



Européanisation des relations industrielles dans une perspective mondiale

Principales observations

Les défis posés par la mondialisation

L'eupéanisation des relations industrielles

Conclusion

La mondialisation consiste en l'intensification des relations économiques, politiques, sociales et culturelles au niveau mondial. Toutefois, aucune définition simple ne peut offrir d'explication adéquate de ce processus éminemment complexe et certains théoriciens se demandent même si un tel processus existe ou si la mondialisation n'est qu'un néologisme pour désigner le processus anciennement dénommé «internationalisation» (le tableau 1, à la page suivante, présente les différents arguments empiriques).

Principales observations

- D'un point de vue empirique, l'internationalisation des capitaux financiers et l'intégration de la production («sourcing mondial») constituent les preuves les plus convaincantes du processus de mondialisation, dont découle une évolution constante du rapport de force entre le capital, le travail et l'État, essentiellement à l'avantage du capital.
- Si l'intensification du commerce et de la concurrence sur le plan international, ainsi que des débouchés offerts aux capitaux, a affaibli l'État dans son rôle de régulateur des relations industrielles, l'État-nation n'en demeure pas moins dominant dans l'ordre politique international.
- En dépit du maintien d'une diversité institutionnelle nationale, on observe une convergence des défis posés aux systèmes qui régissent les relations industrielles nationales et aux acteurs de ces relations.
- L'évolution du rapport de force entre le capital, le travail et l'État renforce l'importance des accords volontaires, conclus au niveau de l'entreprise. Depuis les années 1970, on a noté un renforcement significatif du cadre juridique relatif à la représentation et à la participation sur le lieu de travail. Parallèlement à l'évolution interne à l'entreprise, les relations industrielles gagnent aussi en importance au niveau européen, au détriment éventuel du niveau national.
- En termes de négociation collective, le niveau sectoriel national demeure prédominant dans la majorité des pays européens. On a cependant noté, au cours des dernières années, une vaste tendance à la décentralisation organisée. De même, une convergence notable s'est fait jour en matière de résultats des négociations collectives, même si les dispositions institutionnelles nationales demeurent diverses. Sur le plan syndical, l'eupéanisation a donc davantage pris la forme d'une coordination que d'une harmonisation des stratégies de négociation collective.
- La complexité accrue engendrée par la mondialisation a remis en question les stratégies de l'ensemble des partenaires sociaux.
- Par rapport à d'autres entités régionales, les propriétés réglementaires dont bénéficie l'UE sont uniques. À ce niveau supranational, de nouvelles formes de *re-embedding* (ou «ré-ancrage») des capitaux (visant à entraver l'action des acteurs du marché par le biais de normes sociales et de la réglementation officielle) pourraient donc reprendre progressivement à leur compte certaines fonctions de l'État-nation. Toutefois, des contraintes découlent des mécanismes décisionnels en vigueur au niveau de l'UE et de la diversité institutionnelle nationale.
- Malgré le regain d'intérêt scientifique dont a joui le phénomène d'eupéanisation des relations industrielles au cours de ces dernières années, de nombreux domaines sont encore trop négligés. Plus précisément, les ramifications nationales et sub-nationales du dialogue social, des comités d'entreprises européens, de la coordination européenne des négociations collectives et des différentes politiques européennes sur le plan économique et social, d'une part, et celles du marché du travail, d'autre part, demeurent obscures.

Tableau 1: les principaux arguments en faveur de l'hypothèse de la mondialisation

Arguments empiriques en faveur de l'hypothèse d'une mondialisation forte (mondialisation en tant que réalité)	Arguments empiriques en faveur de l'hypothèse d'une mondialisation faible (mondialisation en tant que mythe)
<ul style="list-style-type: none">● Intensification de la concurrence commerciale mondiale et, ce faisant, mutations des structures commerciales internationales, passant d'un commerce complémentaire à un commerce supplémentaire.● Augmentation des transactions financières internationales (y compris IED), accompagnée d'une importante volatilité des marchés financiers et de l'expansion des cultures fondées sur la valeur des actions.● Croissance du nombre d'entreprises multinationales (notamment via l'accélération des fusions due à l'émergence du marché unique européen), qui sont à même de recourir à des stratégies de sourcing mondial (réseaux de production intégrés au niveau international), y compris à la décentralisation de la production. C'est notamment vrai pour la croissance des sociétés multinationales actives dans les domaines de l'information, de la communication et de la technologie, qui ont l'avantage supplémentaire d'être relativement libres de leurs mouvements (dès lors qu'elles n'ont pas besoin d'infrastructures manufacturières fortes).	<ul style="list-style-type: none">● La pratique démontre que les échanges et les IED demeurent majoritairement concentrés dans trois régions du monde (Amérique du Nord, Japon et Europe occidentale). Il faut dès lors envisager la mondialisation comme une triadisation.● Importance croissante des réseaux et des associations de production, notamment pour les grands acteurs au niveau mondial, en raison de leur impact économique (augmentation de l'efficacité et de l'efficacité).● Le marché unique européen est de plus en plus important pour le processus de <i>re-embedding</i> des capitaux internationalisés.● On n'a pas assisté à la convergence uniforme vers un modèle d'organisation sociale et économique. Au plan international, la diversité continue de caractériser fortement le paysage social, économique et institutionnel; la réponse courante aux processus de mondialisation réside dans des formes de spécialisation au sein des économies de marché nationales.

Source: Hoffmann 2001

Les défis posés par la mondialisation

Le processus de mondialisation est lié à la tertiarisation, à la croissance et à la prépondérance du secteur des services dans les sociétés capitalistes avancées. Celle-ci s'est déroulée en parallèle à l'émergence d'industries nouvelles, dominées par des PME et des micro-entreprises qui ne sont guère organisées au niveau syndical ou patronal. Ce processus est lui-même lié à une participation croissante des femmes au marché du travail.

Depuis des décennies, on a assisté à une érosion progressive des environnements socioculturels traditionnels du mouvement syndical, ainsi qu'à un réalignement des identités collectives. Cette évolution, qui constitue un processus de pluralisation et de modernisation de la société, engendre une société plus segmentée, individualiste et autonome.

Ces tendances lourdes, endogènes et exogènes, remettent en cause les fondements des systèmes nationaux d'organisation des relations industrielles.

Marchés nationaux du travail

L'emploi a augmenté au cours des vingt années écoulées, notamment au cours des 5 dernières années. En 2000, à l'échelle de l'UE, le taux de participation moyen était de 69 %, le taux d'emploi de 63 % et le taux de chômage de 8 %. Dix millions et demi d'emplois nouveaux ont été créés entre 1995 et 2000 - offrant un

travail à 6,2 millions de femmes et 4,3 millions d'hommes. Pour la même année 2000, le travail à temps partiel représentait 18 % de l'emploi global, tandis que les contrats à durée déterminée en représentaient 11,4 %. En dépit de la croissance des taux de participation et d'emploi, le chômage demeurait élevé dans l'UE au cours de cette année. Néanmoins, les situations nationales sont extrêmement différentes - 2 % pour le Luxembourg contre 14 % pour l'Espagne. Les taux de chômage sont plus importants chez les femmes que chez les hommes, et le chômage des jeunes est une préoccupation majeure dans certains pays (l'Espagne, par exemple).

Le secteur des services, en croissance rapide, représente actuellement deux tiers de l'emploi total dans l'UE; son développement est intimement lié à l'augmentation du nombre des petites et moyennes entreprises, ainsi qu'à une augmentation du nombre des travailleurs indépendants. Ce secteur est éminemment hétérogène, puisqu'il regroupe des services de tout ordre - des services peu qualifiés et mal rémunérés aux services hautement qualifiés et bien rémunérés dans les secteurs des technologies, de l'information et de la communication (TIC). Ce dernier témoignait d'ailleurs de la plus forte croissance en termes d'emplois.

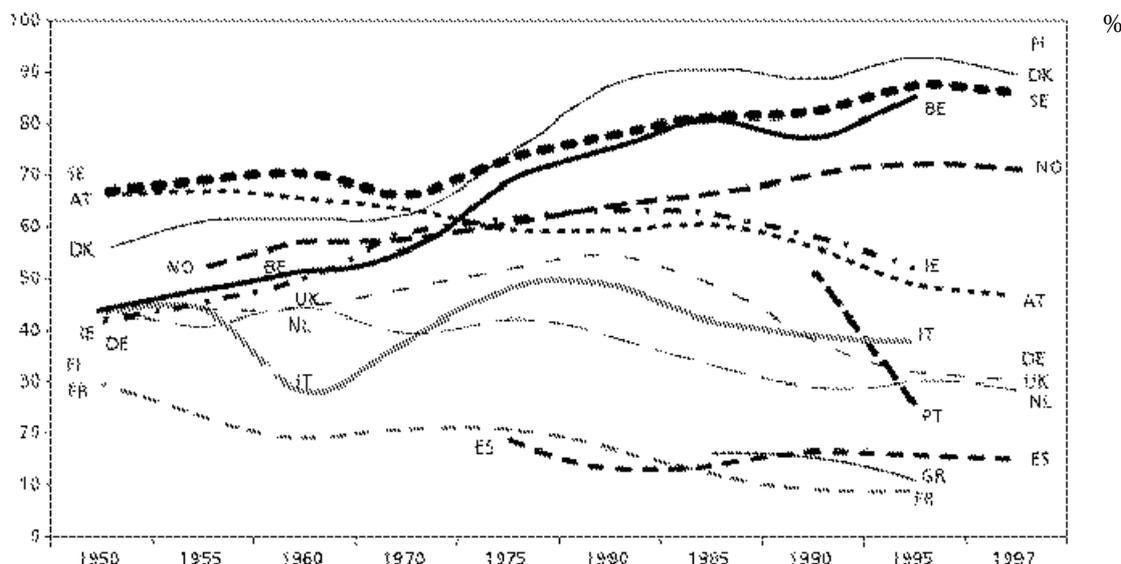
Systèmes nationaux de relations industrielles

Tous les systèmes avancés en matière de relations industrielles regroupent trois types d'acteurs principaux: l'État, les employeurs et leurs associations, et les syndicats. Les deux piliers essentiels des relations industrielles sont la négociation collective et la défense des intérêts au niveau de l'entreprise.

Le rôle joué par l'État dans le cadre des relations industrielles demeure très différent dans les pays capitalistes avancés. Bien que, dans tous les pays, l'État s'implique directement dans ces relations par la mise en place d'un cadre réglementaire, sa participation indirecte - via l'élaboration de législations et de politiques dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales - est variable.

Ces dernières années, un nombre croissant d'employeurs ont dénoncé tant leurs associations collectives que les dispositions relatives à la négociation multipartite. Du côté des syndicats, l'expérience n'a pas été uniforme, certains mouvements syndicaux nationaux s'étant retirés alors que d'autres demeuraient des acteurs en vue. La densité syndicale est considérée être un indicateur de force (cf. graphique 1). Quoiqu'il en soit, le principe erga omnes, qui est appliqué dans nombre de pays, garantit l'application des conventions collectives à la main-d'œuvre concernée.

Graphique 1: *Évolution de la densité syndicale*



Source: *Ebbinghaus et Visser, 2000*

Négociation collective

Au cours des deux dernières décennies, les systèmes de négociation européens ont été soumis à des tendances à la fois centralisatrices et décentralisatrices, issues de différents facteurs internes et externes.

Ces tendances ne s'excluent pas mutuellement. Ainsi, de nombreux pays ont été le théâtre d'une centralisation décentralisée, des accords-cadres sociaux conclus, au niveau national, par les organisations faitières se voyant définis de façon détaillée dans des accords passés au niveau de l'entreprise.

Tableau 2: *Centralisation et coordination des négociations collectives dans les années 1990*

	Niveau de la négociation collective			
	Coordination	Entreprise	Secteur	Économie
Forte	Négociations coordonnées au niveau central ou intervention de l'État (avec sanctions)		Syndicats à la base de la négociation (D, A) Coordination de l'employeur (JP,CH)	DK (98-99) B (94-99) IRL (94-99) NO (90-97, 99)
Moyenne	Négociations coordonnées au niveau central ou intervention de l'État (sans sanctions)			S (90-93); NL (90, 93-99); FIN (90-92, 95-99); AUS (90-91); B (90-93); IRL (90-93); I (93-99)
Faible	Coordination interne relative		DK (90-97); NL (91-92); S (94-99); FIN (93-94); NO (98)	
Aucune	Pas de coordination	UK; US; CAN; NZ; AUS (92-99); I (90-92)		

Source: *Eichhorst et al. 2001*

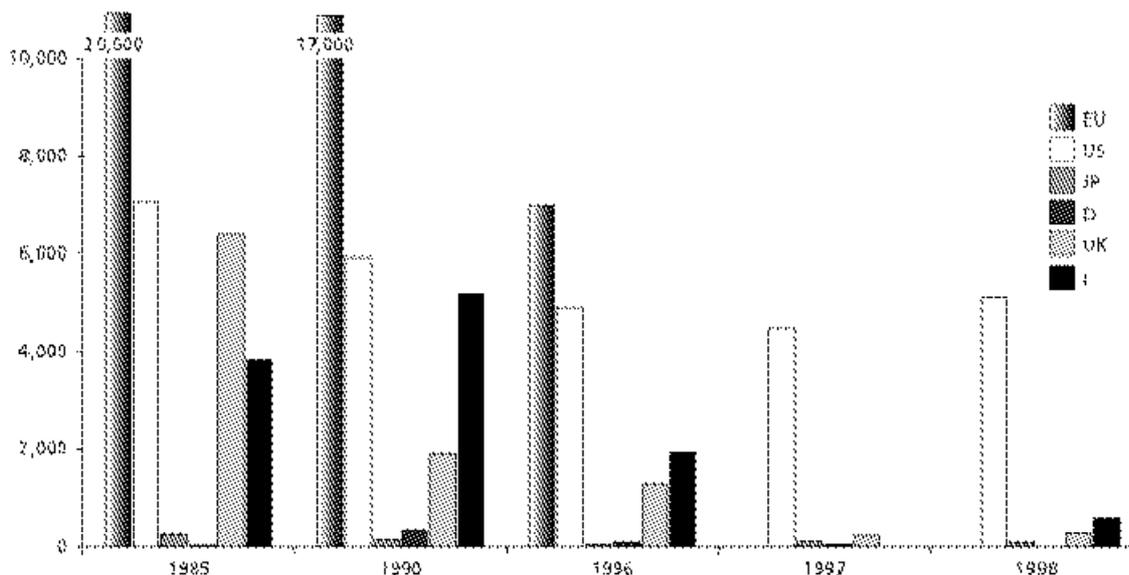
Au cours des deux dernières décennies, l'agenda de la négociation collective s'est élargi jusqu'à concerner, par exemple, l'apprentissage tout au long de la vie et le départ à la retraite anticipé. Dans le même temps, l'intégration européenne (UEM) a engendré une réduction de la marge de manœuvre dont disposaient les acteurs de la négociation collective nationale sur les questions salariales. Depuis les années 1990, les pays d'Europe centrale et orientale ont également connu un processus de transformation rapide des relations industrielles, lié à l'adaptation de ces anciennes économies planifiées et centralisées aux nouvelles réalités politiques, économiques et sociales.

Aux États-Unis et au Japon, la négociation collective se déroule traditionnellement au niveau de l'entreprise (bien qu'au Japon, le système shunto joue un rôle de coordination). Selon certains spécialistes, il s'agirait d'un avantage, en raison de la flexibilité et de la capacité d'adaptation accrues au sein des structures de production post-fordistes. Dès lors, certains pays se sont attelés à la décentralisation en vue d'augmenter l'efficacité. En Europe, la solution traditionnelle est de recourir à la négociation collective au niveau sectoriel, afin d'exclure les salaires (et certaines formes de réglementation du marché du travail) de la concurrence et d'assurer un niveau élevé de cohésion sociale.

Une autre évolution commune significative dans le cadre des relations industrielles européennes réside dans le déclin de l'importance des conflits sociaux au cours des deux dernières décennies. Cette tendance est

illustrée au mieux par la diminution sensible du nombre de journées de travail perdues en raison de grèves (cf. graphique 2).

Graphique 2: *Conflits sociaux dans une perspective comparative, en milliers de jours*



Source: Commission européenne, 2000b:45

Représentation sur le lieu de travail

Parallèlement aux formes traditionnelles de représentation au niveau de l'entreprise, de nombreuses formes nouvelles de participation ont vu le jour ces dernières années. Ces nouvelles pratiques en matière de participation peuvent être perçues comme des formes complémentaires ou institutionnalisées de représentation, mais elles sont aussi, dans certains cas, des alternatives.

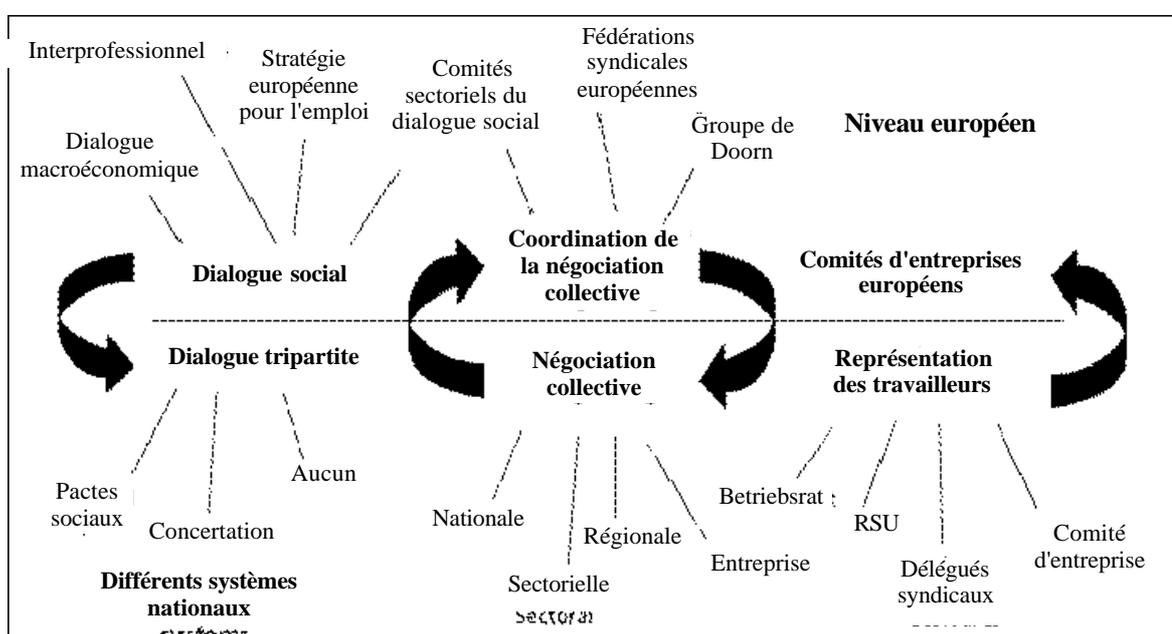
La représentation sur le lieu de travail joue un rôle crucial, notamment vis-à-vis de l'introduction de nouvelles technologies et des changements que celles-ci impliquent pour l'organisation du travail. Les objectifs de la représentation consistent simultanément à maintenir, voire à augmenter, la compétitivité; à garantir les emplois; et à améliorer les conditions de travail. Les formes existantes de représentation sur le lieu de travail disposent de modes d'action divers et on peut se demander si le processus de mondialisation s'accompagne d'une tendance à une plus grande convergence.

La décentralisation des systèmes de négociation collective a été source de nouveaux défis au niveau de l'entreprise, tant pour les représentants des travailleurs que pour la direction. Les réponses flexibles issues des négociations collectives conduites ces dernières années ont eu des répercussions sur la réglementation nationale applicable aux pratiques et conditions en vigueur au niveau de l'entreprise et ont notamment engendré un recours croissant à différentes formes de participation directe. L'importance grandissante du niveau «entreprise» n'implique pas nécessairement l'érosion des systèmes de relations industrielles. Notre étude montre plutôt que cette tendance devrait être envisagée comme un réalignement des relations industrielles nationales dans le contexte nouveau de la mondialisation.

L'européanisation des relations industrielles

Par européanisation, on entend le développement d'une strate complémentaire d'acteurs, de structures et de processus (de nature gouvernementale et non gouvernementale) au niveau européen, lesquels interagissent avec les institutions et acteurs présents au niveau national (cf. graphique 3). Cette interaction exige des ajustements par rapport au comportement, aux stratégies et aux structures des acteurs sub-nationaux, nationaux et européens, ce qui permet d'intégrer les aspects européens de certaines questions à leurs champs de vision et d'action au plan national, et vice-versa. Cela n'implique cependant pas la mise en place d'un système européen autonome qui remplacerait les systèmes nationaux de relations industrielles.

Graphique 3: *Européanisation: dynamique entre les systèmes existants et la nouvelle scène européenne*



Source: ISE

L'européanisation des relations industrielles découle de six éléments principaux:

- le dialogue social, notamment développé sur la base de l'accord conclu entre les partenaires sociaux en octobre 1991;
- la «directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs» (septembre 1994);
- le statut de la société européenne; en la matière, les possibilités d'implication des travailleurs ont été réglées par le biais de la directive 2001/86/CE;
- d'importants instruments politiques supplémentaires en matière d'emploi et de marché du travail - domaines qui resteront, pour l'essentiel, de la responsabilité des États membres de l'UE - dont la stratégie européenne pour l'emploi (processus de Luxembourg), le dialogue macroéconomique (processus de Cologne) et, récemment, la méthode ouverte de coordination (stratégie de Lisbonne);

- la participation active des acteurs des relations industrielles au niveau européen, ce qui encouragera plus encore la poursuite du processus d'européanisation. Les organisations représentatives des partenaires sociaux au niveau européen doivent poursuivre leur développement si elles veulent honorer les exigences d'un système européen de relations industrielles;
- le niveau d'engagement syndical, facteur décisif pour déterminer si la coordination de la négociation collective au niveau européen est possible ou non - notamment dans le contexte de l'union monétaire.

Le dialogue social européen

La relation entre les partenaires sociaux au niveau européen comprend la participation à la concertation tripartite avec les institutions de l'UE, des consultations communes - dans le cadre, par exemple, des comités consultatifs -, ainsi que leurs discussions ou négociations bipartites. Certaines définitions du dialogue social européen reprennent l'ensemble de ces éléments.

Pour cette étude, toutefois, nous nous sommes fondés sur la définition adoptée par la Commission et fondée sur l'Accord sur la politique sociale (le dialogue social est fait de négociations bipartites qui débouchent sur des accords-cadres juridiquement ou contractuellement contraignants).

Compte tenu du caractère sensible des aspects sociaux de l'intégration européenne, il n'est guère surprenant que le dialogue social européen - une importante possibilité dont disposent les partenaires sociaux en vue de façonner eux-mêmes les éléments sociaux de l'intégration - soit sujet à controverse. Il peut être tout autant perçu comme une réponse aux défis de l'européanisation (tels que le marché unique et l'UEM) que comme une représentation de l'européanisation.

L'évaluation du dialogue social européen donne lieu à cinq critiques essentielles, qui portent sur les points suivants:

- problèmes juridiques et constitutionnels issus des procédures du dialogue social de l'UE (par exemple, les procédures de vote au sein du Conseil de ministres; la relation ambiguë entre le dialogue social, le Parlement européen et le CES; et le rôle important mais controversé de la Commission);
- problèmes d'organisation au sein des structures des partenaires sociaux (relation avec leurs affiliés, disponibilité de ressources adéquates et procédures de vote internes, par exemple). Les ouvrages consacrés à cette question désignent le rapport de force entre les partenaires sociaux nationaux et européens comme une faiblesse majeure du dialogue social européen;
- le rapport de force entre les parties et l'interprétation par celles-ci des objectifs du dialogue;
- l'importance des questions de fond (telles que les salaires, la liberté d'association et l'action collective) exclues des accords sur la politique sociale;
- l'apport des institutions européennes, et notamment le lien avec le Parlement européen. Pour un aperçu des résultats réels obtenus par le dialogue social européen, cf. tableau 3.

Tableau 3: *Évaluation du dialogue social*

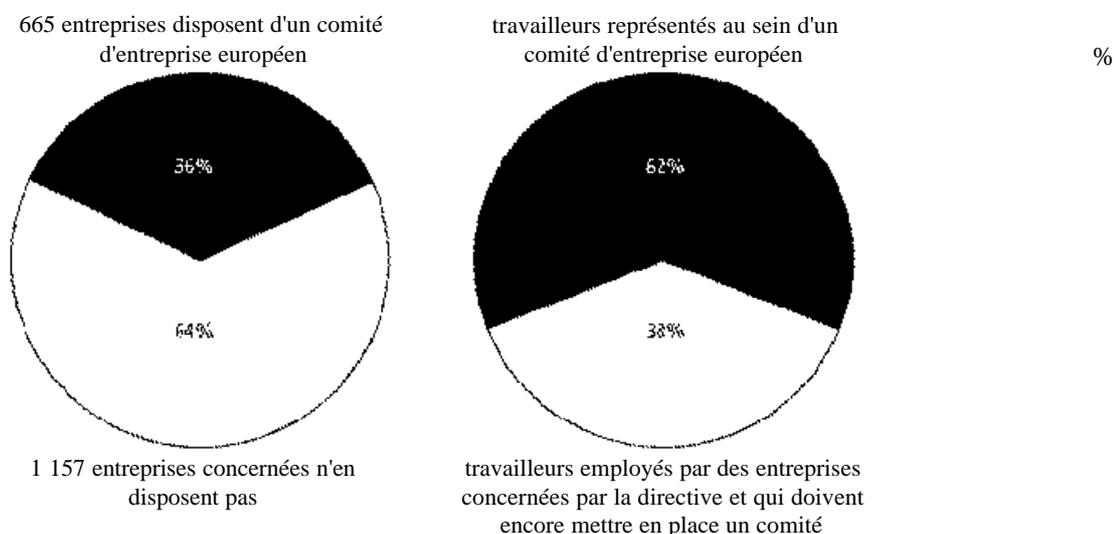
Accord	Congé parental (accord 12/1995; directive 96/34/CE, 3/6/1996, JO L145, 19/6/96: 4-9)
	Travail à temps partiel (accord 6/1997; directive 97/81/CE, 15/12/97, JO L 014, 20/1/98: 9-14)
	Temps de travail dans le secteur de l'agriculture (accord 6/1997; application volontaire)
	Temps de travail dans le secteur du transport maritime (accord 9/1998; directive 63/99/CE, 21/6/99, JO L 167: 33-37)
	Contrats à durée déterminée (accord 3/1999; directive 70/99/CE, 28/6/99, JO L 175, 10/7/99: 43-48)
Législation	Temps de travail dans le secteur de l'aviation civile (accord; directive 2000/78/CE, 27/11/2000, JO L 302, 01/12/2000:37)
	Comités d'entreprises européens (directive 94/45/CE, 22/9/94, JO L 254, 30/9/94:64)
Cadre	Renversement de la charge de la preuve (directive 97/80/CE, 15/12/97, JO L 014, 20/01/98:6)
	Négociations sur le travail intérimaire (entamées en juin 2000 – échec en mars 2001)

Source: ISE

Comités d'entreprises européens

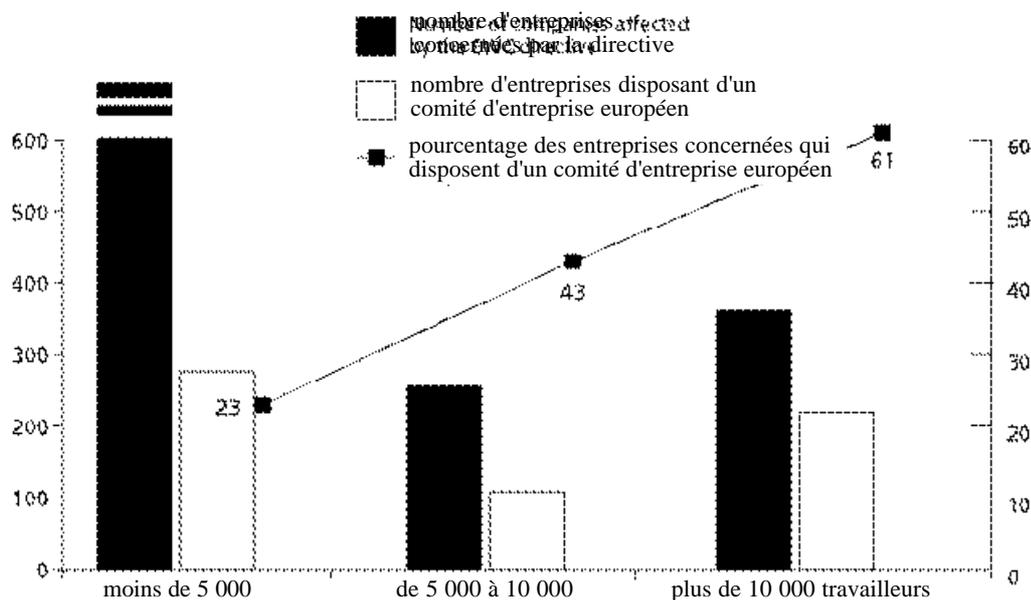
La directive sur les comités d'entreprises européens a été adoptée en 1994, obligeant les entreprises employant au moins 1 000 personnes dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux, à mettre en place un comité d'entreprise européen (cf. graphiques 4 et 5 pour les pourcentages d'adoption à l'heure actuelle). L'adoption de cette directive, conformément au protocole sur la politique sociale annexé au traité de Maastricht, en fait un moment essentiel dans l'histoire de la politique sociale européenne. Le fait d'être parvenu à répondre aux défis de la mondialisation via l'institution volontaire, par les partenaires sociaux, de centaines de comités d'entreprises européens fait de ceux-ci une pierre angulaire de l'eupéanisation des relations industrielles.

Graphique 4: *Nombre d'entreprises et de travailleurs concernés par un comité d'entreprise européen*



Source: ISE 2000

Graphique 5: Impact de la directive sur les entreprises



Source: ISE 2000

Statut de la société européenne

L'adoption du statut de la société européenne et les dispositions que ce statut renferme en matière d'information et de consultation des travailleurs n'ont pas fait l'objet de nombreuses recherches à ce jour mais l'intérêt des milieux académiques va croissant quant à leurs origines et à leur potentiel (notamment en conjonction avec les comités d'entreprises européens).

Politique de l'emploi et dialogue macroéconomique

Le processus d'intégration économique a engendré une dynamique d'européanisation (au moins partielle) de la politique de l'emploi et de la politique macroéconomique, ce qui a eu des conséquences sur les relations entre les partenaires sociaux, les institutions européennes et les États membres. Bien entendu, le processus d'intégration économique doit être envisagé dans le contexte de la mondialisation - dès lors qu'ils se chevauchent et s'influencent partiellement. Ces relations en mutation font l'objet d'un traitement exhaustif dans le contexte du traité d'Amsterdam, de son titre relatif à l'emploi et du processus de Luxembourg qui en découle. Le traité affirme que l'emploi est une question d'intérêt commun, indique que des politiques purement nationales sont insuffisantes pour faire face à la mondialisation et sous-entend qu'une approche européenne permettrait d'atteindre une plus grande cohérence. Le processus de Luxembourg prévoit la mise en place de lignes directrices européennes communes en matière d'emploi; la présentation par les États membres d'un rapport relatif à la mise en œuvre de ces lignes directrices au niveau national; l'examen par les pairs des performances, en fonction des critères d'évaluation retenus et d'indicateurs communs; et la formulation de recommandations aux États membres. Les préoccupations soulevées par divers auteurs ont débouché sur un débat plus général portant sur la nature du processus en tant que tel - ses atouts et ses faiblesses, sa capacité à entraîner un changement et son rapport avec d'autres instruments politiques.

Le dialogue macroéconomique, qui réunit les partenaires sociaux, la Banque centrale européenne, la Commission européenne et les ministres des Finances et de l'Emploi, reste un instrument relativement récent et intrinsèquement difficile à étudier en raison de son caractère confidentiel. La motivation de ce dialogue - éviter toute répercussion négative d'un domaine politique sur l'autre - est plus claire que ses perspectives

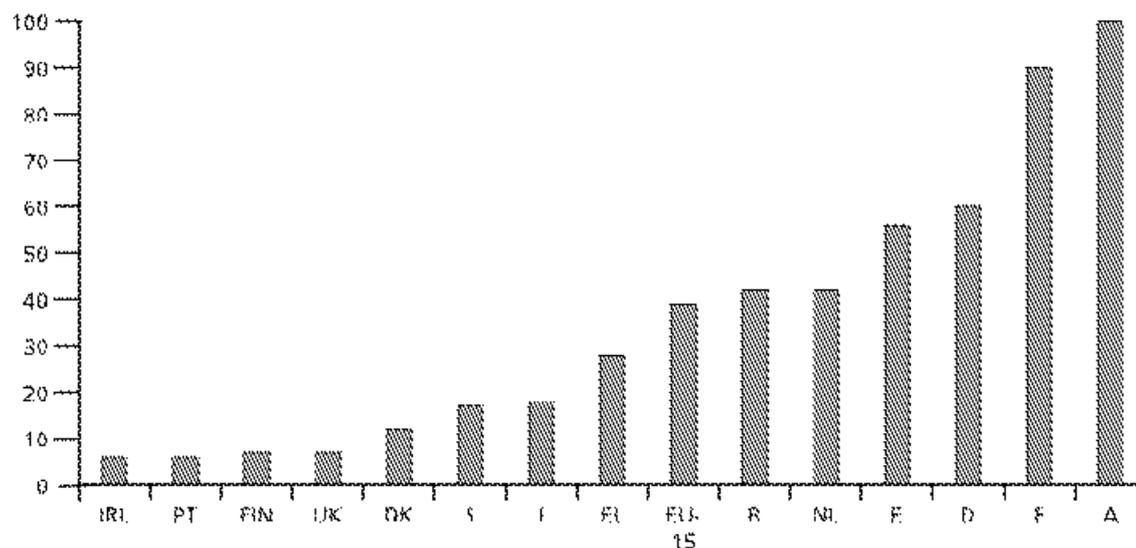
d'avenir. S'il reste un «dialogue», son influence sera informelle et probablement limitée. Or, les participants ne semblent guère, en l'état actuel des choses, s'accorder à lui attribuer un rôle plus ambitieux. Les attitudes et capacités des acteurs impliqués demeureront un sujet d'étude intéressant en la matière.

Au printemps 2000, le Conseil européen de Lisbonne a convenu du recours à la méthode ouverte de coordination - basée sur les principaux éléments du processus de Luxembourg (lignes directrices européennes, rapports nationaux sur la mise en œuvre, examen par les pairs, recommandations) - en vue d'élaborer une approche européenne coordonnée dans d'autres domaines politiques, y compris ceux dans lesquels sont impliqués les partenaires sociaux, tels que le domaine de la protection sociale. La mise en place de ce nouvel outil de gouvernance aura donc des implications pour les partenaires sociaux au niveau européen et sur les relations qu'ils entretiennent avec leurs membres au plan national.

Implications pour les partenaires sociaux

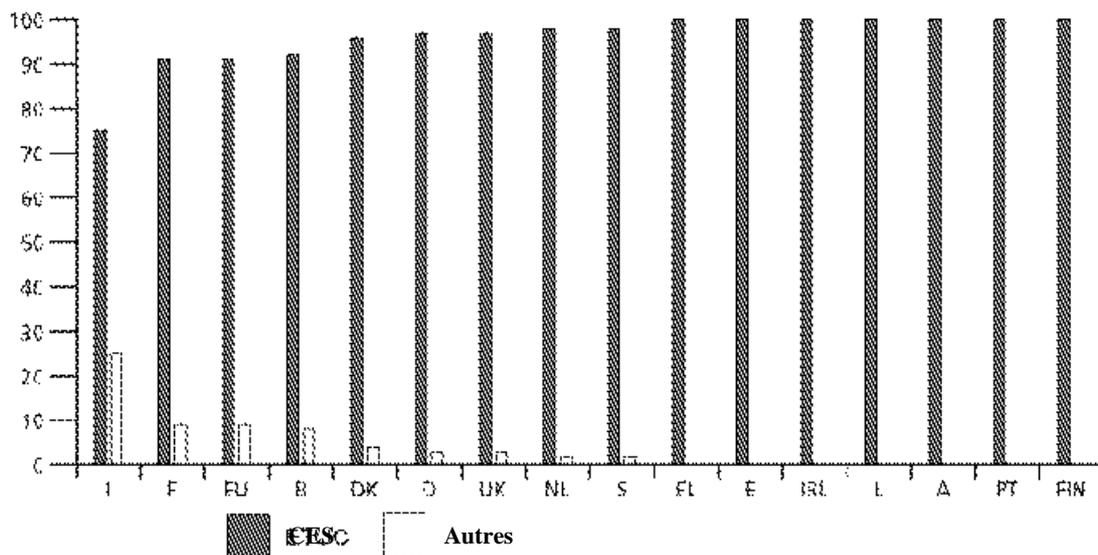
Quelles sont les ramifications de l'intégration européenne, et notamment du développement d'une défense des intérêts au niveau européen, pour les organisations représentatives des partenaires sociaux au niveau national? Si le graphique 6 témoigne de la diversité des expériences nationales, l'absence de toute étude comparative sur le poids et la stratégie des groupements d'intérêts professionnels nationaux ne permet pas de se faire une vision globale de la situation.

Graphique 6: *Pourcentage d'entreprises affiliées à une organisation partenaire sociale au plan européen*



Source: *Commission européenne, 2000b*

Graphique 7: Syndicats nationaux affiliés à une organisation syndicale européenne



Source: Commission européenne, 2000b

Rôle des institutions de l'UE

Au niveau européen, il n'y a pas d'État comparable aux gouvernements des États membres de l'UE. Néanmoins, on peut identifier, à ce niveau aussi, un certain nombre d'acteurs et d'agences gouvernementales indispensables. Tout d'abord, le Conseil de ministres, qui est composé des ministres de tous les États membres et agit en tant qu'organe législatif. Ensuite, la Commission, qui dispose de l'initiative législative, agit en tant qu'organe exécutif, facilite la consultation des représentants du patronat et des travailleurs et soutient le dialogue entre les parties. Troisièmement, le Parlement européen, auquel les traités de Maastricht et d'Amsterdam, ainsi que l'Acte unique européen, ont attribué un certain nombre de droits significatifs en matière de coopération et de codécision. Enfin, la Cour de justice européenne joue elle aussi un rôle important dans l'intégration sociale de l'Europe et, dès lors, vis-à-vis des acteurs des relations industrielles.

Coordination de la négociation collective

Dans le contexte de l'intégration économique européenne, et compte tenu du danger potentiel de dumping social et salarial, le mouvement syndical européen a adopté une politique de coordination de la négociation collective qui, si elle doit être menée à différents niveaux, dépend principalement des fédérations syndicales européennes (résolution du congrès de 1999). Par conséquent, via l'eupéanisation, les systèmes nationaux de négociation collective et, plus généralement, les acteurs syndicaux sont encouragés à tenir compte des développements survenus au plan européen et de la situation dans les autres États membres et à y réagir (utilisation d'une norme salariale commune, par exemple).

Conclusion

Le scénario d'évolution des relations de travail sous la pression de marchés eupéanisés et mondialisés adopte des contours plus clairs:

- Primo: l'importance du niveau «entreprise» a augmenté pour les firmes actives à une échelle internationale;

- Secundo: dans le cas des firmes à implantation nationale ou régionale, la pression exercée sur les relations de travail a augmenté par le biais de l'étude des pratiques concurrentes, de l'externalisation, du sourcing mondial et du placement alternatif des bénéfices dans le secteur financier, sans oublier la menace de recourir à la délocalisation;
- Tertio: un processus de divergence au sein des différents marchés nationaux du travail s'est accompagné du processus ambivalent de convergence et de divergence entre lesdits marchés;
- Quarto: les marchés du travail - intérieurs comme extérieurs - traversent des changements significatifs. Les éléments empiriques actuellement disponibles donnent à penser que ce sont surtout les segments peu qualifiés et mal rémunérés des marchés du travail communautaires qui subissent la concurrence de pays à faibles revenus. En outre, il semblerait que les processus de décentralisation et d'étude des pratiques concurrentes mènent à une augmentation de la différenciation au sein des marchés du travail;
- Quinto: dans le même temps, les réseaux locaux et régionaux gagnent également en importance, notamment pour les «acteurs mondiaux», et les entreprises auront probablement du mal à s'écarter de leurs «voies d'action», une fois engagées sur celles-ci; or, ces voies ouvrent des options très différentes en matière de mondialisation. Le scénario qui en découle est donc hautement hétérogène et ouvre un champ d'action nouveau pour les syndicats et les comités d'entreprises, pour autant qu'ils en prennent conscience et profitent des opportunités qui se présentent.

Références

Eichhorst, W., Profit S. and Thode E., *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Springer: Berlin/Heidelberg, 2001.

ETUI Multinationals database, *Inventory of companies affected by the EWC Directive*, Brussels: ETUI, 2000.

European Commission, *The job creation potential of the service sector in Europe*, final report, Brussels: CEC, 2000a.

European Commission, *Industrial Relations in Europe 2000*, Brussels: CEC, 2000b.

Hoffmann, J., 'Ambivalence in the globalisation process - the risks and opportunities of globalisation', in Foden, D., J. Hoffmann and R. Scott (eds), *Globalisation and the social contract*, Brussels: ETUI, 2001.

J. Hoffmann, R.Hoffmann, J. Kirton-Darling et L.Rampeltshammer, ISE

EF/02/103/FR