

Baisse du taux de couverture de la négociation collective et creusement des inégalités de revenus: une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne

Gerhard BOSCH*

Résumé. *Les institutions chargées de fixer les salaires sont essentielles pour limiter l'aggravation des inégalités de revenu, facteur de déstabilisation socio-économique. L'auteur distingue normes de protection et normes de participation, et examine leurs effets respectifs sur l'emploi à bas salaires et les inégalités de revenus en fonction des mécanismes de fixation des salaires existant en Allemagne, en Belgique, en France, au Royaume-Uni et en Suède. Les négociations salariales collectives apparaissent plus efficaces que le salaire minimum légal pour réduire les inégalités, mais l'intervention de l'Etat s'impose dans les deux cas, surtout par les normes de participation afin de contrecarrer l'affaiblissement des institutions de relations professionnelles.*

Dans les années qui ont suivi la seconde guerre mondiale, la présence de syndicats puissants et les taux élevés de couverture de la négociation collective ont permis de réduire considérablement les inégalités de revenus dans les pays les plus développés. Même aux Etats-Unis, pays où la couverture n'était plus que de 13 pour cent en 2011 (Visser, 2015), John Dunlop pouvait encore affirmer, en 1957, que «la négociation collective doit être considérée comme normale» (Dunlop, 1957, p. 125). Or, au cours des dernières décennies, la qualité de l'emploi s'est considérablement détériorée dans de nombreux pays en raison du creusement des inégalités de revenus, de la montée de l'emploi à bas salaires et de la crainte permanente de la perte de revenus, y compris parmi les travailleurs bien rémunérés.

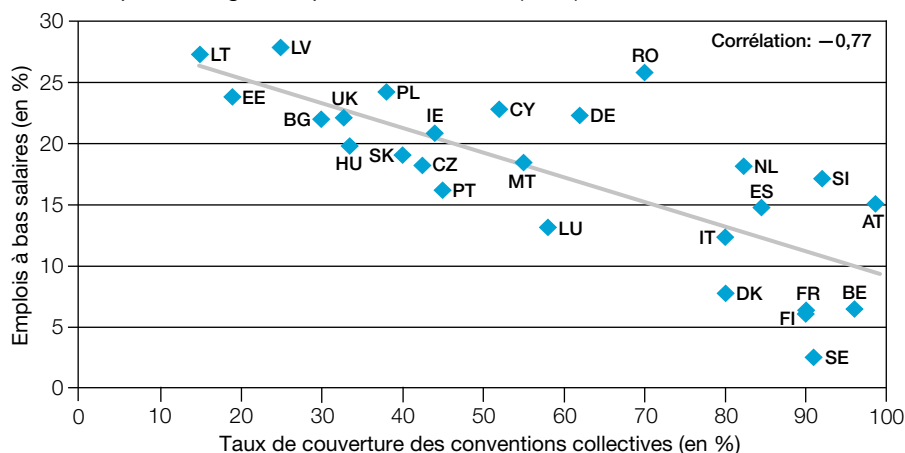
* Professeur de sociologie, Université de Duisburg-Essen, et directeur de l'Institut pour le travail, les compétences et la formation (Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ), Duisburg; courriel: gerhard.bosch@uni-due.de.

Les articles paraissant dans la *RIT*, de même que les désignations territoriales utilisées, n'engagent que les auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Des recherches antérieures ont montré que les changements structurels, notamment la baisse de la demande de travailleurs peu qualifiés et l'expansion du secteur des services, ainsi que les chocs externes – tels que la déréglementation des marchés des produits, la privatisation des services publics ou la liberté, pour une entreprise, de fournir des services dans d'autres pays en faisant appel à sa propre main-d'œuvre – sont en quelque sorte «filtrés» par les systèmes nationaux de rémunération, ce qui donne des résultats différents selon les pays. Le taux élevé de bas salaires peut s'expliquer presque uniquement par l'affaiblissement de ces institutions (Bosch, Mayhew et Gautié, 2010; Salverda et Mayhew, 2009). Nous savons également qu'un taux de couverture des conventions collectives élevé contribue bien plus que le salaire minimum à réduire le pourcentage de travailleurs à faible revenu. Au sein de l'Union européenne (UE), le coefficient de corrélation entre le taux de couverture et le pourcentage de travailleurs à faible revenu pour la période 2008-2010 était, en valeur absolue, de 0,77 (voir figure), tandis qu'il n'était que de 0,34 pour le salaire minimum (Bosch et Weinkopf, 2013; Grimshaw, Bosch et Rubery, 2014).

Cela n'est guère surprenant, car les grilles de rémunération négociées dans le cadre de la négociation collective sont généralement supérieures au salaire minimum, et elles s'appliquent également aux tranches de salaire intermédiaires, voire supérieures, soit bien au-delà du salaire minimum. Ces grilles de rémunération fixent non seulement des limites inférieures, mais aussi des normes de rémunération équitables, dont l'objet est de veiller à ce que les compétences, les responsabilités supplémentaires et, surtout, les conditions de travail difficiles et

Figure. Taux de couverture de la négociation collective (2008-09) et pourcentage d'emplois à bas salaires (2010)



Note: AT: Autriche; BE: Belgique; BG: Bulgarie; CY: Chypre; CZ: République tchèque; DE: Allemagne; DK: Danemark; EE: Estonie; ES: Espagne; FI: Finlande; FR: France; HU: Hongrie; IE: Irlande; IT: Italie; LT: Lituanie; LU: Luxembourg; LV: Lettonie; MT: Malte; NL: Pays-Bas; PL: Pologne; PT: Portugal; RO: Roumanie; SE: Suède; SI: Slovénie; SK: Slovaquie; UK: Royaume-Uni.

Source: calculs effectués par les auteurs à partir des données de Visser, 2015 (pour le taux de couverture de la négociation collective); et de Bezzina, 2012 (pour le pourcentage d'emplois à bas salaires).

le travail effectué en dehors des heures normales donnent lieu à une rémunération supplémentaire. Plus les conventions collectives seront étendues, plus elles auront d'effet sur la répartition des salaires. A l'inverse, une négociation décentralisée au niveau de l'entreprise peut aller jusqu'à encourager la constitution de marchés du travail dualistes, notamment parce que la négociation n'a lieu que dans les grandes entreprises. Les conventions collectives interprofessionnelles ou de branche profitent davantage à tous que les accords d'entreprise, car les normes qu'elles énoncent s'appliquent également à des salariés ayant un pouvoir de négociation limité, particulièrement ceux qui travaillent dans des petites entreprises. Par ailleurs, le salaire minimum est en général fixé en deçà du seuil de faible rémunération (soit aux deux tiers du salaire médian), ce qui comprime les salaires uniquement dans les déciles inférieurs de revenu. On peut observer ces effets sur la répartition des revenus dans un grand nombre de pays. En effet, Hayter et Weinberg (2011) montrent, dans leur enquête portant sur quarante-neuf études concernant les conventions collectives et les inégalités des salaires tant dans les pays développés que dans les pays en développement au cours des dernières années, que les conventions collectives contribuent à réduire les inégalités de salaires dans l'ensemble de l'économie.

Il serait assurément souhaitable que les syndicats soient autosuffisants et capables, par leur activité d'organisation des salariés, d'augmenter le taux de syndicalisation jusqu'à leur conférer un pouvoir de négociation suffisant pour faire revenir les employeurs à la table des négociations et, partant, d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives. Or, actuellement, cette perspective semble hautement improbable. En outre, les systèmes de négociation complètement autonomes, ceux qui ne bénéficient pas du soutien de l'Etat, sont très vulnérables. En période de faiblesse syndicale – par exemple, lorsque la rapidité des changements structurels et les pertes d'emplois fragilisent les bastions du syndicalisme –, les entreprises peuvent être tentées d'abroger les conventions collectives et de fixer les salaires unilatéralement. Le Royaume-Uni, où la couverture conventionnelle dans le secteur privé était à une époque très élevée, en est un bon exemple.

La conclusion à tirer est que, bien que l'organisation des travailleurs par les syndicats soit importante et qu'elle ne doive pas être négligée, les inégalités de revenus ne sauraient être réduites sans un soutien supplémentaire de l'Etat. Ce soutien peut bien évidemment revêtir des formes très différentes, et il ne se résume en aucun cas à des interventions directes dans le processus de détermination des salaires – fixation d'un salaire minimum ou extension des conventions collectives –, comme nous allons le voir plus en détail.

Rôle des normes de protection et des normes de participation en matière de fixation des salaires

La distinction que fait Sengenberger (1994) entre normes de protection et normes de participation peut nous aider à mieux comprendre les différentes façons dont l'Etat peut exercer son influence sur la fixation des salaires ou

d'autres normes du travail. Les normes de protection, par exemple, les salaires minima ou la durée maximale du travail établissent directement des normes qui régissent les conditions d'emploi. Les normes de participation confèrent des droits de consultation ou de cogestion aux salariés ou à leurs représentants ou organisations, et les protègent contre toute forme de discrimination lorsqu'ils cherchent à faire valoir leurs droits, ou leur fournissent les ressources nécessaires, en temps et en argent, à l'exercice de ces droits. En établissant des normes de participation, l'Etat peut en quelque sorte permettre à d'autres parties d'exercer, à sa place, une influence sur les conditions de travail et d'emploi¹.

Le tableau montre des différences considérables entre cinq Etats membres de l'UE dans la combinaison de ces normes. Dans les deux systèmes salariaux traditionnellement décrits comme étant autonomes – celui de l'Allemagne (avant 2007) et celui de la Suède –, l'Etat n'intervient pas directement dans le processus de fixation des salaires en appliquant des normes de protection. Au lieu de cela, ce sont des droits de codétermination bien établis au niveau des établissements et des entreprises qui renforcent le segment le plus faible du marché du travail. La Suède offre l'exemple d'un des systèmes autonomes les plus solides, car l'Etat y confie même la gestion des caisses d'assurance chômage aux syndicats. Les différentes caisses couvrent largement les mêmes zones que celles où sont représentés les syndicats, ce qui facilite le recrutement de membres (Lind, 2007). En conséquence, le taux de syndicalisation en Suède était de 67,7 pour cent en 2011 (Visser, 2015). Les parties à la négociation collective sont en mesure de conclure en toute autonomie des conventions collectives de branche, qui fixent des salaires planchers effectifs allant de 50 à 70 pour cent du salaire moyen (Eldring et Alsos, 2012, p. 78), ce qui est supérieur au salaire minimum légal dans la plupart des pays européens. Avec 2,5 pour cent en 2012, le taux de travailleurs à faible revenu en Suède était ainsi inférieur à celui que l'on observe dans d'autres pays européens.

La principale menace pour la stabilité du système provient des ingérences politiques et législatives dans les sources du pouvoir syndical. En 2006, le gouvernement conservateur suédois a rendu l'appartenance syndicale et l'affiliation aux caisses d'assurance chômage considérablement plus coûteuses en réduisant les déductions fiscales auxquelles donnaient droit les cotisations aux syndicats et aux caisses, et en indexant ces dernières sur le taux de chômage de la branche d'activité. Suite à cette nouvelle réglementation, le taux de syndicalisation en Suède a chuté de 6 pour cent pour les seules années 2007 et 2008 (Kjellberg, 2009, p. 502).

L'Allemagne a toujours offert l'exemple d'un système autonome plutôt faible. Même à «l'âge d'or» de la puissance syndicale, en 1978, le taux de syndicalisation des salariés ne dépassait pas 35,5 pour cent (Visser, 2015). En d'autres termes, le système allemand était particulièrement dépendant du bon

¹ Sengenberger identifie également les «normes de promotion», qui renforcent les possibilités offertes à chaque travailleur. Elles incluent les horaires de travail adaptés à la vie de famille, le droit des salariés d'avoir accès à une formation complémentaire et le choix d'utiliser certains éléments du salaire à des fins spécifiques, par exemple l'assurance vieillesse.

Tableau. Normes du travail réglementaires relatives à la protection et à la participation dans cinq systèmes nationaux de fixation des salaires

	Allemagne	Suède	Royaume-Uni	France	Belgique
Normes réglementaires					
– de protection	(X)*	—	X	XXX	XXX
– de participation	XX	XXX	—	X	XXX
Taux de syndicalisation (%)	18	70	26	8	50
Couverture de la négociation collective (salariés) (%)	62	88	29	98	96
Pourcentage de travailleurs à faible revenu (<2/3 du salaire médian), 2010 (%)	22,2	2,5	22,1	6,1	6,4

Notes: normes imposées par l'Etat: — = aucune, X = souples, XX = modérées, XXX = rigides.

* A Depuis 2007, avec l'introduction de salaires minima de branche et, depuis 2015, avec l'introduction du salaire minimum national légal. Malheureusement, l'Institut syndical européen (ETUI) ne précise pas d'année de référence ni pour la couverture de la négociation collective ni pour le taux de syndicalisation.

Sources: données recueillies par les auteurs à partir d'ETUI, 2015, et de Bezzina, 2012 (pourcentage de travailleurs à faible revenu, 2010).

vouloir des entreprises de s'affilier à des associations d'employeurs. Jusqu'à la réunification allemande, époque à laquelle la plupart des entreprises étaient affiliées à des associations d'employeurs, le taux de couverture des conventions collectives était d'environ 85 pour cent (Visser, 2015), soit plusieurs fois supérieur au taux de syndicalisation. Or, après la réunification, les taux de chômage élevés et la déréglementation des marchés, dont celui du travail, ont permis aux entreprises opérant dans des secteurs caractérisés par un faible taux de syndicalisation et un nombre réduit de comités d'entreprise de changer de stratégie. Les entreprises ont cessé de s'affilier aux associations d'employeurs ou, dans le cas des entreprises nouvellement créées, elles n'y ont tout simplement pas adhéré. En outre, la loi Hartz de 2003 visait à élargir le segment des bas salaires du marché du travail. En réduisant les prestations de chômage pour les chômeurs de longue durée au niveau minimum des indemnités d'aide sociale et en révisant les critères «raisonnables» d'attribution de l'aide sociale, les réformes Hartz ont accru la pression sur les chômeurs en vue de les faire accepter des emplois rémunérés 30 pour cent de moins que le taux local en vigueur. La déréglementation des agences de travail temporaire et de ce qu'il est convenu d'appeler les «mini-emplois»² a permis de remplacer les salariés régis par des contrats types par des travailleurs employés avec des contrats précaires.

² Il s'agit d'emplois qui rapportent un salaire mensuel maximum de 450 euros. Les personnes qui occupent ce type d'emplois sont exonérées d'impôts et autres retenues. Les employeurs sont tenus de verser une cotisation sociale forfaitaire de 30 pour cent. En vertu de la législation européenne et de la législation allemande, les personnes qui occupent des mini-emplois doivent bénéficier du même salaire que d'autres salariés effectuant le même travail, et elles ont également droit aux congés payés, y compris aux jours fériés et aux congés maladie rémunérés. Or, dans la pratique, elles bénéficient rarement de congés payés et de congés maladie de courte durée, et elles sont donc considérées comme une main-d'œuvre meilleur marché que les assurés sociaux qui travaillent à temps partiels (Weinkopf, 2014).

Le taux de couverture de la négociation collective est tombé à 61 pour cent en 2010 (Visser, 2015), ce qui a entraîné l'apparition d'un vaste segment de salariés faiblement rémunérés. Toutefois, l'existence de comités d'entreprise puissants dans les secteurs clés a empêché l'effondrement complet de la négociation de branche dans le secteur privé, comme cela s'est produit au Royaume-Uni. Dans des pans importants de l'économie, l'ancien système de négociation collective autonome fonctionne encore, tandis que, dans d'autres, les employeurs fixent les salaires de manière unilatérale. Etant donné que le segment des faibles salaires, qui repose sur des stratégies de sous-traitance, exerce une influence de plus en plus forte sur les segments du marché du travail qui continuent d'être réglementés par des conventions collectives, les syndicats du secteur manufacturier se sont associés en 2006 aux syndicats du secteur des services pour demander l'introduction d'un salaire minimum. L'introduction d'un salaire minimum de branche (en 2007), puis d'un salaire minimum national (en 2015) a marqué la transition d'un système autonome vers un système mixte qui se caractérise par une intervention directe de l'Etat dans le processus de fixation des salaires. En exerçant une influence considérable sur la forme du salaire minimum légal approuvée par le Parti social-démocrate (SPD) dans les discussions de coalition à la fin de 2013, les syndicats ont cherché à faire en sorte que la transition vers le système mixte se situe autant que possible dans la lignée des choix antérieurs. Et ils y sont parvenus: les parties à la négociation collective ont davantage d'influence sur le salaire minimum que leurs homologues de France ou du Royaume-Uni, par exemple. D'ici à fin 2016, elles seront en mesure de négocier des dérogations au salaire minimum en concluant des conventions collectives de branche. Au sein de la nouvelle commission chargée, à partir de 2017, de proposer tous les deux ans le taux d'augmentation du salaire minimum, les seuls membres ayant droit de vote seront les représentants des travailleurs et des employeurs. Les membres de la commission appartenant au monde universitaire ne joueront qu'un rôle consultatif. Les critères retenus pour toute proposition d'augmentation devront être établis par convention collective, de sorte que la négociation collective aura la priorité sur les considérations politiques pour déterminer les augmentations du salaire minimum. En outre, les dispositions relatives au salaire minimum relèvent d'un texte de loi plus général qui permet de faire en sorte que les conventions collectives soient déclarées d'application générale et que les augmentations du salaire minimum de branche soient approuvées dans tous les secteurs. Le titre de cette législation – loi sur le renforcement du droit à la libre négociation collective (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*) – vise à établir clairement que l'objectif politique du salaire minimum est de servir de base de lancement d'une négociation collective libre. L'espoir de voir le salaire minimum jouer ce rôle de «déclencheur» n'est pas complètement dénué de fondement. L'introduction d'un salaire minimum n'a pas empêché la négociation collective de s'engager dans un certain nombre de branches (transformation de la viande; coiffure; agriculture, horticulture et foresterie), ne serait-ce que pour avoir plus de temps pour ajuster les taux établis par convention collective, notamment en Allemagne de l'Est.

La Belgique dispose également d'un système mixte offrant une combinaison de normes de protection et de normes de participation tout aussi élevées. Les normes de participation reposent sur les droits de codétermination au niveau des établissements et sur la gestion du système d'assurance chômage, un modèle connu sous le nom de «système de Gand». En outre, le pouvoir de négociation des syndicats belges est encore renforcé par les normes de protection, plus précisément un salaire minimum légal et un processus permettant de déclarer les conventions collectives d'application générale dans la plupart des branches. La double protection offerte par ce système mixte se traduit à la fois par un taux de syndicalisation élevé (50 pour cent) et par une couverture conventionnelle quasi universelle (96 pour cent). Dans la pratique, le salaire minimum légal joue un rôle tout à fait mineur, étant donné que, dans la plupart des secteurs, les syndicats sont à même de négocier des salaires plus élevés, qui s'appliquent en outre à tous les salariés de chaque secteur, les conventions étant étendues. De ce fait, le pourcentage de travailleurs à faible revenu en Belgique est très faible.

Jusque dans les années 1970, le Royaume-Uni jouissait d'un système de négociations salariales autonome, d'un taux de syndicalisation élevé et d'une ample couverture de la négociation collective. Toutefois, le système ne bénéficiait d'aucun soutien de l'Etat sous la forme de normes de participation. Contrairement à l'Allemagne, les syndicats n'avaient donc pas de base organisationnelle juridiquement garantie au niveau des établissements. Les syndicats, encore fragilisés par une grave crise structurelle dans le secteur manufacturier, n'ont rien pu faire pour s'opposer au retrait des associations d'employeurs de la négociation collective au cours des années Thatcher. En 1993, la suppression des conseils des salaires, qui fixaient un salaire minimum dans certains secteurs à faibles revenus, a fait basculer le rapport de forces en faveur des employeurs. Il en a résulté une forte augmentation du pourcentage de bas salaires et une diminution des prestations liées à l'emploi pour les travailleurs à faible revenu, ce qui a accéléré l'établissement d'un salaire minimum légal en 1999. Aujourd'hui, le Royaume-Uni fait partie des pays dont le système de fixation des salaires n'est soutenu par aucune norme de participation et où la protection conférée par l'Etat est très faible. La proportion de travailleurs à faible revenu y reste élevée en raison de ce «salaire minimum isolé» (Grimshaw, Bosch et Rubery, 2014). Dans le secteur privé, aucune partie à la négociation n'est assez puissante pour utiliser ce salaire minimum comme base de négociation de salaires plus élevés. En fait, dans certains secteurs, comme le commerce de détail, le salaire minimum a même plutôt exercé une pression à la baisse sur les salaires.

En France, en revanche, l'Etat intervient très fortement dans le processus de fixation des salaires. Non seulement, il fixe un plancher de rémunération par le biais d'un salaire minimum légal, mais il déclare aussi quasiment toutes les conventions collectives d'application générale. En outre, la participation des syndicats et des comités d'entreprise a été renforcée, même si les droits qui leur sont conférés sont moindres qu'en Allemagne ou en Suède. Contrairement à la Belgique, où les syndicats, grâce à leurs taux de syndicalisation élevés, sont à même de faire revenir les associations d'employeurs à la table des

négociations sans intervention de l'Etat, les syndicats français sont peu puissants, et les négociations salariales ne s'ouvrent qu'après le relèvement du salaire minimum par l'Etat. Etant donné que les taux les plus bas fixés par convention collective dans la plupart des secteurs avoisinent le salaire minimum légal, la fréquence de la négociation collective et les augmentations de taux de rémunération sont pour l'essentiel déterminées par les hausses du salaire minimum. En novembre 2011, par exemple, l'échelon de rémunération le plus bas dans 86 pour cent de l'ensemble des conventions collectives se situait au niveau du salaire minimum, voire légèrement au-dessus (un peu plus de 105 pour cent), tandis que, dans 9,2 pour cent des conventions collectives, il était même inférieur au minimum. Un mois après l'augmentation du salaire minimum légal, la proportion de conventions collectives fixant les taux de rémunération inférieurs au salaire minimum est passée à 49 pour cent. Cela a déclenché un cycle de négociations salariales, dans lequel la plupart des taux ont de nouveau été relevés au-dessus du salaire minimum (DARES, 2012, p. 351). Ainsi, suite aux augmentations des taux les plus bas fixés par convention collective, toutes les grilles de salaires, avec leurs écarts en pourcentage entre chaque échelon de rémunération, ont été revues à la hausse.

Depuis 2013, il est possible de négocier les ajustements de salaires et la durée du travail au niveau des établissements qui connaîtraient des problèmes de compétitivité, pour autant que cela ne porte pas atteinte au salaire minimum, à la durée légale du travail et aux dispositions des conventions collectives de branche. De même, les salariés ont pour la première fois le droit d'avoir un représentant au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de chaque entreprise comptant au moins 5 000 salariés en France³. Or, si l'Etat accorde ainsi aux syndicats des droits de concertation sociale, il n'a pas renforcé leur base organisationnelle en introduisant le «système de Gand», contrairement à ce qui s'est produit en Belgique ou en Suède. Rares sont les travailleurs qui sont syndiqués, c'est pourquoi les syndicats français ont très peu de poids financier et qu'ils ne sont pas en mesure d'apporter un soutien adéquat à leurs représentants au niveau des entreprises et des établissements. Contrairement à leurs homologues suédois, les syndicats français expriment leurs craintes – peut-être justifiées – que la négociation décentralisée ou les clauses dérogatoires énoncées dans les conventions collectives ou la législation du travail ne leur portent immanquablement préjudice.

Remarques finales

La distinction entre normes de protection et normes de participation se révèle utile à trois égards. Tout d'abord, elle montre que les systèmes de fixation des salaires décrits dans les publications comme étant «autonomes» ne sont en fait

³ Voir l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, disponible (en français uniquement) à l'adresse: <http://directe.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi.pdf> [consulté le 16 mars 2015].

pas si autonomes que cela. En réalité, leur «négociation autonome» se déroule sous le couvert de la loi. En tant qu'Etat habilitant, la Suède a cherché à compenser l'infériorité structurelle des syndicats en adoptant de solides normes de participation. Cela a permis de déléguer la négociation aux partenaires sociaux, sans que l'Etat ait ensuite à intervenir en prenant des mesures correctives, par exemple en fixant des salaires minima pour éviter un pourcentage trop élevé de travailleurs à faible revenu. Ensuite, la mise en place de la codétermination au niveau des établissements et des entreprises, qui a eu lieu essentiellement dans les années 1970-1990, a stabilisé ces systèmes en établissant des droits de participation réglementaires. Enfin, il apparaît que les normes de protection et de participation peuvent avoir des effets complémentaires, comme le montre l'exemple de la Belgique. Les droits de participation réglementaires facilitent ainsi la mise en place d'organes de représentation des salariés sur le lieu de travail ainsi que l'organisation des travailleurs, ce qui, à son tour, renforce les possibilités de libre négociation collective.

Les efforts pour lutter contre les inégalités de revenus ne devraient pas reposer uniquement sur l'intervention directe de l'Etat dans le processus de fixation des salaires, mais tendre aussi vers l'élaboration de normes de participation. Or, ces dernières n'auront aucun effet en pratique, à moins qu'elles ne renforcent concrètement les possibilités et les ressources dont disposent les représentants des travailleurs. Les normes de participation qui entrent dans cette catégorie ont les caractéristiques suivantes: 1) elles établissent des droits à la codétermination tels que ceux dont jouissent les comités d'entreprise allemands et les syndicats suédois lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes en matière de politique du personnel (recrutement, licenciement, heures supplémentaires, sous-traitance, etc.); 2) elles dispensent les représentants des travailleurs de leurs fonctions professionnelles pour leur permettre d'exercer leurs activités syndicales ainsi que leurs droits à une formation complémentaire rémunérée pour leurs activités en tant que représentants; 3) elles confèrent à ces représentants une protection particulière contre le licenciement. Inversement, la participation purement formelle de syndicats «impuissants» au dialogue social, qui est la pratique courante au niveau de l'UE et dans de nombreux Etats membres (Meardi, 2012), ne sert qu'à donner une légitimation politique aux gouvernements et n'a pas grand-chose à voir avec une véritable participation.

Les normes du travail relatives à la participation et à la protection décrites dans les exemples de pays présentés ci-dessus sont nées de conflits sociaux entre le capital et le travail, et elles reflètent un rapport de forces à un moment donné. Toutefois, ce dernier peut changer au point de remettre en question les compromis historiques (Pontusson, 2005, p. 165). Il n'existe quasiment aucun autre domaine où ce rapport peut changer aussi rapidement que dans le système de l'emploi, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'action des pouvoirs publics. Si les systèmes d'éducation et de protection sociale, qui sont largement dominés par l'Etat, se caractérisent souvent par une grande stabilité et une forte dépendance des choix antérieurs, cela ne vaut pas

nécessairement pour les relations professionnelles. Ici, l'équilibre des forces a basculé en faveur des employeurs au cours des dernières décennies – avec des effets négatifs importants sur la qualité de l'emploi –, suite à toute une série de phénomènes: déréglementation des marchés des biens et services comme du marché du travail; signature d'accords de libre-échange; privatisation des services publics; transfert des opérations depuis les établissements à forte présence syndicale vers des segments non réglementés du marché du travail national ou international; crises économiques; croissance rapide des nouveaux secteurs des services où le taux de syndicalisation est faible. Ces changements se sont souvent produits progressivement, à mesure qu'apparaissaient les différents facteurs déterminants, et ils ont lentement porté atteinte aux normes du travail. Dans le même temps, de nombreux Etats ont eu de plus en plus de difficultés à se reposer sur des partenaires sociaux ayant une réelle capacité d'action, de sorte que, paradoxalement, à l'ère de la libéralisation, «l'Etat se montre aussi à la hauteur» (Levy, 2006). Les différences de qualité de l'emploi d'un pays à l'autre peuvent s'expliquer par «la capacité d'organisation relative des employeurs et des travailleurs et par l'influence qu'exerce l'Etat en la matière» (Gallie, 2007, p. 87). La redynamisation des anciennes institutions et la création de nouvelles, comme le salaire minimum en Allemagne, exigent toujours des rapports de force politiques favorables (Korpi, 1983).

Références

- Bezzina, Eusebio. 2012: *In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners*, Statistics in Focus, Population and Social Conditions No. 48 (Luxembourg, Eurostat).
- Bosch, Gerhard; Mayhew, Ken; Gautié, Jérôme. 2010: «Industrial relations, legal regulations, and wage setting», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jérôme Gautié et John Schmitt: *Low-wage work in the wealthy world* (New York, Russell Sage), pp. 91-146.
- ; Weinkopf, Claudia. 2013: «Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen», *WSI-Mitteilungen*, vol. 66, n° 6, pp. 393-403.
- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). 2012: *Bilans et rapports: la négociation collective en 2011* (Paris, ministère du Travail, de l'emploi et de la santé).
- Dunlop, John T. 1957: «The task of contemporary wage theory», dans l'ouvrage publié sous la direction de George W. Taylor et Frank C. Pierson: *New concepts in wage determination* (New York, McGraw-Hill), pp. 117-139.
- Eldring, Line; Alsos, Kristen. 2012: *European minimum wage: A Nordic outlook*, Fafo-report No. 16 (Oslo, Fafo).
- ETUI. 2015: *National industrial relations* (Bruxelles), disponible à l'adresse <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>> [consulté le 3 mars 2015].
- Gallie, Duncan. 2007: «Production regimes and the quality of employment in Europe», *Annual Review of Sociology*, vol. 33, pp. 85-104.
- Grimshaw, Damian; Bosch, Gerhard; Rubery, Jill. 2014: «Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 3, pp. 470-498.
- Hayter, Susan; Weinberg, B. 2011: «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», dans l'ouvrage publié sous la direction de Susan Hayter: *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 136-186.
- Kjellberg, Anders. 2009: «The Swedish Ghent system and trade unions under pressure», *Transfer*, vol. 15, n° 3-4, pp. 481-504.

- Korpi, Walter. 1983: *The democratic class struggle* (Londres, Routledge et Kegan Paul).
- Levy, Jonah D. 2006: «The State also rises: The roots of contemporary state activism», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jonah D. Levy: *The State after statism. New state activities in the Age of Liberalization* (Cambridge, Harvard University Press), pp. 1-28.
- Lind, Jens. 2007: «A Nordic saga? The Ghent system and trade unions», *International Journal of Employment Studies*, vol. 15, n° 1, pp. 49-68.
- Meardi, Guglielmo. 2012: *Social failures of EU enlargement: A case of workers voting with their feet* (New York, Routledge).
- Pontusson, Jonas. 2005: «Varieties and commonalities of capitalism», dans l'ouvrage de David Coates: *Varieties of capitalism, varieties of approaches* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 163-188.
- Salverda, Wiemer; Mayhew, Ken. 2009: «Capitalist economies and wage inequality», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, n° 1, pp. 126-154.
- Sengenberger, Werner. 1994: «Protection – participation – promotion: The systemic nature and effects of labour standards», dans l'ouvrage de Werner Sengenberger et Duncan Campbell: *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring* (Genève, BIT), pp. 45-60.
- Visser, Jelle. 2015: *Institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts (ICTWSS). An international database* (Amsterdam, Institute for Advanced Labour Studies – AIAS).
- Weinkopf, Claudia. 2014: «Women's employment in Germany: Robust in crisis but vulnerable in job quality», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Anne Eydoux, Antoine Math et Hélène Périvier: *European labour markets in times of crisis – A gender perspective*, revue de l'OFCE Debates and policies, n° 133 (Paris, OFCE), pp. 189-214.