

8^e Réunion régionale européenne LE POINT SUR le dialogue social



Organisation
internationale
du Travail

«Dans toute la région, la valeur du dialogue social et des consultations tripartites est amplement reconnue. Cette ressource va révéler tous ses mérites dans une période où gouvernements et partenaires sociaux élaborent des stratégies de réponse à la crise».

Juan Somavia, Directeur général du BIT

Au cours des dix à quinze dernières années, la carte des relations professionnelles en Europe et en Asie centrale a considérablement changé. Alors qu'au début des années 1990, le dialogue social avait cours dans moins de la moitié des pays de la région, en 2008 l'immense majorité des pays ont, au moins formellement, adhéré à ce concept, en dépit de la persistance de nombreux obstacles et faiblesses.

Moult exemples illustrent l'efficacité du dialogue social comme outil de gestion des questions sociales, contribuant au renforcement de la paix sociale, de la démocratie et de la cohésion sociale. Le dialogue social a joué un rôle significatif dans l'élargissement de l'UE, l'introduction de l'Union monétaire européenne (UME) et le renforcement de la démocratie encore fragile dans les économies de transition. Il a également participé à relever les récents défis liés à la crise économique et financière mondiale, tels que l'insécurité de l'emploi et la compétitivité des entreprises.

La dimension régionale du dialogue social a été considérablement renforcée dans l'UE. Des étapes décisives ont été franchies en faveur d'une plus grande implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques et le processus de décision.

Néanmoins, le dialogue social conserve de grandes lacunes en matière d'efficacité dans certains pays, notamment en raison d'un cadre législatif inadapté; d'un respect insuffisant de la réglementation du travail en vigueur; de systèmes d'administration du travail faibles; d'un manque de capacité institutionnelle chez les partenaires sociaux; et d'un soutien précaire des politiques publiques.

FAITS

- Les institutions du dialogue social demeurent pour l'essentiel stables dans l'UE des 15, avec des négociations sectorielles toujours prédominantes dans la plupart des pays. Dans la plupart des pays de l'UE des 12, où la négociation par entreprise était prépondérante depuis le début des années 1990, la négociation au niveau sectoriel a gagné une certaine – quoique encore relative – importance.
- Le champ du dialogue social s'est considérablement élargi au cours de la décennie écoulée pour couvrir des questions telles que la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, la compétitivité et l'innovation, l'intégration et la cohésion sociales, les nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail, la promotion de l'emploi des jeunes, et le VIH/sida.
- Depuis 1995, cinq accords cadres ont été adoptés par les partenaires sociaux européens qui établissent des normes européennes minimales sur le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le télétravail et le stress lié au travail.
- Depuis 10 à 15 ans, les pays de l'Ouest des Balkans et la République de Moldavie ont consenti d'importants efforts pour créer les conditions d'un véritable dialogue social et pour aligner leur législation et leur pratique sur les normes de l'OIT et se rapprocher de celles de l'UE. Cependant, tous les acteurs devront s'engager davantage pour consolider ces progrès.
- Dans de nombreux pays de la CEI, l'indépendance des organisations syndicales et patronales est encore entravée par les barrières qui subsistent à la liberté d'association et au droit de négociation collective.

Le rôle de l'OIT

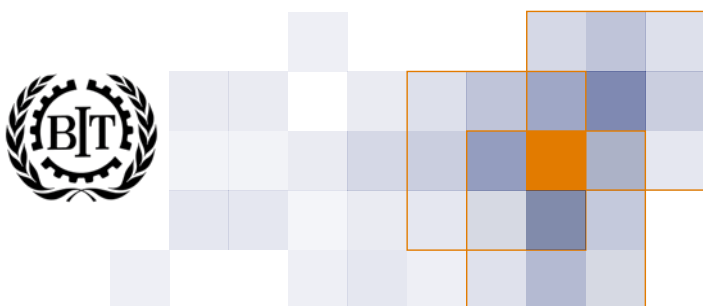
Dans le contexte économique actuel, un dialogue social renforcé est indispensable pour élaborer une solution politique adaptée qui produise une croissance économique soutenue et de meilleurs emplois. Les pays devraient avoir recours au dialogue social, aussi bien à l'échelon national qu'au niveau de l'entreprise, pour partager équitablement les coûts d'ajustement induits par la récession.

L'Agenda de l'OIT pour le travail décent offre une plateforme utile pour atteindre cet objectif. L'assistance de l'OIT aux pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale s'est principalement concentrée sur le renforcement des institutions du dialogue social, la révision des législations du travail pour qu'elles soient conformes aux normes internationales et sur l'amélioration des capacités des partenaires sociaux à participer aux processus de dialogue social.

Principales normes de l'OIT relatives au dialogue social

Le dialogue social est inextricablement lié au droit des employeurs et des travailleurs de fonder des organisations indépendantes. La convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, stipule le droit des travailleurs et des employeurs à créer et à adhérer à l'organisation de leur choix sans autorisation préalable. La convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, protège les organisations d'employeurs et de travailleurs contre tout acte d'ingérence et entérine le droit de négociation collective.

Les normes de l'OIT relatives aux relations professionnelles incluent en particulier la convention (no 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la convention (no 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, la convention (no 154) sur la négociation collective, 1981, et la recommandation (no 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.



DES DÉFIS LANCÉS AUX PARTENAIRES SOCIAUX

Les **GOUVERNEMENTS** pourraient envisager d'améliorer le cadre juridique du dialogue social, de renforcer les institutions qui soutiennent et facilitent le dialogue social, d'encourager une plus forte implication des partenaires sociaux dans les politiques et les réformes économiques et sociales, d'adopter les mesures de promotion du dialogue social prévues par les normes de l'OIT et de les ratifier.

Les **ORGANISATIONS PATRONALES** pourraient envisager de renforcer et adapter leurs structures organisationnelles et leurs services afin d'accroître leur valeur auprès de leurs membres et d'être reconnues comme des voix compétentes, crédibles et représentatives des employeurs dans leurs pays respectifs.

Les **SYNDICATS** pourraient envisager de renforcer leur capacité à engager le dialogue social et la négociation collective aux niveaux national et européen. Ce qui implique l'élargissement de leur base, la promotion de réformes internes, la consolidation de leurs structures et le développement d'une expertise forte et de services qui permettent de représenter plus efficacement les intérêts de leurs adhérents.

Pour plus d'informations, veuillez consulter:

1. Le rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne: Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale
-Volume I, partie 1, ISBN 978-92-2-221867-7
-Volume I, partie 2, ISBN 978-92-2-221869-1
2. Moyens d'action face à la crise économique: Une approche fondée sur le travail décent en Europe et en Asie centrale. ISBN 978-92-2-222080-9

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tel. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
Février 2009