194 milliards de francs, avec un excédent de 138 millions de francs. Celui-ci repose sur une prévision de croissance du PIB de 4,4 % en 2000 (5 % selon l'OCDE). La dette publique a représenté 4,6 % du PIB en 1999, et l'inflation a connu une légère augmentation: 1,89 % de janvier à novembre 1999.

Selon les données recensées par le système de sécurité sociale, le Luxembourg comptait, à la fin du mois de juin 1999, 231 431 salariés, soit une augmentation de 5,3 % par rapport aux chiffres de la même période en 1998. Ces statistiques prennent en considération les travailleurs transfrontaliers, mais non les fonctionnaires internationaux. Par rapport aux six premiers mois de 1998, le nombre de travailleurs transfrontaliers a augmenté de 10,5 % (78 691) jusqu'en juin 1999. Le taux d'activité des résidents luxembourgeois a également progressé: + 2,9 %.

Le taux de chômage s'élevait à 2,8 % à la fin du mois de novembre 1999, soit au total 5 300 demandeurs d'emploi.

Politique

Les élections législatives du 13 juin 1999 ont débouché sur une nouvelle coalition gouvernementale composée du parti social-chrétien [Chrëschtlech Sozial Vollekspartei (CSV)] et du parti démocrate [Demokratesch Partei (DP)] (**LU9909111N**). Ce gouvernement a remplacé la coalition CSV-parti socialiste luxembourgeois [Lëtzebuergesch Sozialistesche Arbechterpartei (LSAP)] au pouvoir depuis quinze ans. Le 12 août, dans sa présentation du nouveau programme gouvernemental, le Premier ministre Juncker a qualifié ce changement de gouvernement d'ère nouvelle.

Les analystes estiment que les graines de changement de la coalition pourraient bien avoir été semées par les plans controversés du précédent gouvernement qui étaient destinés à réduire la pension de retraite des fonctionnaires et des employés de l'État et ont été adoptés en juillet 1998. Cette démarche s'était soldée par une grève générale de la fonction publique qui avait complètement paralysé le pays (**LU9808173F**).

Des élections locales ont eu lieu les 10 et 17 octobre 1999, mais il est peu probable qu'elles entraînent de véritables répercussions sur les relations industrielles.

Négociation collective

Le Luxembourg compte actuellement entre 250 et 300 conventions collectives. Chaque année, environ 100 d'entre elles sont reconduites par voie de négociation.

Salaires

Le cycle de négociations 1999 s'est largement concentré sur les salaires, qui ont connu une augmentation moyenne de 1 à 2 %. Les accords marquants de 1999 comprennent: une nouvelle convention collective, signée le 17 mars 1999, qui aligne les augmentations salariales des ouvriers employés par l'État luxembourgeois sur celles accordées aux fonctionnaires (**LU9904101N**) ainsi qu'une convention collective de trois ans du secteur bancaire, conclue en avril 1999 (**LU9905104F**). Le 1^{er} décembre 1999, le ministre du travail a cependant refusé le dépôt de cette convention (**LU9912117N**). L'accord avait été signé, pour le patronat, par l'association des banques et banquiers du Luxembourg (ABBL) et par deux syndicats, l'association luxembourgeoise des employés de banque (ALEBA) et l'union des employés privés (UEP). Le ministère du travail a étayé son refus en avançant que les syndicats participants ne jouissaient pas de la représentativité nationale requise pour conclure valablement des conventions collectives (voir ci-après section «Organisation et rôle des partenaires sociaux»).

Autres accords saillants de 1999: une convention de deux ans de l'entreprise de produits chimiques Dupont de Nemours, qui prévoit une augmentation salariale de 0,8 % pour ses 1 200 salariés en 1999; une convention de deux ans pour les 900 salariés de l'entreprise de céramique Villeroy et Boch, instaurant une augmentation salariale de 2 %; une convention de trois ans de l'entreprise métallurgiste Cerametal (436 salariés), accordant une augmentation salariale totale de 8,15 % durant la période de validité de la convention, dont 3,87 % de prime non consolidée; une convention de deux ans dans l'entreprise de mécanique Paul Wurth, instaurant en 1999 une augmentation de salaire de 1,15 % pour 178 ouvriers et de 1,95 % pour 350 employés (un jour de congé supplémentaire a été accordé à tous les salariés, et deux jours aux ouvriers de nuit).

Dans la fonction publique, la convention de deux ans susmentionnée concernant les 2 200 ouvriers de l'État, de ses institutions et des entreprises du secteur public (et généralement des autorités locales) a instauré une augmentation salariale de 2 %.

Temps de travail

Même si aucune convention collective spécifique n'a été conclue en matière de temps de travail en 1999,

plusieurs accords d'entreprise incluaient des dispositions liées à l'évolution du temps de travail.

Au niveau national, le plan d'action national (PAN) pour l'emploi (voir ci-après) a introduit une notion de flexibilité dans le temps de travail, même si des divergences fondamentales subsistent entre les partenaires sociaux à cet égard.

Égalité des chances

Peu de conventions collectives ont traité de l'égalité des chances en 1999, même si une convention de la chaîne d'hypermarchés Auchan comprenait une disposition visant à lutter contre le harcèlement sexuel. Au niveau national, la nouvelle législation régissant le congé parental (voir ci-après section «Législation») devrait fournir un cadre de conventions de branche et d'entreprise en la matière.

Sécurité de l'emploi

Aucune disposition ou convention relative à la sécurité de l'emploi n'a été d'actualité en 1999. Le taux de chômage luxembourgeois étant peu élevé par rapport à celui des autres pays européens, la sécurité de l'emploi ne semble pas être la priorité absolue des partenaires sociaux à l'heure actuelle.

Formation et développement des qualifications

Plusieurs dispositions liées à la formation ont été instaurées au niveau des entreprises en 1999. Citons parmi celles-ci l'une des clauses de la convention d'Auchan destinée à promouvoir la formation durant les heures de travail. La convention de deux ans de Villeroy et Boch accorde deux jours de formation par an aux employés concernés.

Législation

Le 1^{er} janvier 1999, le salaire minimal national légal a connu une augmentation de 1,3 %. Tous les deux ans, le gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution de la conjoncture économique et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi instaurant une augmentation du salaire minimal. L'augmentation de 1,3 % à partir du 1^{er} janvier 1999 est le fruit de cette procédure, le salaire mensuel minimal s'élevant désormais à 46 878 francs luxembourgeois (1 162 euros) (LU9901190N).

Le 1^{er} août 1999, tous les salaires, pensions de retraite et allocations du Luxembourg ont augmenté de 2,5 % par le biais du système d'indexation automatique luxembourgeois. Dans ce système, tous les salaires, pensions de retraite et allocations connaissent une adaptation automatique un mois après l'augmentation

de 2,5 % de l'indice moyen du coût de la vie des six derniers mois (LU9909112N).

Le 3 février 1999 a vu l'adoption d'une loi dotant les salariés du droit au congé parental (LU9903195F). Cette législation, qui s'inscrit dans le cadre du PAN luxembourgeois, accorde aux salariés six mois de congé parental (ou douze mois de congé à temps partiel) pour tout enfant né après le 1^{er} janvier 1999. L'un des parents devra prendre ce congé immédiatement après le congé de maternité, l'autre ayant le loisir d'en bénéficier à tout moment jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant. Durant le congé parental, l'employé reçoit une allocation de 1 496 euros, versée par la Caisse nationale d'allocations familiales. Cette loi permet également aux parents de bénéficier d'un congé de deux jours par an et par enfant dans le cadre d'un nouveau congé familial couvrant les maladies, accidents ou autres raisons impérieuses concernant un enfant de moins de 15 ans (LU9903196N). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 1999.

Le PAN luxembourgeois a également permis l'adoption d'une nouvelle loi sur le temps de travail en février 1999 (LU9903197F). Tout en conservant le principe d'une journée ordinaire de 8 heures et de la semaine de 40 heures, cette loi permet des variations de cette moyenne dans les limites d'une période de référence de quatre semaines obligatoires. La période de référence de quatre semaines peut être prolongée ou réduite par le biais d'une convention collective à condition de ne pas dépasser une durée maximale de douze mois. En l'absence de convention collective, le ministre de l'emploi et du travail pourra, à la requête d'une entreprise, autoriser l'instauration d'une période de référence exceptionnelle après consultation des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. Un plan d'organisation du travail devra également être négocié au niveau de l'entreprise avant chaque période de référence, si les employeurs souhaitent modifier les horaires quotidiens et hebdomadaires au cours de la période.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Le déclin de la fédération des employés privés (FEP) a été particulièrement palpable en novembre 1998: elle n'a obtenu aucun siège dans la Caisse de maladie des employés privés (LU9812185N). Avant ce tournant, le syndicat était considéré comme le représentant national des employés du secteur privé. La tendance s'est confirmée en 1999, ses représentants syndicaux n'étant plus conviés par le nouveau ministre du travail aux réunions du comité permanent de l'emploi. Ce geste a été perçu comme un retrait des lettres de créance de représentation nationale de la FEP et a sous-entendu qu'il ne restait que deux syndicats représentatifs au niveau national: la confédération luxembourgeoise des syndicats indépendants [Onofhängege Gewerkschafts-Bond

Lëtzebuerg (OGB-L) et la confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens [Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond (LCGB)].

Cependant, le 27 avril 1999, l'ALEBA et l'UEP ont donné naissance à une nouvelle fédération, la fédération syndicale ALEBA-UEP, qui prétend que les employés du secteur privé aspirent à une nouvelle organisation indépendante des deux grands syndicats politiques (LU9905104F). Cette nouvelle organisation affirme représenter 24 % des employés du secteur privé et brigue donc un statut représentatif national.

Le 29 avril 1999, cette nouvelle fédération a signé une convention collective avec l'ABBL dans le secteur bancaire (voir ci-dessus section «Négociation collective»). Par arrêté ministériel le 1^{er} décembre 1999, le nouveau ministre du travail et de l'emploi a refusé le dépôt de la convention collective de travail dans le secteur bancaire, arguant que les deux organisations signataires ne jouissaient pas de la représentativité nationale (LU9912117N). L'ALEBA a interjeté appel auprès du tribunal administratif (qui a décidé au début de l'an 2000 que les dispositions de la convention devaient être mises en œuvre provisoirement, en attendant un jugement définitif — LU00021128F). Le comité des libertés syndicales de l'Organisation internationale du travail à Genève a également été saisi d'une plainte de l'ALEBA contre l'État du Luxembourg pour ingérence dans les affaires syndicales par la création de monopoles en faveur des syndicats politiques.

En octobre 1999, l'OGB-L et la fédération nationale des cheminots, travailleurs du transport, fonctionnaires et employés Luxembourg (FNCTTFEL) ont créé une structure syndicale unifiée dans les transports privés; celle-ci concerne les transports routiers, fluviaux, maritimes et aériens. Elle a été baptisée «OGB-L - FNCTTFEL Transport» et comprend quelque 2 300 membres (LU9911114N).

Conflits du travail

L'année 1999 ne fut marquée par aucun jour de grève, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, malgré la progression du nombre de recours à l'Office national de conciliation: de trois en 1998, il est passé à quinze en 1999.

Il convient cependant de souligner que, après la première introduction du PAN luxembourgeois en février 1999 (voir section suivante), le climat des relations industrielles s'est quelque peu rafraîchi, les partenaires sociaux s'accusant les uns les autres de ne pas respecter l'esprit du cadre tripartite constituant le fondement du PAN (LU9912116N).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Après d'intenses débats entre partenaires sociaux, la loi du 3 février 1999 a finalement transposé le PAN 1998 du

Luxembourg, qui avait fait l'objet de débats houleux et de vives critiques de la part des intervenants durant toute l'année 1998. La version définitive comprend 56 amendements rédigés aux différents stades des procédures légales. Elle a finalement été adoptée par la Chambre des députés le 3 février 1999 (LU9902194N).

Le PAN 1998 est entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, après l'annonce gouvernementale (LU9903199N) d'une réunion tripartite destinée à débattre des grandes lignes du PAN 1999 prévue pour le 31 mars 1999. Le Premier ministre avait souligné que, compte tenu du faible laps de temps séparant les deux plans, leurs différences seraient sans doute minimales.

La réunion visait également à entreprendre une analyse des systèmes de retraite et de leur impact sur le marché de l'emploi, saisissant cette occasion pour examiner l'appel à une refonte structurelle des retraites et à une amélioration du régime du secteur privé lancé par sept syndicats (LU9812183N). Cette réunion devait rédiger un nouveau PAN et se prononcer sur la réforme du régime général des retraites. Cependant, aucun accord n'a pu être conclu, et il a simplement été convenu d'attendre l'issue des délibérations d'autres groupes de travail (LU9904102N).

En mai 1999, une conférence nationale a été organisée en vue de fournir à tous les intervenants des négociations collectives l'occasion de débattre de la mise en œuvre éventuelle des objectifs du PAN par le biais de conventions collectives (LU9906108N).

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

L'introduction de la monnaie unique ne figure pas parmi les priorités des partenaires sociaux luxembourgeois. Cependant, il apparaît clairement que les partenaires sociaux commencent à analyser l'impact éventuel de l'euro sur l'emploi, notamment dans l'un des secteurs cruciaux du Luxembourg, le secteur bancaire.

Représentation des travailleurs

Dans une tentative quelque peu tardive de transposition de la directive sur les comités d'entreprise européens (COEE) dans la législation nationale, le ministre du travail et de l'emploi a présenté le 28 janvier 1999 un projet de loi portant sur l'instauration d'une procédure d'information et de consultation des employés dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire. Les chambres professionnelles (représentant les divers groupes d'intérêt économiques et sociaux) ont présenté leur opinion quant aux dispositions envisagées au cours de l'année 1999, et le projet de loi se concrétisera vraisemblablement en l'an 2000. Cependant, malgré

cette évolution encourageante, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a jugé le 21 octobre 1999 (dans l'affaire C-430/98) que le Luxembourg n'avait pas mis en œuvre la directive sur les COEE, réfutant ainsi l'argument avancé par le Luxembourg selon lequel un projet de loi était en place et la plupart des sociétés luxembourgeoises s'inscrivant dans la portée de la directive disposaient déjà de conventions COEE volontaires (**EU9911209N**).

Nouvelles formes de travail

Comme mentionné ci-dessus (section «Temps de travail»), la loi du 3 février 1999 sur les PAN a permis la variation de la semaine de travail de 40 heures dans les limites d'une période de référence de quatre semaines (ou plus par convention). Un plan d'organisation du travail doit être négocié au niveau de l'entreprise avant chaque période de référence. Cependant, il ressort clairement que les partenaires sociaux des différents niveaux éprouvent des difficultés à convenir de périodes de référence, ces dissensions étant principalement imputables à leurs profondes divergences d'opinions.

Perspectives

Le Luxembourg venant d'élire un nouveau gouvernement, plusieurs dossiers devraient occuper le devant de la scène luxembourgeoise en l'an 2000. Premièrement, l'intégration des horaires flexibles et des périodes de référence dans les conventions collectives devra être achevée. Deuxièmement, une nouvelle définition des critères d'évaluation de la représentativité nationale des syndicats s'impose, afin de leur permettre de négocier et de conclure des conventions collectives, l'objectif étant d'éviter qu'un incident semblable à celui vécu par le secteur bancaire en 1999 ne se reproduise à l'avenir. Troisièmement, le dialogue social du comité de coordination tripartite devra être refondu afin d'améliorer le processus de consultation de la Chambre des députés. Enfin, les réponses aux points soulevés par les sept syndicats réunis en une plate-forme commune revendiquant une amélioration du régime général des retraites (**LU9812183N**) devront être formulées dans un climat plus serein.

Luxembourg: entrées de 1999 ⁽¹⁾

Janvier	<i>Features</i>	National Action Plan on employment still not approved	LU9901187F
	<i>In briefs</i>	Insurance sector negotiations heading for conciliation	LU9901188N
		Minimum wage increased by 1.3%	LU9901190N
		Agreement on civil service pay?	LU9901191N
Février	<i>In briefs</i>	Talks in banking prove difficult	LU9902193N
		Chamber of Deputies to vote on employment plan	LU9902194N
Mars	<i>Features</i>	Parental leave introduced as NAP is implemented	LU9903195F
		New provisions introduced on the organisation of working time	LU9903197F
	<i>In briefs</i>	Family leave introduced in Luxembourg	LU9903196N
		OGB-L calls for meeting of Standing Committee on Employment	LU9903198N
		Tripartite meeting to deal with pensions and NAP	LU9903199N
Avril	<i>In briefs</i>	New collective agreement for blue-collar workers employed by the state	LU9904101N
		Tripartite meeting fails to find solutions on NAP and pensions	LU9904102N
		Hard bargaining in banking	LU9904103N
Mai	<i>Features</i>	Trade union representativeness problem resurfaces in banking	LU9905104F
	<i>In briefs</i>	LCGB calls for regularisation of position of foreign workers without residence/work permits	LU9905105N
Juin	<i>In briefs</i>	Temporary work permits introduced for Kosovars	LU9906107N
		Conference on implementing NAP through bargaining	LU9906108N
		OGB-L immigrants' department submits specific demands	LU9906109N
Septembre	<i>In briefs</i>	New government elected	LU9909111N
		Indexation leads to 2.5% increase in pay and benefits	LU9909112N
Novembre	<i>Features</i>	Consumer prices index to be reformed	LU9911115F
	<i>In briefs</i>	Joint trade union structure created in private sector transport	LU9911114N
Décembre	<i>Features</i>	Sickness benefits down, contributions up	LU9912118F
	<i>In briefs</i>	Controversy over introduction of sixth week of statutory leave	LU9912116N
		Minister of Labour blocks registration of banking agreement	LU9912117N

(1) Les originaux en français de quelques uns de ces enregistrements sont disponibles dans la base de données EIROOnline.

PAYS-BAS

Économie

Bien que la croissance du PIB se soit relativement consolidée en 1999, celle-ci a cependant accusé un léger recul: 3,5 %, contre 3,7 % en 1998 et 3,8 % en 1997 (niveau le plus élevé depuis 1990). Le budget faisait état d'un excédent de 0,25 % du PIB en 1999, alors qu'il enregistrait un déficit de 1,75 % en 1998 et de 2,5 % en 1997. La dette publique exprimée en pourcentage du PIB s'élevait à 70 % en 1998, en amélioration par rapport aux 72,6 % de 1997 (elle avait dépassé la barre des 77 % durant les années 90). L'inflation a quelque peu progressé en 1999: elle a atteint 2,2 %, contre 2 % en 1998 et 2,2 % en 1997 (durant les années 90, l'inflation s'était maintenue aux alentours des 2-3 %).

Le chômage a continué à régresser, après son maximum atteint en 1995: 8,3 % (533 000 sans-emploi). Les données de 1999 ne sont pas encore disponibles, mais celles de 1998 révèlent que le taux de chômage est descendu à 6 % (400 000), contre 6,9 % (455 000) en 1997.

Politique

Le 19 mai 1999, à la surprise de nombreux observateurs, le gouvernement de la coalition pourpre, à nouveau composé du parti travailliste [Partij van de Arbeid (PvdA)], du parti libéral populaire pour la liberté et la démocratie [Volkspartij voor Vrijheid en Democratie (VVD)] et des sociaux-démocrates [Democraten 66 (D66)], s'est disloqué. La majorité des deux tiers requise dans la première chambre pour approuver un référendum correcteur n'a pas été atteinte (**NL9905141N**). Cependant, en été 1999, le fossé s'est comblé et la coalition a pu se reformer.

En septembre 1999, le cabinet a présenté son plan de réforme fondamentale du système fiscal néerlandais, visant à maîtriser les coûts salariaux et à accroître la compétitivité du pays sur le marché mondial. Dans l'ensemble, malgré la formulation de nombre de critiques spécifiques (**NL9909162N**), les réactions des partenaires sociaux ont été encourageantes (**NL9906149N**).

Négociation collective

Globalement, les négociations collectives ont été laborieuses en 1999. Dans plusieurs secteurs, notamment la construction, la métallurgie et les services bancaires, les négociations ont parfois été suspendues à plusieurs reprises. Après la conclusion d'une convention concernant les officiers de police (**NL9901120N**), les syndicats ont menacé de saisir les tribunaux lorsque le

ministre de l'intérieur a annoncé son intention de réviser les clauses salariales. Le nombre relativement important de conflits survenus durant les négociations ou liés à celles-ci trouve son fondement dans l'essor de l'économie néerlandaise, qui entraîne des pénuries de main-d'œuvre (**NL9903130N**). Dans les volets principaux, les syndicats ont revendiqué une augmentation des salaires et une réduction du stress sur le lieu de travail, tandis que les employeurs briguaient une flexibilité accrue des structures de négociation et des salaires, en liant une partie du salaire aux résultats des entreprises. Dans plusieurs secteurs, notamment celui des services bancaires, la convention sectorielle actuelle devrait à l'avenir se décomposer en accords plus réduits, tandis que, dans d'autres, le bâtiment par exemple, la convention actuelle très détaillée devrait être remplacée par un accord-cadre (**NL9905139F**).

Le gouvernement poursuit la normalisation des relations industrielles des fonctionnaires et tente de reproduire le modèle privé (**NL9904134F**), mais les contraintes budgétaires ne facilitent pas ce processus (**NL9904138N** et **NL9905142N**).

Salaires

L'augmentation salariale minimale moyenne décidée par convention collective aux Pays-Bas en 1999 était de 2,7 %, légèrement en recul par rapport aux 2,8 % de 1998.

En automne 1999, les plans de stock-options des cadres ont à nouveau suscité les protestations des syndicats, qui menaçaient de pulvériser le célèbre modèle polder néerlandais de consensus et de consultation. Les représentants patronaux se sont engagés à exhorter leurs membres à faire preuve de modération, tout en soulignant qu'il convenait de continuer à procéder à des augmentations salariales modérées (**NL9908159N**). À la fin de l'année 1999, les confédérations syndicales ont revu leurs revendications salariales à la hausse pour le cycle de négociations suivant (de 3 à 4 %) (**NL9910169N**).

Temps de travail

La durée hebdomadaire du travail en 1999 est restée identique à celle de 1998: 37 heures. Les accords de flexibilité n'ont subi aucun renforcement notable. En 1993, 63 % des employés occupaient un poste à temps plein, 28 % travaillaient à temps partiel et 9 % disposaient d'un emploi flexible. En 1997, ces chiffres s'élevaient, respectivement, à 58, à 30 et à 12 % et semblent s'être stabilisés à ces niveaux depuis lors. Compte tenu des considérables pénuries de main-d'œuvre, la tendance à l'augmentation progressive du nombre de travailleurs flexibles semble s'être inversée. Le travail à temps partiel a toujours occupé une place prépondérante aux Pays-Bas. Un rapport de l'inspection du travail, publié en avril 1999, démontrait que deux tiers

des conventions collectives comprenaient des clauses visant à encourager le travail à temps partiel.

Égalité des chances

Aucune évolution notable des négociations collectives en matière d'égalité des chances n'est à signaler en 1999.

Sécurité de l'emploi

Dans certaines conventions collectives, la sécurité de l'emploi, la formation et l'acquisition de compétences (voir section suivante) sont liées: la sécurité de l'emploi est tributaire de la continuité de la formation et de l'apprentissage.

Formation et développement des qualifications

Les conventions collectives contiennent presque toutes des clauses relatives à l'apprentissage et à la formation, dans un cadre général et en vue d'un emploi spécifique, ainsi que des congés de formation et d'éducation. Presque 25 % des conventions collectives comprennent des clauses concernant des programmes de formation à long terme pour les salariés.

Législation

Le 1^{er} janvier 1999, la loi sur la flexibilité et la sécurité est entrée en vigueur (**NL9901117F**). Celle-ci vise à instaurer un nouvel équilibre entre patronat et salariés sur le marché de l'emploi. Elle permet d'accroître la flexibilité des emplois fixes ainsi que la sécurité des travailleurs employés sous contrat flexible. Cette loi a modifié le droit du travail néerlandais à maints égards:

- les entreprises pourront dorénavant recourir plus librement aux contrats de travail temporaire;
- un contrat d'emploi permanent sera accordé après plusieurs contrats de travail temporaire consécutifs, sous certaines conditions;
- les accords conclus entre salariés et agences de travail temporaire seront désormais considérés comme des contrats de travail.

Un mois avant l'entrée en vigueur de cette loi, de nombreux travailleurs intérimaires ont été licenciés. Au cours de l'année 1999, les principales entreprises de travail temporaire et les syndicats ont décidé d'analyser et de tirer les enseignements de la nouvelle loi (**NL9902125N**), mais par la suite, les études s'en sont tenues aux répercussions initiales de celle-ci (**NL9905140F**).

En février 1999, un projet de loi instaurant une nouvelle réglementation-cadre sur le travail et les soins a été présenté (**NL9902126N**). En vertu de celui-ci, les salariés auront droit chaque année à dix jours de congés payés

pour s'occuper d'un proche malade. Ce projet de loi prévoit également quatre semaines de congés payés en cas d'adoption, un congé sans solde de longue durée pour motif de soins et une nouvelle réglementation du travail à temps partiel. L'objectif premier de ce projet est de concilier travail et soins. Un volet de celui-ci vise également à contraindre les chômeurs célibataires ayant à leur charge un ou plusieurs enfants entre 5 et 12 ans à postuler à un emploi.

Les propositions ont reçu un accueil mitigé, tant de la part des partenaires sociaux que de celle des partis politiques (**NL9902126F** et **NL9907154N**). Dans l'ensemble, ce projet de loi bénéficie du soutien des syndicats, mais se heurte à la résistance farouche des organisations patronales (**NL9903128F**).

Le 1^{er} novembre 1999, une nouvelle loi relative aux conditions de travail est entrée en vigueur. Même si cette loi ouvre la voie à un rôle accru des comités d'entreprise en matière de conditions de travail, les amendements apportés à celle qui l'a précédée sont minimes.

Le projet de loi sur l'adaptation des horaires de travail, qui confère aux salariés le droit légal de choisir de revoir leur horaire de travail à la hausse ou à la baisse, a vu le jour au cours de l'année. Celui-ci a été adopté par la Chambre basse du Parlement (**NL9910170N**).

Tenant la promesse faite précédemment à la Chambre basse du Parlement, le ministre des affaires sociales et de l'emploi a mis sur pied le 25 février 1999 un comité d'experts chargé de rendre un avis sur la réforme de la loi néerlandaise régissant les licenciements, qui se fonde à l'heure actuelle sur un système double (**NL9909160F**). En principe, pour mettre fin unilatéralement à un contrat de travail à durée indéterminée, un employeur privé doit au préalable obtenir l'autorisation d'une instance administrative. Cependant, une autre procédure, créée à l'origine à titre de sortie de secours, s'est transformée en une voie royale parallèle de licenciements: l'employeur peut soumettre une demande auprès d'un tribunal de sous-jurisdiction pour résilier le contrat de travail, pour raison de motifs impérieux ou de nouvelle conjoncture (**NL9907152N**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

Une nouvelle tendance s'affirme au sein des organisations patronales et syndicales: la coopération, et même la fusion. L'année 1999 a été témoin de l'union entre syndicats professionnels comme la Nieuwe Unie '91 (NU'91), qui représente le personnel infirmier, et la Federatieve Spoorweg Vakvereniging (FSV), qui défend les intérêts des cheminots, qui a donné naissance à un syndicat d'envergure (**NL9901122N**). L'association de la gendarmerie (Marechausseevereniging) s'est retirée de la fédération syndicale chrétienne [Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)] pour rallier la fédération générale du

personnel militaire [Algemene Federatie voor Militair Personeel (AFMP)], affiliée à la fédération syndicale néerlandaise [Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)] (**NL9910168N**).

Les syndicats ont également commencé à ouvrir leurs portes aux travailleurs indépendants n'employant aucun personnel. Au milieu de l'année 1999, le plus grand syndicat des Pays-Bas, le syndicat uni affilié à la FNV (FNV Bondgenoten), a créé une organisation distincte destinée aux indépendants (**NL9908157F**). D'autres syndicats ont cependant fait preuve de davantage de réticence, craignant d'éroder la vigueur des conventions collectives. En été 1999, plusieurs confédérations syndicales ont fait part d'initiatives relatives aux services financiers et à la formation de leurs membres (**NL9908158N**).

Conflits du travail

En 1999, le cycle de négociations concernant les 180 000 fonctionnaires a été ponctué de nombreux conflits, notamment dans les grandes villes et dans le secteur des transports publics et de la collecte des déchets (**NL9905142N**). À l'instar de l'année précédente, l'année 1999 a également été marquée par plusieurs grèves des cheminots.

En outre, des actions non officielles ont troublé les services de radiodiffusion et de télédiffusion lors du cycle de négociations (**NL9903131N**). Enfin, de nombreuses grèves et discordes de moindre envergure ont été suscitées par des réorganisations d'entreprise planifiées (**NL9904136N**).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

En ce qui concerne les partenaires sociaux, aucune évolution notable du plan d'action néerlandais (PAN) pour l'emploi n'a marqué l'année 1999. Aux Pays-Bas, le débat sur l'emploi s'articule autour de la pénurie de main-d'œuvre croissante et de la nécessité de renforcer la participation des handicapés (voir ci-après section «Divers»), des salariés ayant des enfants et des travailleurs plus âgés.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

L'UEM ne fait pas l'objet de nombreux débats de relations industrielles et est généralement abordée dans les discussions portant sur l'évolution salariale. Selon la principale confédération syndicale, la FNV, la politique des pays européens et de la Banque centrale européenne devrait davantage se concentrer sur la croissance de l'emploi. La FNV estime également que les négociations collectives de différents pays devraient être coordonnées, notamment pour éviter que les syndicats se retrouvent montés les uns contre les autres. La principale

confédération patronale, la VNO-NCW, continue à souligner combien les augmentations salariales doivent être modérées dans le cadre de l'UEM.

Représentation des salariés

Les syndicats et une partie de la Chambre basse du Parlement ambitionnent de réformer le droit des sociétés néerlandais et le conseil de surveillance. Certaines des propositions concernent la participation de véritables travailleurs administrateurs à ce conseil. Les propositions ne découlent pas réellement des nouvelles dispositions relatives au statut de la société européenne, mais plutôt du mécontentement ressenti à l'égard des lois régissant le conseil de surveillance à l'heure actuelle. Les organisations patronales appellent à un report de la nouvelle législation, dans l'optique d'intégrer les propositions en un seul cycle législatif dans le cadre réglementaire de dossiers connexes comme le conseil de surveillance, les offres publiques d'achat et les mesures défensives contre les prises de contrôle hostiles (**NL9910166F**).

En octobre 1999, la chambre des entreprises du tribunal d'Amsterdam a jugé pour la première fois qu'un comité d'entreprise était habilité à formuler un avis (et à saisir les tribunaux) lorsque l'employeur requérait une suspension de paiements (suspension qui, en théorie, accorde aux entreprises un temps de répit leur permettant de résoudre des difficultés financières passagères, mais qui, dans la pratique, constitue généralement un présage de faillite) (**NL9911171F**).

Nouvelles formes de travail

Le 28 avril 1999, salariés et employeurs sont parvenus à un accord au sein de la fondation du travail bipartite [Stichting van de Arbeid (STAR)]. Celui-ci concernait le renforcement des options personnalisées mises à la disposition des employés dans les conventions collectives (**NL9906144F**). Dans le cadre de ce plan, le train de conditions de travail standard contenu dans les conventions collectives constituera la base des conditions de travail. En outre, certains éléments du train standard (notamment la participation à des plans d'épargne, des paiements de prime pour des plans de retraite flexibles, des jours de congé supplémentaires, des primes de fin d'année et des congés d'éducation) pourront à l'avance être destinés à être échangés, une condition de travail étant échangée contre une autre (**NL9906148N**).

L'évolution législative 1999 en matière de temps partiel et d'horaires flexibles est abordée ci-dessus (section «Législation»).

Divers

La multiplicité des demandes d'allocations d'invalidité figure en permanence parmi les priorités du

gouvernement, des partis politiques et des partenaires sociaux (NL9902124F). Toutes les mesures destinées à réduire le nombre de recours à ces allocations et à augmenter le nombre d'exclusions ont à ce jour échoué (NL9904133F et NL9910167F). Les employeurs appellent à une réduction de la durée et du niveau des allocations octroyées aux invalides, tandis que les syndicats soulignent l'importance de l'amélioration des conditions de travail et des mesures de réinsertion. À la fin de l'année 1999, les projets visant à réorganiser la mise en œuvre de la Sécurité sociale ont suscité les récriminations tant des organisations patronales que des organisations syndicales, qui estiment que ces projets réduiraient leur rôle actuel à néant (NL9912176F). [En janvier 2000, cependant, les partenaires sociaux et le gouvernement ont conclu un compromis relatif à une nouvelle structure du système de sécurité sociale, dans laquelle les partenaires sociaux participeraient davantage à la formulation de politiques de réinsertion des sans-emploi et des personnes handicapées sur le marché du travail. La proposition du cabinet de confier totalement le paiement des allocations de ces deux groupes, et la responsabilité de la mise en œuvre, au secteur public n'a pas été modifiée (NL0002179N).]

Les relations industrielles néerlandaises sont de plus en plus façonnées par les pénuries croissantes de main-d'œuvre. Celles-ci expliquent non seulement l'intensité des débats portant sur les salariés handicapés et le stress sur le lieu de travail (NL9909161F), mais également le regain d'intérêt accordé à l'emploi des minorités ethniques (NL9904135N), des demandeurs d'asile (NL9909163N), des parents célibataires (NL9911172F) et des salariés âgés et retraités (NL9912175F).

Perspectives

Comme mentionné ci-dessus (section «Divers»), les relations industrielles néerlandaises sont de plus en plus façonnées par les pénuries de main-d'œuvre; cette constatation pourrait bien encore être en application dans les années à venir. Les solutions proposées, d'une part, par les employeurs et, de l'autre, par les syndicats continueront à susciter des remous. Les syndicats s'opposent à la diminution des allocations des personnes handicapées et sont réticents à l'idée de repousser l'âge de la retraite. Les employeurs rejettent les revendications d'augmentations de salaire que les syndicats estiment être équitables et mettent l'accent sur les bienfaits de la modération salariale pour l'économie néerlandaise.

En matière de négociations collectives, le nouvel ordre du jour semble s'articuler autour de la flexibilité des salaires. La tendance à la décentralisation des négociations se confirmera et débouchera probablement sur la scission de une ou de plusieurs conventions sectorielles.

À l'instar des années précédentes, les conflits sociaux se cantonneront aux secteurs confrontés à la privatisation et à la libéralisation, notamment les transports et services publics.

La gestion d'entreprise (au sens large) se trouvera en tête des priorités à maints égards: les salaires et les avantages des cadres, qui exercent une pression sur la modération des augmentations salariales; les modifications qui devraient être apportées au droit néerlandais des sociétés; dans un contexte plus général, le poids relatif des intérêts des salariés et des actionnaires au sein des grandes entreprises.

Enfin, eu égard à la progression incessante des demandes d'allocations d'invalidité et aux polémiques permanentes suscitées par ce dossier, il est probable que la Sécurité sociale continuera à alimenter les débats en l'an 2000.

Pays-Bas: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	'Flexicurity' Act makes major changes to labour law	NL9901117F
		Tensions over terms and conditions in public sector challenge 'polder model'	NL9901118F
	<i>In briefs</i>	Teachers strike, but police sign collective agreement	NL9901120N
		Employers demand more stringent policy on disability benefits	NL9901121N
		Union membership rises, while largest union announces reorganisation	NL9901122N
Février	<i>Features</i>	Occupational disability: a Dutch disease?	NL9902124F
	<i>In briefs</i>	Unions and temporary agencies agree over consequences of new Act	NL9902125N
		'Work and care' framework bill proposes family care leave	NL9902126N
Mars	<i>Features</i>	Employers oppose 'work and care' framework bill	NL9903128F
	<i>In briefs</i>	Dispute between management and works council in Employment Service	NL9903129N
		Banking unions split, construction negotiations deadlocked	NL9903130N
		Public broadcasting strike results in collective agreement	NL9903131N
Avril	<i>Features</i>	Young employees with psychological complaints add to growth in disability benefit claimants	NL9904133F
		Civil service industrial relations move towards market sector model	NL9904134F
	<i>In briefs</i>	Government plans to create 150,000 jobs a year, with focus on ethnic minorities	NL9904135N
		Proposed reorganisation of Central Bureau of Statistics withdrawn for amendment	NL9904136N
		Technology group expands pilot mobility project	NL9904137N
		Civil service negotiations: three disputes and an agreement	NL9904138N

Mai	<i>Features</i>	Industry-wide collective agreements under increasing pressure	NL9905139F
		Problems mark implementation of Dutch Flexibility and Security Act	NL9905140F
	<i>In briefs</i>	Social partners respond to collapse of government	NL9905141N
		New agreement follows action by local government officers	NL9905142N
Juin	<i>Features</i>	Social partners agree framework for individualising terms of employment	NL9906144F
		Employers push for fundamentally new social security system	NL9906145F
	<i>In briefs</i>	Impact of Flexibility and Security Act on temporary work sector	NL9906146N
		Trade unions file for bankruptcy of company	NL9906147N
		Individualised terms and conditions at Unilever	NL9906148N
		More part-timers will receive tax concession	NL9906149N
Juillet	<i>Features</i>	Trends in collective agreements reviewed	NL9907150F
		Commercial healthcare for sick employees given green light	NL9907151F
	<i>In briefs</i>	Employment termination requests decline	NL9907152N
		Proposed four-day working week for primary education under fire	NL9907153N
		Lower House intervenes to seek paid care leave	NL9907154N
Août	<i>Features</i>	Industrial relations changing quickly in sports sector	NL9908156F
		Self-employed people without employees seek place in social partner consultation	NL9908157F
	<i>In briefs</i>	Unions become involved in financial services and training	NL9908158N
		Union anger at top pay increases	NL9908159N
Septembre	<i>Features</i>	Renewed debate about reform of the law governing dismissal	NL9909160F
		Problems with implementing Working Time Act highlight stress in hospitals	NL9909161F
	<i>In briefs</i>	Social partners react critically to cabinet's tax proposals	NL9909162N
		Employers divided on right to work for asylum-seekers	NL9909163N
		Hundreds of jobs hang in the balance at NAM	NL9909164N
Octobre	<i>Features</i>	Employee-side board members proposed for large Dutch companies	NL9910166F
		New attempts to cut the number of occupationally disabled people	NL9910167F
	<i>In briefs</i>	Mergers and internal conflict face FNV unions	NL9910168N
		Unions seek 3% pay increase in 2000	NL9910169N
		Political compromise on proposed part-time work legislation	NL9910170N
Novembre	<i>Features</i>	Insolvency law and the interests of employees	NL9911171F
		Government's proposes mandatory employment for benefit recipients with children	NL9911172F
Décembre	<i>Features</i>	Labour shortages and ageing population prompt review of early retirement	NL9912175F
		Social partners demand place in reorganised social security administration	NL9912176F
	<i>In briefs</i>	Jobs threatened at GAK social security	NL9912173N
		Increased work pressure does not lead to more sickness absence among highly qualified	NL9912174N

NORVÈGE

Économie

La croissance vigoureuse qui avait caractérisé l'économie norvégienne durant la majeure partie des années 90 s'est ralentie en 1999. Le PIB a progressé de 0,9 % au cours de l'année; pour la Norvège continentale (et, donc, sans tenir compte du secteur en mer), la croissance du PIB s'est élevée à 0,5 %. Ces chiffres accusent un net recul par rapport à ceux de 1998, année au cours de laquelle la croissance du PIB avait atteint la barre des 2,1 % (et des 3,3 % pour la Norvège continentale).

L'excédent du gouvernement central norvégien (selon les critères du traité de Maastricht) s'est élevé à 55,8 milliards de couronnes norvégiennes en 1999, soit 4,8 % du PIB. L'excédent budgétaire de l'État, qui se chiffrait à 38,5 milliards de couronnes en 1999, a été transféré au fonds pétrolier gouvernemental.

Le passif brut du secteur public (selon la définition du traité de Maastricht) est estimé à quelque 280 milliards de couronnes en 1999. Les actifs bruts gouvernementaux étaient nettement supérieurs au passif brut. Selon le gouvernement, l'excédent aurait représenté environ 42 % du PIB en 1999.

L'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,2 % en 1999.

Le taux de chômage pour l'année 1999 est estimé à 3,2 %, statu quo par rapport à 1998. Selon une étude réalisée par Statistics Norway, dont les chiffres se rapportent au troisième trimestre de 1999, ce taux correspond approximativement à 78 000 sans-emploi.

Politique

L'année politique norvégienne 1999 s'est déroulée sans heurts. Depuis les élections parlementaires de 1997, le pays est dirigé par un gouvernement de coalition minoritaire composé de trois partis centristes: le parti démocrate-chrétien [Kristelig Folkeparti (KRF)], le parti libéral (Venstre) et le parti du centre [Senterpartiet (SP)]. Ces trois partis disposent de 42 sièges sur 165 au Parlement norvégien (Stortinget). Ce gouvernement de coalition tire sa force d'une coopération au cas par cas avec les partis de droite et de gauche. En automne 1999, le gouvernement a conclu un accord avec le parti travailliste norvégien [Det Norske Arbeiderpartiet (DNA)] dans le cadre du budget de l'État. Le gouvernement s'était déjà associé à plusieurs reprises avec des partis de droite au cours de négociations budgétaires antérieures.

Les élections municipales et régionales organisées en automne 1999 se sont soldées par une large défaite du

parti travailliste, qui a obtenu 28,6 % des suffrages, soit un recul de 6,3 % par rapport aux élections parlementaires de 1997. Ce parti n'avait pas essuyé de défaite électorale aussi cinglante depuis longtemps.

En revanche, le parti conservateur (Høyre) a bénéficié d'un soutien accru par rapport aux élections de 1997; l'autre parti de droite, le parti du progrès (Fremskrittspartiet), a quant à lui enregistré une chute de popularité. Dans l'ensemble, les événements ayant marqué ces élections de 1999 sont mineurs par rapport à ceux des précédentes élections municipales et régionales de 1995.

Négociation collective

Les conventions salariales du printemps 1999 ont été grandement influencées par les travaux préparatoires de la commission publique créée en décembre 1998 pour débattre du fondement des conventions ultérieures (dénommée «commission Arntsen», du nom de son président). Toutes les grandes organisations de salariés et d'employeurs étaient représentées par leurs responsables au sein de cette commission. Les travaux de la commission étaient guidés par l'inquiétude générale que suscite l'économie norvégienne. Dans son rapport publié en février 1999, la commission recommandait que les augmentations salariales moyennes de 1999 soient maintenues sous le seuil des 4,5 %. Elle brigait également une diminution de la croissance salariale, afin que la Norvège puisse s'aligner sur ses principaux partenaires commerciaux en l'an 2000 (**NO9903120F**).

La plupart des conventions collectives nationales norvégiennes sont conclues pour une durée de deux ans, au cours de laquelle elles sont contraignantes; la majeure partie d'entre elles devrait arriver à échéance en l'an 2000. La convention de 1999 était par conséquent intermédiaire et s'attachait principalement à l'ajustement des barèmes salariaux, même si les parties souhaitaient également poursuivre les négociations sur la «réforme des compétences» (qualifications et formation).

Le large consensus par lequel se sont soldés les travaux de la commission Arntsen a ouvert la voie aux conventions de 1999. Les reports des négociations salariales conclues en 1998 étaient estimés à approximativement 3 %, ce qui signifiait que les négociations salariales de 1999 devaient se dérouler dans un cadre relativement étroit, dans l'objectif de parvenir à une croissance salariale totale en 1999 de 4,5 %.

Comme souvent lors de conventions intermédiaires, les conventions entre les syndicats membres de la confédération norvégienne des syndicats [Landsorganisasjonen i Norge (LO)] et les associations membres de la confédération norvégienne des affaires et de l'industrie [Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)] ont été négociées au niveau confédéral (**NO9903121F**).

Des conventions ont été conclues en matière de révision des barèmes salariaux et d'un plan d'action concernant la formation professionnelle et continue (**NO9904126F**). Dans le cadre de ces conventions, le gouvernement a présenté un plan de financement de la réforme des compétences, qui comprenait l'octroi d'une somme totale de 400 millions de couronnes échelonnée sur une période de trois ans, dans l'objectif d'élaborer de nouvelles mesures d'enseignement et d'éducation.

De nouvelles conventions ont également été conclues dans d'autres secteurs. Les négociations entre les syndicats membres de la LO et les associations affiliées à l'association des employeurs commerciaux [Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)] ont pour la première fois été menées dans l'ensemble du secteur, ce qui signifie que les différents syndicats de la LO ont pu coordonner leurs négociations (**NO9904130N**). Dans le secteur municipal, les employeurs ont conclu une convention avec une seule des quatre principales confédérations syndicales, Akademikerne. Celle-ci n'a pas été entérinée par les trois autres confédérations qui, après de nouvelles négociations et médiations, ont réussi à conclure une convention légèrement distincte (**NO9905133N**). Une nouvelle convention a également vu le jour dans le secteur public (**NO9905131F**).

Salaires

Le printemps 1999 n'a connu que de rares augmentations. Cependant, dans de nombreux secteurs, des augmentations ont été accordées à certains groupes de salariés faiblement rémunérés. La plupart des négociations s'inscrivaient dans le cadre de la croissance salariale annuelle d'environ 4,5 %. Selon les estimations, les salaires du secteur manufacturier ont progressé de 4,5 % en 1999, tandis que les employés des entreprises affiliées à la NHO ont pour leur part bénéficié d'augmentations de 5 %. Le report salarial de 1999 à 2000 s'élèverait à 1,5 % (**NO0001174F**).

Temps de travail

Le cycle de négociations de 1999 ne revêtant qu'un caractère intermédiaire, le volet du temps de travail ne figurait pas officiellement à l'ordre du jour. Cependant, dans l'optique de préparer les conventions de l'an 2000, les parties ont conjointement délibéré des conventions portant sur la flexibilité du temps de travail; le fruit de ces réflexions a été transcrit dans un rapport concerté de la LO et de la NHO, publié en automne 1999 (**NO9910158F**).

À l'heure actuelle, la plupart des conventions collectives prévoient une semaine de travail ordinaire de 37,5 heures, alors que le cadre légal national en impose 40. En Norvège, le taux de participation de la main-d'œuvre est élevé, à l'instar du pourcentage d'employés travaillant à temps partiel — quelque 26 %, selon l'enquête sur la force de travail norvégienne. La

proportion de travailleurs à temps partiel chez les femmes s'élève à environ 45 %. Le pourcentage de travailleurs intérimaires a quelque peu régressé ces dernières années; ces travailleurs représentent aujourd'hui 11 % du nombre total de salariés.

Égalité des chances

Aucune évolution notable en matière d'égalité des chances n'est à signaler en 1999, ni dans les conventions collectives, ni dans le cadre juridique. À ce jour, les données de 1999 concernant l'écart des salaires entre hommes et femmes ne sont pas encore disponibles.

Sécurité de l'emploi

La Norvège n'est pas une adepte de la conclusion, au niveau de l'entreprise ou des branches, de conventions collectives visant à créer ou à préserver des emplois par le biais d'une réduction du temps de travail. Les volets sur la sécurité de l'emploi et la création d'emplois se caractérisent par le consensus politique découlant des travaux de diverses commissions publiques. Cette stratégie est axée sur une modération salariale conjuguée à des programmes de création d'emplois publics.

En ce qui concerne la réduction des effectifs, il est courant que les grandes entreprises proposent différents types d'arrangements transitoires à leurs salariés. Ceux-ci peuvent notamment prendre la forme de versements octroyés aux employés résiliant volontairement leur contrat de travail ou représenter la possibilité d'un recyclage professionnel interne ou d'une retraite anticipée plus précoce que celle autorisée par la loi. Cette politique a récemment été mise en œuvre dans le secteur pétrolier, dans lequel plusieurs grandes sociétés se sont vues contraintes de réduire leurs effectifs en 1999 (**NO9909149F**).

Formation et développement des qualifications

Les partenaires sociaux, ainsi que les autorités norvégiennes, tentent depuis longtemps de réformer le système national de formation continue et professionnelle (**NO9901113N**). Cette réforme prévoit notamment l'instauration d'un droit légal au congé d'éducation, la restructuration du programme de financement pendant les congés d'éducation afin de mieux répondre aux besoins des étudiants adultes et l'octroi, pour les personnes n'ayant pas effectué d'études secondaires, du droit légal à reprendre des études dans des cours de formation adaptés (**NO9904126F**). La réforme se concentre sur l'homologation de compétences non officielles et sur l'entreprise en tant que forum d'apprentissage et d'acquisition de compétences. À ce jour, aucune convention n'a été conclue en matière de financement de la réforme, mais il est probable que ce point figure à l'ordre du jour des négociations du printemps 2000.

Législation

Une commission chargée d'évaluer la nécessité de modifier le système de négociations norvégien actuel a vu le jour en décembre 1998 (**NO9906135F**). Cette commission devrait publier son rapport à la fin de l'an 2000. En décembre 1999, le Parlement norvégien a décidé de lever l'interdiction de mise à disposition de la main-d'œuvre et a mis en place des réglementations concernant l'embauche de main-d'œuvre par les entreprises (**NO9912168F**).

En janvier 1999, les restrictions pesant sur l'ouverture des magasins en soirée et le dimanche (**NO9901108F**) ont suscité de vives polémiques (**NO9903122N** et **NO9906138N**). Enfin, plusieurs jugements récents relatifs à la protection de l'emploi en cas de recours à de la main-d'œuvre extérieure ont rendu cette pratique moins aisée pour les entreprises (**NO9907142N**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

La modification de la structure organisationnelle des partenaires sociaux norvégiens s'est poursuivie au cours de l'année 1999. Aujourd'hui, la Norvège compte quatre grandes confédérations syndicales, après le départ de plusieurs associations affiliées à la confédération des diplômés universitaires norvégiens [Akademikernes Fellesorganisasjon (AF)] en 1997-1998, qui ont créé une nouvelle organisation s'adressant aux employés de niveau universitaire: l'Akademikerne. En janvier 1999, la société norvégienne des ingénieurs [Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)] a également décidé de quitter l'AF (**NO9901111N**), alors que, dans le même temps, les deux plus grands syndicats d'enseignants — l'union des enseignants affiliée à l'AF (Lærerforbundet) et l'indépendante union norvégienne des enseignants [Norsk Lærerslag (NL)] — envisageaient la possibilité de créer une nouvelle organisation d'enseignants (**NO9904127N**). Il n'est pas certain que, s'il voit le jour, ce nouveau syndicat décide de s'affilier à l'AF.

En mai 1999, les responsables de l'AF et de la confédération des syndicats professionnels [Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)] ont annoncé leur intention de fusionner leurs deux confédérations (**NO9905132N**), proposition actuellement à l'étude au sein des deux organisations (**NO9907140F**).

Certains changements sont également survenus au niveau confédéral: plusieurs syndicats affiliés aux mêmes confédérations ont fusionné ou envisagent cette possibilité. Peu de nouveaux syndicats voient le jour ou subissent des fragmentations. En janvier 1999, les syndicats de la LO représentant les électriciens/travailleurs de centrales électriques et les salariés des télécommunications ont fusionné en un nouveau syndicat. De même, le 1^{er} janvier 2000, trois syndicats du

secteur bancaire et des assurances affiliés à la YS ont fusionné en une seule entité (**NO9902117N**). Les deux syndicats de la LO représentant les salariés des services postaux ont également pris la décision de s'unir (**NO9906139N**).

Du côté des employeurs, les adhésions et certains dossiers comme la politique des revenus et le développement industriel semblent susciter une concurrence croissante.

Les activités coordonnées en matière de politique des revenus se sont intensifiées au cours de l'année 1999 et ont été marquées par une meilleure représentation des partenaires sociaux. Alors que, auparavant, seules la LO et la NHO (les deux principales confédérations) y participaient, de nombreuses organisations patronales et syndicales ont été intégrées aux nouvelles commissions créées à la fin de l'année 1998 et en 1999 (**NO9908145F**).

Conflits du travail

Le cycle de négociations 1999 s'est déroulé dans un calme relatif et n'a été troublé que par de rares grèves ou *lock-outs*. Aucune donnée relative au nombre de jours de travail perdus n'est disponible à l'heure actuelle, mais il semble raisonnable d'estimer qu'entre 6 000 et 8 000 jours ont été perdus au cours des 10-15 conflits mineurs survenus durant l'année.

Les statistiques norvégiennes n'incluent pas les grèves de moins d'une journée, ce qui signifie que les grèves politiques ne sont pas prises en considération. L'année 1999 a connu plusieurs actions de ce type. Citons parmi celles-ci les grèves politiques contre les réductions d'effectifs dans les secteurs de la construction navale et de l'industrie en mer, les manifestations des enseignants contre le budget alloué aux établissements scolaires (**NO9912165N**) et les grèves contre les propositions de modification de la réglementation sur le travail intérimaire (**NO9909149F**).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

La Norvège ne possède pas de plan d'action national pour l'emploi puisqu'elle ne fait pas partie de l'UE. En 1999, le gouvernement a poursuivi la politique pour l'emploi qu'il avait déjà appliquée durant la majeure partie des années 90. Le taux de chômage étant peu élevé en Norvège, l'accent est placé sur l'amélioration des compétences et l'augmentation du nombre d'emplois par différentes stratégies destinées à inciter les Norvégiens à se détourner des allocations de sécurité sociale et à trouver un travail.

Durant le second semestre de 1998, l'emploi a suscité quelques inquiétudes, notamment à cause du

ralentissement des investissements dans certains secteurs manufacturiers (industrie pétrolière et construction navale) (**NO9812115N**). Cette situation a contribué à intensifier la coopération en matière de politique des revenus en 1999 (**NO9812117N**).

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

La Norvège ne faisant pas partie de l'UE, ses relations industrielles ne sont que peu influencées par l'UEM. Les syndicats norvégiens prennent part à la coopération syndicale mise en œuvre au niveau nordique — par l'intermédiaire du Conseil des syndicats nordiques [Nordens fackliga samorganisation (NFS)] — ainsi qu'au niveau européen — par le biais de la confédération européenne des syndicats. La fédération norvégienne unie des syndicats (Fellesforbundet), qui représente les employés du secteur métallurgique, mène la coordination transnationale des négociations collectives et vise à instaurer une coopération plus systématique des divers syndicats nordiques de cette branche lors des négociations salariales (**NO9909152N**). La coordination plus officielle des négociations salariales ne figure pas parmi les priorités des employés ni des employeurs.

Représentation des salariés

Aucun changement d'envergure n'a été apporté au système national ou transnational de représentation des salariés en 1999. Les volets relatifs à la proposition de statut de la société européenne et de législation européenne concernant l'information et la consultation des employés au niveau national ne figurent pas encore à l'ordre du jour des partenaires sociaux. En ce qui concerne les comités d'entreprise européens, aucune évolution notable n'est à signaler en Norvège en 1999.

Nouvelles formes de travail

La Norvège compte une vaste proportion de travailleurs à temps partiel (26 % de la population active) et n'impose que de rares limites (en vertu de la loi ou de conventions) au recours des employeurs à cette catégorie de travailleurs. Le pourcentage de travailleurs à temps partiel varie grandement selon les secteurs et les catégories. Le travail à temps partiel est considéré comme apportant une réponse tant aux souhaits des travailleurs (par exemple les étudiants ou les parents d'enfants en bas âge) qu'à ceux de l'employeur.

Les nouvelles réglementations sur le travail intérimaire envisagées par le Parlement norvégien en automne 1999 entraîneront de profondes modifications du cadre juridique (**NO9912168F**). L'interdiction générale du travail intérimaire (même si elle prévoit de nombreuses exemptions) devrait être levée et remplacée par de

nouvelles réglementations. L'embauche de travailleurs auprès d'agences d'intérim est à l'heure actuelle soumise au même cadre réglementaire que le travail temporaire — les nouvelles réglementations permettront de s'éloigner de ces dispositions par le biais de conventions collectives.

Perspectives

La plupart des économistes s'accordent à dire que l'année 1999 marque un tournant dans l'histoire économique de la Norvège, en particulier en matière d'emploi. Le chômage devrait augmenter en l'an 2000, mais les estimations ne sont en rien catastrophiques (3,6 % en 2000, contre 3,2 % en 1999). Pourtant, la majeure partie des instituts de recherche analytique affirment que l'économie norvégienne se trouve sur une pente ascendante et que le risque d'une récession spectaculaire, qui avait été pressentie en automne 1998, s'est éloigné. La baisse de la demande dans le secteur manufacturier ainsi que la pénurie de main-d'œuvre et le faible taux de croissance du secteur des services suscitent toutefois quelques craintes. L'inquiétude qui avait découlé de la croissance relativement considérable des salaires en 1998 a entraîné une intensification de la coopération en matière de politique des revenus. Les premiers chiffres de la croissance salariale moyenne de 1999 indiquent cependant que le seuil de 4,5 % fixé pour délimiter la croissance salariale a été respecté.

En ce qui concerne les conventions salariales 2000, un grand suspense règne autour du cadre économique, de la croissance salariale et d'autres grands points de l'ordre du jour, notamment le temps de travail et le financement de la réforme des compétences. Les conventions 2000 sont soumises aux recommandations de la commission publique de 1999, qui a préconisé de cantonner la croissance salariale en Norvège au niveau de celle de ses principaux partenaires commerciaux. Un débat a également été entamé sur le caractère contraignant de cette recommandation. La pression permanente subie par certains pans du marché de l'emploi — notamment la pénurie d'effectifs dans le domaine des soins de santé — s'avère problématique à cet égard. En outre, plusieurs organisations de cadres ont revendiqué une augmentation salariale et ont bénéficié du soutien de plusieurs hommes politiques influents (**NO0002176N**). Certains secteurs de l'industrie manufacturière ont pour leur part subi des licenciements et ont enregistré une augmentation du chômage. Pour le cycle 2000, le principal syndicat du secteur privé, Fellesforbundet, a appelé à des négociations globales coordonnées qui, en général, modèrent la croissance salariale.

Les horaires flexibles, qui se présentent sous la forme d'un système de comptes épargne-temps, figureront probablement à l'ordre du jour des négociations 2000. Les opinions des employeurs et des syndicats semblent diverger quant aux modalités de ces comptes épargne-

temps et à la mesure dans laquelle ceux-ci devraient donner droit à d'éventuelles réductions du temps de travail (**NO9910158F**). Certains syndicats affiliés à la LO sembleraient également privilégier l'instauration d'une cinquième semaine de congés annuels plutôt que la mise en œuvre de comptes épargne-temps (**NO00021178F**). La réforme des compétences, et plus particulièrement son financement, sera également au cœur des négociations salariales de l'an 2000.

Autre volet susceptible d'attirer l'attention lors du cycle de négociations 2000: les modifications des systèmes de

retraite. Plusieurs rapports recommandent de procéder à des modifications diverses du système actuel, et il ne fait aucun doute que ce dossier figurera à l'ordre du jour en l'an 2000. L'un des grands défis à cet égard sera de déterminer la manière dont davantage de retraites professionnelles pourront être proposées sans que le système d'assurance national ait à en pâtir. Des inquiétudes sont également soulevées quant à l'avenir et au financement du système d'assurance national. Enfin, les syndicats pourraient bien considérer la proposition visant actuellement à décourager le recours aux retraites anticipées (AFP) comme une provocation.

Norvège: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	New opening hours lead to dispute	NO9901108F
		LO seeks to appeal to the well educated	NO9901110F
	<i>In briefs</i>	NITO board recommends leaving AF	NO9901111N
		New LO union for professional sportsmen and women	NO9901112N
		Parliament adopts legislation on further and continuing education reform	NO9901113N
Février	<i>Features</i>	Pay up 6.5% in 1998	NO9902116F
	<i>In briefs</i>	Three unions to merge in financial sector	NO9902117N
		LO takes on new role as consumer and service organisation	NO9902118N
		AF elects new leader	NO9902119N
Mars	<i>Features</i>	Joint committee establishes foundation for 1999 pay round	NO9903120F
		The spring 1999 pay round commences	NO9903121F
	<i>In briefs</i>	Controversial court ruling on Opening Hours Act	NO9903122N
		Committee to examine flexibility in working life	NO9903123N
		Pay negotiations break down	NO9903124N
Avril	<i>Features</i>	New private sector agreement concluded	NO9904126F
		Norwegian Confederation of Trade Unions celebrates its centenary	NO9904129F
	<i>In briefs</i>	Joint declaration on creation of new union for education staff	NO9904127N
		Government proposes easing ban on private employment agencies	NO9904128N
		New HSH-YS agreement for service sector criticised by LO union	NO9904130N
Mai	<i>Features</i>	New collective agreements signed in public sector	NO9905131F
	<i>In briefs</i>	New trade union confederation planned	NO9905132N
		LO and HSH conclude service sector agreement	NO9905133N
Juin	<i>Features</i>	Public committee will evaluate collective bargaining system	NO9906135F
	<i>In briefs</i>	1998 marked by a significant number of strikes	NO9906137N
		Controversial Opening Hours Act amended	NO9906138N
		Postal workers' unions to merge	NO9906139N
Juillet	<i>Features</i>	Moderate optimism on economy as wage growth moderates	NO9907136F
		YS want closer cooperation among trade union confederations	NO9907140F
	<i>In briefs</i>	Gender equality Ombudsman questions increase in minimum income requirement for sick pay	NO9907141N
		Supreme Court rulings make transfers of employees in outsourcing more difficult	NO9907142N
		Norwegian SAS employees refuse to work extra overtime	NO9907143N
Août	<i>Features</i>	Broader representation for social partners on public committees	NO9908145F
	<i>In briefs</i>	Private sector unions agree to cooperate	NO9908146N
		Telework agreement concluded at Statoil	NO9908147N
		SAS employees end industrial action against outsourcing	NO9908148N

Septembre	<i>Features</i>	Uncertainty hits oil sector	NO9909149F
		Competitive tendering on the political agenda	NO9909150F
	<i>In briefs</i>	Consensus about partial privatisation of Statoil	NO9909151N
		European coordination of collective bargaining on the trade union agenda	NO9909152N
		Closed shop practice tried in court	NO9909153N
Octobre	<i>Features</i>	Changes proposed to Equal Status Act	NO9910157F
		LO-NHO report on working time schedules	NO9910158F
		Increasing trade union use of the internet	NO9910159F
Novembre	<i>Features</i>	LO private services unions demand greater focus on their sector	NO9911163F
	<i>In briefs</i>	Professionals seek change to public sector pay system	NO9911162N
Décembre	<i>Features</i>	Contest begins for LO presidency	NO9912164F
		Committee issues report on future of working life	NO9912167F
		New rules introduced on private employment services	NO9912168F
		Employee share ownership and stock options on the increase	NO9912169F
	<i>In briefs</i>	Teachers dissatisfied with state Budget and school policy	NO9912165N

PORTUGAL

Économie

L'économie portugaise a poursuivi sa croissance en 1999, quoique à un rythme légèrement moins soutenu. Le PIB a augmenté de 3,1 % en 1999 (estimations du ministère des finances), contre 3,9 % en 1998 (point culminant d'une tendance ascendante entamée après 1993, année au cours de laquelle un pourcentage négatif de - 1,2 % avait été enregistré). Le déficit des dépenses publiques a représenté 1,8 % du PIB en 1999, en diminution par rapport aux 2,3 % de 1998 et aux 2,5 % de 1997 (il a ainsi confirmé sa tendance à la baisse depuis le seuil de 7 % atteint en 1993). La dette publique s'est chiffrée à 56,8 % du PIB en 1999 (estimations du ministère des finances), contre 57 % en 1998 et 61,4 % en 1997 (diminution amorcée après le seuil de 69,6 % enregistré en 1994). Le taux d'inflation de 1999 s'est élevé à 2,3 %, contre 2,8 % en 1998 et 2,2 % en 1997 — le taux d'inflation de ces trois dernières années est nettement inférieur à celui du début des années 90 (13,4 % en 1990).

Le chômage continue à régresser: 4,2 %, soit 212 900 sans-emploi, durant le troisième trimestre de 1999, contre 5 % (247 900) en 1998, 6,7 % (323 100) en 1997 et 7,2 % (343 900) en 1996 (paroxysme des années 90).

Le rapport d'activité de la Banque du Portugal pour l'année 1998 révèle que, entre 1986 et 1998, le Portugal a comblé un retard de 19,2 % par rapport au revenu moyen par habitant en Europe — et qu'il a donc franchi un cap décisif vers une réelle convergence.

Politique

En 1999, les Portugais ont été invités à élire les députés de l'Assemblée nationale et du Parlement européen. Ces deux élections ont enregistré des résultats très similaires en termes de popularité des différents partis et de suffrages recueillis par chacun d'entre eux. Le parti socialiste [Partido Socialista (PS)] est arrivé en tête des deux élections, avec 43-44 % des voix, suivi du parti social-démocrate [Partido Social Democrata (PSD)], qui a recueilli entre 31 et 32 % des voix, de la coalition démocratique unitaire (Coligação Democrática Unitária) — comprenant le parti communiste [Partido Comunista (PCP)] et les Verts (Os Verdes) —, qui a enregistré entre 9 et 10 % des voix, et du parti populaire [Partido Popular (PP)], avec environ 8 % des voix. Le bloc de gauche (Bloco de Esquerda) a pour la première fois obtenu deux sièges à l'Assemblée nationale.

À la suite de ces élections législatives, le parti socialiste, même s'il restait au gouvernement, n'a pas obtenu la

majorité absolue des sièges de l'Assemblée nationale: il en a remporté 115, tandis que les quatre autres partis se partageaient les 115 sièges restants. Il s'agit là d'une première, et les analystes craignent que cette situation n'entrave les délibérations législatives.

Un ministère de l'égalité a vu le jour au cours de la législature qui s'est achevée en 1999. Ce nouveau ministère a été chaleureusement accueilli par les partenaires sociaux. Ceux-ci espèrent qu'il permettra de renforcer l'attention accordée aux dossiers sur l'égalité et d'améliorer l'efficacité des mesures prises; ils estiment notamment que la consolidation des questions d'égalité est encourageante, car elle contribue à réduire la fragmentation.

Négociation collective

L'année 1999 s'est avérée relativement stable sur le plan des négociations collectives, du moins si l'on en croit le nombre de conventions collectives conclues par rapport aux années précédentes (**PT9901123F**). Comme le tableau 1 le révèle, le pourcentage de conventions conclues au niveau de l'entreprise et entre plusieurs employeurs par rapport au nombre total d'accords est passé de 26,4 % en 1998 à 30,9 % en 1999, tandis que la proportion de conventions sectorielles a pour sa part chuté de 67,25 à 65,8 %. Ces données confirment une tendance amorcée durant ces dernières années. Les conventions d'adoption — grâce auxquelles les partenaires sociaux d'un secteur adoptent des conventions déjà négociées dans d'autres secteurs — ont représenté approximativement 3,3 % du nombre total en 1999, en baisse par rapport aux 5,6 % de 1998.

Tableau 1 — Conventions collectives conclues, 1997-1999

	1997	1998	1999
Nombre total de conventions collectives	409	393	398
Conventions sectorielles	68 %	67,25 %	65,8 %
Conventions multipartites et d'entreprise	26,4 %	27,2 %	30,9 %
Conventions d'adaptation	5,5 %	5,6 %	3,3 %
Ordonnances administratives	155	132	181

Source: Direcção Geral das Condições de Trabalho (rapports trimestriels).

L'analyse des trois premiers trimestres de 1999 révèle un renversement de la prépondérance des conventions nationales. Seuls 49,8 % des conventions ont été conclues au niveau national — en 1998, cette proportion s'élevait à 67 %. Dans la plupart des cas, les négociations visaient à modifier des conventions existantes — 93,1 % de la

totalité des conventions sectorielles et 81,4 % pour les autres conventions (voir tableau 2). Ces conventions durant en moyenne 13,2 mois, les négociations peuvent dans l'ensemble être considérées comme annuelles.

Tableau 2 — Nature des conventions collectives conclues en 1999

Nouvelles conventions sectorielles	18
Modifications de conventions sectorielles existantes	244
Nouvelles conventions d'entreprise et multipartites	32
Modifications de conventions d'entreprise et multipartites	91
Conventions d'adaptation	13
Total	398

Source: Direcção Geral das Condições de Trabalho (rapports trimestriels).

L'année 1999 a été marquée par une intervention administrative considérable de l'État. Quelque 181 ordonnances administratives ont reconduit des conventions déjà négociées afin d'y inclure des travailleurs qui, à l'origine, n'étaient pas concernés par celles-ci, contre 132 en 1998 et 155 en 1997.

La tendance amorcée en 1998 (PT9901123F) s'est confirmée: la teneur des négociations continue à faire l'objet d'innovations, certes de moindre importance, principalement en matière de conventions relatives aux entreprises d'État. Souvent, de nouveaux thèmes n'ont été intégrés que pour mettre à jour la teneur des conventions, afin de les aligner sur les dernières évolutions du droit du travail. Dans d'autres cas, de nouveaux thèmes ont fait leur apparition, mais uniquement à titre de déclarations de principe n'ayant pas encore été transposées dans la pratique. Nombre de ces innovations ont par ailleurs été relativement mineures.

Les mécanismes des négociations collectives de l'administration publique ont pris un nouvel essor en 1999 (PT9904141N), même si les organisations représentant certains groupes professionnels liés aux forces armées et à la police ne sont pas encore très vigoureuses (PT9901124N).

Salaires

Entre janvier et novembre 1999, les augmentations salariales moyennes instaurées par conventions collectives ont atteint la barre des 3,6 % (selon les données du Gabinete Estudos de Rendimentos do Trabalho-DGCT), contre 3,3 % en 1998 et 3,6 % en 1997.

Alors que les estimations prévoyaient un taux d'inflation de 2 % en 1999, celui-ci s'est finalement élevé à 2,3 %. Cette divergence de taux n'a pas été favorable aux

travailleurs, qui n'ont reçu aucune compensation financière. L'union générale des travailleurs [União Geral de Trabalhadores (UGT)] revendique un dédommagement pour cet écart entre prévisions et taux réels.

Le salaire minimal légal a augmenté de 4,1 % en 1999, soit une progression réelle de 1,6 %.

Les conventions collectives négociées en 1999 comprenaient toujours un nombre considérable de clauses relatives aux salaires, mais non liées explicitement au salaire de base. Citons parmi celles-ci des augmentations de 3,5 à 5 % en 1999 du montant des ticket-restaurant, des primes pour travail posté et des allocations de maladie.

Temps de travail

L'analyse de la teneur des conventions des trois premiers trimestres de 1999, réalisée par le ministère du travail, révèle que les thèmes du temps de travail et des compétences et qualifications ont fait l'objet, à égalité, du plus grand nombre de négociations. Le temps de travail était abordé dans 40 % des conventions analysées par cette étude. La majorité des clauses prévoyait une semaine de travail de 40 heures. Dans certains secteurs, comme la radiodiffusion, le temps de travail ne comprend que 35 heures par semaine, surtout pour les travailleurs postés. Citons, parmi les clauses d'autres conventions se référant au temps de travail, l'annualisation du temps de travail (dans la métallurgie) et la semaine de travail de quatre jours (dans l'industrie vinicole).

La tendance a également été à la réduction des pauses déjeuner (comme dans les raffineries Petrogal et le secteur du tabac) et à l'apparition du travail du samedi. Les congés annuels ont, dans certains cas, été prolongés de un ou de deux jours, ce qui porte leur durée totale à vingt-cinq jours, mais sous certaines conditions, notamment d'en profiter durant la saison creuse. Dans certains cas, les salariés ont été autorisés à prendre des vacances durant leur première année de travail.

Égalité des chances

À l'instar des années précédentes, certaines conventions signées en 1999 comportaient des clauses relatives à la discrimination positive des femmes dans le monde du travail — comme le préconise le plan pour l'égalité du gouvernement (PT9908154F). Une convention concernant le secteur administratif hospitalier privé, conclue en 1999, comprend une clause de principe selon laquelle, dans le cadre de la convention, aucun travailleur, homme ou femme, ne doit être victime de préjugés ou bénéficier d'un traitement de faveur en matière d'emploi, de recrutement, d'accès à l'emploi, d'avancement, de progression hiérarchique ou de salaires. Elle garantit également que les employeurs veilleront à instaurer une parité entre hommes et femmes

sur le plan de l'épanouissement professionnel et des qualifications. Il s'agit d'une première au Portugal.

Sécurité de l'emploi

Aucune mention de clauses relatives à la sécurité de l'emploi n'est faite dans l'étude du ministère du travail portant sur les trois premiers trimestres de l'année 1999.

Formation et développement des qualifications

L'étude du ministère du travail portant sur les trois premiers trimestres de l'année 1999 comptabilise un total de 203 clauses à ce sujet. Ce nombre comportait deux conventions conclues au niveau de l'entreprise (dans le secteur bancaire), dans lesquelles les employeurs s'engageaient à offrir une formation professionnelle durant les heures de travail habituelles. Les clauses relatives à l'acquisition de compétences et de qualifications figuraient dans 40 % des conventions, mais ne revêtaient pour la plupart qu'une importance secondaire et concernaient les aptitudes requises pour les nouvelles professions auxiliaires (notamment dans l'industrie de la céramique) ou éliminaient les références aux aptitudes requises pour certaines professions obsolètes (notamment les dactylos).

Les clauses visant à protéger le statut des jeunes travailleurs sont apparues relativement fréquemment dans les conventions, principalement en matière de stages, de périodes d'apprentissage ou d'apparition de nouvelles professions.

Dans certaines conventions, les promotions sont liées à l'évaluation des compétences et des qualifications de l'employé (notamment dans le secteur des transports).

Divers

Le thème de la mobilité géographique a été assez fréquemment abordé dans les conventions de 1999. Des clauses relatives au travail à temps partiel ont fait leur apparition pour la première fois dans quatre conventions analysées par le ministère du travail. Elles concernaient le nombre maximal acceptable de travailleurs à temps partiel (restauration et hôtellerie), les secteurs dans lesquels des travailleurs à temps partiel peuvent être engagés (péages), le nombre maximal d'heures permises ainsi qu'un cadre de réglementation exhaustif. Des clauses relatives à la Sécurité sociale ne figuraient que dans l'une des conventions examinées.

Législation

L'année 1999 a été témoin de multiples modifications du droit du travail, dont certaines étaient relativement considérables (même si la nature du droit du travail portugais demeure inchangée). Ces changements avaient

pour objectif d'éliminer les dispositions ne correspondant plus aux réalités sociales et professionnelles actuelles et de renforcer l'efficacité de la réglementation, comme le pacte de concertation stratégique tripartite 1996-1999 s'y était notamment engagé (**PT9808190F**). Les changements les plus marquants furent ceux décrits ci-après :

- Les amendements de la *procédure du code de travail*, adoptés en automne 1999 (**PT9909160F**), ont modifié la juridiction légale des tribunaux portugais dans les affaires internationales, ont instauré une représentation et une aide aux travailleurs par le ministère public, ont accordé aux syndicats le droit de représenter les travailleurs devant la justice et ont introduit des mécanismes d'accélération de la procédure légale de suspension des licenciements et de prise de mesures préventives lorsque les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité sont menacées. Ils prévoient également des pénalités considérables dans le cas d'affaires pénales.
- Une nouvelle loi, adoptée au début du mois de septembre 1999 (**PT9909161F**), élargit le recours potentiel aux *travailleurs intérimaires* hors du cadre d'activités de caractère saisonnier ou aux cycles de production annuels irréguliers. Par ailleurs, plusieurs modifications ont été apportées aux conditions contractuelles. Par exemple, un travailleur intérimaire peut devenir permanent. Dans cette optique, une disposition spécifique doit être stipulée dans le contrat écrit conclu entre l'employé et l'agence d'intérim. Il est expressément interdit d'affecter des travailleurs intérimaires à des postes particulièrement dangereux. La formation professionnelle doit être fournie et être fonction d'un certain pourcentage du chiffre d'affaires de l'entreprise. Les amendes sanctionnant les infractions ont été revues à la hausse, et des réglementations relatives aux travailleurs détachés ont vu le jour.
- Un train de lois, adoptées en août 1999 (**PT9909162F**), constitue une réforme en profondeur du système de sanctions appliquées lors de *violations du droit du travail*. Le nouveau système répartit les infractions en diverses catégories selon leur gravité, et les amendes dépendent de la négligence, de l'intention ou de la taille de l'entreprise. Les infractions considérées comme les plus sérieuses sont celles dont se montrent coupables les grandes entreprises dans une intention délibérée de causer du tort et celles liées aux conditions de santé, de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail, aux droits des associations de travailleurs, des instances représentatives et de leurs membres ainsi qu'au droit de grève. L'accent est tout particulièrement placé sur l'éradication du travail des enfants. Outre les infractions liées au travail des enfants sanctionnées par de strictes pénalités, certaines violations seront désormais considérées comme de véritables délits. L'inspection générale du travail [Inspeccão-Geral do

Trabalho (IGT)] est chargée de mener les procédures légales en la matière et sera responsable de faire état officiellement des infractions et d'envoyer mises en demeure et avertissements.

- La loi n° 40/99 du 9 juin 1999 transpose (tardivement) la directive sur les *comités d'entreprise européens* (COEE) dans le droit portugais (**PT9912176F** et **PT9901125N**). Les analystes ont analysé, avec maintes précautions, les progrès accomplis par le droit du travail portugais grâce à cette nouvelle législation.
- Une loi destinée à améliorer les dispositions en matière de congé familial et de protection en cas de grossesse à haut risque a été adoptée en 1999. Celle-ci, qui transpose en partie la directive européenne sur le *congé parental*, instaure également un régime particulier pour les congés des grands-parents et prolonge la durée du congé parental pour les parents adoptifs (**PT9905147F**).
- En vertu de la loi adoptée en mars 1999 (décret-loi n° 96/99 du 23 mars), le *travail de nuit* est défini conformément à la directive européenne sur le temps de travail et à la convention n° 171 sur le travail de nuit de l'Organisation internationale du travail. La nouvelle législation portugaise prévoit que le travail de nuit sera instauré et réglementé par le biais de négociations collectives (**PT9904142N**).
- La loi de transposition de la directive européenne sur les *jeunes travailleurs* est entrée en vigueur au Portugal en 1999. Celle-ci prend en considération l'épanouissement physique, psychologique et social des mineurs, définit des concepts comme les travaux légers et réglemente le travail de nuit pour cette catégorie de travailleurs (**PT9807185F**).
- La loi n° 32/99 du 18 mai a parachevé la transposition des directives européennes sur les *licenciements collectifs*. Celle-ci se caractérise par la possibilité accordée au travailleur ayant reçu une compensation ou des indemnités de licenciement au moment de son renvoi de contester celui-ci par la suite devant les tribunaux. Autre caractéristique de cette loi: elle autorise la présence de spécialistes durant le processus de négociation de licenciements collectifs (**PT9907151N**).
- Le décret-loi n° 119/99 du 14 avril 1999, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1999 (**PT9906150F**), prolonge la période durant laquelle un requérant peut bénéficier d'*allocations de chômage*. Il améliore le régime légal des licenciements collectifs en cas de modernisation des entreprises et coordonne allocations de chômage et pensions de retraite.
- Après les intenses débats de l'année 1998 (**PT9806181F**), la loi sur le *travail à temps partiel* a finalement été adoptée en 1999. Ses aspects prépondérants sont les suivants: définition du concept de travail à temps partiel, réglementations

applicables, modifications de la forme de travail, droit de l'employé à reprendre un poste à temps plein, mesures d'incitation du travail à temps partiel, instauration d'allocations de chômage à temps partiel et suppression des restrictions imposées par conventions collectives.

- Le décret-loi n° 51/99 du 20 février a instauré un système de rotation des travailleurs destiné à leur permettre de participer à des *initiatives de formation*, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME). Cette mesure facilitera également l'accès au marché de l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée en leur permettant d'acquérir de l'expérience pendant qu'ils remplacent les travailleurs en formation. Des dispositions prévoient également une assistance technique et financière aux entreprises concernées (**PT9904143N**).
- Le décret-loi n° 159/99 du 11 mai 1999 impose aux *travailleurs indépendants* de contracter une assurance leur garantissant, ainsi qu'à leur famille, les mêmes indemnités que celles dont bénéficient les salariés en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (**PT9909158F**). Ces modifications sont entrées en vigueur en janvier 2000.
- Une nouvelle loi a donné naissance à un *fonds de garantie salariale* (Fundo de garantia salarial), protégeant les employés d'entreprises en insolvabilité, et a fixé les conditions régissant l'accès au fonds ainsi que son financement (**PT9810102N**).
- La réglementation du *cadre juridique régissant les accidents de travail*, instauré par la loi n° 100/97, a été adoptée en 1999. Le décret-loi n° 146/99 du 30 avril instaure le fondement légal des indemnités accordées en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle; les réglementations régissant les maladies professionnelles ont été totalement reformulées dans le décret-loi n° 248/99 du 2 juillet.

Outre cette vague de nouvelles lois, plusieurs réformes législatives ont animé les débats à la fin de l'année 1999, principalement sous la forme de statuts destinés à encourager la participation des travailleurs en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail (**PT9810100F**), notamment par le biais de mécanismes d'information et de consultation.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

L'organisation patronale — la confédération de l'industrie portugaise [Confederação da Indústria Portuguesa (CIP)] — a présenté les orientations stratégiques des années à venir lors du congrès célébrant son vingt-cinquième anniversaire (**PT9905146F**). La confédération générale des travailleurs portugais [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)] a tenu son neuvième congrès en 1999 et a convenu de modifier son organisation en profondeur (**PT9912173N**).

Tableau 3 — Conflits du travail, 1997-1999

	1997	1998	1999
Nombre total de jours de travail perdus	80 077	94 755	56 918 ⁽¹⁾
Nombre de travailleurs concernés	45 882	44 246	28 495 ⁽¹⁾
Nombre de conflits	265	227	232 ⁽²⁾
Nombre de conflits (y compris interdictions d'heures supplémentaires, grèves du zèle et actions menées par les fonctionnaires)	313	296	300 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Premier semestre de l'année. ⁽²⁾ Trois premiers trimestres.

Sources: Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (Detefp), ministère du travail et de la solidarité (MTS), Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

La tendance à la fusion de syndicats s'est poursuivie en 1999 (**PT9903136N**), notamment lors d'alliances entre syndicats des chemins de fer et syndicats du secteur bancaire.

En 1999, les syndicats portugais ont continué à participer aux séminaires et aux conférences des organisations syndicales européennes. La multiplicité des syndicats portugais soulève parfois quelques difficultés et les contraint à alterner les représentations auprès des organisations externes. En ce qui concerne les formes d'organisation au niveau européen, les syndicats portugais se prononcent en faveur d'une représentation plus centralisée qui sera davantage à même de nouer le dialogue avec les instances européennes.

Durant toute l'année, les partenaires sociaux ont participé activement au processus législatif et ont joué un rôle décisif et encourageant auprès du conseil économique et social (Conselho Económico e Social). Les syndicats ont mobilisé les travailleurs et ont organisé une journée de protestation contre les amendements que le gouvernement souhaitait apporter au droit du travail (voir ci-dessus section «Législation») (**PT9903134N**).

Conflits du travail

Les premières statistiques révèlent une légère augmentation du nombre de grèves et de jours de travail perdus à la suite de grèves au Portugal en 1999 (voir tableau 3). Les secteurs du textile et du transport ont connu le plus grand nombre de jours de débrayage; l'administration publique a également été perturbée par des mouvements de grèves.

L'analyse des revendications des grévistes confirme une tendance amorcée depuis longtemps. Dans les années 80, l'action syndicale était principalement défensive et se concentrait notamment sur le retard de paiement des salaires, qui représentait une vaste proportion des doléances. Aujourd'hui, le paiement des

salaires concerne moins de 50 % des revendications, au bénéfice de celles liées au temps de travail et aux conditions de santé et de sécurité.

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Les plans d'action nationaux (PAN) pour l'emploi de 1998 et de 1999 sont à ce jour considérés comme fructueux, et ce à plusieurs titres (**PT9904137F**). Le gouvernement estime que 30 % des chômeurs ont bénéficié des mesures des PAN. Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi et de jeunes chômeurs de longue durée a enregistré une diminution supérieure (20 % en un an) au recul moyen du taux de chômage national. Le mérite en revient aux conseils personnalisés prodigués aux jeunes demandeurs d'emploi et à l'objectif fixé par le PAN de leur trouver un emploi ou d'organiser des programmes de formation adaptés à cette catégorie dans les six mois (objectif respecté dans 95 % des cas). Le nouveau programme de rotation des travailleurs (voir ci-dessus section «Législation») permet également aux entreprises de remplacer, sans aucun frais, les travailleurs en formation par des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les chômeurs de longue durée, les mesures mises en œuvre n'ont toutefois pas obtenu les résultats escomptés; il sera remédié à cet état de fait par une augmentation du nombre de réseaux d'emploi régionaux (**PT9907152F**). Les jeunes chômeurs peu qualifiés doivent également faire l'objet de mesures appropriées.

Les syndicats accueillent cependant ces statistiques officielles avec incrédulité; selon eux, les emplois créés par les mesures du PAN sont de nature précaire ou temporaire. Ils affirment également que le soutien à la création d'emplois accordé aux entreprises est excessif et nettement plus favorable aux employeurs qu'aux salariés.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

La participation du Portugal à l'UEM a incité les syndicats à redoubler les efforts qu'ils déploient en matière de modification du régime fiscal et de convergence réelle des salaires et des conditions de travail (**PT9911170N**). Les deux principales confédérations syndicales ont adopté une position concertée dans plusieurs dossiers européens et ont souligné combien le renforcement de l'Europe sociale (**PT9912174F**) s'imposait; une sensibilisation syndicale a été menée à ce sujet.

Au sein du patronat, les débats continuent à s'articuler autour de la nécessité d'entreprendre des réformes structurelles, notamment une refonte du système de sécurité sociale et du régime fiscal. Les employeurs estiment en outre que la flexibilité du marché de l'emploi et l'amélioration des compétences des travailleurs sont incontournables pour accroître la compétitivité des entreprises portugaises.

Représentation des travailleurs

En 1999, les débats relatifs à la représentation des employés ont généralement été axés sur le développement des CEE et l'amélioration des mécanismes d'information et de consultation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail (voir ci-dessus section «Législation»). En comparaison, le statut de la société européenne n'a pas déchaîné les passions au Portugal.

La participation des partenaires sociaux portugais à de nouveaux dossiers, notamment aux réseaux d'emploi régionaux (**PT9907152F**), ouvre de nouveaux horizons au rôle des partenaires sociaux.

Nouvelles formes de travail

Celles-ci figurent depuis longtemps parmi les priorités des syndicats. Les statistiques font état des tendances suivantes:

- le nombre de travailleurs employés sous contrat standard amorce un net déclin: ce type de contrat concernait 83,8 % des travailleurs non indépendants en 1997, contre 80,5 % en 1999;
- les contrats à durée déterminée se multiplient: ils représentaient 16,3 % de la totalité des contrats de travail durant le second semestre de 1999, en progression par rapport aux 15,4 % de 1997;
- les autres formes de travail s'affirment: 0,8 % de l'emploi total en 1997, contre 3,2 % en 1999;
- le nombre de travailleurs à temps partiel se stabilise. Le statut de travailleur à temps partiel est volontaire et réversible au Portugal. Quelque 4 % des salariés

travaillent à temps partiel, généralement dans des secteurs qui, de par leur nature, y prédisposent, notamment les services de nettoyage;

- le travail temporaire manque toujours de popularité. En 1997, il représentait environ 0,6 % de l'emploi total;
- le télétravail progresse. Selon les chiffres de l'association portugaise pour le développement du télétravail [Associação Portuguesa para o Desenvolvimento do Teletrabalho (APDT)], le Portugal comptait environ 100 000 télétravailleurs en 1998/1999, soit 2,2 % de la population active;
- un grand nombre de travailleurs peuvent être considérés comme de faux indépendants. Les indépendants représentent approximativement 24,8 % de la population active. Les travailleurs indépendants agissant à titre d'employeurs (microentreprises) représentent 6,1 %.

Plusieurs développements législatifs ont abordé les formes de travail atypiques en 1999, notamment les questions du travail à temps partiel, le travail temporaire et l'emploi indépendant (voir également ci-dessus section «Législation»).

En vertu du livre vert de 1997 de la Commission européenne, «Partenariat pour une nouvelle organisation du travail» (**EU9805105F**), certaines organisations gouvernementales, notamment l'Institut pour le développement et l'Inspection des conditions de travail [Instituto para o desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT)], ont tenté d'attribuer un nouveau rôle à l'État, avec la participation des partenaires sociaux, par le biais d'un mode d'évaluation inédit de l'organisation du travail, l'objectif étant de coordonner développement économique et progrès social dans les entreprises. Ces efforts ont porté les fruits suivants:

- en 1998/1999, un partenariat pour une nouvelle organisation du travail a été créé entre cinq États membres de l'UE, dont le Portugal. Une étude menée auprès de vingt-cinq entreprises a analysé les points fondamentaux ayant incité à accroître la flexibilité des modèles de gestion des différentes sociétés, à la lumière des principes édictés dans le livre vert;
- en mars 1999, l'IDICT a rejoint le réseau européen pour l'organisation du travail (**EU9904167N**);
- la mise en œuvre du premier programme expérimental d'activités en matière d'innovations organisationnelles dans les PME a débuté en 1999. Ce programme a été conçu par l'IDICT et l'Institut pour l'innovation et la formation [Instituto para a Inovação na Formação (Inofor)] sous l'égide du programme Inovar du Fonds social européen. Le programme contrôle les bonnes pratiques de participation et de dialogue social dans quatorze entreprises;
- un programme de prévention des risques dans l'industrie textile mis en œuvre en mai 1999 comporte

des éléments visant à améliorer l'organisation du travail;

- une conférence relative à l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation de l'entreprise et du travail a été organisée en octobre 1999 avec le soutien de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

En ce qui concerne les syndicats, le débat portant sur l'organisation du travail s'est principalement axé sur l'élimination progressive des formes de travail incompatibles avec la relation salariale traditionnelle.

Perspectives

Après un hiatus de un an, le dialogue social tripartite a connu un nouvel essor en janvier 2000 au sein de la commission de concertation sociale (Comissão de Concertação Social), qui ressort du conseil économique et social. Aucun nouveau pacte global ne devrait emboîter le pas au pacte de concertation stratégique de 1996-1999, mais des conventions seront briguées sur des points spécifiques. Les dossiers liés à la politique des revenus ont délibérément été écartés, et les conventions devraient être plus circonscrites que dans le passé, tant sur le plan des échéances que sur celui de la teneur (PT0001179F).

Les mécanismes de résolution des litiges et de négociations collectives devraient animer les débats en l'an 2000; ceux-ci font l'objet de maintes attentions depuis un certain temps, mais sont maintenant soulevés avec une grande impatience. Les conflits impliquant les pilotes de la compagnie aérienne TAP et les conducteurs de train des chemins de fer portugais (CP) (PT9902132N), ainsi que d'autres concernant majoritairement des entreprises d'État, ont incité quelques-uns à réclamer des mesures d'arbitrage impératives.

Le congrès de la confédération syndicale UGT constituera l'un des temps forts du printemps 2000 en matière de relations industrielles.

La lutte contre la précarité de l'emploi et l'engagement envers une meilleure qualité de celui-ci seront toujours de mise en l'an 2000. Les syndicats poursuivent, entre autres, l'objectif d'augmenter les salaires au-dessus de la moyenne européenne et de revendiquer des réformes fiscales qui garantiront une égalité accrue et réduiront la charge fiscale. Le renforcement de la flexibilité du droit du travail, par des débats portant sur un concept législatif de rémunération et de repos, par exemple, sera toujours l'une des ambitions des employeurs.

Portugal: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	One-year experiment with the guaranteed minimum income examined	PT9901120F
		Collective bargaining in Portugal: renewal through continuity?	PT9901123F
	<i>In briefs</i>	Police officers demand union rights and better working conditions	PT9901124N
		Progress on transposition of European Works Council Directive	PT9901125N
Février	<i>Features</i>	Report examines child labour situation	PT9902128F
		Doctors' 'self-service' strike raises questions of legality	PT9902129F
	<i>In briefs</i>	Focus on low pay in textiles	PT9902130N
		Nurses fight for career path restructuring	PT9902131N
		Portuguese Railways proposes arbitration to settle dispute	PT9902132N
Mars	<i>In briefs</i>	Day of action in protest against labour legislation package	PT9903134N
		Social partners support government on <i>Agenda 2000</i>	PT9903135N
		UGT prepares regional and sectoral restructuring	PT9903136N
Avril	<i>Features</i>	Employability and adaptability in the Portuguese NAP	PT9904137F
		Arbitration decision on working conditions of TAP-Air Portugal pilots	PT9904139F
	<i>In briefs</i>	Legislation approved on right to organise in public administration	PT9904141N
		Legislation narrows scope of night work	PT9904142N
		Scheme promotes continuing training in small companies	PT9904143N
Mai	<i>Features</i>	Social partners set out agendas	PT9905146F
		New measures on parental and family leave	PT9905147F
	<i>In briefs</i>	Draft law to bolster women's rights to representation	PT9905144N
		Coastal trawler strike continues	PT9905145N
		Unions react to the Community Support Framework 2000-2006	PT9905148N
Juin	<i>Features</i>	New rules on unemployment benefits	PT9906150F

Juillet	<i>Features</i>	The social partners and the regional employment networks	PT9907152F
	<i>In briefs</i>	Collective redundancies law amended	PT9907151N
Août	<i>Features</i>	Conference highlights equal opportunities	PT9908154F
		Social partners outline demands prior to general election	PT9908155F
	<i>In briefs</i>	Unions voice fears on inflation and consumption	PT9908156N
		Euro-FIET finance section meets in Lisbon	PT9908157N
Septembre	<i>Features</i>	Obligatory accident insurance may clarify self-employed workers' status	PT9909158F
		Labour Procedural Code revised	PT9909160F
		Rules governing temporary agency work amended	PT9909161F
	<i>In briefs</i>	Sweeping revision of penalties for violating labour laws	PT9909162N
		Political parties set out labour and employment programmes	PT9909163N
		TAP prepares for privatisation	PT9909165N
Octobre	<i>Features</i>	Trends in pay, working time and collective bargaining	PT9910168F
	<i>In briefs</i>	Portuguese unions participate in lorry drivers day of action	PT9910164N
Novembre	<i>Features</i>	Cross-border mobility of workers increases union cooperation	PT9911169F
	<i>In briefs</i>	Union confederations present annual demands	PT9911170N
Décembre	<i>Features</i>	Unions set out priorities for Portuguese EU Presidency	PT9912174F
		European Works Councils and industrial relations in Portugal	PT9912176F
	<i>In briefs</i>	Conference examines social pacts	PT9912171N
		New issues on large-scale retail sector bargaining agenda	PT9912172N
		CGTP holds ninth congress	PT9912173N

ESPAGNE

Économie

L'année 1999 a été marquée par une croissance économique énergique et un accroissement des bénéficiaires des entreprises. Le PIB a augmenté de 3,5 % de janvier à août 1999 (contre 3,7 % en 1998). Le déficit public, évalué à quelque 982 milliards de pesetas, a représenté 1,1 % du PIB (contre 0,9 % en 1998). En novembre 1999, le taux d'inflation a atteint la barre des 2,7 %, dépassant ainsi nettement l'estimation de 1,8 % prévue pour l'année. Le taux d'inflation avait progressé au rythme de 1,8 % en 1998.

En ce qui concerne l'emploi, les données de juin 1999 confirment la tendance amorcée lors de la signature des conventions intersectorielles de négociations collectives et de stabilité du marché de l'emploi en avril 1997 (**ES9704207N**): une progression du nombre d'embauches et de travailleurs à durée indéterminée en 1999, conjuguée à une croissance économique florissante.

L'Espagne comptait 2 550 700 demandeurs d'emploi en 1999, soit 15,6 % de la population active (en recul de 3,3 % par rapport à 1998): 10,6 % pour les hommes (en baisse de 2,8 % par rapport à 1998), 22,9 % pour les femmes (en recul de 3,8 % par rapport à 1998) et 28,6 % pour les jeunes de moins de 25 ans (- 6,2 % par rapport à 1998). Il convient toutefois d'interpréter ces chiffres avec circonspection, car certaines modifications méthodologiques apportées à l'étude influent sur les résultats: le chômage a certes reculé en 1999, mais non dans des proportions telles que celles suggérées par ces données.

Politique

En 1999, des élections municipales (locales) ont été organisées dans toute l'Espagne, ainsi que des élections autonomes (régionales) en Catalogne. Le nombre de voix obtenues par le parti socialiste [Partido Socialista Obrero Español (PSOE) et Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) en Catalogne] a progressé dans les deux scrutins.

Le gouvernement conservateur actuel, avec à sa tête le parti populaire [Partido Popular (PP)] soutenu par les partis nationalistes catalans et basques, achève son mandat au début de l'an 2000. Les prochaines élections législatives auront lieu en mars 2000. L'atmosphère préélectorale a influencé la préparation du budget de l'État pour l'an 2000, qui comprend désormais plusieurs mesures sociales (**ES9910158F**).

Négociation collective

Les négociations espagnoles pâtissent d'une structure extrêmement morcelée et d'une piètre coordination.

Dans les conventions interprofessionnelles de 1997 sur les négociations et la stabilité du marché de l'emploi, les partenaires sociaux se sont accordés à préconiser une meilleure coordination des négociations sectorielles au niveau national. Les syndicats ont particulièrement privilégié la coordination centralisée, dans l'objectif de remplacer les négociations sectorielles régionales par des négociations sectorielles nationales (**ES9903208F**).

Les données officielles en matière de négociations disponibles à la fin de l'année 1999 ne prennent en compte que les conventions sectorielles et d'entreprise. En novembre 1999, 3 732 conventions avaient été signées et concernaient 7 556 000 travailleurs. Une certaine stabilité a prévalu entre les données de 1998 et celles de 1999 tant sur le plan de la proportion des conventions conclues au niveau de l'entreprise (71,3 % du total en 1999, contre 72 % en 1998) que sur celui du nombre de travailleurs concernés (10,17 % du total, contre 11,83 % en 1998). Il convient de rappeler que, même si les conventions collectives sont généralement en application en Espagne (et concernent donc un nombre considérable de travailleurs), il est permis de douter de leur effet réel: il est malaisé de mettre en œuvre des conventions conclues par négociations collectives dans une structure de production dominée par les petites et moyennes entreprises et caractérisée par une précarité de l'emploi.

Selon des sources syndicales, les révisions des conventions ont nettement progressé en 1999: en juin, 75 % d'entre elles avaient déjà été négociées. Le renouvellement des conventions accusait en revanche un certain retard: en juin 1999, seuls 21 % des conventions devant être renouvelées avaient fait l'objet de négociations. Les syndicats ont avancé plusieurs thèses pour expliquer ces retards, notamment les élections syndicales (des représentants des salariés dans l'entreprise), l'absence de conventions aux niveaux supérieurs (plusieurs conventions sectorielles nationales devaient être signées en 1999) et la fragmentation de la structure de production espagnole, qui la rend moins perméable aux négociations collectives.

Salaires

Durant la préparation des plates-formes de négociation de 1999, les salaires sont devenus une pomme de discorde opposant les principales confédérations syndicales (**ES9903208F**): la confédération syndicale des commissions ouvrières [Comisiones Obreras (CC.OO)] a opté pour une poursuite de la modération salariale en échange d'une amélioration du contexte de l'emploi, tandis que l'union générale des travailleurs [Unión General de Trabajadores (UGT)] estimait que les excellents résultats économiques devaient se traduire par une augmentation du revenu des travailleurs. Elles sont cependant parvenues à s'entendre sur une approche de modération salariale. Les associations patronales ont quant à elles recommandé aux employeurs de négocier

une augmentation analogue au taux d'inflation européen moyen, inférieur au taux espagnol, ce qui implique une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs espagnols (**ES9901194N**). Les données recensées en novembre 1999 révèlent que la modération salariale s'est poursuivie malgré les plantureux bénéfices des entreprises. Le pouvoir d'achat n'a pas été préservé, l'augmentation moyenne des salaires (2,3 % en novembre) étant inférieure à l'augmentation réelle de l'indice des prix à la consommation (IPC) (2,7 % en novembre).

Compte tenu du fossé qui, ces dernières années, séparait les prévisions gouvernementales de l'IPC et le taux réel de celui-ci, les syndicats ont revendiqué la réintégration de clauses de révision salariale, qui avaient récemment été supprimées. Les employeurs refusant de céder du terrain, ce point a soulevé une vive polémique. Toutefois, le pourcentage de travailleurs bénéficiant de clauses de révision salariale a atteint le seuil des 61,19 % (juin 1999), contre 59,92 % en 1998, même si l'efficacité de celles-ci reste à démontrer — car, selon les données de CC.OO, en dépit de leur intégration dans les conventions sectorielles, ces clauses de révision salariale ne font pas partie intégrante des conventions d'entreprise.

La tendance à geler les primes d'ancienneté et à les supprimer pour les travailleurs récemment embauchés s'est confirmée, à la grande satisfaction de la confédération espagnole des organisations d'employeurs [Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)] (**ES0001170N**).

Temps de travail

En Espagne, le nombre moyen d'heures de travail annuelles connaissait une augmentation depuis 1993, mais il semblerait que l'année 1999 ait marqué un tournant en la matière. En effet, les données recueillies en novembre 1999 révèlent que le nombre moyen d'heures de travail annuelles s'élevait à 1 760,7 (contre 1 768,1 en 1998), ce qui signifie que, pour la première fois depuis 1993, le temps de travail a subi une diminution, renversant ainsi la tendance des cinq dernières années. Les statistiques de CC.OO en juin 1999 indiquent que la réduction du temps de travail figurait dans 22,67 % des conventions et concernait 32,16 % des travailleurs (contre, respectivement, 17,88 et 16,92 % en 1998). La réduction du temps de travail est modeste et calculée par année dans la plupart des cas: elle représente en moyenne 13,03 heures par an (contre 11,22 en 1998).

La compression des heures supplémentaires, engagement auquel il a été souscrit dans les conventions d'avril 1997, est toujours en souffrance: aucune réforme législative n'a vu le jour à cet égard (**ES9907141F**), et ce point n'a pas figuré parmi les priorités des négociations collectives (**ES9909150F**). Selon les dernières données disponibles au sujet des clauses spéciales, en référence aux conventions ayant entraîné des répercussions économiques dès 1998 enregistrées jusqu'en mai 1999,

la suppression des heures supplémentaires figurait dans 9,66 % des conventions et concernait 10,50 % des travailleurs. Des clauses de compression des heures supplémentaires étaient incluses dans 3 % des conventions, au bénéfice de 4 % des travailleurs.

Les données recensées en octobre 1999 révèlent une augmentation du nombre de clauses réglementant la répartition irrégulière du temps de travail sur une base annuelle. Celles-ci figuraient dans 20 % des conventions et concernaient 35 % des travailleurs. Cette augmentation pourrait être plus sensible si les conventions conclues au niveau de l'entreprise, qui ne sont pas reprises dans les statistiques, avaient également fait l'objet de cette étude. Les employeurs réclament haut et fort un renforcement de la flexibilité du temps de travail, synonyme pour eux de disponibilité accrue des travailleurs. Malgré le maintien de la répartition actuelle du temps de travail, comme le reflètent les données relatives aux conventions collectives, les heures de travail sont irrégulièrement distribuées dans les conventions d'entreprise, qui, rappelons-le, ne sont pas reprises dans les statistiques. Cette répartition irrégulière sert parfois de monnaie d'échange à la création de postes, à la conservation de l'emploi ou à la conversion d'emplois temporaires en emplois permanents (**ES9903207F** et **ES9906213F**).

Sécurité de l'emploi

Le nombre de clauses relatives à l'emploi dans les conventions collectives a poursuivi sa progression jusqu'en mai 1999; elles figuraient dans 41,45 % des conventions et concernaient 60,34 % des travailleurs. L'année 1999 a été marquée par davantage de clauses se référant à la conversion d'emplois temporaires en emplois permanents (11,81 % des conventions, concernant 19,66 % des travailleurs) qu'à la création nette d'emplois (3,12 % des conventions, au bénéfice de 15,46 % des travailleurs). Des clauses liées à l'embauche figuraient dans 28,30 % des conventions et bénéficiaient à 51,11 % des travailleurs, mais ces chiffres sont inférieurs aux desiderata des syndicaux. Ces clauses abordent notamment la limitation du recours aux travailleurs intérimaires, la création d'emplois par des contrats à durée déterminée, la fixation de la durée maximale des contrats à durée déterminée selon la conjoncture ou le plafonnement du nombre de contrats à durée déterminée.

En 1998, des pactes pour l'emploi avaient été signés dans la plupart des communautés autonomes (régions); ceux-ci proposaient des subventions visant à entraîner une réduction du temps de travail créatrice d'emplois (**ES9902297F**). Aucune donnée officielle n'est disponible en la matière, mais il semblerait que leurs répercussions aient été mineures. En 1999, un an après la mise en œuvre de ces pactes territoriaux, le chemin semblait encore long à parcourir avant de parvenir à la semaine de 35 heures par le biais des négociations collectives, même en présence de subventions.

Égalité des chances

Selon les dernières données relatives aux clauses spéciales des conventions collectives ayant entraîné des répercussions économiques dès 1998 enregistrées jusqu'en mai 1999, le nombre de clauses de promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail est resté stable; celles-ci figurent dans 14,32 % des conventions et concernent 32,79 % des travailleurs.

Formation et développement des qualifications

Le système espagnol de formation continue, en vigueur depuis six ans (**ES9907133F**), conjugue formation continue et négociations collectives. Le nombre de conventions de réglementation des programmes de formation augmente chaque année, bien que, depuis 1997, le nombre de travailleurs concernés semble accuser un recul. Selon les dernières statistiques disponibles, des clauses relatives aux programmes de formation figuraient dans 20,2 % des conventions recensées en mai 1999, au bénéfice de 27,2 % des salariés.

Santé et sécurité

Malgré le taux élevé d'accidents de travail (1 010 travailleurs ont perdu la vie entre janvier et novembre 1999 et 10 798 ont été gravement blessés) (**ES9904215F**), les négociations collectives de 1999 n'ont pas réellement accordé d'intérêt à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Le nombre de clauses relatives à des programmes de prévention ou de sensibilisation à la santé et à la sécurité n'a pas évolué par rapport à celui de l'année précédente (environ 30 % des conventions, concernant 18 % des travailleurs), malgré l'augmentation du nombre d'accidents graves (en hausse de 17 %) et de décès (en progression de 4,3 %). Les syndicats affirment que les employeurs ne respectent pas ou enfreignent la législation actuelle en matière de santé et de sécurité: il est estimé que seulement 35 % des entreprises satisfont aux obligations les plus élémentaires et que 47 % des accidents de travail sont concentrés dans 30 000 entreprises (**ES9907146N**).

Législation

Trois lois ont été adoptées en 1999.

Le 1^{er} juillet 1999, la réforme de la loi sur les agences d'intérim a été adoptée; elle permet d'aligner le salaire des travailleurs intérimaires sur celui des employés de l'entreprise utilisatrice (**ES9907140F**). Cette réforme législative vise à contrer la défection sociale générale des agences eu égard à l'impression d'abus et d'exploitation des travailleurs perçue par l'opinion publique, à répondre aux revendications soulevées par les syndicats depuis leur apparition en Espagne en 1994 et à donner suite aux engagements souscrits par les partenaires sociaux dans les conventions d'avril 1997. La loi de 1994 prévoyait que

le salaire des travailleurs intérimaires devait être réglementé par la convention s'appliquant aux agences et que leur contrat devait être de durée déterminée ou indéterminée. La plupart des travailleurs intérimaires étaient employés sous contrat à durée déterminée, et leur salaire était nettement inférieur à celui des employés permanents. La nouvelle loi a comblé ce fossé en stipulant que les travailleurs intérimaires devaient être rémunérés conformément à la convention collective de l'entreprise utilisatrice.

La loi sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle a été adoptée le 7 novembre 1999 (**ES9911165F**); elle parachevait la transposition des directives européennes sur la protection de la maternité (1992) et le congé parental (1996) dans la loi espagnole. Cette loi vise principalement à protéger davantage le niveau de santé sur le lieu de travail, à fournir des garanties juridiques contre le licenciement des femmes enceintes et à instaurer un cadre légal de transfert du congé de maternité au père, afin de permettre aux hommes et aux femmes de partager au mieux leurs différentes obligations familiales et professionnelles.

La loi sur les étrangers a été adoptée le 23 décembre 1999. Celle-ci remanie la loi en vigueur depuis 1985 et répond aux pressions exercées par les associations d'immigrants, les syndicats et les partis de gauche. Citons parmi les principales innovations apportées par cette loi l'octroi de droits fondamentaux aux immigrants, afin de les préserver d'inégalités flagrantes, et l'apparition d'une disposition instaurant la résidence, et non plus la détention d'un permis de travail, comme critère essentiel. Cette loi ambitionne de faire évoluer les mentalités à l'égard des immigrants: des travailleurs aux citoyens personnes définitivement en Espagne (**ES9911262F**). L'avenir de cette loi s'avère toutefois incertain, le parti au pouvoir (PP) n'ayant pas adopté la totalité des ses dispositions et ayant menacé de l'amender en cas de victoire aux prochaines élections.

En 1999, deux initiatives législatives populaires [*Iniciativas Legislativas Populares* (ILP)] — procédure prévue par la Constitution espagnole permettant aux citoyens ordinaires de soumettre des propositions au Parlement si elles sont étayées par un certain nombre de signatures — ont été particulièrement pertinentes dans le domaine des relations industrielles. La première vise à réglementer et à réorganiser la sous-traitance dans le secteur de la construction, mais n'a pas encore été présentée au Parlement; la seconde poursuivait l'objectif d'instaurer la semaine de 35 heures, mais n'a pas satisfait aux critères requis pour être soumise au Parlement (**ES9912266N**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

L'organisation et le rôle des partenaires sociaux n'ont connu aucune modification marquante durant l'année

1999. Le dernier cycle d'élections syndicales des représentants des salariés dans l'entreprise (**ES9902298F**) s'est achevé en 1999 et pourrait occasionner quelques changements. Les statistiques officielles ne sont cependant pas encore disponibles.

Les partenaires sociaux ont été actifs dans plusieurs domaines de la politique sociale en 1999. Les allocations de retraite et de chômage (**ES9909248F** et **ES9910158F**) ont animé les débats des relations industrielles de haut niveau, et, pour l'heure, les dissensions l'emportent sur le consensus.

Conflits du travail

L'année 1999 a enregistré une diminution du nombre total de grèves par rapport à 1998, mais une augmentation du nombre global de participants. Par ailleurs, les conflits ont eu tendance à s'intensifier et à être localisés. Pour la période de janvier à août 1999, on dénombrait 521 grèves, contre 618 pour le même intervalle en 1998, ainsi que 1 036 200 jours de travail perdus à la suite de grèves, contre 1 263 500 en 1998. On comptabilisait 833 800 grévistes pour cette même période, contre 671 900 en 1998.

Selon les données recensées en août 1999, les secteurs des transports, de l'extraction du charbon et de la construction, auxquels il convient probablement d'ajouter la métallurgie (construction navale), étaient les plus conflictuels, alors que, en 1998, la plupart des conflits s'étaient déroulés dans l'agriculture, la construction et la métallurgie.

Les grèves les plus mémorables furent sans nul doute celles qui ont ébranlé les chantiers navals (**ES9912268F**) et les houillères publiques et privées (**ES9906235N** et **ES9911263F**). Dans ces cas précis, les revendications syndicales se sont articulées autour du maintien des subventions et des postes, de la mise en œuvre d'une politique de diversification économique efficace dans les régions concernées et du renforcement du contrôle des entreprises privées. Ces secteurs font depuis longtemps la une des conflits sociaux, et leurs travailleurs mettent en œuvre de nombreuses formes d'action directe afin de contrer ce qu'ils perçoivent comme des attitudes intransigeantes, des infractions et un non-respect des engagements de la part des entreprises et des autorités. Outre les mobilisations habituelles (notamment des manifestations dans les régions concernées et dans la capitale espagnole, ainsi que des barrages routiers), qui ont entraîné de nombreuses confrontations avec les forces de l'ordre, les syndicats ont occupé un puits à 300 m sous terre pendant 65 jours (dans le conflit MSP) (**ES0001269N**) et ont organisé une marche de 400 km qui a duré 20 jours (dans le conflit Encasur) (**EU9903202N**).

Au niveau régional, les syndicats du Pays basque — solidarité des travailleurs basques [Eusko Langileen

Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV)] et commission des travailleurs patriotiques [Langile Abertzale Batzordeak (LAB)] — ont appelé à une grève générale et ont ensuite été rejoints par les organisations CC.OO et UGT; ces syndicats revendiquaient la semaine de 35 heures et exhortaient les associations patronales à négocier une réduction du temps de travail (**ES9905129N**).

Dans l'ensemble, la résolution des litiges s'est caractérisée par une autonomie accrue des parties impliquées dans les conflits sociaux (**ES9909151F**).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Le plan d'action national espagnol (PAN) 1999 pour l'emploi a été préparé et adopté en l'espace de deux mois seulement — entre mars et avril 1999. Les associations syndicales et patronales n'ont été conviées qu'à une seule réunion, un mois avant l'adoption. Les organisations CC.OO et UGT affirment par conséquent que le gouvernement espagnol n'a pas respecté les résolutions prises lors de la réunion du Conseil européen de Vienne de décembre 1998 (**EU9812141N**), qui imposaient la participation des partenaires sociaux.

Le plan a été rejeté par les syndicats non seulement à cause de son approbation tardive et de sa nature unilatérale, mais également pour les motifs suivants: les faibles allocations budgétaires, la bureaucratie qui semblait avoir caractérisé sa préparation, l'absence de mesures conjuguant formation et emploi et le fait, à leurs yeux, que la promotion de la formation et de l'orientation faisait peser la résolution de la problématique du chômage sur les épaules des demandeurs d'emploi, au lieu de créer des emplois par des mesures destinées à renforcer la structure de production et à réduire le temps de travail (**ES9907239F**).

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Les répercussions potentielles de l'UEM sur les relations industrielles et les négociations collectives ont été à l'ordre du jour des syndicats espagnols au cours de l'année 1999. Dans un contexte général d'euphorie des négociations, l'UGT et les CC.OO ont fait connaître leur position vis-à-vis des négociations au niveau européen par le biais d'une proposition concertée présentée lors du congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) tenue à Helsinki en juin-juillet 1999 (**EU9907182F**). Les syndicats espagnols ont proposé de réformer les statuts de la CES, afin de la doter de moyens supplémentaires pour diriger et coordonner la politique syndicale nationale et de la rendre à même de négocier les salaires et les conditions de travail au niveau européen.

Cependant, du côté du patronat, la CEOE déclare ouvertement que, à ses yeux, la formulation d'une politique européenne de l'emploi est une aberration. Cette organisation a opposé une farouche résistance aux propositions de négociations collectives organisées au niveau européen, alors qu'elle tolère la constitution de comités d'entreprise européens (COEE).

Représentation des travailleurs

Peu de nouveautés ont marqué l'année 1999 à cet égard. Les syndicats espagnols soutiennent les COEE instaurés dans les entreprises implantées en Espagne et encouragent la création de nouveaux COEE. À l'heure actuelle, un seul COEE a vu le jour dans une entreprise espagnole, le Groupe Repsol. En outre, le nouveau comité d'entreprise mondial de Volkswagen (**DE9806271N**) a tenu sa première réunion à Barcelone en mai 1999 — il s'agit de la première structure d'information et de consultation de ce type à laquelle les syndicats espagnols participent activement.

Nouvelles formes de travail

En 1999, le nombre de contrats à durée indéterminée a augmenté de 7 % et celui des contrats à durée déterminée de 5,9 % par rapport aux données de 1998. Les contrats à temps plein ont progressé de 4,5 % et les contrats à temps partiel de 8,1 % (ces derniers représentent 8,5 % du nombre total de contrats). Cependant, la proportion de l'emploi à durée déterminée par rapport au nombre total d'emplois n'a diminué que de 0,28 %, pour atteindre 32,72 %. Ce type d'emploi a été caractérisé par un taux de rotation élevé: selon les sources syndicales, les contrats de moins de un mois ont représenté 63 % des contrats à durée déterminée. Le recours abusif à l'embauche temporaire et l'exploitation des travailleurs intérimaires (toutes les analyses démontrent que le salaire des travailleurs intérimaires chute et que leurs conditions de travail se détériorent) seraient à l'origine d'un morcellement de la société espagnole (**ES9907238F**).

Les conventions collectives comportent toujours plusieurs clauses limitant le recours aux agences d'intérim et précisant les postes susceptibles d'être pourvus par des travailleurs sous contrat à durée déterminée ou fixant la durée maximale de ce contrat en fonction de la conjoncture. Ces clauses figurent dans 7 % des conventions et concernent entre 14 et 32 % des travailleurs. Les clauses plafonnant la proportion des contrats à durée déterminée ont été encore moins

nombreuses: 1,8 % des conventions, au bénéfice de 2,52 % des travailleurs.

Comme évoqué ci-dessus (section «Législation»), l'année 1999 a été témoin de nouvelles législations d'envergure qui ont aligné les salaires des travailleurs intérimaires sur celui des autres travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Perspectives

L'an 2000 ne semble pas s'annoncer novateur en matière de relations industrielles. Les syndicats ont formulé des propositions de réduction de temps de travail, de diminution tant des heures de travail ordinaires que des heures de travail supplémentaires, afin d'éviter les inégalités inhérentes au type de contrat ou à l'époque de recrutement et de limiter la sous-traitance. Il est toutefois extrêmement complexe de mettre ces propositions en œuvre dans le cadre des négociations collectives, car elles se heurtent à l'opposition des employeurs et des organisations patronales. Dans les négociations interprofessionnelles de haut niveau, de nouvelles conventions ou réformes législatives semblent peu probables, même si les syndicats sont désireux de s'engager aux côtés du gouvernement — avec ou sans les associations patronales — en matière de santé et de sécurité, de pénalisation financière de l'emploi à durée déterminée et de la sous-traitance.

Comme ce fut déjà le cas pendant ces dernières années, les organisations patronales continueront probablement à appeler à une réduction globale des charges sociales. Le renouvellement du pacte de Tolède sur la sécurité sociale, prévu après les élections législatives de mars 2000, occupera certainement le devant de la scène interprofessionnelle. Les débats seront axés sur des dossiers comme la séparation des sources de revenus de la Sécurité sociale, les pensions de retraite et l'élargissement des subventions et des allocations de chômage, les syndicats tenant ces dernières particulièrement à cœur (le taux de couverture de l'assurance chômage est passé de 67 % en 1993 à 50 % en 1999: 786 000 demandeurs d'emploi ne sont pas couverts, malgré les revenus excédentaires générés par les contributions). Le renouvellement du pacte se déroulera certainement dans un climat tendu compte tenu des profondes divergences d'opinion régnant entre les partenaires sociaux en matière de cohésion et de sécurité sociale. En l'état actuel des choses, l'an 2000 ne devrait donc pas être le témoin d'une convention tripartite.

Espagne: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Trade unions criticise liberalisation of telecommunications sector	ES9901294F
		Disagreements arise amongst trade unions	ES9901295F
	<i>In briefs</i>	Difficult 1999 bargaining round opens	ES9901194N
		Social partners take positions on the euro	ES9901295N
Février	<i>Features</i>	35-hour week gets off to a troubled start	ES9902297F
		Current developments in trade union elections	ES9902298F
	<i>In briefs</i>	Controversial ruling on domestic workers	ES9902103N
		Disagreement over workforce reorganisation at newly merged BSCH bank	ES9902104N
		Confrontation over non-contributory pensions in Andalusia	ES9902201N
Mars	<i>Features</i>	Employment agreement signed in the Basque Country	ES9903100F
		First company agreement on employment and working time in Catalonia	ES9903199F
		Agreements on 'good employment practices' in Spanish companies	ES9903207F
		Social partners analyse 1998 collective bargaining round	ES9903208F
	<i>In briefs</i>	Agreements at BSCH and Banesto protect workers in merger	ES9903111N
		Temporary employment agencies may not supply workers for dangerous jobs	ES9903112N
		Mineworkers' march draws attention to their plight	ES9903202N
		Unions criticise government in 1999 women's day manifesto	ES9903209N
	Employers criticise working time reductions in regional pacts	ES9903210N	
Avril	<i>Features</i>	Government intends to reform law on temporary employment agencies	ES9904117F
		The social partners and economic immigration into Spain	ES9904214F
		The impact of industrial accidents	ES9904215F
	<i>In briefs</i>	Decree promotes conversion of temporary into permanent work contracts	ES9904118N
		Supreme Court rules in favour of dual pay scale	ES9904119N
		Reactions to IMF annual report on Spain	ES9904120N
		Pilots' strike causes air chaos	ES9904216N
	El País signs agreement on 35-hour week	ES9904221N	
Mai	<i>Features</i>	Problems in revising occupational classification system in metalworking	ES9905122F
		New agreement in chemicals extends union rights	ES9905123F
		Catalan employers propose cheaper dismissal procedures	ES9905124F
	<i>In briefs</i>	First Catalan congress of small and medium-sized enterprises	ES9905128N
		General strike held in the Basque Country	ES9905129N
		May Day marked by widespread demonstration	ES9905225N
		Government fails to provide promised benefits for agricultural workers	ES9905226N
		Prison sentence for 18 union members found guilty of 'lock-in'	ES9905227N
Juin	<i>Features</i>	National Skills Institute created	ES9906132F
		Michelin takes the lead in negotiating working time flexibility	ES9906213F
	<i>In briefs</i>	Companies criticised for pre-retirement schemes	ES9906136N
		UGT proposes compensation on termination of temporary contracts	ES9906137N
		Iveco-Pegaso proposes dismissal clauses in exchange for permanent posts	ES9906234N
	Unions call strike in coal-mining industry	ES9906235N	
Juillet	<i>Features</i>	Continuing training system assessed	ES9907133F
		Equal pay for temporary agency workers	ES9907140F
		Reform of overtime is still pending	ES9907141F
		First two years of the agreement for employment stability assessed	ES9907238F
		No trade union support for Spain's 1999 NAP	ES9907239F
	<i>In briefs</i>	Government appeals against 35-hour week law in Navarre	ES9907144N
		Negotiations on agricultural unemployment benefit break down	ES9907145N
		Unions claim that government has failed to fulfil occupational risk commitments	ES9907146N
		Prison officers strike	ES9907242N
		Protests end as agreement is reached at Telefónica	ES9907243N
Septembre	<i>Features</i>	Contradictory tendencies in collective bargaining on working time	ES9909150F
		Systems for resolving labour conflicts out of court are consolidated	ES9909151F
		Debate on minimum pensions intensifies	ES9909248F
		Social partners make proposals for 2000 state Budget	ES9909249F
		Unemployment protection for casual agricultural workers under debate	ES9909252F
	<i>In briefs</i>	Collective bargaining makes progress	ES9909154N
		Caixa de Catalunya found guilty of indirect discrimination against women	ES9909155N
		Tabacalera's industrial restructuring plan criticised	ES9909156N
	Still no sectoral agreement for savings banks	ES9909253N	

Octobre	<i>Features</i>	Agreement on pensions, disagreement on unemployment	ES9910158F
		Employers' organisations in Spain examined	ES9910257F
Novembre	<i>Features</i>	Agreement at Daewoo signed after a two-month strike	ES9911164F
		New law promotes reconciliation of work and family life	ES9911165F
		Revision of law on immigrants under debate	ES9911262F
	<i>In briefs</i>	Indefinite strike in private coal mines	ES9911263F
		New agreement concluded for civil service	ES9911160N
		Collective agreement signed in banking	ES9911259N
Décembre	<i>Features</i>	Spanish shipbuilding sector joins European protests	ES9912268F
	<i>In briefs</i>	Conflict at RENFE	ES9912167N
		Another setback for the 35-hour week	ES9912266N

SUÈDE

Évolution économique

Le PIB a enregistré une croissance de 2,6 % en 1998. Les statistiques préliminaires de l'année 1999 font état d'une tendance à la hausse: progression de 3,7 % durant le deuxième trimestre de l'année par rapport à la même période en 1998 (selon les données de Statistics Sweden). Le PIB aux prix du marché, selon Eurostat, s'élevait à 1 890,202 milliards de couronnes en 1998. La dette publique représentait 74,2 % du PIB en 1998, et le déficit gouvernemental correspondait à 1,9 % du PIB. Le chômage (taux défini selon les indices harmonisés d'Eurostat) touchait 6,6 % de la population active en octobre 1999. Le taux d'inflation (exprimé en indices harmonisés des prix à la consommation d'Eurostat) s'élevait à 0,8 % en novembre 1999.

Les années 90 ont débuté par une grave crise financière survenue en 1991 et en 1992. L'économie était en surchauffe, et la crise traversée par les secteurs financier et immobilier était extrêmement préoccupante. La couronne suédoise s'était rapidement dépréciée une fois désolidarisée de l'unité monétaire européenne (écu), et le chômage approchait de la barre des 10 %. Après 1992, une troisième révolution industrielle a vu le jour — des emplois de bureau ont été créés dans la nouvelle société de services. L'industrie pharmaceutique s'est développée, à l'instar des secteurs de l'informatique, de l'électronique et des télécommunications, et l'industrie de l'exportation dans sa globalité a amorcé une reprise. Le modèle suédois a été remis en question, les flux de capitaux et de vastes pans de l'économie ont subi une déréglementation. Les relations industrielles sont devenues de plus en plus centralisées, le système de sécurité sociale et la fonction publique ont connu des coupes claires et le déficit budgétaire national a été endigué.

Politique

Des élections parlementaires ont été organisées en septembre 1998. Le parti social-démocrate [Socialdemokratiska Arbetarepartiet (SAP)] en est sorti vainqueur, obtenant 36,6 % des suffrages, et a formé un gouvernement minoritaire. À ce titre, le SAP requiert le soutien d'autres partis politiques, comme le parti de gauche (Vänsterpartiet) et le parti des Verts (Miljöpartiet de Gröna), tous deux opposés à l'adhésion à l'Union européenne. La Suède ne participe pas à la troisième phase de l'UEM, mais le gouvernement étudiera le volet «UEM» dans le courant de l'an 2000, après le congrès extraordinaire du SAP qui se tiendra en mars 2000 et décidera de l'avenir du parti au pouvoir. Le Premier ministre, **Göran Persson**, et le comité exécutif du SAP ne rejettent pas l'UEM, et leur attitude peut se résumer à

«oui, mais plus tard». L'organisation éventuelle d'un référendum à ce sujet durant l'année figurera à l'ordre du jour du congrès du SAP.

Négociation collective

Nombre de conventions collectives salariales récentes conclues au niveau sectoriel national datent de 1998 (**SE9806190F**). La quasi-totalité des segments des secteurs public et privé a participé aux négociations. Dans la plupart des cas, les conventions ont été conclues pour une durée de trois ans et seront renégociées au début de l'année 2001. La majeure partie des conventions incluait des dispositions relatives au temps de travail.

Même si 1999, année tampon entre deux périodes de négociations, s'est écoulée paisiblement, quelques pourparlers se sont déroulés au niveau sectoriel et ont débouché sur des conventions conclues dans quatre grands secteurs:

- entre les conducteurs d'autobus, représentés par le syndicat des travailleurs municipaux (Svenska Kommunalarbetare förbundet), et l'association des compagnies d'autobus (Bussarbetsgivarna) (**SE9902144N**);
- entre les chauffeurs de taxi, représentés par le syndicat des travailleurs du transport suédois (Svenska Transportarbetareförbundet), et l'association des compagnies de transport suédoises (Biltrafikens Arbetsgivarförbund) (**SE9910103N**);
- entre les électriciens, représentés par le syndicat des électriciens suédois (Svenska Elektrikerförbundet), et l'organisation des compagnies d'électricité (Elektriska Installatörsorganisationen) (**SE9911104N**);
- entre les travailleurs du bâtiment, représentés par le syndicat des travailleurs du bâtiment (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads), et la fédération suédoise du bâtiment (Byggtrepreneurerna) (**SE9910199N**).

Les conventions concernant les conducteurs de bus, les chauffeurs de taxi et les électriciens ont toutes été précédées par des grèves (voir ci-après section «Conflits du travail»), tandis que, une fois n'est pas coutume, aucun conflit n'a perturbé le secteur du bâtiment.

Salaires

Aucune donnée officielle relative à l'augmentation salariale globale enregistrée en 1999 n'est disponible à l'heure actuelle. Cependant, l'impact de la vague de conventions collectives triennales actuellement en vigueur semble se caractériser par des augmentations salariales modérées, ponctuées par de rares dérivées. Les quatre nouvelles conventions collectives susmentionnées respectent le critère d'augmentation salariale de 3 % fixé pour l'année 1999 lors du cycle de négociations de 1998.

Temps de travail

Un groupe de travail chargé d'étudier le volet sur le temps de travail a été désigné par le gouvernement à la fin de l'année 1998. La présidente du groupe, qui assure également la présidence des femmes sociales-démocrates de Suède, **Inger Segelström**, a annoncé à la fin de l'année 1999 que le groupe de travail prévoyait la publication du rapport gouvernemental final sur la réduction du temps de travail en automne 2000. Le groupe de travail dévoilera quant à lui le fruit de ses recherches au printemps 2000. Même si ces résultats ne constituent pas de réelles propositions, ils jetteront du moins les fondements d'un débat politique relatif aux diverses modalités de réduction du temps de travail. Le groupe a également convié l'Institut national de recherche économique [Konjunkturinstitutet (KI)] à évaluer les éventuelles retombées économiques d'une réduction officielle du temps de travail. Le KI devrait formuler ses conclusions en février 2000.

Lors du cycle de négociations de 1998, certains syndicats ont réussi à intégrer de nouveaux éléments relatifs aux salaires et à d'autres conditions de travail dans les conventions collectives. Aucune négociation à grande échelle ne s'étant déroulée en 1999 — la plupart des conventions ont été conclues pour une période de trois ans et arriveront donc à échéance au printemps 2001 —, la réduction du temps de travail ne figurait pas parmi les priorités absolues de l'ordre du jour politique en 1999. Certaines études ont vu le jour, parmi lesquelles un rapport présentant l'opinion des travailleurs à ce sujet (**SE9904153F**). La réduction du temps de travail devrait cependant faire l'objet de débats animés en l'an 2000.

Égalité des chances

Aucune évolution notable des négociations portant sur l'égalité des chances n'est à signaler pour l'année 1999. Cependant, le médiateur de l'égalité des chances [Jämställdhets Ombudsmannen (JämO)] a étudié quatre dossiers de discrimination salariale particulièrement cruciaux soumis au Tribunal du travail (Arbetsdomstolen), dont aucun n'a trouvé d'épilogue en 1999. Ces dossiers traitent de discrimination sexiste présumée, à savoir que, dans un même hôpital, les techniciens de laboratoire sont mieux rémunérés que les salariés de secteurs comparables majoritairement féminins, comme c'est le cas des infirmières et des sages-femmes. JämO estime que ces salariés effectuent un travail de valeur égale.

En septembre 1999, un renforcement de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été proposé par une commission gouvernementale présidée par **Hans Stark**, ancien haut magistrat du tribunal du travail (**SE9909195N**). Les amendements apportés à cette loi sont destinés à améliorer la lutte contre la discrimination salariale et à harmoniser la loi suédoise avec la législation européenne sur l'égalité. L'année 1999 a également été marquée par de nouvelles lois antidiscriminatoires

d'envergure (voir ci-après section «Législation»).

Sécurité de l'emploi

Les principales initiatives entamées dans le cadre de la sécurité de l'emploi en 1999 émanent du gouvernement et non des partenaires sociaux. En avril 1999, le Parlement suédois a décidé de modifier les règles de l'ordre de priorité appliqué en cas de licenciements (**SE9912111F**). Une majorité de députés, dont ceux du parti des Verts, ont voté contre le projet du gouvernement, qui doit désormais formuler un nouveau projet conforme aux consignes de la proposition de loi pour le printemps 2000.

La proposition de loi à l'origine de ce désaveu du gouvernement social-démocrate avait été formulée par les Verts et visait à modifier les règles de l'ordre de priorité appliqué en cas de licenciements ayant été instaurées par la loi sur la protection de l'emploi (*lagen omanställningsskydd*). Cet amendement impliquait un revirement du principe fondamental «dernier entré, premier sorti» en cas de licenciements. Les partis d'opposition ont avancé que pour les entreprises comptant moins de dix salariés, il devrait être permis à l'employeur d'exclure deux employés de cette règle «dernier entré, premier sorti», lors de la formulation de la liste de travailleurs devant être licenciés. Ainsi, l'employeur serait à même de conserver certains membres jeunes, qualifiés et essentiels de son personnel (**SE9905158N**).

Formation et développement des qualifications

À la fin du mois de décembre 1999, le gouvernement suédois a présenté des lignes directrices régissant l'acquisition de compétences. Celles-ci seront analysées par un commissaire qui, ultérieurement, proposera un nouveau système d'acquisition de compétences qui sera ouvert à tous les travailleurs et chefs d'entreprise. Un rapport partiel sera publié au printemps 2000 afin d'accorder le temps aux partenaires sociaux de l'examiner à la lumière de leurs revendications du cycle de négociations de 2001. La proposition finale est prévue pour le 15 janvier 2001. Le Parlement consacrera 1,35 milliard de couronnes du budget national 2000 et, par la suite, 1,15 milliard de couronnes par an au nouveau système d'acquisition des compétences (**SE0001118N**).

Législation

Trois lois antidiscriminatoires ont été adoptées par le Parlement suédois en mars 1999 (**SE9903148F**). Ces lois, entrées en vigueur le 1^{er} mai 1999, interdisent la discrimination professionnelle fondée sur l'origine raciale, le handicap et les préférences sexuelles (**SE9912212F**).

À la fin du mois de mai 1999, le Parlement a adopté une nouvelle loi mettant en œuvre la directive européenne de 1996 sur l'affectation des travailleurs dans le secteur des services. Le conseil national de la santé et de la sécurité du travail (Arbetskyddsstyrelsen) a été chargé d'informer les employeurs des conditions de travail qui s'appliquent à l'affectation des travailleurs en Suède. Les partenaires sociaux devraient tenir les parties concernées au fait des conventions collectives nationales susceptibles d'intéresser les employeurs (**SE9906172N**).

Après des années de conflits et d'innombrables échecs de résolution des diverses complexités liées à la structure des salaires, les partenaires sociaux ont finalement battu en retraite en mars 1999 (**SE9903150N**). Le gouvernement a pris le relais: en décembre 1999, il a proposé de créer une nouvelle autorité de médiation. Son objectif sera d'intervenir dans les conflits à titre de médiateur et d'œuvrer à une structure satisfaisante des salaires. La nouvelle autorité entamera ses travaux en juin 2000 (**SE9912110F**).

En novembre 1999, le ministère de l'industrie, de l'emploi et de la communication a proposé de relever le montant maximal des allocations de chômage journalières. Si le Parlement entérine ce projet, les nouvelles règles entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2000 (**SE9912108N**).

Organisation et rôle des partenaires sociaux

En 1999, une volonté de fusion s'est affirmée au sein des trois confédérations syndicales suédoises. Des débats animés portant sur d'éventuelles fusions à courte échéance ont ponctué l'année 1999. La frontière entre employés administratifs et diplômés universitaires s'efface progressivement, à l'instar de la démarcation entre ouvriers et employés. On estime également que des négociations coordonnées se révéleraient plus fructueuses. Les plans de fusion vont bon train au sein de la confédération des salariés [Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)], du syndicat des fonctionnaires d'État (Statstjänstemannaförbundet), du syndicat suédois des agents gouvernementaux locaux (Sveriges Kommuntjänstemannaförbundet) et du syndicat du secteur financier suédois (Finansförbundet). À ce jour, aucune décision n'a été prise — les syndicats doivent, notamment, organiser des congrès avant toute évolution concrète. Deux confédérations centrales, TCO et la confédération suédoise des associations de cadres [Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)], envisagent également de fusionner en vue de former une seule organisation centrale réunissant employés et diplômés universitaires.

Le 1^{er} janvier 2000 a été marqué par la fusion du syndicat des travailleurs de la tôlerie (Bleck- och plåtslagareförbundet) et du syndicat des travailleurs du

bâtiment — tous deux affiliés à la confédération syndicale suédoise [Landsorganisationen i Sverige (LO)]. Le syndicat des employés commerciaux affiliés à la LO (Handelsanställdas förbund) et le syndicat des travailleurs du transport suédois (Svenska Transportarbetare förbundet) ont également entamé des pourparlers de collaboration future.

Conflits du travail

Trois grands conflits ont émaillé l'année 1999 (voir ci-dessus section «Négociation collective»). Le premier s'est déroulé en février: quelque 8 400 conducteurs d'autobus ont entamé un mouvement de grève portant principalement sur le temps de travail (**SE9902144N**). Ceux-ci revendiquaient davantage de pauses entre les trajets. Cette action syndicale s'est achevée au début du mois de mars. En septembre, les chauffeurs de taxi ont bloqué les axes menant aux quatre grands aéroports nationaux pour réclamer une augmentation du salaire garanti (**SE9908186N**). En septembre, les électriciens ont imposé une interdiction des heures supplémentaires et de l'embauche de nouveaux électriciens (**SE9909190N**). Ce conflit se déroulait principalement dans un souci de sécurité et a duré six semaines, à l'instar de l'action des chauffeurs de taxi.

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Dans son plan d'action national (PAN) pour l'emploi de 1998, qui transposait les lignes directrices européennes pour l'emploi dans la pratique, le gouvernement suédois s'était fixé pour objectif de réduire le taux de chômage à 4 % pour l'an 2000 (**SE9805185F**). Le PAN précisait également qu'une amélioration de la procédure de fixation des salaires s'imposait. En décembre 1999, le gouvernement a donc proposé la création d'une nouvelle instance de médiation (**SE9903150N**). Cette annonce fait suite aux résultats peu concluants des négociations préalables sur le pacte de croissance qu'ont eues les partenaires sociaux à ce sujet en 1998. Les retombées exactes du PAN suédois de 1999 ne seront connues qu'en automne 2000.

Cependant, les spécialistes s'accordent à dire que le marché de l'emploi se porte bien et que l'an 2000 sera un bon cru. En 1999, 90 000 emplois ont été créés. Le conseil du marché du travail [Arbetsmarknads styrelsen (AMS)] en prévoit 52 000 autres pour l'an 2000. En règle générale, la réserve de main-d'œuvre s'accroît du fait de l'augmentation du nombre de diplômés. Par ailleurs, le nombre de places proposées par les programmes gouvernementaux pour l'emploi subiront une diminution: de 173 000 en 1999 à 134 000 en l'an 2000. Les retombées sur le chômage seront donc modestes en 1999 et en 2000. Le taux de chômage ouvert suédois est passé de 6,5 à 5,6 % au cours de l'année 1999 (données provisoires). L'AMS estime que le chômage ouvert

poursuivra sa diminution en l'an 2000 pour atteindre les 5,1 %. Le secteur privé des services a créé 64 000 nouveaux emplois en 1999, et l'an 2000 devrait y voir apparaître quelque 35 000 nouveaux postes. Une certaine augmentation devrait également se produire dans les collectivités locales, l'industrie et le bâtiment.

Cependant, malgré les évolutions encourageantes de ces derniers temps, certaines difficultés potentielles subsistent, notamment la pénurie de main-d'œuvre, en particulier chez les enseignants et les professions libérales comme les médecins, les dentistes et le personnel infirmier.

Durant l'année 1999, les politiques du marché de l'emploi se sont axées sur la promotion de la croissance. Le gouvernement a déclaré dans sa proposition budgétaire 2000 (soumise au Parlement le 20 septembre 1999) que la priorité serait accordée à la création de nouveaux emplois et de différents programmes d'acquisition de compétences. Le gouvernement souhaite également exercer davantage de pression sur les chômeurs, afin qu'ils se mettent activement à la recherche d'un emploi (SE9912108N).

Le gouvernement a proposé de consacrer **1,35 milliard de couronnes** en 2000 et **1,15 milliard de couronnes** par an à dater de 2001 à la stimulation de l'acquisition de compétences dans la vie professionnelle (voir ci-dessus section «Formation et développement des qualifications»). Pour éviter les goulets d'étranglement, le gouvernement a proposé de consacrer **130 millions de couronnes** à la formation des employés souffrant de lacunes dans un domaine de compétences requis.

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

La Suède ne participant pas à l'heure actuelle à la troisième phase de l'UEM, les débats entre partenaires sociaux concernant ses répercussions potentielles sur les négociations collectives ne sont pas aussi houleux que ceux de nombre d'États membres de l'UE. Cependant, une certaine coordination s'engage avec les autres États membres — les négociations restreintes survenues en 1999 ont respecté la norme européenne (voir ci-dessus section «Négociation collective»).

Représentation des travailleurs

Un rapport concernant la représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration a été présenté en juillet 1999 dans le cadre de la loi suédoise sur la représentation au sein du conseil d'administration de 1976. Ce rapport se fonde sur une étude entreprise par **Klas Levinsson**, chercheur de l'Institut national de la vie professionnelle (Arbetslivsinstitutet). Celle-ci, menée auprès des directeurs généraux et des présidents du

conseil de 660 entreprises suédoises, a révélé que la direction était dans l'ensemble très satisfaite de la coopération et des travaux menés par les représentants des travailleurs au sein du conseil (SE9907181F).

Nouvelles formes de travail

Le travail temporaire progresse régulièrement en Suède. En 1999, 22 000 travailleurs étaient employés par des agences d'intérim; ce chiffre devrait dépasser la barre des 30 000 intérimaires en l'an 2000. Quelque 70 % des travailleurs intérimaires travaillent à Stockholm, mais cette progression est particulièrement palpable dans l'ouest et le sud du pays. Au printemps 1999, le syndicat des salariés [Tjänstemannaförbundet (HTF)] s'est retiré de la convention collective des agences d'intérim (SE9905159N). Selon ce syndicat, la rétribution garantie des travailleurs intérimaires devrait passer de 75 à 100 % du salaire mensuel. Des négociations ont débuté, mais ont été gelées, à la suite des profondes divergences d'opinion entre les parties. Les négociations devraient reprendre à la fin du mois de janvier 2000.

À la suite d'une modification législative, les collectivités locales et les conseils régionaux de toute la Suède ont été contraints d'engager, à titre permanent, entre 30 000 et 40 000 travailleurs suppléants dans le secteur des soins de santé. Les nouvelles règles, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2000, ont en réalité été appliquées à maintes reprises en 1999. En vertu de celles-ci, un travailleur ayant effectué un remplacement total de trois ans au cours d'une période de cinq années doit être considéré comme permanent. Selon le porte-parole de l'une des organisations patronales, l'association suédoise des collectivités locales (Kommunförbundet), cette nouvelle législation ne s'avère pas problématique à l'heure actuelle, d'autant plus qu'il sera vraisemblablement nécessaire de recruter du personnel durant toute l'année 2000.

Divers

Les statistiques de l'administration de la sécurité et de la santé du travail [Arbetskyddsstyrelsen (ASS)] portant sur les accidents du travail (accidents et maladies professionnelles) en 1998 révèlent une détérioration de la situation, sauf pour les accidents mortels, dont le nombre s'élevait à 23 en 1998, contre 66 en 1997. Les accidents de travail et les maladies professionnelles amorcent une progression après avoir connu une longue période de recul. Selon des prévisions fondées sur les rapports de l'inspection du travail (Yrkesinspektionen), organisme de contrôle des lieux de travail réglementé par l'ASS, cette tendance négative se serait poursuivie en 1999. Au cours de l'année 1999, les accidents de travail auraient augmenté de 6 % par rapport aux 34 800 enregistrés en 1998. Les maladies professionnelles ont quant à elles progressé de 20 % selon l'ASS. Quelque 22 000 cas de maladies professionnelles ont été recensés en 1999,

contre 16 800 en 1998. Un tiers du nombre total d'accidents de travail et de maladies professionnelles concerne des troubles musculo-squelettiques, principalement parmi les femmes, les monteurs, les travailleurs des chaînes de fabrication, les opérateurs sur machine et les aides-soignants. Dans son programme d'action de 1997 à 1999, l'attention de l'ASS s'est portée en priorité sur les troubles musculo-squelettiques, les conditions psychiques et sociales, l'hypersensibilité, les dispositifs dangereux et les accidents graves. Une évaluation de ses travaux devrait être publiée au cours de l'an 2000.

Perspectives

La Suède espère connaître une florissante année 2000, témoin d'une création d'emplois et d'une régression du

chômage. Les principaux intervenants des négociations collectives consacreront toute l'année 2000 à la préparation du cycle de négociations qui commencera au début de 2001. La nouvelle instance de médiation entamera ses travaux dans le courant de l'année et fournira aux partenaires sociaux des données financières et des procédures de médiation essentielles. L'arène politique débattrà d'une évolution cruciale: La Suède sera-t-elle candidate à l'entrée dans la troisième phase de l'UEM?

La tendance aux fusions ou aux étroites coopérations entre syndicats se confirmera sans doute. Enfin, puisque le Parlement devrait se prononcer sur un projet gouvernemental de réduction du temps de travail, il est probable que ce volet tiendra à nouveau le haut du pavé en l'an 2000.

Suède: entrées de 1999

Janvier	<i>In briefs</i>	Talks on 'pact for growth' to reopen after breakdown Skills validation system should help foreign workers	SE9901135N SE9901136N		
	<i>Features</i>	Do employers tend to exaggerate plans for redundancies?	SE9902141F		
Février	<i>In briefs</i>	Employers need not reveal pay records, Commission rules Bus drivers strike for improved working conditions Engineering employers withdraw from agreement on suggestion schemes Assi Domän workers go sick after announcement of job losses	SE9902142N SE9902144N SE9902145N SE9902147N		
	<i>Features</i>	Three new anti-discrimination Acts approved by parliament	SE9903148F		
	<i>In briefs</i>	New agreements on pay and working time for bus drivers Government to act on pay bargaining	SE9903149N SE9903150N		
	Avril	<i>Features</i>	Paper workers prefer working time reductions to cash payments Some increase in freedom and privileges at work, though injustices remain	SE9904153F SE9904155F	
		<i>In briefs</i>	Employer agrees substantial payments following sudden closure of factory LO unions lose members Workers' representation on board of Stora Enso promised within a year	SE9904154N SE9904156N SE9904157N	
Mai		<i>Features</i>	Are trade union activities expensive for employers? Nurses resign to seek better pay and conditions	SE9905161F SE9905163F	
		<i>In briefs</i>	Parliament orders changes in redundancy rules HTF withdraws from agreement for temporary work agencies Private sector pay increases by over 3% Skanska accused of violating Work Environment Act Trade union leader appointed as director of National Institute for Working Life Employers advocate radical changes in employment law	SE9905158N SE9905159N SE9905160N SE9905162N SE9905166N SE9905168N	
	Juin	<i>Features</i>	Illegal strikes not always cause for dismissal	SE9906169F	
		<i>In briefs</i>	Female graduates receive lower starting salaries than their male counterparts New Act lays down rights of posted workers Bill clarifies employers' responsibility for occupational health Partial Labour Court victory for sympathy action by airport workers Mediators' proposal avoids industrial action in bus transport	SE9906171N SE9906172N SE9906173N SE9906174N SE9906175N	
		Juillet	<i>Features</i>	Trade unions open their doors to the self-employed Managing directors positive about employee representatives on the board	SE9907178F SE9907181F
			<i>In briefs</i>	Commissioner to examine rehabilitation of incapacitated employees Impartial chairs appointed for industry sector negotiations	SE9907177N SE9907182N
			Août	<i>Features</i>	Five years of negotiations over supplementary pensions end in failure Report finds that wage rigidity remains high, even during high unemployment
<i>In briefs</i>	Fewer new companies set up in 1998 Possible conflict over taxi-drivers' pay	SE9908183N SE9908186N			

Septembre	<i>Features</i>	Ericsson provides extra parental leave pay	SE9909192F
		<i>In briefs</i>	Unemployment continues to fall
		Controversy over stock option programme for Stora Enso managers	SE9909189N
		Electricians take industrial action over new agreement	SE9909190N
		Stricter rules against sex discrimination proposed by committee	SE9909195N
Octobre	<i>Features</i>	Survey finds that municipal workers are in favour of individual pay	SE9910102F
			Study examines workers' freedom of expression on working environment
	<i>In briefs</i>	Teachers demand 15% extra pay over five years	SE9910100N
		Taxi-drivers' agreement concluded after six weeks of conflict	SE9910103N
		Construction agreement follows 3% pay increase norm	SE9910199N
Novembre	<i>Features</i>	Journalist fairly dismissed for revealing source of information	SE9911197F
	<i>In briefs</i>	Safety issues resolved in new electricians' agreement	SE9911104N
		Commissioner examines protection of personal integrity in working life	SE9911105N
		Government wants to increase collectively agreed retirement age to 67	SE9911106N
Décembre	<i>Features</i>	New Mediation Authority to be established	SE9912110F
		Seniority rules examined	SE9912111F
		New Ombudsman fights discrimination on grounds of sexual orientation	SE9912212F
	<i>In briefs</i>	Ministry proposes new rules on unemployment insurance	SE9912108N
		Employers take builders' union to court over 'examination fee'	SE9912109N
		Telia management and unions welcome end of merger with Telenor	SE9912115N

ROYAUME-UNI

Économie

L'année 1999 a été témoin d'une diminution de la croissance du PIB: 1,2 %, contre 2,2 % en 1998 et 3,5 % en 1997. Toutefois, l'inflation s'est ralentie: 1,3 %, contre 3,2 % en 1998 et 2,8 % en 1997. Le taux de chômage a légèrement reculé — 6,3 % (1 778 000), contre 6,4 % (1 804 000 demandeurs d'emploi) en 1998 — confirmant ainsi le repli amorcé après 1993, année où il avait atteint la barre des 10,7 % (2 996 000). La dette publique exprimée en pourcentage du PIB est passée de 41,4 % en 1998 à 39 % en 1999 et s'inscrit donc dans la tendance à la baisse entamée depuis le pic de 44,2 % enregistré en 1996.

Politique

La délégation de certains pouvoirs à l'Écosse, au pays de Galles et à l'Irlande du Nord marque un tournant. Les élections du Parlement écossais et de l'Assemblée galloise ont débouché sur l'avènement d'une coalition démocrates libéraux-travailleurs en Écosse et d'un gouvernement travailliste minoritaire au Pays de Galles. Cependant, les relations industrielles continuent à être régies par des législations s'appliquant à tout le territoire. Généralement, des réglementations distinctes, mais parallèles, sont de mise en Irlande du Nord; celles-ci devraient désormais être gérées par la nouvelle Assemblée d'Irlande du Nord (suspendue au début de l'an 2000). Le gouvernement travailliste élu en 1997 est resté au pouvoir. Les prochaines élections législatives devraient se dérouler en mai 2002, mais, de l'avis général, pourraient bien être avancées au printemps 2001.

Négociation collective

Aucun système n'ayant été mis en place pour recenser les conventions collectives conclues au Royaume-Uni, il se révèle extrêmement délicat de procéder à une évaluation exacte de leur ampleur. (Selon des estimations du début des années 90, il y avait quelque 10 000 points de contrôle où ont eu lieu des négociations entre employeurs et syndicats.) Les négociations collectives britanniques sont toujours caractérisées par une décentralisation extrême: la plupart des négociations se déroulent au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise, et peu de négociations multipartites sont menées hors du secteur public. Certaines entreprises britanniques ont remplacé les négociations collectives par des contrats de travail personnels. L'étude publiée en février 1999 par le ministère du commerce et de l'industrie révèle que cette démarche s'est généralement soldée par une standardisation accrue des conditions de travail contractuelles (UK9902186N).

Salaires

Les salaires arrêtés par négociation collective ont connu une progression moyenne de 3 % en 1999, l'augmentation du revenu moyen atteignant quant à elle la barre des 4,9 %. Malgré la récession permanente du secteur manufacturier, rares sont les gels ou les réductions de salaires. Une étude menée par l'Engineering Employers' Federation a révélé que le niveau de revenu enregistré dans les entreprises de l'industrie mécanique avait progressé à un rythme plus soutenu que celui des salaires à la suite de certaines réductions d'effectifs, pénuries de compétences et augmentations des heures supplémentaires (UK9901171F).

Dans le secteur public, le gouvernement a accepté de mettre en œuvre des primes de rémunération supérieures à l'inflation. Il a totalement adhéré aux recommandations des organismes indépendants de contrôle salarial concernant 1,3 million de travailleurs de la fonction publique, parmi lesquels les enseignants, le personnel infirmier, les médecins, les juges, les militaires et les hauts fonctionnaires. L'augmentation moyenne recommandée s'élevait à 4,1 % à partir d'avril 1999, mais ce chiffre variait fortement d'un organisme de contrôle à un autre et au sein des segments professionnels en fonction des embauches et des difficultés de maintien des effectifs (UK9903188F).

Temps de travail

En 1999, la semaine de travail ordinaire moyenne arrêtée par convention collective comptait 38,4 heures — en légère augmentation par rapport à l'année précédente. Le temps de travail hebdomadaire moyen réel est quelque peu inférieur à 40 heures.

On a dénombré presque 18 millions de travailleurs à temps plein et 6 millions à temps partiel. Le nombre de travailleurs à temps partiel indépendants a connu une considérable progression de 5,4 % en un an. La répartition des heures de travail hebdomadaires de la population active est présentée au tableau 1.

Tableau 1 — Répartition des horaires de travail hebdomadaires de la population active, en %, 1999

Moins de 6 heures	1,8
6-15 heures	7,8
16-30 heures	15,6
31-45 heures	50,3
Plus de 45 heures	24,5
<i>Source: Labour Market Trends, décembre 1999.</i>	

L'augmentation la plus importante (3,1 %) par rapport à l'année précédente a été enregistrée dans la tranche hebdomadaire de plus de 45 heures.

L'étude Warwick sur les salaires et le temps de travail en 1999, qui concerne quatre secteurs, a révélé que la plupart des organisations avaient récemment procédé à de nouveaux aménagements du temps de travail. Cette constatation s'appliquait à 78 % des personnes interrogées dans l'imprimerie, à 69 % dans l'industrie mécanique, à 69 % dans les centres de sécurité sociale [National Health Service (NHS)] et à 92 % dans le commerce de détail. Dans ces quatre secteurs, les évolutions ont principalement porté sur la modification des systèmes de travail posté en vue d'augmenter le nombre total d'heures disponibles, mais le NHS et le commerce de détail ont également été caractérisés par une tendance ascendante du travail à temps partiel. Cette étude indique également si le volet sur le temps de travail a fait l'objet de négociations ou de consultations; les résultats en la matière sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 — Portée de la consultation et de la négociation sur le temps de travail

Secteur	Consultation (%)	Négociation (%)
Industrie mécanique	62	60
NHS	58	31
Imprimerie	78	63
Commerce de détail	56	33

Source: Étude Warwick portant sur les salaires et le temps de travail en 1999.

Égalité des chances

Au Royaume-Uni, les politiques d'égalité des chances sont généralement le fruit de réglementations et non de négociations collectives. Cependant, ces dernières années ont été marquées par un recours croissant aux négociations pour promouvoir l'égalité, les syndicats et les employeurs visant à mettre en œuvre des actions de discrimination positive sur le lieu de travail, afin de parachever les prescriptions réglementaires. L'approche adoptée en décembre 1999 par la réglementation sur le congé parental (UK9912144F), qui remplace les dispositions statutaires par des conventions collectives ou des accords conclus avec les représentants non syndicaux des travailleurs, devrait renforcer cette tendance. Durant l'année, le gouvernement a rejeté les propositions de la commission pour l'égalité des chances, qui ambitionnaient une réforme en profondeur des lois britanniques sur l'égalité entre hommes et femmes. Les ministres ont préféré mettre l'accent sur l'induction de l'évolution par le truchement de partenariats entre employeurs et salariés, ainsi que sur l'orientation en matière de bonnes pratiques (UK9909130N) — il a notamment édicté en juin un code de conduite destiné à encourager les employeurs à éliminer toute

discrimination fondée sur l'âge dans le milieu professionnel (UK9906110N).

L'entreprise automobile Ford constitue un exemple éloquent de négociations collectives axées sur l'égalité des chances: le jugement d'un dossier de discrimination raciale nourrie à l'encontre d'un employé d'origine asiatique a débouché sur la conclusion, entre le président de la société et les responsables syndicaux, d'une convention instaurant des mesures de lutte contre la discrimination raciale et le harcèlement dans les usines Ford du Royaume-Uni (UK9911139N).

Sécurité de l'emploi

Le nombre de conventions relatives à la sécurité de l'emploi au Royaume-Uni semble suivre une courbe ascendante, même si leur portée demeure réduite. Les résultats de l'étude portant sur le lieu de travail et les employés en 1998 [Workplace Employee Relations Survey (WERS)], publiée en septembre 1999, révèlent que 8 % de toutes les entreprises du secteur privé et 21 % des organismes de la fonction publique sont dotés d'une politique de sécurité de l'emploi ou de non-obligation de licenciement. Toutefois, de considérables divergences sectorielles se font jour. Dans le secteur financier, par exemple, dont 40 % des effectifs sont protégés par une politique de ce type, les restructurations massives et les licenciements auxquels il a été procédé pendant les années 90 ont placé le volet sur la sécurité de l'emploi au cœur des débats; certaines grandes sociétés financières britanniques ont d'ailleurs conclu des conventions ou se sont engagées à préserver la sécurité de l'emploi (UK9910135F).

Formation et développement des qualifications

Les négociations collectives concernant la formation professionnelle et l'apprentissage sont relativement rares au Royaume-Uni, mais les syndicats tentent de plus en plus d'intégrer la formation à l'ordre du jour des négociations par le biais d'initiatives comme le projet «Bargaining for skills» du Trades Union Congress (TUC). Les programmes d'épanouissement professionnel et d'apprentissage multimédia parrainés par l'entreprise semblent gagner en popularité. Ceux-ci concernent généralement des activités volontaires d'épanouissement personnel, financées ou subventionnées par l'employeur, non liées à un poste précis et suivies durant le temps libre de l'employé. Ces programmes devraient connaître un nouvel essor grâce aux initiatives gouvernementales destinées à encourager l'apprentissage tout au long de la vie, notamment les comptes d'apprentissage individuel et le fonds d'apprentissage syndical (Union Learning Fund) créé pour soutenir des projets syndicaux visant à promouvoir la formation professionnelle (UK9906109F). Les organisations syndicales et patronales participent également à la conception et à la concrétisation de l'initiative gouvernementale «University for Industry».

Divers

L'entrée dans le nouveau millénaire a suscité de nombreuses négociations quant aux mesures incitant à travailler durant la période Noël-Nouvel An et à gérer les éventuelles répercussions du bogue de l'an 2000. Les espoirs de primes caressés à l'origine ne se sont pas concrétisés, sauf dans des secteurs clés comme les technologies de l'information (**UK991140F**).

Législation

L'année a été riche en rebondissements législatifs concernant les relations industrielles: de nouvelles dispositions ont été prises pour mettre en œuvre les droits à l'emploi individuels, collectifs et favorables à la famille présentés dans le livre blanc «Fairness at work» du gouvernement travailliste en 1998.

Citons parmi les faits marquants de l'année l'apparition du premier salaire minimal légal britannique le 1^{er} avril 1999 (**UK9904196F**) et l'adoption de l'Employment Relations Act 1999 (**UK9902180F**), dont la phase de mise en œuvre a commencé en automne (**UK9912145F**). Autres développements d'envergure: la réduction de la période d'attente donnant droit à la protection contre le licenciement abusif (**UK9905104N**), la réforme de la procédure de consultation obligatoire sur les licenciements et les transferts (**UK9910134F**) et l'instauration de nouveaux droits au congé parental (**UK9912144F**). En décembre 1999, le gouvernement a présenté un projet de réglementation au Parlement visant à mettre en œuvre la directive sur les comités d'entreprise européens (COEE) (**UK0001146N**).

Ces modifications successives ont souvent suscité la grogne des employeurs qui déplorent cette réglementation croissante du marché de l'emploi (**UK9905106N** et **UK9909131N**), mécontentement qui a incité le gouvernement à s'engager à réduire les réglementations pesant sur les entreprises (**UK9903195N** et **UK9906111N**). Les propositions gouvernementales visant à amender les réglementations du temps de travail de 1998 pour satisfaire aux exigences des employeurs se sont heurtées à la vive désapprobation des syndicats (**UK9907117N**), mais ont été mises en œuvre en décembre 1999.

Organisation et rôle des partenaires sociaux

En mai 1999, une analyse des statistiques officielles menée par le TUC a révélé que le déclin du nombre des syndiqués (Irlande du Nord non incluse) accusé depuis dix-huit ans avait été enrayer et s'était stabilisé à quelque 6,8 millions de travailleurs (**UK9905105N**).

En mai, la fusion de trois syndicats du secteur financier a donné naissance à l'UNIFI (**UK9903193N**). Le mois de

novembre a confirmé que deux grands syndicats disposant de nombreux adhérents dans le secteur manufacturier — Manufacturing Science Finance (MSF) et Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU) — avaient entamé des pourparlers concernant une éventuelle fusion qui serait à l'origine du deuxième syndicat britannique en importance (**UK9912142N**). Du côté des employeurs, les médias ont signalé que la Confederation of British Industry (CBI) et les chambres de commerce britanniques envisageaient une collaboration organisationnelle.

Conflits du travail

Les statistiques officielles relatives aux conflits sociaux de 1998, publiées en juin 1999, ont révélé que les grèves n'avaient jamais été aussi peu nombreuses au Royaume-Uni, et ce depuis le premier recensement effectué en la matière en 1891. Le nombre de conflits a atteint un plancher historique, et le nombre de participants est le moins élevé de ces soixante-dix dernières années. Le nombre de jours de travail perdus à la suite d'actions syndicales n'a jamais été aussi faible, sauf en 1997 (**UK9907215F**). Les statistiques disponibles pour l'année 1999 font état d'un nombre de grèves historiquement bas. Parmi les grèves survenues durant l'année, citons celle de Lufthansa (**UK9907121N**), de BT (**UK9912143N**) et des enseignants d'université (**UK9907215F**). Dans d'autres secteurs, l'action syndicale a été brandie comme un spectre, mais ne s'est pas concrétisée, par les syndicats d'enseignants, qui protestaient contre l'introduction de salaires liés aux résultats (**UK9904199N**), et par les jeunes médecins, qui revendiquaient un aménagement du temps de travail (**UK9910136N**).

Plan d'action national (PAN) pour l'emploi

Comme en 1998, le gouvernement a entamé des consultations portant sur la teneur du plan d'action national britannique 1999 (PAN) pour l'emploi avec la CBI et le TUC, conformément aux lignes directrices européennes pour l'emploi. Les représentants des deux organisations ont formulé une contribution conjointe au plan, fidèle aux lignes de conduite de l'année précédente, mais abordant également les volets sur la capacité d'insertion professionnelle et la modernisation de l'organisation du travail; cette contribution a également évoqué le renforcement des politiques sur l'égalité des chances (**UK9904198N**).

Impact de l'UEM sur les négociations et les relations industrielles

Même si le Royaume-Uni n'adhère pas à l'UEM, il a été avancé que les relations industrielles britanniques étaient

autant influencées par cette Union économique et monétaire que celles des onze pays que compte actuellement la zone euro (**UK9812174F**). Le Royaume-Uni comptant et accueillant plus de multinationales que tout autre pays membre de l'UE, il est peu probable qu'il demeure imperméable aux répercussions que la transparence salariale instaurée par l'UEM entraîne sur les relations industrielles, aux possibilités croissantes de comparaisons entre pays et à la pression de restructuration et d'intensification de la concurrence que l'UEM devrait vraisemblablement stimuler.

Tant la CBI que le TUC ont salué le plan national de transition du gouvernement, présenté par le Premier ministre en février 1999, concernant une éventuelle adoption de la monnaie unique (**UK9902184N**). Les représentants des deux organisations ont participé à une commission gouvernementale destinée à préparer les démarches d'adhésion à la monnaie unique. Alors que les hautes sphères de la CBI et du TUC se prononcent en faveur d'un éventuel passage à l'euro, une minorité au sein de chacune de ces organisations adopte une attitude plus «eurosceptique».

En janvier 1999, le TUC a publié un rapport, *Preparing for the euro*, qui passait en revue les dossiers essentiels concernant l'UEM, mais sans se prononcer sur la pertinence du passage à l'euro pour le Royaume-Uni; en mai, le TUC a organisé une grande conférence à ce sujet, au cours de laquelle diverses opinions ont été exprimées par les syndicalistes (**UK9905102F**). Une résolution proposée lors du congrès annuel du TUC en septembre a appelé le gouvernement à prôner le passage à l'euro au début de la nouvelle décennie, mais les deux principaux affiliés du TUC n'ont pas soutenu cette démarche (**UK9909129N**). En juillet, après d'intenses consultations auxquelles participaient les sociétés membres, le conseil national de la CBI a adopté une déclaration d'intention confirmant son soutien au principe d'entrée du Royaume-Uni dans l'UEM une fois les conditions fondamentales réunies (**UK9907118N**).

Représentation des travailleurs

La procédure de reconnaissance syndicale obligatoire prévue par l'Employment Relations Act — disposition la plus polémique de cette loi — ne devrait pas entrer en vigueur avant Pâques 2000 (**UK9912145F**), mais influence déjà les attitudes des employeurs: davantage de conventions de reconnaissance syndicale ont été recensées (**UK9902183N**). D'autres évolutions ont vu le jour: des mécanismes de représentation des travailleurs dans des cas spécifiques d'absence de reconnaissance syndicale, des amendements de la procédure de consultation statutaire portant sur les licenciements et les transferts (**UK9910134F**) ainsi qu'une nouvelle disposition prévoyant des conventions avec les représentants non syndicaux des employés sur le congé parental (**UK9912144F**).

En octobre 1999, le secrétaire général du TUC a vivement critiqué le gouvernement britannique, qui continuait à s'opposer au projet de directive européenne sur l'information et la consultation nationale (**UK9911138N**). Le gouvernement britannique et la CBI estiment que ce projet irait à l'encontre du principe de subsidiarité et entraverait les pratiques actuelles.

Des consultations ont abordé le projet de réglementation visant à mettre en œuvre la directive sur les COEE au Royaume-Uni (**UK9907220F**). Des réglementations révisées sont entrées en vigueur le 15 janvier — un mois après la date de mise en œuvre fixée par la directive de 1997 étendant au Royaume-Uni la directive sur les COEE et mettant un terme à sa non-participation. Le TUC déplore que ces réglementations ne garantissent pas de rôle aux syndicats reconnus dans le cadre de la sélection des membres britanniques participant aux organes spéciaux de représentation et aux COEE statutaires, comme le requièrent les prescriptions subsidiaires de la directive.

Nouvelles formes de travail

Les statistiques officielles révèlent que les années 80 et 90 ont été témoins d'une augmentation du nombre de salariés à temps partiel, d'indépendants, d'intérimaires ou de travailleurs engagés sous d'autres formes de contrats de travail temporaires. L'étude WERS 1998, publiée en 1999, a présenté la répartition des travailleurs à temps partiel au Royaume-Uni selon le secteur, la taille des entreprises, etc. Dans l'ensemble des entreprises, les travailleurs à temps plein représentent 75 % des effectifs et les travailleurs à temps partiel 25 %. Les travailleurs à temps partiel représentent la majorité sur 26 % des lieux de travail, notamment dans le commerce de gros et de détail, les hôtels et les restaurants, l'éducation et la santé; ils sont également prépondérants sur les lieux de travail appartenant à de très grandes organisations et sur ceux du secteur privé ne possédant pas d'employés qualifiés. Le recours à la sous-traitance et à d'autres formes de travail atypiques est également répandu. L'étude WERS révèle que 90 % des lieux de travail ont recours à la sous-traitance, 44 % aux contrats à durée déterminée, 28 % à des travailleurs intérimaires et 13 % à des indépendants.

En 1999, aucune législation d'envergure n'a traité des employés à temps partiel ou intérimaires, mais des réglementations visant à mettre en œuvre la directive européenne sur le temps partiel devraient voir le jour en avril 2000.

Les nouvelles formes d'organisation du travail plus flexibles ont continué à alimenter les débats des relations industrielles, à la suite de conventions d'entreprise en matière de travail en groupe, de flexibilité du temps de travail, de flexibilité professionnelle et de sécurité de l'emploi. Ce fut également le cas de l'introduction de

conventions de partenariat plus généralisées (UK9906108F et UK9907214F). Sur le plan du travail en équipe — élément central des nouvelles formes d'organisation du travail —, l'étude WERS 1998 révèle que deux tiers des lieux de travail britanniques appliquent le travail en équipe aux effectifs de base, mais que, dans 3 % des cas seulement, cette particularité correspond totalement au modèle de travail en équipe autonome.

Divers

Le volet sur le partenariat a été au cœur de la politique de relations industrielles du gouvernement travailliste (UK9907214F). Le TUC a également préconisé une approche de partenariat et a tenu une conférence d'envergure à cet égard en mai, à laquelle ont participé tant le Premier ministre que le directeur général de la CBI (UK9906108F). Toutefois, des divergences se font jour quant à l'interprétation du partenariat, le gouvernement et la CBI arguant que le partenariat sur le lieu de travail peut revêtir une dimension non syndicale et syndicale,

alors que le TUC estime que la participation des syndicats est essentielle au bon fonctionnement des partenariats (UK9907116N).

Perspectives

La plupart des engagements souscrits par le gouvernement en matière de relations industrielles ont désormais leurs effets. Même si le gouvernement considère l'Employment Relations Act 1999 comme une convention de relations industrielles qui durera jusqu'à la fin du mandat du Parlement actuel, l'introduction par phase de ses dispositions et réglementations connexes entraînera inévitablement des modifications du cadre législatif de l'emploi en l'an 2000 et même après, ce qui attisera les inquiétudes des employeurs, et en particulier des petites entreprises, quant à leur capacité à assimiler les fréquentes réformes de la réglementation. Le passé nous enseigne que la procédure de reconnaissance syndicale officielle prévue par cette législation (UK9903189F), qui ne devrait pas entrer en vigueur avant le milieu de l'an 2000, prête potentiellement le plus à polémique (UK9912145F).

Royaume-Uni: entrées de 1999

Janvier	<i>Features</i>	Recession in engineering intensifies pressures on jobs, pay and working time	UK9901171F
		Industrial relations in German-owned companies in the UK	UK9901172F
		Government announces refinements to 'Fairness at work' proposals	UK9901173F
	<i>In briefs</i>	Equal Opportunities Commission urges new sex equality law	UK9901175N
		Union mounts legal challenge to working time Regulations	UK9901176N
		TUC reports fewer unions balloting on industrial action	UK9901177N
		Ex-GCHQ staff win compensation	UK9901178N
Février	<i>Features</i>	Employment Relations Bill published	UK9902180F
		Non-union forms of employee representation	UK9902181F
		Productivity, competitiveness and the knowledge-driven economy: a new agenda?	UK9902182F
	<i>In briefs</i>	Increase in union recognition ahead of statutory procedure	UK9902183N
		UK social partners welcome euro changeover plan	UK9902184N
		National minimum wage moves a step nearer	UK9902185N
		New research on the individualisation of employment contracts	UK9902186N
Mars	<i>Features</i>	Conference debates strategies for union renewal	UK9903187F
		Above-inflation pay awards for public sector workers	UK9903188F
		Trade union recognition and the Employment Relations Bill	UK9903189F
	<i>In briefs</i>	More legal action over working time rules	UK9903191N
		TUC poll highlights case for parental leave to be paid	UK9903192N
		Finance workers vote for merged super-union	UK9903193N
		Government responds to employer criticism of labour market regulation	UK9903195N
Avril	<i>Features</i>	The UK's first national minimum wage	UK9904196F
		Information and consultation in the UK: an alien imposition?	UK9904197F
	<i>In briefs</i>	Government aid package secures future of Rover plant	UK9904100N
		UK and Italy hold bilateral talks on EU employment issues	UK9904101N
		UK social partners agree joint contribution to 1999 NAP	UK9904198N
		Teachers' unions threaten industrial action over performance-related pay	UK9904199N
Mai	<i>Features</i>	UK trade unions and the euro	UK9905102F
		Labour's 'family-friendly' employment agenda	UK9905103F
	<i>In briefs</i>	Coverage of unfair dismissal law extended	UK9905104N
		Union membership steadies after 18 years' decline	UK9905105N
		CBI warns against further labour market regulation at both UK and EU level	UK9905106N

Juin	<i>Features</i>	TUC's partnership agenda wins qualified support from government and employers	UK9906108F
		Skills and training policies reviewed	UK9906109F
	<i>In briefs</i>	New code of practice targets age discrimination in employment	UK9906110N
		Government moves to limit regulation of business	UK9906111N
		Details of Rover financial aid package announced	UK9906112N
		EU social affairs Council decision fuels junior doctors' grievances over working hours	UK9906113N
Juillet	<i>Features</i>	Assessing the significance of partnership agreements	UK9907214F
		Strikes in the UK: withering away?	UK9907215F
		UK government publishes proposals for implementing EWGs Directive	UK9907220F
	<i>In briefs</i>	Differences over partnership widen	UK9907116N
		Government proposes changes to working time Regulations	UK9907117N
		CBI review reaffirms pro-EMU policy	UK9907118N
		Legal protection for 'whistleblowers' takes effect	UK9907119N
		UK unions boycott Lufthansa over strike sackings	UK9907121N
Août	<i>Features</i>	More women elected to representative positions in unions	UK9908124F
		The industrial relations implications of the British Steel/Hoogovens merger	UK9908125F
	<i>In briefs</i>	Government unveils proposals for statutory parental leave	UK9908123N
Septembre	<i>Features</i>	Leading manufacturers make employment case for EMU	UK9909126F
		The Health and Safety at Work Act after 25 years	UK9909127F
	<i>In briefs</i>	Trade unions debate future strategy	UK9909128N
		TUC calls for early euro entry	UK9909129N
		Ministers decide against major reform of sex equality laws	UK9909130N
		CBI survey highlights worries over employment laws	UK9909131N
Octobre	<i>Features</i>	The changing meaning of 'skill' and its implications for UK vocational education and training policy	UK9910133F
		Consultation procedure on redundancies and transfers reformed	UK9910134F
		Employment security in banking: the case of the Co-operative Bank	UK9910135F
	<i>In briefs</i>	Negotiations over junior doctors' working hours	UK9910136N
		CBI and TUC give evidence to Low Pay Commission	UK9910137N
Novembre	<i>Features</i>	Bargaining over the millennium	UK9911140F
		Attendance management: beyond the basics?	UK9911141F
	<i>In briefs</i>	UK union leader renews call for adoption of EU consultation Directive	UK9911138N
		Racist incidents lead to new equality initiative at Ford	UK9911139N
Décembre	<i>Features</i>	UK introduces new rights to time off work for family and domestic reasons	UK9912144F
		Employment Relations Act starts to take effect	UK9912145F
	<i>In briefs</i>	Manufacturing unions in merger talks	UK9912142N
		Strike at BT highlights union concern over conditions in call centres	UK9912143N

À propos de l'EIRO

Observatoire européen des relations industrielles

L'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) constitue l'un des ambitieux projets de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'EIRO entreprend des recherches, recueille, conserve, diffuse et fournit l'accès à des informations et analyses sur l'évolution des relations industrielles dans les quinze États membres (actuels) de l'UE, en Norvège et au niveau européen/international. L'EIRO est un réseau composé de seize centres nationaux et de un centre européen, d'où les informations et les analyses sont transmises à l'unité centrale de la Fondation. Ces informations sont alors traitées et saisies dans une base de données, *EIROOnline*, dont Internet constitue le principal support de diffusion.

L'EIRO vise principalement à répondre aux attentes de la Commission européenne, d'autres institutions de l'UE, d'organisations nationales et européennes de partenaires sociaux ainsi que d'organisations gouvernementales. L'EIRO veille à leur proposer par voie électronique des informations et des analyses exhaustives, fiables, exactes, mises à jour, contextuelles et pertinentes en matière d'évolution des relations industrielles dans les États membres et au niveau européen.

Structure de l'EIRO

Chacun des quinze États membres, ainsi que la Norvège, compte un centre national (CN) de l'EIRO. Un centre s'attache également à l'ensemble de l'UE — la liste complète des centres figure aux pages 148-149. Chaque CN a été sélectionné selon une procédure de soumission, sur la base de sa réputation professionnelle, de son expérience, de son savoir-faire, de ses installations informatiques et techniques et de la confiance dont il jouit auprès des partenaires sociaux.

L'unité centrale, qui se trouve au siège de la Fondation à Dublin et comprend des contractants externes spécialisés, est composée d'une équipe de gestion (responsable de l'ensemble des activités de l'EIRO et des relations contractuelles nouées avec les centres nationaux), d'une unité de publication (responsable de la publication et de la gestion en première ligne de l'EIRO et du réseau de CN), d'une unité technique (responsable du traitement des informations ainsi que de la création et de la maintenance de la base de données) et d'une unité d'information (responsable de la diffusion des informations et des études). Pour obtenir davantage de détails sur l'équipe de l'unité centrale, voir page 146.

La direction de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est la

plus haute instance responsable de l'Observatoire, ainsi que de tous les projets de la Fondation, auprès du conseil d'administration de la Fondation.

L'EIRO possède un comité de pilotage (voir page 146) composé des représentants de chacun des quatre groupes du conseil d'administration de la Fondation (employeurs, syndicats, gouvernements et Commission européenne), des représentants de chacune des principales organisations de partenaires sociaux de niveau européen (CES, UNICE et CEEP) et de la direction de la Fondation. Le comité de pilotage a étroitement collaboré à la création et au bon fonctionnement de l'Observatoire, en transposant les principes généraux du projet dans la pratique et en contrôlant ses activités. Le comité de pilotage veille à ce que les produits et les services de l'EIRO répondent aux attentes de ses principaux utilisateurs.

Public cible de l'EIRO

L'EIRO vise à répondre aux besoins d'un public cible spécifique composé d'intervenants des relations industrielles de haut niveau, de décideurs politiques des institutions européennes, de syndicats, d'organisations patronales et de services gouvernementaux. L'essence des informations et des analyses fournies par l'Observatoire est fondée sur ce groupe cible — son approche est foncièrement pratique et vise à fournir des données factuelles et des analyses pertinentes que les utilisateurs peuvent mettre à profit dans leurs activités. Les informations et les analyses recueillies et conservées par l'EIRO se révèlent également utiles à un groupe plus vaste — notamment les praticiens, les chercheurs et la communauté universitaire —, qui peut y accéder par l'intermédiaire d'*EIROOnline* sur Internet.

Informations de l'EIRO

Les activités fondamentales de l'EIRO sont organisées selon un rythme mensuel, et la diffusion de manifestations et de dossiers s'effectue par le biais de publications: En bref et À la une. Par ailleurs, l'EIRO mène également des études comparatives sur certains thèmes spécifiques.

Chaque mois, les centres nationaux de l'EIRO présentent des rapports — soit En bref soit À la une — sur les manifestations marquantes survenues au cours de ce mois dans les relations industrielles de leur pays. Les publications En bref sont constituées d'articles concis et factuels, qui fournissent des données à propos d'un événement ou d'un dossier ayant un impact considérable sur les relations industrielles du pays en question ou d'autres répercussions économiques et sociales notables. Les articles À la une sont plus longs. À l'instar des articles En bref, ils exposent les principaux éléments factuels des événements et des dossiers en question, mais, compte tenu de leur longueur, peuvent se permettre de fournir davantage de détails. Ils comprennent également des

commentaires, pertinents et utiles au public cible, offrant une évaluation de l'événement/du dossier/de l'activité en question. Ces articles À la une couvrent les évolutions, les activités et les dossiers de relations industrielles les plus marquants, ainsi que les thèmes susceptibles d'être traités au mieux par les présentations et les analyses approfondies autorisées par ce format.

L'EIRO est un projet international et comparatif, ses perspectives ne se cantonnent pas aux pays pris dans leur individualité. Outre les thèmes comparatifs qui ponctuent toutes les activités de l'EIRO, l'Observatoire mène également des études comparatives et propose des mises à jour annuelles. Pour les études comparatives, les centres nationaux soumettent des informations sur un dossier spécifique ainsi que sur l'accueil qui lui a été réservé dans leur pays. Les informations fournies par les CN — parfois parachevées par des données provenant d'autres projets de recherche de la Fondation ou d'autres sources — contribuent à élaborer un aperçu comparatif de la gestion du dossier dans l'ensemble de l'UE ainsi que plusieurs rapports nationaux connexes de format uniforme. En 1999, les études comparatives ont abordé:

- le travail temporaire en Europe (TN9901201S);
- une nouvelle organisation du travail: le livre vert et les situations dans chaque pays (TN9903201S);
- les relations industrielles et les PME (TN9905201S);
- l'europanisation des négociations collectives (TN9907201S);
- les travailleurs détachés et la mise en œuvre de la directive (TN9909201S);
- la privatisation et les relations industrielles (TN9912201S).

Pour les mises à jour annuelles, tous les centres nationaux de l'EIRO fournissent, en réponse à de courts questionnaires, des données fondamentales et principalement quantitatives sur certains dossiers essentiels des relations industrielles. Les données recueillies sont ensuite présentées dans des documents, des tableaux ou des graphiques comparatifs complétés par des commentaires explicatifs et une analyse concise. Les mises à jour de 1999 concernent:

- les salaires (TN0002401U);
- le temps de travail (TN0002402U);
- les conflits du travail (TN0003401U).

Produits et services de l'EIRO

La base de données *EIROOnline* renferme toutes les publications *En bref* et *À la une*, ainsi que les données comparatives (études et mises à jour) fournies par les centres nationaux, éditées dans un style et un format uniformes dans un souci de cohérence technique et rédactionnelle. La base de données constitue une source d'informations sur les relations industrielles en Europe unique en son genre, puisqu'elle fournit une analyse exhaustive de l'ensemble des événements et des dossiers marquants accompagnée d'aperçus comparatifs. La base de données *EIROOnline* peut être consultée librement sur

Internet à l'adresse suivante:
<http://www.eiro.eurofound.ie/>.

L'EIRO publie régulièrement un bulletin baptisé «*EIRObserver*», tant sur support papier qu'en format électronique PDF. *EIRObserver* contient actuellement une sélection des entrées saisies dans la base de données, ainsi que des suppléments comparatifs fondés sur les études comparatives menées par l'EIRO.

Le *Rapport annuel* de l'EIRO constitue la dernière grande réalisation de l'Observatoire; il est disponible à la fois dans la base de données *EIROOnline* et sur support papier.

À l'heure actuelle, la plupart des publications électroniques et imprimées ne sont disponibles qu'en anglais. Cependant, à partir de 1999, les études comparatives de l'EIRO seront traduites en allemand et en français et seront publiées dans *EIROOnline*; le Rapport annuel 1999 fera également l'objet d'une traduction dans ces langues. Par ailleurs, les documents d'origine sont dans la plupart des cas disponibles dans les archives de la base de données *EIROOnline*, dans la langue du pays concerné (ces textes n'ont été ni publiés ni approuvés par la Fondation, qui décline par conséquent toute responsabilité quant à leur contenu).

EIROOnline — Mode d'emploi

Ce *Rapport annuel* offre un aperçu des tendances, des événements et des dossiers qui ont marqué les relations industrielles européennes en 1999. Même si ce *Rapport* se veut à lui seul utile et judicieux, il devrait idéalement être parcouru en consultant la base de données *EIROOnline*. Le texte du *Rapport* comprend de multiples références à des archives proposant des informations approfondies sur les sujets en question disponibles dans la base de données. Ces archives font partie des rapports soumis chaque mois par le réseau de centres nationaux de l'EIRO, publiés en ligne dans un style et avec une teneur vérifiés, et saisis dans *EIROOnline*, cœur des activités de l'EIRO. La base de données *EIROOnline* peut être consultée par tous sur Internet et offre une mine d'informations et d'analyses. Cette section vous propose quelques conseils d'utilisation d'*EIROOnline*, destinés à aider les lecteurs à exploiter au mieux les ressources de la base de données et à consulter les références mentionnées dans le *Rapport annuel*.

Point de départ

Pour accéder à la base de données *EIROOnline*, il suffit de disposer d'un accès à Internet ainsi que d'un logiciel de navigation, et d'encoder l'adresse URL suivante:

<http://www.eiro.eurofound.ie/>

La page d'accueil s'affichera alors. Les activités fondamentales de l'EIRO sont organisées selon un rythme mensuel: les centres nationaux fournissent chaque mois des articles *En bref* et *À la une* portant sur les événements et les dossiers marquants. Ces données sont traitées et éditées pour être saisies dans la base de données dès le début du mois suivant. Les données se rapportant à des événements du mois de juin, par exemple, seront donc disponibles sur le site Internet dès le début du mois de juillet.

La page d'accueil mentionne la date de la dernière mise à jour de la base de données *EIROOnline* (mises à jour fréquentes) et fournit des liens directs vers les entrées les plus récentes. Celles-ci portent la mention «À la une», «En bref», «Étude» ou «Mise à jour», les titres étant soulignés et affichés en bleu. Dans *EIROOnline*, chaque occurrence de texte bleu (ou vert) souligné vous permet d'obtenir davantage d'informations en cliquant sur celui-ci.

Le logo bleu et noir d'*EIROOnline* figure dans le coin supérieur gauche de la page d'accueil et de chaque page d'*EIROOnline*. En cliquant sur celui-ci, vous reviendrez toujours à la page d'accueil.

La colonne verte située sur la gauche de la page d'accueil propose une liste d'options supplémentaires — «**Études comparatives**», «**À propos de l'EIRO**», «**Inscription**», «**Aide**», «**Commentaires**», «**EIROObserver**», «**Contacts**», «**Liens**» et «**EMIRE**». En cliquant sur l'une d'entre elles, vous parviendrez à l'option en question. Celles-ci sont présentées dans la fenêtre inférieure.

En haut de la page d'accueil se trouve la **barre de navigation d'EIROOnline**, qui comprend quatre liens: «**En bref**» renvoie vers la liste de tous les articles *En bref* du mois en cours, «**À la une**» renvoie vers la liste de tous les articles *À la une* du mois, «**Carte du site**» renvoie vers les différentes manières de parcourir les données d'*EIROOnline*, «**Recherche**» renvoie vers un puissant moteur de recherche permettant de trouver des informations dans *EIROOnline*. Tous ces liens visent à aider les utilisateurs à trouver les informations requises.

Toutes les pages d'*EIROOnline* affichent sur la gauche le logo de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. En cliquant sur ce logo, vous parviendrez automatiquement sur le site Internet de la Fondation. La barre latérale contient également le symbole «© 2000», qui renvoie à un avis de droits

Options supplémentaires

Les diverses options supplémentaires d'*EIROOnline* seront de préférence sélectionnées à partir de la liste située dans la colonne latérale de gauche de la page d'accueil. Elles fournissent une mine de conseils et d'informations supplémentaires sur l'EIRO et, dans certains cas, nous aident à mieux répondre aux attentes des lecteurs.

- «**Études comparatives**» renvoie directement vers une liste de toutes les études comparatives et mises à jour annuelles disponibles sur *EIROOnline*.
- «**À propos de l'EIRO**» fournit des informations supplémentaires sur les activités et les objectifs du projet EIRO. Cette option contient également un lien «Générique» renvoyant vers les personnes collaborant étroitement à la conception, à la maintenance et à la production d'*EIROOnline*.
- «**Registre**» invite tous les utilisateurs à nous transmettre des informations personnelles ainsi qu'à nous informer des pays et des secteurs qui les intéressent. Nous vous encourageons à vous inscrire, d'autant plus qu'ainsi vous recevrez automatiquement par voie électronique le bulletin bimensuel *EIROObserver* en format PDF (voir ci-après).
- «**Aide**» fournit des conseils d'utilisation et de navigation dans la base de données *EIROOnline*. Cette rubrique contient également un exemplaire de ce mode d'emploi.
- «**Commentaires**» permet aux utilisateurs de nous transmettre leur avis sur *EIROOnline*. Vous avez ainsi le loisir de juger le contenu et la conception de la base de données et de formuler des suggestions et des commentaires.
- «**EIROObserver**» vous permet de télécharger des éditions électroniques de chaque numéro d'*EIROObserver*, que vous pourrez consulter ou imprimer à partir de votre propre PC. Comme mentionné ci-dessus, en s'inscrivant, les utilisateurs peuvent obtenir l'envoi automatique de l'édition électronique dès qu'elle est disponible, ce qui évite les délais d'impression et de livraison inhérents aux éditions sur support papier (vous pouvez ainsi recevoir

le bulletin *EIROObserver* deux semaines à l'avance, ou même plus tôt encore). *EIROObserver* est disponible en fichier Adobe Acrobat (.PDF). Il est nécessaire de disposer du logiciel gratuit Adobe Acrobat Reader, qui peut être téléchargé à partir du site Internet d'Adobe via cette page d'*EIROOnline* si nécessaire.

- «**Contacts**» donne les numéros de fax et de téléphone des membres de l'équipe centrale d'*EIROOnline*, auxquels vous pourrez également envoyer des courriers électroniques. Les numéros de téléphone, de fax, les adresses et les personnes à contacter de chaque centre national y sont inclus, ainsi que, dans la plupart des cas, les adresses électroniques personnelles. Cette page contient également les liens vers les sites Internet des centres lorsqu'ils sont disponibles.
- Les **liens** fournissent des liens Internet susceptibles d'intéresser les utilisateurs d'*EIROOnline*. Ces liens (la page en compte plusieurs milliers) sont classés par pays et, dans les groupes de pays, par employeurs, syndicats, gouvernement et Autres. D'autres liens renvoient également vers les institutions européennes et ses institutions connexes, vers des documents pertinents, vers des organisations européennes et internationales et vers les organisations patronales et syndicales européennes et internationales. Les utilisateurs sont invités à suggérer de nouveaux liens utiles.
- **EMIRE** est la version en ligne des glossaires sur les relations industrielles et l'emploi en Europe, qui présentent les différents systèmes de relations industrielles nationaux des États membres de l'UE par le biais de leur terminologie. Elle concerne actuellement l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni; des glossaires sur l'Autriche, la Finlande et la Suède seront disponibles prochainement. De nombreuses entrées EIRO comportent les liens vers les définitions EMIRE; les utilisateurs peuvent parcourir la liste alphabétique des termes de chaque pays ou lancer une recherche sur des thèmes spécifiques dans le texte EMIRE.

d'auteur et de décharge — informations précieuses en cas d'utilisation ultérieure des documents EIRO.

En bref et À la une

Le site de l'EIRO est essentiellement constitué d'articles *En bref* et *À la une*. Les articles *En bref* sont des publications factuelles, comptant en général environ 600 mots et fournissant des données pertinentes relatives à un dossier ou à un événement marquant des relations industrielles du pays concerné. Les articles *À la une* sont plus longs: ils comptent généralement entre 1 000 et 2 000 mots. Comme les articles *En bref*, les articles *À la une* exposent les principaux éléments factuels des événements et des dossiers en question, mais de par leur longueur, incluent également davantage de détails ainsi qu'un commentaire (SIGNÉ par le ou les auteurs). Ils s'attachent aux évolutions, aux activités et aux dossiers les plus significatifs des relations industrielles ainsi qu'aux thèmes susceptibles d'être traités au mieux par les présentations et les analyses approfondies autorisées par ce format.

À partir de la page d'accueil, cliquez sur «**En bref**» ou «**À la une**» dans la **barre de navigation EIRO** pour

parvenir aux articles du mois le plus récent. Ces liens conviennent parfaitement aux utilisateurs désireux de consulter rapidement les dernières entrées saisies dans la base de données. [Lorsque la **barre de navigation EIRO** apparaît dans d'autres dossiers **EIRO** — ailleurs que sur la page d'accueil ou les pages d'index de pays (voir ci-après) —, les liens «**En bref**» ou «**À la une**» vous renverront vers la liste des nouvelles ou des articles *À la une* du mois auquel se réfère le dossier en question.]

Carte du site

La **carte du site** — accessible à partir de la **barre de navigation EIRO** de la page d'accueil ou de chaque page *EIRO* — constitue probablement le point de départ par excellence de la navigation au sein de la base de données.

Études comparatives et mises à jour

La carte du site présente une liste chronologique (avec liens) des titres de toutes les **études comparatives** et des **mises à jour annuelles** réalisées par l'EIRO. Les études comparatives se concentrent sur un dossier spécifique des relations industrielles et sur la manière dont il est traité dans les pays analysés par l'EIRO. Elles

Caractéristiques utiles des entrées EIRO

Les entrées d'**EIRO** sont dotées de plusieurs caractéristiques destinées à aider les utilisateurs et à leur procurer des informations supplémentaires. Au début de chaque document, à gauche du texte, dans la colonne latérale, se trouvent le nom du **pays** concerné et le mois — en cliquant sur ces liens, vous parviendrez à la liste complète des entrées d'*EIRO* pour ce pays ou à la page éditoriale du mois en question. Toutes les entrées comportent également, en haut et en bas de l'écran, une **barre de navigation EIRO** (voir texte principal). À gauche du texte principal, à la fin de chaque document, se trouve un lien renvoyant vers le **début** de celui-ci. Dans la barre latérale située au début de chaque document se trouve un lien renvoyant vers des informations **à propos de ce document**. Celles-ci comprennent: le numéro d'identification de l'entrée, le titre/sous-titre, le nom de l'auteur du texte d'origine et du centre national, la date de soumission et la langue dans laquelle l'entrée a été rédigée initialement. En pratique, pour la plupart des pays, le titre/sous-titre et un résumé du document sont également fournis dans la ou les langues d'origine du pays. La plupart des entrées EIRO sont écrites à l'origine dans une langue autre que l'anglais, et, souvent, les utilisateurs peuvent obtenir le texte complet dans sa version originale. Pour les entrées dans lesquelles cette possibilité est offerte, un lien situé sous le titre mentionne «**Télécharger l'article dans sa langue d'origine**». En cliquant sur ce lien, vous pourrez télécharger le texte en format Word dans sa version originale sur votre propre PC, ou pourrez parcourir directement le fichier à l'aide de votre logiciel de navigation. Il convient de souligner que ces versions n'ont été ni publiées ni approuvées par la Fondation, qui décline par conséquent toute responsabilité quant à leur contenu et à leur exactitude. Cette responsabilité incombe au centre national EIRO ayant rédigé ou fourni ces informations.

Vous trouverez trois types de liens dans le texte des entrées EIRO. Vous pouvez **cliquer** sur ceux-ci s'ils sont soulignés et de couleur bleue ou verte:

- liens internes *EIRO* (bleus): ils se réfèrent aux titres et aux numéros d'identification d'autres entrées de la base de données *EIRO*, qui apparaissent entre parenthèses. Cliquez dessus pour obtenir le dossier en question. Pour revenir au dossier d'origine, cliquez sur le bouton «**Précédente**» de votre navigateur;
- liens vers les glossaires **EMIRE** (verts): dans les entrées de plusieurs pays apparaissent des liens vers **EMIRE**, la version électronique des **glossaires sur les relations industrielles et l'emploi en Europe** (voir encart en face). Ces liens reprennent les mots clés du texte («**comité d'entreprise**» ou «**salaires minimaux**», par exemple), qui renvoient vers une définition de l'organisation, de la structure, de la procédure, etc., en question. Pour revenir à l'entrée initiale, il suffit de fermer la fenêtre contenant la définition **EMIRE**;
- les liens externes: certaines entrées renferment des liens vers les données pertinentes de sites Internet autres que celui d'*EIRO*. Ces liens renvoient généralement vers un document ou un rapport (par exemple, une communication ou un livre blanc/vert de la Commission européenne, une directive européenne ou une convention de l'OIT) ou vers d'autres informations utiles. Pour revenir au dossier d'origine, il suffit de fermer la fenêtre contenant ce document externe.

Enfin, les utilisateurs remarqueront que les noms de plusieurs organisations, personnes, lieux, etc., apparaissent en couleur rouge (et ne sont pas soulignés). Il ne s'agit pas de liens, mais d'entrées d'index.

comprennent un aperçu comparatif et reposent principalement sur des rapports nationaux condensés rédigés par chaque centre national. En cliquant sur le titre d'une étude, vous serez renvoyé vers une page présentant: un condensé de l'étude; un lien vers l'aperçu; des liens vers les versions Word des rapports nationaux (celles-ci n'étant ni publiées ni approuvées par la Fondation, cette dernière décline toute responsabilité quant à leur contenu); un lien vers le questionnaire sur lequel reposent les rapports nationaux. Les mises à jour annuelles sont des fichiers uniques fournissant des données comparatives fondamentales sur des dossiers essentiels des relations industrielles, souvent sous forme graphique. Dans le reste de la base de données, les études comparatives et les mises à jour annuelles sont classées en tant que fichiers **transnationaux**.

Pays

La carte du site présente une liste de tous les pays analysés par l'EIRO et des niveaux UE et **transnational** (fichiers concernant plusieurs pays). En cliquant sur l'un des noms de **pays**, vous serez renvoyé vers une liste complète de toutes les entrées répertoriées pour ce pays durant l'année en cours, dans l'ordre chronologique inverse et avec distinction entre articles *À la une* et articles *En bref*. Les liens renvoyant vers la liste des entrées des années précédentes se trouvent en haut et en bas de la page; ils facilitent considérablement la tâche des utilisateurs désireux de connaître l'évolution de la situation dans un pays spécifique ou au niveau UE/transnational.

Date

Il est également très facile de parcourir le site d'**EIROOnline** en fonction des **dates**. La liste de tous les mois écoulés depuis février 1997, mois au cours duquel l'EIRO a commencé à recueillir des informations, figure sur la carte du site. En cliquant sur l'un des mois, vous obtiendrez sa **page éditoriale**, où les liens «**En bref**» ou «**À la une**» de la **barre de navigation EIROOnline** vous renverront vers toutes les entrées du mois en question. La section «**Date**» comporte également des liens vers le **Rapport annuel** de chaque année.

Numéro d'identification de l'entrée (Record ID)

Avis aux lecteurs du *Rapport annuel* souhaitant consulter une référence mentionnée dans le texte et parcourir la version complète du texte original en question: la façon la plus directe de trouver un document dans la base de données *EIROOnline* est d'encoder son **numéro d'identification (ID)**. Un numéro d'identification unique a été attribué à chaque entrée, par exemple SE990411F. Ce numéro d'identification est composé: d'un code pays de deux lettres (ici, SE pour la Suède), du mois auquel il est fait référence (ici, 9904 pour avril 1999), d'un numéro d'identification du centre national (1 dans la plupart des cas, mais parfois 2 ou 3 dans les pays où le centre national comporte deux ou trois organisations distinctes), d'un numéro de séquence (ici, 11) et des lettres N, F, S

ou U, se rapportant, respectivement, à «**En bref**», à «**À la une**», à «**Étude comparative**» ou à «**Mise à jour annuelle**». Si vous saisissez l'ID dans le champ vide situé à côté de la mention «**Record ID**» et que vous cliquez sur le bouton «**Recherche**», vous serez automatiquement renvoyé vers le document en question. Les ID des documents de référence sont mentionnés aux endroits pertinents du texte du *Rapport annuel*.

Organisations

Les utilisateurs souhaitant obtenir des renseignements sur certaines organisations (entreprises, syndicats, organisations patronales, organismes de relations industrielles, etc.) apprécieront le lien «**Organisations**» de la carte du site. En cliquant sur «**Index**», vous obtiendrez la liste de tous les pays analysés par l'EIRO, plus le niveau UE, ainsi qu'une liste alphabétique. En cliquant sur l'un des pays, vous obtiendrez automatiquement la liste de toutes les organisations mentionnées dans les entrées se rapportant à ce pays. En cliquant sur le nom d'une organisation, vous obtiendrez une liste (avec liens) de toutes les entrées dans lesquelles elle figure. La liste alphabétique contient toutes les organisations mentionnées dans *EIROOnline* ainsi que des liens vers les entrées dans lesquelles elles figurent.

Recherche

Le moyen le plus perfectionné de trouver des informations dans la base de données *EIROOnline* est d'utiliser l'option de recherche — accessible à partir de la **barre de navigation EIROOnline** de la page d'accueil ou de chaque page d'*EIROOnline*. L'EIRO met en œuvre un moteur de recherche puissant, qui propose deux modes de recherche — **texte complet** et **recherche avancée**. Avant d'entamer une recherche, il est vivement conseillé de cliquer sur «**Aide**», rubrique proposant une foule de conseils d'utilisation des modes de recherche. Très brièvement:

- **texte plein:** mode de recherche le plus simple. Tapez le ou les mots que vous recherchez (en minuscules) et cliquez sur le bouton «**Trouver**»; la présence d'un + devant un mot lui donne davantage d'emphase, tandis qu'un - (signe «moins») lui accorde moins d'importance. Vous avez également le loisir de décider de la portée de votre recherche — en choisissant entre 100 % (correspondance parfaite avec tous les mots recherchés) et 0 %. Après avoir cliqué sur «**Trouver**», vous obtiendrez une liste de **résultats** — titres ou extraits (avec liens) de tous les documents EIRO contenant les mots recherchés (ainsi que date de publication). Pour les articles *À la une*, les termes ayant servi à indexer le document sont également mentionnés. L'écran affiche les résultats par série de dix; les boutons situés au bas de la page vous permettent de passer à la série de dix suivante (ou à la précédente);

- la **recherche avancée** vous permet de réduire vos recherches en fonction des pays, des secteurs et des dates et d'utiliser les opérateurs logiques «**AND**», «**OR**», «**NOT**» (la rubrique «**Aide**» regorge de conseils en la matière). En outre, la recherche avancée permet également de sélectionner des domaines d'intérêt à l'aide de la recherche «**Thesaurus**». Celle-ci a été conçue pour permettre aux utilisateurs d'obtenir des résultats plus précis lors de leurs recherches sur *EIROOnline*. Les articles *À la une* de l'EIRO sont indexés selon les descriptifs de sujet du thesaurus Eficet de la Fondation (glossaire agréé de termes des conditions de vie et de travail). Ce thesaurus recherche des entrées indexées à l'aide de ces mots clés (et non des mots du texte de l'entrée). En cliquant sur «**Thesaurus**» lors d'une recherche avancée, vous parviendrez aux pages complètes du thesaurus, qui comprennent une rubrique «**Aide**» qu'il est vivement conseillé de consulter avant d'entreprendre une recherche de ce type.

Commentaires

Le mode d'emploi théorique d'un site Internet et/ou d'une base de données est voué à être d'utilisation limitée. Nous invitons les lecteurs à accéder à la base de données *EIROOnline* pour découvrir son fonctionnement et ses possibilités dans les conditions réelles. La base de données *EIROOnline* est toujours en construction et connaît des améliorations permanentes (certaines options ne sont pas encore totalement opérationnelles). Nous serions heureux de recevoir vos opinions, vos commentaires et vos questions dans l'objectif de les prendre en considération dans la construction. Pour ce faire, veuillez utiliser le formulaire «**Commentaires**» disponible sur le site et envoyez toute remarque portant sur le contenu, la conception ou la facilité d'utilisation d'*EIROOnline* par courrier électronique à l'adresse suivante: eiroinfo@eiro.eurofound.ie (ou à l'adresse ou aux numéros de téléphone et de fax mentionnés à la

page146).

Comité de pilotage et équipe EIRO

Comité de pilotage

- **Eric Verborgh** (directeur f.f., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- **Willy Buschak** (Confédération européenne des syndicats)
- **Penny Clarke** (Confédération européenne des syndicats)
- **Nunzia Gava** (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)
- **Jean-François Lebrun** (DG Emploi et affaires sociales, Commission européenne)
- **Fritz-Jürgen Kador** (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe)
- **Olivier Richard** (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe)
- **Cees J Vos** (Ministerie van Soziale Zaken, Pays-Bas)
- **José Augusto Brito Xavier** (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, Portugal)

Équipe de gestion

L'équipe de gestion de l'EIRO à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail comprend la direction, plus:

- **Stavroula Demetriades**
- **Timo Kauppinen**
- **Fiona Murray**

Les coordonnées de la Fondation sont les suivantes: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande. Tél. (353-1) 204 31 00. Fax (353-1) 282 64 56. E-mail: postmaster@eurofound.ie

Équipe éditoriale, technique et informatique

L'équipe opérationnelle de l'EIRO à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail compte les membres suivants (plus des consultants externes):

- chargée de liaison information: **Sylvie Seigné Monks**
- assistante information: **Maria Barbosa**
- responsable des systèmes informatiques: **Barbara Schmidt**
- consultant technique: **Eoin Campbell**
- administrateur du processus de production: **Shivaun Lindberg**
- rédacteur en chef: **Mark Carley**

Pour contacter les membre de l'équipe EIRO à la Fondation:

Tél. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56

E-mail: eiroinfo@eiro.eurofound.ie

Collaborateurs du Rapport annuel

Section	Organisation	Participant
Vue d'ensemble comparative et développements européens	Industrial Relations Services	Andrea Broughton
Autriche	Institut de sociologie, université de Vienne	Angelika Stueckler
Belgique	Institut des sciences du travail	Catherine Delbar
Danemark	FAOS	Carsten Jørgensen
Finlande	Ministère du travail	Juha Hietanen
France	IRES	Alexandre Bilous
Allemagne	WSI	Thorsten Schulten
Grèce	INE/GSEE-ADEDY	Eva Soumeli
Irlande	UCD	Tony Dobbins
Italie	Fondazione Regionale Pietro Seveso	Roberto Pedersini
	Ires Lombardia	Marco Trentini
Luxembourg	—	Marc Feyereisen
Pays-Bas	HSI	Robbert van het Kaar
Norvège	FAFO Institut des sciences sociales appliquées	Kristine Nergaard
Portugal	UAL	Maria Luisa Cristovam
Espagne	QUIT-UAB	Clara Llorens
Suède	Arbetslivsinstitutet	Annika Berg
Royaume-Uni	IRRU	Mark Gilman

Centres nationaux

Europe

Industrial Relations Services, boulevard de la Woluwe 60, B-1200 Bruxelles, et 18-20 Highbury Place, London N5 1QP, United Kingdom

Personne à contacter: Andrea Broughton, tél. (44-20) 73 54 67 14, fax (44-20) 73 59 40 00, e-mail: andrea.broughton@irseclipse.co.uk

Autriche

Institut de sociologie, centre de gestion commerciale, université de Vienne, Bruenner Strasse 72, A-1210 Vienne

Personne à contacter: Angelika Stueckler, tél. (43-1) 427 73 77 81, fax (43-1) 427 73 77 88, e-mail: angelika.stueckler@mailbox.univie.ac.at

Belgique

Institut des sciences du travail, place des Doyens 1, B-1348 Louvain-La-Neuve

Personne à contacter: Catherine Delbar, tél. (32-10) 47 48 02, fax (32-10) 47 39 14, e-mail: delbar@trav.ucl.ac.be

Danemark

FAOS, département de sociologie, Université de Copenhague, Linnesgarde 22, DK-1361 København K

Personne à contacter: Carsten Jørgensen, tél. (45) 35 32 32 99, fax (45) 35 32 39 40, e-mail: carsten.jorgensen@sociology.ku.dk

Finlande

Ministère du travail, Mikonkatu 4, FIN-00100 Helsinki

Personne à contacter: Juha Hietanen, tél. (358-9) 18 56 92 60, fax (358-9) 18 56 92 27, e-mail: juha.hietanen@mol.fi

France

IRES, 16, boulevard du Mont-d'Est, F-93192 Noisy-le-Grand Cedex

Personne à contacter: Alexandre Bilous/Maurice Braud, tél. (33) 148 15 19 02, fax (33) 148 15 19 18, e-mail: alexandre.bilous@ires-fr.org/maurice.braud@ires-fr.org

Allemagne

WSI in der HBS, Bertha-von-Suttner-Platz 1, D-40227 Düsseldorf

Personne à contacter: Thorsten Schulten, tél. (49-211) 777 82 39, fax (49-211) 777 82 50, e-mail: thorsten-schulten@boeckler.de

Grèce

INE-GSEE-ADEDY, Emm. Benaki 71A, GR-10681 Athènes

Personne à contacter: Eva Soumeli, tél. (30-1) 330 37 18, fax (30-1) 330 44 52, e-mail: ineobser@otenet.gr

Irlande

CEROP, Graduate School of Business, University College Dublin, Carysfort Avenue, Blackrock, Co. Dublin, Ireland

Personne à contacter: John Geary, tél. (353-1) 706 89 74, fax (353-1) 706 80 07, e-mail: geary_j@blackrock.ucd.ie

Industrial Relations News, 121-123 Ranelagh, Dublin 6, Ireland

Personne à contacter: Brian Sheehan, tél. (353-1) 497 27 11, fax (353-1) 497 27 79, e-mail: irn@iol.ie

Italie

IRES Lombardia, Via Pompeo Litta, 7, I-20122 Milan

Personne à contacter: Marco Trentini, tél. (39) 02 54 11 88 69/02 54 12 05 64, fax (39) 02 54 12 07 80, e-mail: ireseiro@galactica.it

Fondazione Regionale Pietro Seveso, Viale Vittorio Veneto, 24, I-20124 Milan

Personne à contacter: Roberto Pedersini, tél. (39) 02 29 01 31 98, fax (39) 02 29 01 32 62, e-mail: eirofrps@tin.it

CESOS, Via Po, 102, I-00198 Rome

Personne à contacter: Marta Santi, tél. (39) 06 84 24 20 70, fax (39) 06 85 35 53 60, e-mail: cesos@mclink.it

Luxembourg

Marc Feyereisen, cour administrative, 1, rue du Fort Thuengen, L-1499 Luxembourg

Personne à contacter: Marc Feyereisen, tél. (352) 421 05 78 60, fax (352) 421 05 78 88, e-mail: marc.feyereisen@ja.smtp.État.lu

Pays-Bas

HSI, faculté de droit, université d'Amsterdam, Rokin 84, 1012 KX Amsterdam, Pays-Bas

Personne à contacter: Robbert van het Kaar, tél. (31-20) 525 39 62/525 35 60, fax (31-20) 525 36 48, e-mail: kaar@jur.uva.nl

Norvège

FAFO Institut des sciences sociales appliquées, PO Box 2947 Toyen, N-0608 Oslo

Personne à contacter: Kristine Nergaard, tél. (47-226) 760 00, fax (47-226) 760 22, e-mail: kristine.nergaard@fafo.no

Portugal

UAL, Palácio dos Condes de Redondo, R De Santa Marta
47, P-1150 Lisbonne

Personne à contacter: Maria Luisa Cristovam, tél. (351)
213 17 76 73, fax (351) 213 17 76 73,
e-mail: mlc@universidade-autonoma.pt

Espagne

CIREM, Travessera de les Corts, 39-43, lateral 2a planta,
E-08028 Barcelone

Personne à contacter: Maria Caprile, tél. (34) 934 40 10
00, fax (34) 934 40 45 60,
e-mail: maria.caprile@cirem.es

QUIT (Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida
Quotidiana i el Treball), Departament de Sociologia,
Edifici B, Campus Universitat Autònoma de Barcelona,
Bellaterra, E-08193 Barcelone

Personne à contacter: Clara Llorens, tél. (34) 935 81 24
05, fax (34) 935 81 24 37,
e-mail: eiro.esp@uab.es

Suède

Arbetslivsinstitutet

Adresse postale: S-11 279 Stockholm

Adresse de visite: Warfvingsväg 25, S-11 279 Stockholm

Personne à contacter: Annika Berg, tél. (46-8) 619 67 00,
fax (46-8) 656 30 25,
e-mail: annika.berg@niwl.se

Royaume-Uni

IRRU, Warwick Business School, University of Warwick,
Coventry CV4 7AL, United Kingdom

Personne à contacter: Mark Hall, tél. (44-24) 76 52 42
73, fax (44-24) 76 52 41 84,
e-mail: irrumha@razor.wbs.warwick.ac.uk

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) – Rapport annuel 1999

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2000 – 150 p. – 21 cm x 29,7 cm

ISBN 92-828-9283-2



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L- 2985 Luxembourg

ISBN 92-828-9283-2



9 789282 892831