



Dialogue social et tripartisme – défis et opportunités



Conférence de la présidence de l'Union européenne



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

Dialogue social et tripartisme – défis et opportunités

Conférence de la présidence de l'Union européenne
«Le tripartisme dans une Union européenne élargie»

Elseneur, 29-30 octobre 2002

Résumé

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

Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au directeur de la Fondation (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe indépendant de l'Union européenne, qui a été créé pour aider à la formulation de lignes de conduite futures sur les questions sociales et professionnelles. Des informations complémentaires peuvent être obtenues à partir du site Internet de la Fondation www.eurofound.eu.int

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Tél. (353 1) 204 31 00
Fax (353 1) 282 64 56
E-mail : postmaster@eurofound.eu.int
www.eurofound.eu.int

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et provient des forêts naturelles protégées d'Europe du Nord. Pour chaque arbre coupé, au moins un arbre nouveau est planté.

Avant-propos

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et le ministère danois de l'emploi ont organisé une conférence commune sur «Le tripartisme dans une Union européenne élargie» à Elseneur, les 29 et 30 octobre 2002. Cette conférence s'est inscrite dans le cadre du programme de la présidence danoise de l'Union européenne, qui avait retenu comme message central de sa politique sociale celui de «l'inclusion sociale à travers le dialogue social».

La conférence a dressé un bilan de la situation du tripartisme dans l'UE et discuté des défis qu'elle aura à relever dans le contexte d'une Union élargie. Les ateliers de la conférence ont abordé plus en détail des questions telles que la politique de l'emploi et le tripartisme et ont réfléchi à la façon de renforcer les capacités des pays candidats en la matière. Cette publication résume les présentations et les discussions qui se sont tenues à Elseneur.

Dans les années à venir, le défi posé par la perspective proche de l'élargissement constituera un problème central pour la Fondation, une organisation elle-même tripartite. En témoignent déjà son programme de travail et le programme de visites dans tous les pays candidats conduit par la Fondation au cours de 2002. C'est pourquoi nous avons beaucoup apprécié de voir les gouvernements et les partenaires sociaux des pays candidats participer pleinement à la conférence d'Elseneur.

La Fondation a d'ores et déjà étendu ses activités de surveillance à certains des pays candidats et continuera à renforcer sa coopération étroite avec chacun d'eux au cours des prochaines années.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Éric Verborgh
Directeur adjoint

Vue d'ensemble

La conférence sur «Le tripartisme dans une UE élargie», organisée conjointement par le ministère danois de l'emploi et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, s'est tenue à Elseneur au Danemark, les 29-30 octobre. Elle a constitué une occasion unique et opportune de discuter et de débattre du thème général retenu par la présidence danoise – «L'inclusion sociale – à travers le dialogue social». Elle a également permis de réexaminer le programme global de recherche et d'activités de la Fondation au regard des développements actuels et de faire une mise à jour des progrès réalisés sur différentes questions concernant la négociation collective et le dialogue social, tant dans les États membres que dans les pays candidats à l'UE.

Les thèmes de la conférence ont été abordés dans le contexte de l'engagement des gouvernements de l'UE dans une politique stratégique, tel qu'ils l'ont exprimé à l'occasion des Conseils européens successifs (Lisbonne, Feira, Nice, Stockholm, Göteborg et Laeken), disant que l'Europe doit devenir *«l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale»*. Lors du sommet de Barcelone (mars 2002), l'accent a été placé une nouvelle fois sur le renouvellement des progrès à l'égard de la mise en œuvre de l'Agenda social européen approuvé à Nice et la récente communication de la Commission européenne a invité à la création d'un «Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi» (COM (2002) 341 final). Au cours de la conférence d'Elseneur, les organisations des partenaires sociaux européens et nombre des participants à la conférence ont exhorté le gouvernement danois à conclure sa présidence du Conseil européen par l'obtention d'un accord sur cette proposition importante.

La conférence était structurée autour de présentations, de contributions, de débats interactifs et d'observations de représentants d'organisations internationales et nationales, d'institutions spécialisées, des partenaires

sociaux, d'experts et de tout un éventail de participants venus à la fois des États membres et des pays candidats.

Les trois sessions plénières et les cinq ateliers ont permis que la diversité des avis trouve à s'exprimer et que tous les participants aient une chance de débattre et de délibérer sur certains des principes et des questions politiques centraux évoqués dans les nombreux discours et contributions du panel d'orateurs sur le thème du dialogue social et du tripartisme.

La discussion et le débat de la conférence se sont articulés autour des questions suivantes:

- Structures et niveau de partenariat tripartite/social actuels dans l'UE et les pays candidats,
- Objectifs économiques et sociaux dans la formation de stratégies bipartites et tripartites,
- Défis du modèle tripartite et structures de soutien nécessaires pour en assurer l'efficacité et la représentativité,
- Stratégies et opportunités de promotion des modèles de partenariat tripartite/social.

Si, dans son principe, le tripartisme a reçu un fort soutien de la part des participants à la conférence, on a en revanche constaté un manque d'accord quant à la forme exacte qu'il doit revêtir. Beaucoup étaient d'avis que la diversité des expériences de tous les pays avait conduit à l'enrichissement du concept en tant que tel. De nombreux participants ont exprimé le sentiment que les processus du partenariat social avaient besoin d'être affinés et soutenus, non pas seulement par les partenaires sociaux et les représentants de la société civile, mais aussi par les gouvernements eux-mêmes. L'idée défendue était celle que, pour réaliser de nouveaux progrès économiques et sociaux au niveau européen, tous les partenaires sociaux doivent s'engager plus activement dans la consultation et la négociation sur les nombreuses questions généralement couvertes par ces accords tripartites.

Au début de la conférence, les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de distinguer clairement les procédures et les forums suivants:

- La concertation tripartite (réunions entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics européens),
- La consultation des partenaires sociaux (activités des comités consultatifs et consultations dans l'esprit de l'article 137 du traité), et
- Le dialogue social (action bipartite des partenaires sociaux, suscitée ou non par les consultations officielles de la Commission sur la base des articles 137 et 138 du traité).

Enfin, un consensus général est apparu autour de l'idée qu'une décision positive, durant la présidence danoise, d'instaurer un sommet social tripartite régulier pour la croissance et l'emploi donnerait un nouvel élan et créerait un point focal pour encourager le dialogue social ainsi que les structures, les initiatives et les mécanismes nécessaires pour le sous-tendre.

Sessions plénières

Tripartisme et dialogue social: le contexte

Au cours des vingt dernières années, le processus de dialogue social et sa manifestation par les diverses politiques et décisions juridiques communautaires se sont intensifiés au sein de l'UE. Depuis le lancement du processus à Val Duchesse en 1985, différentes dispositions institutionnelles ont été prises pour formaliser la structure et le processus de dialogue social entre les partenaires sociaux en tant que tel et, sous sa forme tripartite, au sein des cadres institutionnels pertinents de l'UE. En outre, les décisions complémentaires prises en application des dispositions du traité d'Amsterdam (1997) et les diverses directions de la politique stratégique du Conseil européen sont venues renforcer et favoriser ce processus tout au long de cette période.

«Lorsque les partenaires sociaux parviennent à trouver une solution commune à un problème, il est évident que celle-ci a une meilleure chance de succès, d'une part parce que la solution bénéficie d'un plus grand soutien et d'autre part parce qu'elle est plus réaliste».

Hjort Frederiksen, Ministre de l'emploi, Danemark

D'une façon générale, ce dialogue social et sa formalisation en processus bilatéraux et tripartites aux niveaux européen ou national, ont eu pour stratégie macroéconomique/sociale globale de créer un accord sur une Europe sociale, dont les objectifs sont exposés dans l'encadré ci-dessous.

Objectifs d'une Europe sociale

- La promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail,
- Une protection sociale et une protection de l'emploi suffisantes,
- Un dialogue structuré entre la direction et les travailleurs,
- Le perfectionnement des capacités des ressources humaines en vue d'améliorer la durabilité et la qualité des emplois,
- La lutte contre l'exclusion sociale et économique,
- Des stratégies encourageant la formation tout au long de la vie.

Le développement de ces objectifs a donné lieu à toute une série d'initiatives dans l'UE et ses États membres. Ces initiatives ont également été étendues aux pays candidats dans le cadre de leurs préparations à l'accession et afin de leur permettre de satisfaire aux critères d'adhésion à l'Union européenne.

La conférence a identifié les thèmes de la politique de l'emploi, de l'inclusion sociale, de la globalisation ainsi que du renforcement de la capacité et de l'adhésion au partenariat social. Elle a ainsi permis de débattre ardemment des perspectives actuelles et futures du tripartisme ainsi que du rôle de l'UE, des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux en tant qu'appuis et fondements du concept d'un dialogue social.

«Le tripartisme et le dialogue social sont perçus comme des composantes essentielles du développement d'une Europe sociale et constituent le fondement de l'organisation de nos ressources humaines et du développement constant de la société civile».

Jackie Morin, Commission européenne

Développement de modèles et d'accords sur le tripartisme

Moteurs du changement

Sur un plan européen plus large, on peut identifier un certain nombre de caractéristiques communes à la base du développement des modèles de partenariat tripartite ou social.

Caractéristiques communes du développement des modèles tripartites

- Objectifs macroéconomiques européens et nationaux – critères de Maastricht / Pacte de croissance et de stabilité,
- Détermination salariale, accords nationaux et sectoriels et droits des travailleurs,
- Plans d'action pour l'emploi, la formation et la réforme du marché du travail,
- Réformes et mesures en matière de sécurité sociale/inclusion sociale.

Bien que la politique des revenus constitue dans de nombreux cas la principale caractéristique des pactes sociaux, les accords impliquent également tout un éventail d'autres mesures politiques, dont un nombre croissant résulte de la nécessité de mettre en œuvre ou d'observer les impératifs de la politique monétaire, économique et sociale de l'UE.

En Europe, il existe des modes de détermination salariale et des systèmes de négociation collective très variés. Cela étant, un grand nombre d'États membres ont récemment eu recours à des pactes sociaux pour coordonner les salaires ou rationaliser les structures de concertation et les relations industrielles. Compte tenu de la diversité des expériences nationales – certaines étant historiquement centralisées, d'autres décentralisées, certaines asseyant les relations industrielles sur la réglementation, d'autres volontaristes – il serait inopportun de déterminer, et a fortiori de prôner, un modèle définissable unique. La question qui se pose est plutôt la suivante: la création et l'emploi positif de ces modèles bilatéraux ou tripartites sont-ils source de progrès économiques et sociaux durables tant au niveau européen que national? Pour l'heure, ces pactes et accords semblent dans l'ensemble se montrer bénéfiques pour la société.

«Par le rôle que lui confèrent les traités, et grâce à ses nombreux membres et à ses vastes compétences, le Comité économique et social européen constitue au niveau européen un précieux forum de représentation et d'information des organisations de la société civile et d'expression de ses opinions».

Roger Briesch, Comité économique et social européen

Il est difficile de procéder à des analyses descriptives spécifiques des accords sociaux, l'architecture du partenariat social pouvant présenter de nombreuses structures différentes, œuvrer à différents niveaux (national, régional, sectoriel), prendre diverses formes (conseils économiques et sociaux, conseils nationaux du travail, forums de négociation nationaux) et couvrir une vaste gamme de questions politiques (politique des revenus, fiscalité, politique de l'emploi).

Certains facteurs communs influant sur le développement du dialogue social et du tripartisme sont exposés ci-dessous.

Globalisation

Le renouveau du partenariat social dans de nombreux pays de l'UE est le fruit de l'insatisfaction des attentes en matière de performance macroéconomique. La mondialisation économique a intensifié la concurrence à l'investissement entre différents «systèmes», et s'est également traduite par la nécessité d'atteindre de meilleurs niveaux de croissance économique et de l'emploi, le tout conjugué parfois au contrôle/à la gestion des dépenses publiques.

Critères de l'UE

Les facteurs incluent ici les critères de Maastricht, le Pacte de croissance et de stabilité et les résultats politiques des décisions au sommet, lesquels deviennent à leur tour des moteurs du changement dans chaque environnement économique et social national.

Facteurs nationaux

Les facteurs relatifs à la politique intérieure peuvent influencer le débat sur les structures et la légitimité du modèle tripartite. Dans certains cas, des exigences budgétaires immédiates, la représentativité des partenaires sociaux et les degrés de confiance mutuelle peuvent déterminer la forme et la présentation des accords.

Élargissement

Les exigences liées au respect des critères d'adhésion, tant sur le plan économique que social, ont conduit de nombreux pays candidats à développer et à mettre en place des modèles bipartites et tripartites de dialogue social afin de s'acquitter de leurs obligations au titre de diverses décisions du Conseil européen et conventions de l'OIT.

Expériences et succès

De récentes études ont montré que, sur les quinze États membres de l'UE, neuf ont assisté à l'émergence ou à la ré-émergence d'initiatives de type «partenariat social»: l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, et le Portugal. L'Autriche a conservé une approche de partenariat pendant plusieurs décennies. La Suède a

abandonné son ancien système de néo-corporatisme hautement centralisé au profit de lignes directrices salariales présentant de nombreuses caractéristiques d'un pacte social.

La modification du contenu des modèles de partenariat social a donné lieu à une prolifération de forums/conseils pour traiter les transactions entre les partenaires sociaux et l'État aux niveaux européen, national, sectoriel et local. En outre, d'autres évolutions interviennent dans les entreprises multinationales par la création de comités d'entreprise européens. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux cherchent de nouveaux moyens de conjuguer la négociation centralisée et locale ou de l'adapter à l'entreprise ou aux attentes sectorielles, ainsi qu'à la nécessité de plus en plus pressante de maintenir la compétitivité et d'encourager l'innovation, la modernisation du secteur public et l'accroissement de la productivité.

Les conclusions du sommet de Barcelone (mars 2002) ont pris acte de ces développements et reconnu les conditions préalables suivantes:

1. La nécessité impérieuse pour «les institutions nationales œuvrant pour l'emploi et les systèmes de concertation, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, de tenir compte de la relation entre l'évolution des salaires et les conditions de travail» dans le contexte de la compétitivité et des politiques de création d'emplois de l'UE.;
2. La nécessité d'impliquer davantage les travailleurs dans les changements qui les concernent et, pour les partenaires sociaux, de trouver des moyens de mieux gérer la restructuration des entreprises par un dialogue constructif et une approche préventive, en appliquant de bonnes pratiques dans le domaine de la restructuration industrielle.

Il est intéressant de constater que le partenariat est apparu plus répandu et plus efficace dans les petits pays que dans les grands. L'Italie, et dans une moindre mesure l'Espagne, sont les seuls grands pays à avoir conclu un pacte social national et à être parvenus à un redressement économique sensible grâce aux contributions et à l'engagement obtenus à travers le partenariat social.

La réussite en matière de performance économique semble avoir été plus importante dans les pays où le partenariat social a été réformé ou réinventé (Danemark, Finlande, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Suède) que dans ceux où l'approche du partenariat a peu changé au fil des années (Allemagne et Autriche).

Dialogue social/tripartisme: la valeur ajoutée

Il est impératif de reconnaître les bénéfices et les avantages d'un partenariat continu et stable – en termes d'entente, de confiance mutuelle et de flexibilité des approches – et les inconvénients d'un modèle rigide favorisant le retranchement de certains intérêts qui, ou bien font obstacle au changement, ou bien maintiennent une structure tellement inflexible que les mécanismes du tripartisme sont, en eux-mêmes, incapables de répondre aux pressions économiques et sociales et à la nécessité de changement et d'adaptation pour développer le marché et les conditions sociales.

Il est important, aussi, d'appréhender clairement les questions qui conviennent et se prêtent au partenariat social ou au processus de prise de décision tripartite et de veiller à ce que le rôle constitutionnel des parlements nationaux ne soit pas usurpé. Il est arrivé que des personnalités politiques nationales se disent préoccupées par la limitation de leur propre rôle.

Les participants à la conférence sont convenus que le partenariat social et le tripartisme faisaient la plus grande preuve de leur efficacité lorsque le système de partenariat était fondé sur un agenda ouvert, équilibrant les intérêts des employeurs et des syndicats dans la perspective des intérêts généraux de la société, et notamment lorsqu'il existait une certaine confiance mutuelle entre les participants. Dans la plupart de ces cas, le gouvernement apparaît comme un partenaire formel, mais même lorsque l'accord est bilatéral, le gouvernement peut rester un garant décisif du processus de partenariat. Cette théorie s'applique avec la même force lorsque l'on reproduit ce système à l'échelle de l'UE, et lorsque le Conseil ou la Commission joue le rôle d'instigateur, de soutien ou de garant des processus et des initiatives qui étayaient les principes, les structures et l'agenda du dialogue social et reconnaissent le rôle essentiel que jouent les partenaires sociaux dans ce cercle positif/vertueux.

L'expérience d'un certain nombre de pays européens confirme l'importance de s'entendre sur les principaux mécanismes économiques lorsque l'on crée et soutient une approche axée sur le partenariat. Lorsqu'elle existe, cette entente couvre essentiellement trois sphères de l'agenda économique/social en particulier: l'intégration monétaire européenne, les politiques de dépenses publiques et l'interconnexion entre l'emploi, la compétitivité, la rémunération et la protection/inclusion sociale.

Sur le fond, ces formes de dialogue social, dans leur dimension tripartite ou bilatérale, proposent une approche constructive que doivent adopter tous les partenaires sociaux représentatifs dans la perspective de la résolution potentielle des politiques économiques et sociales. Elles peuvent apporter une contribution importante, voire essentielle, à la consolidation de la démocratie ainsi qu'à la préservation de la stabilité sociale et à la réalisation de l'objectif d'égalité de traitement de tous les citoyens.

Soutien des partenaires sociaux et soutien institutionnel

Les partenaires sociaux au niveau de l'UE (CES, UNICE/UEAPME et CEEP) ont fortement appuyé la légitimité du processus de dialogue social au sein de l'UE et insistent beaucoup sur la nécessité de toutes les formes de consultation et de négociation sur les questions qui relèvent de leur capacité, de leur compétence, de leur responsabilité et de leurs attributions. Depuis la ratification du traité de Maastricht (1993), les partenaires sociaux européens s'impliquent activement dans la procédure législative de la politique sociale. Cet investissement s'est encore amélioré et renforcé avec le traité d'Amsterdam (1997). Les partenaires sociaux ont, sous l'égide de ce processus, conclu des accords sur trois directives – le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée – tout en s'engageant dans des discussions intensives, bien que n'ayant pas débouché sur un accord, sur les directives relatives aux comités d'entreprise européens, à l'information et à la consultation et aux travailleurs intérimaires. Ils ont également signé un accord-cadre (juillet 2002) sur la question du télétravail dans l'UE, lequel sera mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Au cours de la conférence, les représentants des deux groupes de partenaires sociaux européens ont réfléchi à la nature primaire et autonome de ces approches.

«Les partenaires sociaux ne doivent pas sortir de leurs domaines de responsabilité et doivent négocier sur les questions pour lesquelles ils ont été mandatés».

Thérèse de Liederkerke, UNICE

«Il est essentiel, en ce qui concerne la politique économique et sociale, de développer un consensus qui enrichisse et renforce le système de négociation collective et nous devons favoriser et obtenir un plus grand engagement pour le renouvellement et le renforcement du processus de dialogue social, notamment dans la nouvelle UE élargie».

Jean Lapeyre, CES

Préalablement au sommet de Laeken (décembre 2001), les partenaires sociaux ont réaffirmé leur engagement sans équivoque pour le processus de dialogue social. Ce faisant, ils ont souligné la nécessité d'aborder les questions suivantes:

- La distinction entre le dialogue social bipartite et la concertation sociale tripartite,
- La nécessité de mieux articuler la concertation tripartite autour des différents aspects de la stratégie arrêtée au sommet de Lisbonne en mars 2000,
- L'élaboration d'un programme de travail en faveur d'un dialogue social plus autonome.

Ils partagent l'avis que, dans le contexte des défis posés par:

- le débat sur l'avenir et la gouvernance de l'Europe,
- l'élargissement futur de l'UE,
- la réalisation de l'union économique et monétaire et le développement et la coordination corollaires des politiques économique et sociale et de la politique d'emploi

il convient d'approfondir et de consolider les structures du dialogue social au sein de l'Union européenne dans le contexte d'un sommet social tripartite (Conseil, Commission, partenaires sociaux) qui se tiendrait à la veille de chaque Conseil européen de printemps.

Prendre une telle décision serait à leurs yeux le couronnement du thème général défendu par la présidence danoise: l'inclusion sociale – à travers le dialogue social.

Le tripartisme dans une UE élargie: les défis

La session plénière de la conférence consacrée aux expériences et aux développements du tripartisme dans les pays candidats a abordé des aspects tels que les structures et les niveaux de concertation, les institutions tripartites dans les pays candidats ainsi que les changements qui s'opèrent au niveau de ces structures et institutions, lesquels ont été prônés, encouragés et soutenus par l'OIT et l'UE.

De nouvelles lois ont été votées en matière de droit du travail, de nouveaux régimes procéduraux propres aux consultations et aux négociations bilatérales et tripartites ont été instaurés et une complexité croissante a été constatée sur le plan de la structure des associations d'employeurs et des syndicats. Le passage à une économie de marché dans ces pays, et les décisions législatives et politiques nécessaires au respect des différents critères monétaires, économiques et sociaux d'adhésion, ont entraîné une profonde mutation du marché du travail en tant que tel. Ces dernières années, l'investissement direct à l'étranger s'est également révélé très important pour la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie et la République tchèque, et a considérablement modifié les systèmes de rémunération. En effet, il convient de ne pas sous-estimer la réussite des pays candidats dans le respect des critères d'adhésion, et de reconnaître et d'admettre leurs efforts de construction de systèmes tripartites.

Dans les pays candidats d'Europe centrale, orientale et méridionale, la coopération tripartite est apparue comme un volet indispensable du processus de transition économique, sociale et politique. Pour ces pays, le tripartisme national avait deux objectifs politiques majeurs:

1. Maintenir la fonction dirigeante du gouvernement, tout en évoluant dans le sens de la démocratisation de la création des politiques économique et sociale et du rétablissement des institutions démocratiques;
2. Obtenir le soutien des partenaires sociaux dans le processus d'intégration européenne et les mesures nécessaires durant la période de transition pour satisfaire aux critères d'adhésion.

Il semblerait que le tripartisme se soit révélé être un instrument efficace pour gérer avec succès ces profonds changements politiques, économiques et sociaux, tout en assurant un passage aussi paisible que possible à une économie de marché dans un contexte économique mondial difficile et au gré des pressions de la globalisation.

«Le tripartisme s'est révélé être un instrument efficace pour gérer avec succès les profonds changements économiques, tout en assurant un retour étonnamment paisible aux règles du marché».

Mária Ladó, Ministère de l'emploi et du travail, Hongrie

Une certaine inquiétude a été exprimée lors de la conférence à propos du rôle des institutions financières internationales dans la détermination de certaines des conditions du développement économique et fiscal: ces dernières peuvent influencer défavorablement sur la progression vers une entente consensuelle entre les partenaires sociaux et saper ainsi les institutions ou l'efficacité des dispositions/accords tripartites.

Au cours des dix dernières années, les pays candidats ont mis en place diverses instances tripartites officielles pour traiter des politiques économiques et sociales globales ou de questions plus restreintes telles que la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle et, plus récemment, le processus d'intégration européenne. Le tripartisme a également été utilisé par un certain nombre de pays concernés pour obtenir des réformes dans les domaines des prestations sociales et des indemnités de chômage.

Depuis le début de la période de transition, il semble que le principal forum de dialogue social de ces pays soit de nature tripartite et que la

consultation et la négociation s'opèrent quant à elles au niveau national. Des pas importants ont été faits pour établir et développer des conseils sociaux et économiques/des conseils nationaux du travail tripartites dans nombre des pays candidats, dont Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République tchèque, et la Slovaquie. Des conseils OIT tripartites ont été créés dans un certain nombre de pays en vue d'encourager et de promouvoir le modèle de partenariat social et de faire progresser, de surveiller et de mettre en œuvre les conventions respectives de cette organisation. Des évolutions de nature similaire se sont produites en Bulgarie et en Roumanie.

«Bien que le tripartisme ait soutenu le processus de transition dans les pays candidats, il est nécessaire de renforcer les structures du dialogue bipartite et tripartite à tous les niveaux».

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

Le rôle, la fonction et l'impact de ces instances tripartites n'ont pas encore été pleinement mesurés ni quantifiés. Dans certains cas, elles ont contribué à parvenir à de véritables accords nationaux sur une multitude de points de l'agenda économique/social et ont facilité le processus d'accession. D'autres continuent à servir de structure de diffusion de la politique gouvernementale et de mécanisme de consultation avec les partenaires sociaux pour établir une politique nationale. Certains participants à la conférence ont fait remarqué la nécessité de renforcer les capacités des instances patronales et syndicales en vue d'améliorer leur aptitude à influencer sur la politique nationale ainsi que d'accroître la représentativité des acteurs dans les institutions tripartites existantes.

Dans certains cas, la faiblesse des partenaires sociaux les empêche de jouer un rôle essentiel, influent et actif dans le dialogue social et les institutions du tripartisme. Cette situation est encore aggravée lorsqu'ils n'ont pas les capacités nécessaires pour créer une culture du dialogue, éliminer la méfiance historique et supprimer les barrières politiques à l'établissement de procédures formelles et réelles pour négocier des accords et des conventions collectives. L'instauration de droits légaux ne suffit pas à elle seule à améliorer le système de concertation: celle-ci doit être accompagnée

et complétée par un changement d'attitude et de paradigme culturel de la part des parties elles-mêmes. Dans ces situations, les accords européens entre les partenaires sociaux, les directives communautaires et les conventions de l'OIT constituent des piliers importants pour les institutions du processus tripartite et leur application aux situations nationales. Il apparaît donc essentiel qu'il existe des structures compatibles propres à assurer que l'agenda social soit respecté avec la même efficacité partout dans l'UE – avant, et en particulier après, la période d'accession. Il est impératif que les partenaires sociaux des pays candidats soient épaulés et soutenus dans la création de procédures de concertation indépendantes et d'institutions et d'organisations autonomes. À défaut, les systèmes tripartites resteront constamment en déficit, ce qui les empêchera d'exploiter pleinement leur potentiel et réduira leur efficacité.

Une initiative importante et pratique de renforcement des capacités, intitulée «Le dialogue social et l'UEM dans les pays candidats», a été lancée par la Fondation et le programme suédois «Vie professionnelle et élargissement de l'UE» en vue de contribuer à la poursuite du dialogue social. Cinq pays candidats ont été associés à cette initiative (Estonie, Hongrie, Malte, Pologne et Slovaquie) et des projets nationaux de développement ont été élaborés. Les questions abordées sont les suivantes: l'UEM et la convergence sociale, le chômage des jeunes, le développement de la confiance entre les partenaires sociaux, un pacte social pour la jeunesse, et la réalisation de l'UEM par le biais de l'accord social.

Sessions d'ateliers

Mise en œuvre du dialogue social et du tripartisme: défis et opportunités

Atelier 1 – Politique de l'emploi et rôle du tripartisme

Le tripartisme favorise également une approche plus planifiée entre les gouvernements et les partenaires sociaux, en se concentrant plus largement sur les stratégies du marché du travail et les flexibilités requises pour préserver et accroître les niveaux d'emploi.

De nombreux participants à la conférence ont évoqué le rôle du tripartisme comme forum permettant de discuter de la stratégie européenne de l'emploi et notamment, d'établir et d'évaluer des plans d'action nationaux. Dans de nombreux pays, il apparaît en pratique difficile d'isoler l'emploi de la politique des revenus. Certains accords tripartites ont convenu de modérations salariales comme compromis pour inciter au «retour au travail» en échange de prestations sociales et d'une baisse des charges sociales. En outre, les accords tripartites peuvent contenir et contiennent effectivement des dispositions pour la réduction du chômage des jeunes, des politiques en faveur de la famille, des mesures d'emploi propres à aider les personnes souffrant de handicaps et la suppression des barrières discriminatoires à l'encontre des minorités. Dans certains pays, la mise en place de stratégies d'emploi nationales a favorisé la diffusion de programmes de formation, la création d'emplois et le développement des entreprises aux niveaux régional et local. Les expériences des différents pays en matière de développement des possibilités d'emploi et d'évaluation des secteurs d'emploi saturés peuvent servir de base utile à des décisions stratégiques à l'échelle politique plus large de l'UE, tant dans le Comité Emploi que dans le Comité Protection sociale.

Atelier 2 – Inclusion sociale et tripartisme

Le développement du partenariat social et sa dynamique permettent d'inclure l'agenda de réforme concernant les exclus sociaux et les personnes marginalisées et aident à trouver des solutions aux problèmes de diversité, de sexe, et de lutte contre le racisme.

La présidence danoise, en définissant l'objectif de «L'inclusion sociale – à travers le dialogue social et le partenariat», a mis en lumière les défis posés au concept du tripartisme dans le contexte d'une UE élargie. La Fondation a été active dans le domaine de l'inclusion sociale, en générant des connaissances et en prodiguant des conseils aux décideurs parmi les partenaires sociaux et les gouvernements des États membres. Le développement du partenariat social et l'extension de ce modèle aux représentants de la société civile ont contribué au renforcement de la démocratisation du processus décisionnel économique et social. Il a accentué la propriété et la légitimité du processus et contribué à la réduction du conflit social.

Durant les premières phases du développement du dialogue social, le processus a aidé à surmonter certains problèmes économiques et sociaux majeurs, mais à présent, il est impératif que les gouvernements, les partenaires sociaux et les représentants de la société civile s'engagent plus activement pour maintenir et entretenir cette implication et permettre à tous les acteurs d'apporter leur pierre à l'édifice d'une société plus juste, plus égale et plus inclusive. Dans ce processus d'engagement politique, il est essentiel que s'opère une plus grande intégration des politiques à visée économique et sociale. Cela présuppose d'appréhender et d'analyser les problèmes du même œil, d'identifier les programmes prioritaires et d'encourager les solutions émanant des parties concernées, dans le cadre d'une stratégie «ascendante». Cela requerra une volonté de la part des partenaires sociaux traditionnels d'adopter une approche plus inclusive, en accordant des droits à ceux qui sont généralement exclus des forums de dialogue social et en affichant une volonté de partage des fonctions, du pouvoir et de l'influence. Il en résultera également une plus grande capacité

«Le défi consiste à soulever des questions à propos des différentes expériences du tripartisme et de ses principales caractéristiques, y compris la capacité des formes de tripartisme plus traditionnelles à s'adapter et à changer pour pouvoir relever les défis posés par l'agenda de l'inclusion sociale et faire en sorte que les partenaires sociaux jouent leur rôle dans la construction d'une société plus équitable et plus inclusive».

Patricia O'Donovan, OIT

pour les partenaires sociaux à servir de passerelle entre la réalité locale et le transfert de ces connaissances au processus politique.

À cet égard, il a été jugé essentiel que l'UE diffuse les informations, les connaissances et les expériences relatives aux mesures particulières prises par les États membres en ce qui concerne l'inclusion sociale ainsi que les programmes d'action communautaires. Il est également apparu important que ces politiques visent en premier lieu à assurer l'inclusion des personnes socialement marginalisées dans le marché du travail. De nombreux participants ont exprimé le sentiment que ces politiques étaient plus efficaces aux niveaux local et régional et lorsqu'elles passaient par un processus de dialogue social, notamment dans un contexte où nombre de ces marginaux sont également exclus du système politique lui-même.

Atelier 3 – Nouvelles approches du tripartisme

Certains accords/pactes sociaux tendent à dépasser le traditionnel «conflit distributif» pour évoluer dans le sens de partenariats durables en faveur de la croissance de l'emploi et de la compétitivité.

Les défis auxquels se trouve confrontée la société européenne, résultats des impacts de l'union économique et monétaire, de la globalisation, des changements intervenus dans le marché du travail, de la démographie et de la technologie, ont donné aux États membres un nouvel élan qui les a conduit à exploiter ces mutations pour développer différentes approches du fonctionnement du tripartisme. Ces changements de stratégies et de pratiques se concentrent autour des questions suivantes:

- la compétitivité et l'innovation,
- la cohésion sociale,
- la formation tout au long de la vie,
- les plans d'action nationaux pour l'emploi aux niveaux local, national et communautaire.

Les nouveaux pactes tripartites sont nombreux à conjuguer les préoccupations prioritaires de l'emploi et de la compétitivité au processus

de partenariat social. D'après des rapports de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), l'Allemagne, la Belgique, la Grèce, l'Italie et le Portugal ont élaboré des pactes sociaux et régionaux à la fin des années 90, tandis que l'Irlande et le Luxembourg ont réalisé des pactes nationaux en matière de politique des revenus et des pactes sociaux. Le Danemark et l'Autriche ont conservé des pactes sociaux au niveau régional et à Catane, en Sicile (Italie), un pacte municipal a été arrêté. Ces développements mettent en lumière la diversité des modèles et des pratiques au niveau paneuropéen. Ils montrent de quelle façon le processus et les principes du dialogue social ciblent des questions d'équilibre de la vie professionnelle et d'exclusion sociale aux niveaux appropriés (national, régional ou local).

La mutation rapide des caractéristiques de l'emploi, l'impact de la technologie et le vieillissement croissant de la population ont contraint de nombreux États membres à revoir leurs exigences en matière de formation et d'éducation. Ces politiques sont extrêmement variables en fonction du marché du travail/des profils éducatifs/démographiques nationaux. Toutefois, il est généralement admis que tous les accords tripartites ou les accords sectoriels/industriels doivent continuer à inclure des programmes de formation et de perfectionnement professionnel viables et à définir des objectifs atteignables pour ces projets.

L'Espagne, par exemple, est passée d'un accord de formation bipartite en 2001 à une fondation tripartite pour la formation et l'emploi. Dans nombre des pays candidats, de nouveaux conseils nationaux du travail ont été mis en place par voie réglementaire, dont certains sont dotés de structures pour une coopération tripartite régionale en matière de formation et de génération d'emplois.

L'une des lignes directrices du processus de plans d'action nationaux à l'appui de la stratégie européenne de l'emploi a été la création d'un «partenariat global» pour sa mise en œuvre. Des études de l'EIRO ont fait état des résultats mitigés de cette procédure, les employeurs apparaissant plus satisfaits de leur implication que les syndicats. Des méthodes sont étudiées pour améliorer ce processus, parmi lesquelles l'amélioration du processus de consultation et d'information et la clarification des objectifs

politiques et du contenu des programmes nationaux. Au cours de cette discussion, les participants ont identifié les domaines nécessitant d'être abordés aux fins de la diffusion et de l'approfondissement du système tripartite, comme en fait état l'encadré de la page suivante.

Domaines à développer dans le tripartisme

- Représentativité,
- Agendas ouverts,
- Établissement de principes directeurs,
- Indépendance/autonomie,
- Structures durables,
- Partage des informations.

Atelier 4.1 – Qualité des relations industrielles dans les pays candidats dans la perspective de l'UE

Il s'agit ici pour les partenaires sociaux, dans leurs pays respectifs, de trouver les solutions les mieux adaptées à leur propre réalité et d'améliorer leur capacité de parvenir à des conventions.

Les participants à l'atelier quatre ont entendu des comptes -rendus de différents pays sur les projets interactifs et de jumelage de cinq pays candidats (Estonie, Hongrie, Malte, Pologne et Slovénie) parrainés par la Fondation et le programme suédois «Vie professionnelle et élargissement de l'UE». Ces projets nationaux de développement ont pour priorité de développer des initiatives spécifiques fondées sur les besoins et les souhaits des partenaires sociaux dans leurs pays respectifs.

Ces programmes ont donné l'occasion d'échanger des expériences et des compétences avec les collègues et les organismes équivalents d'autres pays, et offert aux partenaires sociaux du même pays la possibilité de travailler en coopération étroite sur un objectif concerté et des projets nationaux. Il est nécessaire que ces projets nationaux de développement évoqués

ci-dessus soient mis en œuvre avec succès. Tous les participants à ces projets accepteraient volontiers une assistance permanente dans le cadre de la surveillance de la Fondation et du projet suédois «Vie professionnelle et élargissement de l'UE.»

Projets de développement nationaux dans les pays candidats

Estonie: projet visant à lutter contre le chômage des jeunes par le dialogue social

Hongrie: projet visant la réalisation de l'UEM et de la convergence sociale par le dialogue social

Malte: projet visant l'instauration d'une culture de confiance au sein du Conseil maltais pour le développement économique et social

Pologne: projet visant un pacte social pour les jeunes par le dialogue social

Slovénie: projet visant la réalisation de l'UEM par un accord social à travers le dialogue social

Parallèlement, la recherche et l'analyse sont essentielles pour évaluer et planifier les diverses initiatives nécessaires à l'amélioration du modèle social européen dans les pays candidats. Au travers de la Fondation, on s'attache de plus en plus à comparer la qualité et la solidité des systèmes de relations industrielles et à mettre en place des bonnes pratiques. Ces exercices comparatifs sont essentiels si l'on souhaite assurer le développement de la qualité de nos systèmes de relations industrielles et de nos modèles de partenariat. Ils concourent, d'une part, à la réalisation des objectifs macroéconomiques/sociaux conjointement arrêtés aux niveaux européen et national, et d'autre part au succès de la négociation de conventions gagnantes et de bénéfices mutuels au niveau de l'entreprise.

Il a été reconnu que l'élargissement imminent de l'UE lance certains défis pour les partenaires sociaux de l'UE, notamment si ces derniers souhaitent continuer à jouer un rôle influent dans le processus politique européen. Cela exige d'eux de prendre des mesures propres à assurer l'existence d'un

dialogue social à la fois sain, vivant et représentatif dans les pays candidats.

Au cours de l'atelier, il a été admis que les parties cherchant à obtenir le statut de partenaire social compétent nécessitaient les éléments suivants:

- une légitimité,
- de l'influence,
- des structures,
- un soutien financier.

Enfin, il ressort de tout cela que le processus de renforcement et d'amélioration des capacités exige une adhésion à la fois vaste et représentative qui permette d'instaurer une relation de confiance avec d'autres partenaires/organismes sociaux et d'optimiser l'influence économique et politique aux niveaux local, national et communautaire. Cela nécessite également d'avoir confiance en la capacité du gouvernement lui-même à s'acquitter de ses tâches et de ses engagements.

La nécessité d'assurer un marché du travail compétitif et flexible dans une UE élargie présuppose une coopération tripartite constructive basée sur des partenaires sociaux forts et représentatifs. Le succès des politiques sociales et d'emploi européennes contribue à une coopération tripartite positive et vice versa.

Les participants à la conférence ont insisté sur la réelle nécessité pour les partenaires sociaux d'échanger des expériences et des compétences entre pays.

Dans le contexte du renforcement des capacités institutionnelles, on a identifié certains préalables clés à la réussite du tripartisme, dont il est fait état dans l'encadré ci-dessous.

Le sentiment général a été exprimé que, lorsque ces conditions seraient remplies, il serait possible de créer un cercle positif/vertueux pour le bien

commun: une situation gagnante garante d'un bénéfice national et réciproque pour tous les intéressés.

Préalables au tripartisme	
Objectifs clairs	Le tripartisme nécessite des cibles, des buts et des objectifs, tels que la stabilité économique, la compétitivité, la sécurité au travail, la politique des revenus.
Résultats visibles	La livraison de résultats quantifiables est nécessaire pour les agendas des partenaires sociaux, par exemple dans les domaines de la sécurité et la santé au travail, de la formation professionnelle, de la création d'emplois, des garanties de revenu.
Bipartisme	Le bon fonctionnement du bipartisme est jugé essentiel à la construction de structures tripartites.
Approche à plusieurs niveaux	La diffusion des modèles nationaux aux niveaux régional, local, municipal et de l'entreprise est importante.
Société civile	La discussion doit être approfondie sur le point de savoir quand l'implication de la société civile est nécessaire et désirable et sur la question de la représentativité des organisations de la société civile.
Surveillance	Les institutions et les modèles doivent être constamment révisés et il leur faut développer une capacité d'adaptation, de changement et de flexibilité.
Responsabilité	Il est important d'adopter une approche axée sur la résolution des problèmes, d'accepter les compromis et les conciliations et d'appréhender mutuellement les difficultés de l'autre.

Atelier 4.2 – Partage d’expériences et renforcement des capacités

Garantir des objectifs économiques et sociaux efficaces et applicables

En étudiant les moyens possibles de renforcer le processus tripartite, un certain nombre de participants ont souligné les faiblesses qui tendent actuellement à empêcher le dialogue social de fonctionner efficacement:

- une faible capacité institutionnelle et technique,
- un manque de ressources,
- un bas niveau d’adhésion,
- la fragmentation et la concurrence,
- un manque de volonté politique de la part des gouvernements de s’engager dans une coopération efficace.

Ils ont également identifié des moyens permettant de favoriser et de soutenir le tripartisme. Ces derniers incluent:

- l’instauration d’un «climat propice» au dialogue social,
- l’établissement des cadres juridiques/institutionnels nécessaires, y compris le droit de libre association,
- le recours aux accords tripartites comme «instrument de gouvernance» pour assurer des objectifs économiques et sociaux efficaces et applicables (par exemple, santé et sécurité, salaire minimum, droits et normes en matière d’emploi),
- l’encouragement de la diversité dans la consultation tripartite par le biais des structures d’information/consultation, de la participation financière, des comités d’entreprise et de l’implication de la société civile,
- l’encouragement des échanges, des visites d’information, des programmes de formation et des projets communs entre les organisations/institutions tripartites des États membres et celles des pays candidats.

Atelier 5 – Globalisation: un défi pour le tripartisme

Il est important que les modèles tripartites soient suffisamment solides pour absorber le changement.

La globalisation lance de nombreux nouveaux défis pour le développement du modèle social européen. Le récent déclin de l'économie mondiale, conjugué à la concurrence croissante des marchés extérieurs et intérieurs, ont intensifié ces préoccupations. Certains participants à la conférence percevaient la menace de la globalisation comme un moteur du changement. Il est certain que la réponse européenne à ce défi a influé sur le nombre, l'ampleur et la portée des directives produites au sein de l'UE et a suscité un regain d'engagement pour développer des institutions tripartites plus efficaces et plus fortes. Cette réponse a également inclus l'adoption de la stratégie européenne de l'emploi, la nouvelle directive en matière d'information et de consultation et l'évolution dans le sens d'une plus grande protection des droits des travailleurs dans le cadre des transferts d'entreprise, des licenciements collectifs, du télétravail et des comités d'entreprise. Il est intéressant de noter que les litiges du travail ont sensiblement diminué partout dans l'UE, évolution qui, dans une certaine mesure, peut être attribuée à une meilleure participation, au renforcement des droits en matière d'emploi, aux modèles et à l'amélioration des procédures de résolution des conflits industriels.

Il importe de veiller à ce que les modèles tripartites soient suffisamment robustes pour absorber le changement, notamment dans les pays présentant des niveaux élevés d'investissement direct à l'étranger (IDE). Il apparaît fondamental, face à la globalisation, que les cadres du dialogue social soient suffisamment flexibles pour permettre au marché du travail, grâce aux accords des partenaires sociaux, de s'adapter à la compétitivité, à l'innovation et à la restructuration des entreprises et aux impacts plus larges des périodes de croissance et de récession cycliques.

Conclusions et recommandations

L'avenir du tripartisme et du dialogue social

L'UE est actuellement soumise à des mutations qui auront une incidence considérable et historique pour l'avenir. Les décisions intégrées dans le traité de Nice se traduiront très prochainement par un élargissement sans précédent de l'Union, lors duquel 130 millions d'individus et dix pays rejoindront les États membres existants. Cette expansion dynamique va mettre à l'épreuve la capacité collective de tous les citoyens d'Europe, de leurs institutions et de leurs gouvernements à garantir le renforcement de la démocratie et l'amélioration de la qualité de vie pour tous.

«Il est nécessaire de mobiliser les ressources et de susciter l'engagement de tous les acteurs concernés ainsi que de bâtir des partenariats solides entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres acteurs de la société civile».

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

Les expériences concrètes des États membres montrent que la coopération tripartite a déjà généré des progrès sur le plan des objectifs économiques et sociaux, parfois sous forme de pactes pour l'emploi aux niveaux national, régional ou local. Cette coopération s'est appuyée à la fois sur les structures de concertation et les partenaires sociaux traditionnels et a été soutenue par des initiatives publiques. Dans certains cas, les ONG ont joué un rôle important.

Dans les pays candidats, le tripartisme a servi d'appui au processus de transition et au rétablissement de la démocratie. Toutefois, les acteurs sont à présent confrontés à d'importants défis organisationnels, et les structures de relations industrielles sont encore en phase de développement. Dans ces pays, la négociation collective est moins représentée que dans le reste de l'UE et l'adhésion aux organisations représentant les travailleurs et les

employeurs inférieure à la moyenne communautaire. La question de savoir comment articuler les différents niveaux de consultation et de négociation bilatérales et tripartites est une question difficile et délicate.

Les participants à la conférence voyaient dans le processus de dialogue social un pilier important de l'UE. Par ce dialogue, ses représentants et ses institutions, d'importantes mesures peuvent être prises pour assurer un meilleur niveau de vie pour tous, l'élimination de la pauvreté, la cohésion sociale et la sauvegarde et la promotion des droits fondamentaux et de l'égalité des chances.

Les programmes et les politiques de l'UE et de l'OIT donneront un nouvel élan à ces objectifs démocratiques importants à travers l'agenda politique social européen et le programme de travail décent de l'OIT. L'UE voit dans le dialogue social un outil de la modernisation annoncée au Conseil européen de Lisbonne (juin 2000) sur l'ensemble des questions centrales de l'Agenda européen. L'OIT partage cet avis, comme l'exprime Friedrich Buttler ci-dessous.

«La formation tout au long de la vie et l'acquisition de compétences, l'intégration de la mobilité et des parcours professionnels dans la discussion des conditions de travail, le prolongement de la vie active, l'égalité des chances, la prise en compte de l'emploi et de l'accès plus ouvert au marché du travail, le développement durable, la qualité du travail, l'implication des travailleurs et l'anticipation négociée du changement, font partie des points essentiels. La Commission et l'OIT partagent le même agenda dans ce domaine».

Friedrich Buttler, OIT

L'établissement du sommet social tripartite annuel offre aux gouvernements et aux partenaires sociaux la possibilité et les investit de la responsabilité de profiter de cette évolution pour réaliser des progrès durables et maintenir les initiatives essentielles à un dialogue social tripartite vivant. En proposant ce sommet social tripartite, la Commission européenne a confirmé que le dialogue social est une composante fondamentale du modèle social européen.

À ce stade du processus d'élargissement, il incombe à l'UE et aux partenaires sociaux de veiller à ce que la capacité de participation au tripartisme soit encore encouragée dans les pays candidats. Un niveau de développement hétérogène créera des faiblesses qui, si on ne les pallie pas, saperont l'efficacité des objectifs de la politique économique et sociale de l'UE. Il est par conséquent nécessaire de fournir un soutien technique et financier accru pour parer à tout défaut de fonctionnement du dialogue social dans les pays candidats et accroître la représentativité des acteurs. Le renforcement du dialogue social à tous les niveaux sera finalement profitable aux États membres tant économiquement que socialement et apportera une contribution importante au processus démocratique.

Les protagonistes du processus de dialogue social doivent veiller à utiliser les outils, l'assistance et les programmes fournis directement par les partenaires sociaux européens ainsi que par la Fondation (y compris l'EIRO et l'EMCC) et le programme focal de l'OIT. La conjugaison de ces structures permettra d'élaborer un programme d'assistance ciblé axé sur les questions propres au tripartisme, lequel inclura:

- une révision annuelle de chaque pays,
- l'assistance d'équipes pluridisciplinaires (partenaires sociaux),
- un accès direct à une banque de données exhaustive de toutes les structures pertinentes,
- des modalités d'échange pour la formation située dans des institutions nationales tripartites,
- la coordination de tous les programmes/projets existants portant spécialement sur l'amélioration du tripartisme,
- une plus large utilisation des programmes de formation/séminaires concernant la directive relative aux comités d'entreprise et la nouvelle directive en matière d'information et de consultation,
- une contribution spécifique au sommet social tripartite sur le développement des structures tripartites et du dialogue social.

À la conclusion de la conférence, le ministre danois de l'emploi et le ministre adjoint du travail grec (la Grèce s'appêtant à prendre la tête de la

présidence de l'UE en janvier 2003), se sont dits optimistes et confiants quant à l'avenir du dialogue social et ont mené une réflexion sur ses réussites.

«Le tripartisme se développe autant dans des cadres formels qu'informels et là où la coopération génère des avantages économiques et sociaux pour tous».

Claus Hjort Frederiksen, Ministre de l'emploi, Danemark

«Le fait de renforcer le dialogue social à tous les niveaux, d'atteindre de hauts niveaux de productivité et d'impliquer les partenaires sociaux dans le transfert des acquis communautaires, pourrait contribuer à la convergence économique en termes de justice sociale et de solidarité. Ces objectifs seront à l'ordre du jour de la présidence grecque».

Eleftherios Tziolas, Ministre adjoint du travail et des affaires sociales, Grèce

Liste des orateurs

Isabella Biletta, Chargée de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Nikolaj Bøgh, UNICE

Marc Boisnel, Président, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Jan Willem van den Braak, Directeur, Affaires sociales, VNO-NCW, Pays-Bas

Roger Briesch, Président, Comité économique et social européen

Friedrich Buttler, Directeur, OIT

Alberto Cerda Mico, Conseiller pré-accession, projet PHARE de jumelage Espagne-Lettonie

Alexandra Costa Artur, Directrice de la CECO, Association des employeurs, Portugal

Ludovit Cziria, Directeur adjoint, Institut de recherche du travail, des affaires sociales et de la famille, République slovaque

Helen D'Amato, Président du Comité affaires sociales, House of representatives, Malte

Thérèse De Liederkerke, Directrice, Affaires sociales, UNICE

Stavroula Demetriades, Coordinatrice de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Fay Devonic, Directeur, DG Emploi et affaires sociales, Commission européenne

Jesper Due, Directeur, département de sociologie de la FAOS, Danemark

Einar Edelberg, Chef de service, Ministère de l'emploi, Danemark

David Foden, Chargé de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Preben Foldberg, Confédération des syndicats, Danemark

Youcef Ghellab, Spécialiste du dialogue social, Équipe OIT de Budapest, Hongrie

Marie Hansen, Chef de service, Ministère de l'emploi, Danemark

Erzsebet Hanti, Cadre, MSZOSZ, syndicat, Hongrie

Claus Hjort Frederiksen, Ministre de l'emploi, Danemark

Reiner Hoffman, Directeur, ISE

Renate Hornung-Draus, Directrice des affaires européennes et internationales, Confédération des employeurs, Allemagne

William Jestin, Chef de service, Département de l'entreprise, du commerce et de l'emploi, Irlande

Rimantas Kairelis, Ministre adjoint, Lituanie

- Antonis Kastrissianakis**, Directeur, Stratégie pour l'emploi et développement et coordination de la politique du Fonds social européen, DG Emploi, Commission européenne
- Timo Kauppinen**, Chargé de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- Erik Kjærgaard**, Confédération des industries danoises, Danemark
- Mincho Koralski**, Secrétaire Général, Union des entreprises privées, Bulgarie
- Flemming Kühn Petersen**, Conseiller spécial, Ministère de l'emploi, Danemark
- Mária Ladó**, Chef du groupe inter-ministériel d'experts sur le chapitre de la politique sociale et Conseiller supérieur, Ministère des affaires économiques, Centre national du travail, Hongrie
- Elisabeth Lagerlöf**, Chef de l'information et de la communication, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- Jean Lapeyre**, Secrétaire général adjoint, CES
- Igor Lensky**, Vice-président de la Confédération des syndicats, République slovaque
- Zdeněk Málek**, Vice-président, Confédération tchèque moravienne des syndicats, CMKOS
- Thomas Mølsted Jørgensen**, Chef de division, Ministère de l'emploi, Danemark
- John Monks**, Secrétaire général, TUC, Royaume-Uni
- Jackie Morin**, Chef d'unité, Dialogue social interprofessionnel - relations industrielles, Commission européenne
- Kieran Mulvey**, Directeur général de la Commission des relations industrielles, Irlande
- Peter Nedergaard**, Chef de division, Ministère de l'emploi, Danemark
- Patricia O'Donovan**, Directrice du programme «InFocus» sur le dialogue social, la législation du travail et de l'administration du travail, Organisation internationale du travail
- Michał Olszewski**, Membre de la Confédération des employeurs privés, Pologne
- Jørgen Rønne**, Directeur des affaires internationales, Confédération des employeurs, Danemark
- Ioanna Rossi**, Chargée de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- Matti Salmenperä**, Directeur, Ministère du travail, Finlande
- Verner Sand Kirk**, Chef de service, Ministère de l'emploi, Danemark
- Lena Skiöld**, Projet «Vie professionnelle et élargissement de l'UE», Suède

Barbara Skulimowska, Directrice, Ministère du travail et des affaires sociales, Pologne

Bo Smith, Secrétaire permanent, Ministère de l'emploi, Danemark

Metka Stoka-Debevec, Secrétaire d'État adjoint, Ministère du travail, Slovénie

Andras Toth, Institut de sciences politiques, Académie des sciences, Hongrie

Eleftherios Tziolas, Ministre Adjoint, Ministère du travail et des affaires sociales, Grèce

Marjaana Valkonen, Membre du Conseil d'Administration, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Vlastimil Vana, Projet PHARE de jumelage Tchèque-Danois, Ministère du travail et des affaires Sociales, République tchèque

Daniel Vaughan-Whitehead, DG Emploi et affaires sociales, Commission européenne

Éric Verborgh, Directeur adjoint, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Markku Wallin, Secrétaire permanent, Ministère du travail, Finlande

Manfred Weiss, Professeur, Université de Francfort, Allemagne

Christian Welz, Chargé de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Edward Zammit, Professeur de sociologie industrielle et des relations industrielles, Université de Malte

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

Dialogue social et tripartisme – défis et opportunités
Conférence de la présidence de l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2003 – 38 pp. – 16 x 23.5 cm



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg