

Evelyne LEONARD

Institut d'Administration et Gestion

Institut des Sciences du Travail

Place des Doyens 1

BE - 1348 Louvain-la-Neuve

Belgique

Tél. : +32-10.47.85.20

Fax. : +32-10.47.83.24

E-mail : leonard@rehu.ucl.ac.be

Numéro de référence : 130

**UNION EUROPEENNE ET NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI :  
VERS UN REGULATION FLEXIBLE DE L'EMPLOI**

# UNION EUROPEENNE ET NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI :

## VERS UN REGULATION FLEXIBLE DE L'EMPLOI

LEONARD Evelyne

### Résumé

Depuis la publication en 1994 du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi par la Commission européenne, l'emploi se trouve placé au cœur des préoccupations prioritaires pour l'Europe et ses Etats membres.

Cette prise en compte de l'emploi comme préoccupation centrale pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux des pays de l'Union européenne donne lieu à un ensemble de transformations dans les relations professionnelles dans les Etats membres. Ces transformations touchent à la fois au rôle des acteurs des négociations et à la forme des compromis qu'ils négocient.

Face à des processus de décentralisation des négociations qui confient aux acteurs au sein des entreprises le soin de négocier des accords ouverts à des formules locales de flexibilité et d'adaptabilité de la main-d'œuvre, on voit se renforcer une coordination des négociations sur l'emploi par des instances ou des accords tripartites d'échelon national. Cette coordination assure un encadrement des négociations sur l'emploi par des critères macro-économiques et, plus précisément, par un double souci de préserver la compétitivité nationale et de respecter les critères de convergence fixés pour l'Union économique et monétaire.

Dans l'objet des accords négociés, cela se traduit par des échanges que l'on peut qualifier de "post-fordistes", qui s'articulent sur le volume d'emploi, l'accès et le retrait du marché du travail, ainsi que l'adaptabilité des salariés, en contrepartie de concessions en matière de salaires, flexibilité et temps de travail.

Fondée sur les travaux d'un réseau européen de recherche, cette communication retrace tout d'abord brièvement les développements d'une stratégie européenne pour l'emploi, pour situer le contexte général dans lequel les questions d'emploi sont abordées, avant d'examiner les processus de décentralisation et de coordination qui sont à l'oeuvre dans les quinze Etats membres. Ces processus s'accompagnent de transformations, touchant à la nature même des accords conclus, qui sont analysées dans la dernière partie de la communication.

### Abstract

Since the publication of the 'White Paper' on growth, competitiveness and employment, by the European Commission in 1994, employment is at the core of concerns both at European level and in the Member States.

Such a focus on employment as a central concern for public authorities, unions and employers in all countries of the European Community gives way to a number of changes in industrial relations within the member states, affecting both the relationships between the actors in bargaining and the type of compromise they negotiate.

On the one hand, decentralisation of collective bargaining is going on in the late 1990s, allowing negotiators at company level the possibility to conclude agreements centred on local practices in terms of flexibility and adaptability. On the other hand, one can observe increasing processes of co-ordination of bargaining on employment at the national level, mainly by tripartite central agreements in the Member States. National co-ordination gives way to the demarcation of bargaining on employment by macro-economic criteria and, specifically, by a twofold concern in the Member States: protect and favour national competitiveness, while respecting the convergence criteria for the participation in the Economic and Monetary Union.

In the content of agreements on employment, one can observe the increasing development of 'post-fordist' compromises combining arrangements on employment level, access and withdrawal of the labour market, workers' adaptability, on one side, and concessions in wages, flexibility and working time, on the other.

Based on studies conducted by a European research network, this paper examines these developments. First, it briefly retraces the process by which employment has become a major concern in European member states, defining the general context in

which issues in the field of employment are considered today. The paper then examines the joint processes of decentralisation and increased co-ordination of collective bargaining within the Members States. These processes go along with changes in the content of arrangements made on employment. These developments are considered in the third part of the paper.

**Mots-clés**

Négociation collective

Emploi

Intégration européenne

**Keywords**

Collective bargaining

Employment

European integration

## **UNION EUROPEENNE ET NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI :**

### **VERS UN REGULATION FLEXIBLE DE L'EMPLOI**

Depuis la publication en 1994 du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi par la Commission européenne (Commission européenne, 1994), l'emploi se trouve placé au cœur des préoccupations prioritaires pour l'Europe et ses Etats membres. Effectivement, depuis le début des années 1980, le chômage touche dans une majorité de pays de la Communauté européenne une proportion significative de la population active, et d'une manière telle que les politiques d'emploi mises en œuvre jusque là apportent peu d'améliorations substantielles et durables. Préserver, ou mieux, créer des emplois, devient dès lors une préoccupation majeure pour laquelle un vaste ensemble de négociations tripartites et bipartites s'organisent en Europe.

Cette prise en compte de l'emploi en tant que préoccupation centrale pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux des pays de l'Union européenne donne lieu à un ensemble de transformations dans les relations professionnelles dans les Etats membres. Ces transformations touchent à la fois au rôle des acteurs des négociations et à la forme des compromis qu'ils négocient.

A côté des processus de décentralisation des négociations qui confient aux acteurs au sein des entreprises le soin de négocier des accords ouverts à des formules locales de flexibilité et d'adaptabilité de la main-d'œuvre, on voit se renforcer une coordination des négociations sur l'emploi par des instances ou des accords tripartites d'échelon national. Cette coordination assure un encadrement des négociations sur l'emploi par des critères macro-économiques ou, plus précisément, par un double souci de préserver la compétitivité nationale et de respecter les critères de convergence fixés pour l'Union économique et monétaire.

Dans l'objet des accords négociés, cela se traduit par des échanges qui s'articulent sur le volume d'emploi, l'accès et le retrait du marché du travail, ainsi que l'adaptabilité des salariés, en contrepartie de concessions en matière de salaires, flexibilité et temps de travail. En référence à la notion de rapport salarial de type fordiste telle que l'a définie Boyer (1986), ces formes de compromis peuvent être qualifiées de "post-fordistes". Délégation de marges de manœuvre élargies vers employeurs et interlocuteurs syndicaux d'entreprise d'un côté, coordination politico-économique de l'autre, aboutissent ainsi à des accords par lesquels il s'agit davantage, pour les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics, d'organiser une gestion conjointe de l'emploi dans le cadre de contraintes de nature économique, que d'échanger des concessions réciproques. Se pose dès lors la question du rôle des interlocuteurs sociaux et de leur autonomie dans ces négociations.

Face à une représentation classique de l'emploi sous la forme d'un marché gouverné par l'offre et la demande, l'étude des négociations collectives portant sur le volume et les flux d'emploi montre ainsi que ce "marché" fait l'objet d'une régulation conjointe (Reynaud, 1988, 1989), par laquelle employeurs, organisations syndicales et pouvoirs publics élaborent ensemble des règles qui, en même temps, orientent les pratiques en matière d'emploi et influencent les conditions de l'échange entre les interlocuteurs participant à la négociation. L'emploi devient alors, à la fois, objet des compromis négociés et objectif à atteindre qui oriente le jeu de la négociation lui-même.

#### **I. De la stratégie européenne pour l'emploi aux plans d'action nationaux**

##### *La stratégie communautaire*

Si le "Livre blanc" de 1994 (Commission européenne, 1994) a attiré l'attention sur l'emploi à l'échelon européen, c'est en réalité lors du Conseil européen d'Essen de décembre 1994 qu'un processus de décision sur l'emploi s'est amorcé. Le Conseil d'Essen a établi, comme le constate Barbier (1999), deux principes permanents de l'action européenne en matière d'emploi : la recherche d'une stratégie européenne en faveur de l'emploi, la définition de lignes directrices communes pour les Etats membres.

Du point de vue des instances européenne, " *La stratégie pour l'emploi (...) s'inspire, mutatis mutandis, de la méthode suivie pour la convergence économique.*" (Commission européenne, 1997 : p. 2). Ainsi, des lignes directrices communes sont établies et adoptées chaque année par le Conseil, et doivent ensuite être traduites dans chaque Etat membre dans un "plan d'action national", qui sera en retour soumis et évalué par la Commission européenne.

Essen a été suivi de plusieurs réunions du Conseil européen, et surtout par celle d'Amsterdam en juin 1997, lors de laquelle un nouveau titre sur l'emploi a été inclus dans le Traité, puis celle de Luxembourg en novembre 1997, où les premières lignes directrices ont été fixées pour les Etats membres (v. Commission européenne, 1997).

L'ensemble du processus a été caractérisé, ainsi que l'observe Barbier (1999), par une subordination des politiques d'emploi aux politiques économiques, peu de contraintes significatives sur les Etats membres, l'absence d'une stratégie macro-économique européenne pour l'emploi, et la coexistence de politiques nationales diverses en matière d'emploi au sein de l'Union. Il faut cependant rappeler que, si le Conseil européen a voulu encourager le développement de politiques d'emploi coordonnées, il a également insisté sur la nécessaire adaptation de ces politiques aux situations nationales.

### *Des plans d'action nationaux pour l'emploi*

Les Etats membres se trouvent donc invités depuis 1997 à définir des mesures en faveur de l'emploi et ce, à l'intérieur d'un cadre qui fixe les termes dans lesquelles ces actions doivent être réfléchies. Les lignes directrices sur lesquelles les Etats membres doivent chaque année concevoir un plan d'action national se regroupent depuis leur origine sous quatre "piliers" : améliorer la capacité d'insertion professionnelle, développer l'esprit d'entreprise, encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs, renforcer les politiques d'égalité des chances (v. Commission européenne, 1997, 1998 et 1999).

Pour définir et mettre en œuvre des actions nationales en faveur de l'emploi, les instances européennes en appellent à une concertation annuelle entre les pouvoirs publics nationaux et les interlocuteurs sociaux dans les Etats membres : *"Dans le cadre du nécessaire renforcement du dialogue social, les partenaires sociaux, à tous les niveaux, seront associés à toutes les étapes de cette démarche et apporteront leur contribution à la mise en œuvre des "lignes directrices". Cette contribution fera l'objet d'une évaluation régulière."* (id., p. 3).

Contraints à un devoir annuel consistant à élaborer, en principe en concertation avec les interlocuteurs sociaux, un plan d'action, les gouvernements des quinze Etats membres se sont donc livrés à l'exercice depuis 1998, mais en y impliquant très diversement les employeurs et les organisations syndicales.

Formellement, les interlocuteurs sociaux ont été associés dans tous les Etats membres à l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action annuel. Cependant, sur base des études effectuées par les experts nationaux, on peut considérer qu'une concertation tripartite effective n'a eu lieu, tout au moins dans les premières années, que dans les pays où existait au préalable un large processus de négociations entre interlocuteurs sociaux et gouvernement sur les politiques économiques et sociales nationales, comme par exemple en Finlande, en Irlande ou aux Pays-Bas. Dans d'autres cas, la concertation n'a consisté qu'en une consultation de façade, et les plans d'action constituent donc avant tout une initiative gouvernementale. Ainsi par exemple, en Espagne, en Grèce ou en Italie, associations d'employeurs et organisations syndicales ont-elles été consultées quelques jours à peine avant la remise du document final à la Commission européenne. Dans la majorité des Etats membres, l'élaboration du plan d'action a relevé essentiellement d'une initiative unilatérale du gouvernement.

Par ailleurs, il est impossible dans les premières années du processus d'évaluer l'impact effectif des plans d'action nationaux en matière d'emploi. La Commission européenne elle-même a critiqué le manque de précision des actions proposées dans certaines domaines, ou le fait que les plans consistent en une simple liste d'initiatives sans indications de ressources ou de budgets, tandis que la plupart des plans ne comprennent aucun indicateur qui permettrait de mesurer les résultats des initiatives proposées (Commission européenne, 1998).

Si l'on ne peut être assuré qu'il agit effectivement sur l'emploi et qu'il favorise une véritable concertation tripartite dans ce domaine, l'exercice récurrent imposé aux gouvernements des quinze pays de l'Union européenne en matière d'emploi contribue néanmoins à diffuser les préoccupations contenues dans les lignes directrices au sein des Etats membres et à cadrer un ensemble de débats dans les termes fixés par ces lignes directrices. Il incite les gouvernements, et éventuellement les partenaires sociaux lorsqu'ils sont associés au processus, à réfléchir aux actions pour l'emploi en termes d'insertion professionnelle, d'esprit d'entreprise, de capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs, d'égalité des chances, dans le cadre économique fixé par la convergence au sein de l'Union économique et monétaire.

## **II. Décentralisation et coordination nationale des négociations sur l'emploi**

Au-delà de l'élaboration des plans d'action nationaux pour l'emploi, on observe dans les quinze Etats membres de multiples négociations bipartites ou tripartites orientées vers un objectif de préservation ou de création d'emploi.

Dans ces négociations, deux phénomènes apparemment contradictoires sont actuellement à l'œuvre : d'un côté les processus de décentralisation qui touchent les négociations collectives se poursuivent, de l'autre, on constate l'émergence ou le renforcement de formes de coordination nationale des négociations sur l'emploi.

#### *Poursuite des processus de décentralisation*

En 1995, Traxler avançait l'hypothèse d'une "décentralisation organisée" des systèmes de relations professionnelles, selon laquelle, à l'intérieur d'un cadre hiérarchisé de négociations collectives, une marge de manœuvre croissante est confiée aux négociateurs d'entreprise ou d'établissement.

A travers l'ensemble des rapports rédigés par les experts nationaux en 1998 et 1999, on observe que le phénomène de décentralisation des relations collectives, constaté depuis plusieurs années déjà (v. par exemple Ferner et Hyman, 1998 ; Traxler 1995), se poursuit au cours de la période récente dans une majorité de pays en ce qui concerne les négociations sur l'emploi.

Ainsi par exemple, en Allemagne, bien que les accords sectoriels restent la forme principale des compromis bilatéraux, la négociation d'entreprise prend de plus en plus d'importance, notamment par la négociation à l'échelon sectoriel de clauses d'ouverture ("*Öffnungsklauseln*"), qui autorisent les interlocuteurs en entreprise à s'écarter, sous certaines conditions, des normes définies pour la branche en matière de salaires et temps de travail (Sadowski et al., 1999).

Au Danemark, il est devenu possible, dans le contexte d'accords cadres, de déterminer par des négociations d'entreprise un nombre croissant de questions en matière de salaires et de temps de travail notamment (Madsen, 1999b).

Il en est de même en Finlande : d'après le rapport annuel sur la Finlande publié en 1998 par l'Observatoire européen des relations industrielles de Dublin (Hietanen, 1998), la négociation collective se décentralise vers l'entreprise et ce processus se trouve confirmé par une décision du gouvernement d'accroître les possibilités de conclure des accords à l'échelon local en vue de couvrir des employeurs qui ne sont pas organisés au sein des associations patronales.

En France, le thème du temps de travail, très largement négocié dans le sillage de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction de la durée du travail, fait progresser en importance la négociation d'entreprise et même d'établissement (Plassard, 1999). Par contre, cela ne signifie pas qu'il y ait un déclin de la négociation sectorielle.

En ce qui concerne les Pays-Bas, la décentralisation se marque par exemple, récemment, dans un nouvel accord conclu au sein de la Fondation du Travail. Les interlocuteurs y ont conclu le 28 avril 1999 un accord considéré comme innovateur, intitulé "accord pour des conditions d'emploi sur mesure ; accroissement des possibilités de choix en matière de conditions d'emploi" (Visser et al. 1999, notre traduction). L'accord conseille aux partenaires sociaux d'introduire dans leurs compromis collectifs la possibilité de choisir individuellement certaines conditions d'emploi (Visser et al., 1999). Selon Visser et al., le principe de ce type d'arrangements confirme la tendance générale à la décentralisation de la négociation collective au cours des dernières années et la diversité accrue des conditions d'emploi qui en résulte.

En Suède, on observe selon Anxo (1999) une tendance marquée, depuis le début des années 1980, à la décentralisation de la négociation salariale, de l'échelon central vers les secteurs, et jusqu'aux entreprises. Depuis l'abandon des accords interprofessionnels au début des années 1980, le rôle des fédérations a acquis de l'importance aux dépens des confédérations.

Par contre, la situation semble plus complexe dans le cas italien où, selon Alacevich (1999), le système de relations professionnelles subit une double évolution, à la fois vers une plus grande décentralisation et vers une centralisation accrue.

De même, dans le cas de l'Espagne, les partenaires sociaux ont poursuivi depuis plusieurs années des stratégies qui tendent à renforcer une décentralisation de la négociation collective. Néanmoins, les propositions de décentralisation ne se reflètent pas dans la structure des accords collectifs, dont le nombre, par niveau de négociation, reste stable ces dernières années (Alos et Roquero, 1999).

Dans les autres Etats membres, on ne peut observer clairement un processus de décentralisation, parce que la négociation d'entreprise prédomine depuis longtemps, comme dans le cas de la Grande-Bretagne, ou parce que le secteur se maintient en tant que niveau majeur de négociation, comme dans le cas du Portugal par exemple, ou encore parce que c'est essentiellement la conclusion d'accords nationaux qui marque le paysage des négociations collectives, comme en Belgique ou en Irlande.

### *Emergence ou renforcement de phénomènes de coordination*

Si décentralisation il y a, l'analyse des évolutions de la fin des années 1990 permet toutefois d'observer qu'il y a également dans les Etats membres, au cours des dix dernières années, émergence ou renforcement de processus de négociation, de consultation ou de concertation à l'échelon national, qui établissent un cadre général guidant les négociations sur l'emploi à tous les niveaux.

A la décentralisation répondent ainsi divers phénomènes de coordination entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, que l'on peut observer dans la majorité des pays, et qui eux-mêmes s'articulent avec les processus de l'intégration européenne. Il ne s'agit pas seulement, à l'intérieur d'un système de relations collectives hiérarchisé délimité par des frontières nationales, d'une modification du partage des responsabilités entre niveaux de négociation, mais bien de l'émergence ou d'un renforcement de formes originales de coordination des négociations collectives, sous la forme d'accords ou d'engagements établis par les pouvoirs publics nationaux et les interlocuteurs sociaux, qui fixent un cadre de référence et des critères communs délimitant un ensemble de négociations collectives. La coordination aboutit en effet à ce que des négociations sur l'emploi menées à divers niveaux, - secteur, catégorie, entreprise —, s'inscrivent dans ce même cadre de référence ou se plient à ces critères communs définis à l'échelon national.

Dans l'émergence ou le renforcement d'une telle coordination interviennent de manière significative les politiques gouvernementales nationales mais aussi certaines composantes de l'intégration européenne, et particulièrement les critères de convergence pour la formation de l'Union Economique et Monétaire.

Il serait fastidieux de passer en revue les évolutions dans les quinze Etats membres, mais il est éclairant de reprendre les cas les plus marquants, en examinant les évolutions qui matérialisent ces formes de coordination à la fin des années 1990.

En Allemagne, la coordination prend la forme de l'instauration d'une instance tripartite, appelée "Alliance pour l'emploi, la formation initiale et la compétitivité" ("*Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*"). Créée en 1998, "l'Alliance" comprend des représentants du gouvernement, des organisations patronales (BDI, BDA, DIHT, ZDH) et des organisations syndicales (DGB, IG Metall, ÖTV, IG BCE, DAG) et constitue pour le gouvernement une façon de mobiliser les principaux acteurs sociaux dans la lutte contre le chômage. Malgré certaines oppositions entre les partenaires sociaux, les réunions de l'Alliance ont débouché sur des déclarations conjointes sur la croissance salariale et la productivité en vue de favoriser l'emploi. Ainsi, pour la première fois depuis l'échec de la "*Konzertierte Aktion*" dans les années 1970, une forme de corporatisme tripartite centralisé se dessine en Allemagne (Sadowski et al. 1999).

La coordination apparaît clairement en Belgique ces dernières années, particulièrement dans un retour à la négociation intersectorielle et, en décembre 1998, sous la forme d'un accord interprofessionnel qui fournit un cadre de référence auquel les négociations de secteur se rallient. Les signataires de l'accord ont été poussés à s'accorder par la crainte d'une intervention unilatérale du gouvernement. Ils font eux-mêmes explicitement référence, dans l'introduction de l'accord, à l'Union Economique et Monétaire et aux contraintes concernant le plan d'action national pour l'emploi. L'accord interprofessionnel fixe une limite aux augmentations salariales et prévoit en outre des efforts en matière de formation permanente et d'emploi en vue d'un rapprochement avec la situation des trois pays voisins (CRISP, 1999).

Au Danemark, une coordination de la négociation à l'échelle du pays s'opère particulièrement par le consensus, établi depuis 1987, prévoyant que les progressions salariales devaient rester inférieures à celles des principaux pays concurrents, et en particulier l'Allemagne et la Suède. Selon Madsen (1999a), ce consensus semble toutefois trouver moins d'appui actuellement auprès de la population salariée. La coordination apparaît aussi dans la constitution de "cartels" de négociation couvrant des groupes de secteurs et négociant de larges accords cadres. On peut aussi considérer qu'elle se manifeste dans les grands accords tripartites de réforme du marché du travail. Un tel accord a été conclu le 28 septembre 1998 entre les principales organisations patronales et syndicales et le gouvernement. Il s'agit du troisième accord de ce type pour les années 1990, visant à assurer pour l'avenir la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, dans un contexte de faible chômage (Amoroso, 1999 ; Petersen, 1998).

En Espagne, on observe que les négociations collectives se trouvent fortement encadrées par trois accords interconfédéraux d'avril 1997, qui sont d'application jusqu'en avril 2001 pour les deux premiers et jusqu'en 2002 pour le troisième. Les négociations entre interlocuteurs sociaux doivent s'inscrire dans le cadre de ces accords et, en même temps, ces accords ont stimulé la négociation dans les secteurs et les entreprises. Au niveau des Communautés autonomes, un ensemble d'accords ont été conclus dans le but de concrétiser pour chaque territoire l'application de l'Accord interconfédéral pour la stabilité de l'emploi (AIEE) d'avril 1997 ainsi que les orientations provenant du Sommet européen de Luxembourg. Au niveau sectoriel, la négociation s'est déroulée en lien avec l'accord national sur la formation continue. En ce qui concerne la négociation

d'entreprise, l'Accord interconfédéral pour la stabilité de l'emploi a signifié un changement en ce sens qu'on constate un accroissement des accords d'entreprise portant sur l'emploi (Alos et Roquero, 1999).

Dans le cas de la Finlande, la coordination s'effectue par le biais de grands accords nationaux. Les relations collectives de la fin des années 1990 ont ainsi été fortement orientées par l'accord national sur une politique de revenus conclu à l'automne 1997 (Kaupinnen, 1999).

En ce qui la France, Plassard (1999) constate tout d'abord que "*La concertation tripartite et la négociation collective se sont développées sous la dépendance forte des initiatives et des décisions du gouvernement. L'Etat a poursuivi sinon augmenté son intervention dans les domaines du social. (...) La marge d'autonomie des partenaires sociaux s'est réduite et leurs initiatives propres ont été peu nombreuses. La relation entre l'Etat et les partenaires sociaux s'est tendue sur différents sujets, notamment sur le terrain de la protection sociale et des institutions paritaires.*" (Plassard, 1999 : 3). A cette intervention du gouvernement s'ajoute le poids de la loi du 13 juin 1998 sur le temps de travail, qui oriente fortement les négociations de 1998 et 1999.

On observe en Grèce, selon Mouriki (1999), un fort cadrage des négociations collectives par la politique d'austérité du gouvernement, instaurée dans la perspective d'une intégration de la Grèce au sein de l'Union Economique et Monétaire.

En Irlande, les négociations de la fin des années 1990 ont été fortement orientées par l'accord tripartite national "Partnership 2000", d'application de 1997 à 2000 et dont les dispositions ont fortement déterminé le contenu des négociations de secteur, d'entreprise et d'établissement. Il faut souligner ici que les dispositions de "Partnership 2000" ont elles-mêmes été fondamentalement influencées par la nécessité pour l'Irlande d'atteindre les critères de convergence économique (Hannon, 1999).

Selon Alacevich (1999), le contexte politique a exercé une forte influence sur la négociation collective en Italie ces dernières années : le gouvernement D'Alema a joué un rôle important dans la reconnaissance et l'implication des partenaires sociaux, en associant au processus politique les organisations considérées comme les plus importantes et représentatives. Cela s'est traduit particulièrement en décembre 1998 par la conclusion du Pacte social pour le développement et l'emploi ("*Patto Sociale per la Sviluppo e l'Occupazione*"), ou "Pacte de Noël", sur lequel le gouvernement et trente-deux interlocuteurs sociaux se sont accordés, à l'échelon national. Le "Pacte de Noël" établit pour la négociation bipartite et tripartite de nouvelles règles selon lesquelles l'intervention des partenaires sociaux est requise dans les politiques concernant les relations d'emploi qui n'engagent pas le budget de l'Etat, avec une primauté accordée à la négociation bilatérale, tandis qu'ils sont seulement consultés sur les questions susceptibles d'avoir un impact sur les finances publiques (Alacevich, 1999). Pour Alacevich (1999), le système de relations collectives très complexe de l'Italie subit une double évolution, à la fois vers une plus grande décentralisation et vers une centralisation accrue.

Pour Visser et al. (1999), plusieurs processus de coordination importants peuvent être observés aux Pays-Bas au cours des années 1990. Tout d'abord, Visser et al. rappellent qu'il y a aux Pays-Bas une tradition de négociation sur l'emploi qui s'est installée au début des années 1980 et qui a connu une nouvelle impulsion dans les années 1990. Cette tradition se concrétise particulièrement au sein des instances paritaires que sont le Conseil économique et social ("*Sociaal-Economische Raad*", SER) et la Fondation du travail ("*Stichting van de Arbeid*", STAR). En 1997, la Fondation du travail a publié un "Agenda 2002" établissant un programme de négociation pour les années suivantes et comprenant de multiples références à l'emploi. "L'agenda 2002" prolonge une stratégie antérieure ayant pour principal objectif l'investissement continu dans l'adaptabilité et la compétitivité de l'économie hollandaise. En outre, on observe en cette fin des années 1990 un consensus important ralliant organisations patronales, syndicales et gouvernement, sur la nécessité d'une croissance salariale responsable dans le cadre d'un objectif de compétitivité (Visser et al., 1999).

En ce qui concerne le Portugal, on peut particulièrement relever que tous les partenaires sociaux ont signé en avril 1998 une Déclaration conjointe sur le Programme National pour l'Emploi, - correspondant au plan d'action national pour l'emploi -, qui porte essentiellement sur la formation professionnelle et l'organisation du travail. Cette Déclaration conjointe a orienté une partie des négociations bilatérales : *Il y a de forts indices d'un impact croissant de la Déclaration conjointe des partenaires sociaux sur les conventions collectives de travail. En effet, de mai 1998 à mars 1999, sur 251 conventions collectives, 58 révèlent la présence de questions liées à cette Déclaration et concernent 330000 travailleurs.*" (Pires de Lima, 1999 : 13).

Enfin, Anxo (1999) observe en Suède à la fois une tendance marquée à la décentralisation de la négociation salariale et, simultanément, le développement ces dernières années d'une forte activité entre les interlocuteurs sociaux à l'échelon des confédérations, visant à mieux coordonner et réformer les mécanismes de fixation des salaires. Par exemple, le gouvernement a invité en février 1998 les interlocuteurs sociaux à engager des discussions tripartites sur le développement des qualifications, tandis qu'en octobre de la même année, l'organisation des employeurs SAF et les trois principales confédérations syndicales



LO, TCO et SACO ont annoncé qu'elles avaient entamé des "discussions exploratoires" ("*exploratory talks*") en vue d'assurer une croissance économique soutenable et d'améliorer la situation du marché de l'emploi suédois, dans le cadre d'un "pacte pour la croissance" ("*Allians för tillväxt*", "*Pact for growth*"). Cette initiative conjointe a suscité des spéculations quant à la possibilité de la signature d'un nouvel accord global dans la lignée de l'accord historique de 1938 ("*Saltsjöbadsavtalet*"). Les points principaux des "discussions exploratoires" ont porté sur les règles de procédure pour la fixation des salaires, la position des confédérations à l'égard dialogue social européen, les relations entre la Suède et l'Union Economique et Monétaire, la politique fiscale, et le développement des qualifications.

Outre ces évolutions, on observe à la fin des années 1990 dans une majorité des Etats membres une régulation concertée des progressions salariales, qui s'opère le plus souvent en référence à des critères macroéconomiques dans certains cas comparés à la situation des pays voisins ou concurrents. Dans ces critères, la compétitivité nationale occupe une place prépondérante. En d'autres termes, les négociations salariales se trouvent fortement encadrées principalement par des critères de compétitivité et par les politiques budgétaires des gouvernements respectifs, elles-mêmes fortement orientées par les critères de convergence adoptés à Maastricht. Cependant, dans certains cas, — par exemple en Allemagne, au Danemark ou aux Pays-Bas —, le consensus sur la modération salariale se fragilise, étant remis en cause du fait d'un contexte de croissance économique.

Finalement, on observe donc une tendance vers la décentralisation qui se poursuit et, simultanément, des processus qui accentuent la coordination de l'ensemble des relations collectives à l'intérieur des Etats membres. Ce double mouvement est souligné par Anxo (1999) dans son rapport sur la Suède : "*we may see that simultaneously to this decentralisation trend, some tendencies are at play indicating that the social partners at the central level (confederation) and industry level are keen to initiate a process in order to better co-ordinate and reform the wage setting process.*" (Anxo, 1999 : 26-27).

Les formes de coordination peuvent s'opérer de plusieurs façons. Dans certains cas, comme en France ou en Grèce, une intervention unilatérale du gouvernement en matière de politique de revenus ou de marché du travail aboutit à orienter ou restreindre fortement les marges de manœuvre des interlocuteurs sociaux quant au choix de l'objet de leurs négociations ou quant aux compromis possibles. Une deuxième possibilité réside dans le développement d'un dialogue social tripartite, associant organisations syndicales, représentants patronaux et gouvernement, et aboutissant à des déclarations conjointes ou à des accords qui fixent un cadre pour l'ensemble des négociations. C'est le cas par exemple dans les Etats membres où s'est développée, depuis une quinzaine d'année et de manière plus ou moins institutionnalisée, une "tradition" de dialogue social à l'échelon national, comme en Finlande, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas ou encore au Portugal. Enfin, la coordination accrue peut être le fait des partenaires sociaux eux-mêmes lorsqu'ils s'accordent sur des compromis qui établissent de nouveau des lignes générales qui orientent l'ensemble des négociations collectives, avec ou sans l'intervention des pouvoirs publics, comme en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Italie ou en Suède.

#### *Décentralisation et coordination*

Les processus simultanés de décentralisation et de coordination sont-ils contradictoires ? En évoquant la "décentralisation organisée", Traxler (1995) observait déjà que l'élargissement des marges de manœuvre pour les interlocuteurs sociaux aux échelons inférieurs des systèmes de relations professionnelles ne signifiait pas abandon de leur rôle par les échelons supérieurs, mais bien plutôt une forme de "délégation de pouvoir" d'un niveau vers un autre. Cependant, dans les formes de coordination observées dans presque tous les Etats membres, il n'y a pas seulement une délégation consentie d'un échelon supérieur vers un échelon inférieur, mais aussi l'émergence, au niveau national, de processus d'élaboration d'un cadre de référence commun, spécifiant les thèmes à traiter et les marges de manœuvre dans certaines matières, - et particulièrement les salaires. Ce cadre de référence commun lui-même s'inscrit dans une large prise en compte par les interlocuteurs à l'échelon national de critères généraux qui encadrent fortement le champ de la négociation. Dans ces critères généraux, le volume de l'emploi occupe une place importante, mais aussi des critères macroéconomiques tels que le taux de croissance, l'inflation et la compétitivité des entreprises et du pays.

Il ne s'agit pas simplement toutefois d'une "re-centralisation" de la négociation collective : on n'assiste pas dans tous les cas au retour d'une instance nationale préexistante dans son rôle après une période d'affaiblissement, mais bien à l'émergence, au cours des quinze dernières années, de nouveaux lieux de dialogue social, comme en Finlande ou en Irlande, ou à une recomposition de lieux existants comme au Danemark ou en Italie. D'autre part, dans les pays où le secteur constitue un niveau de négociation important, il garde son rôle, ainsi que c'est le cas, par exemple, en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Italie, au Portugal, ou encore en Suède.

Une telle coordination accrue des négociations collectives aux divers échelons dans les Etats membres, alliée à des marges de manœuvre élargies pour les négociations aux échelons inférieurs, se traduit dans la nature des compromis négociés entre les acteurs.

### III. Une régulation conjointe des problèmes d'emploi ?

#### *Emploi et compromis post-fordistes*

Quelles sont les relations entre ces évolutions et le contenu des accords négociés dans les Etats membres ?

La coordination pèse surtout sur la négociation des salaires, qui se trouve fortement encadrée par des exigences de modération salariale. Si celle-ci est revendiquée par les employeurs, elle est aussi relayée par les gouvernements dans le cadre de politiques budgétaires axées sur le respect des critères définis pour l'intégration au sein de l'Union Economique et Monétaire. Dans un ensemble de pays, on assiste ainsi à une intervention directe du gouvernement dans la détermination ou dans la négociation tripartite des augmentations salariales maximales. En outre, la modération salariale est largement acceptée par les interlocuteurs syndicaux. Le Danemark et les Pays-Bas constituent ici des cas où l'on observe très clairement un consensus entre les partenaires sociaux sur la nécessité de délimiter les progressions salariales par des critères de compétitivité. La compétitivité devient dès lors ce que Friedberg (1993) appelle "un étalon de mesure légitime" à l'aune duquel sont fixées les progressions salariales. Même si les termes ne sont pas explicitement présents dans tous les pays, on voit que se répand dans la plupart des Etats membres la notion de "croissance salariale responsable" telle qu'elle est évoquée aux Pays-Bas (v. Visser et al., 1999).

Par ailleurs, sur base des études menées par les experts nationaux, on observe que l'adaptabilité et la flexibilité constituent des préoccupations qui traversent largement les accords collectifs dans les Etats membres. On peut tout d'abord constater l'ampleur de leur diffusion à travers l'importance accordée dans les accords aux mesures destinées à favoriser une adaptabilité des entreprises sur le court terme : flexibilité du temps de travail, mobilité fonctionnelle des salariés, recours aux emplois atypiques, augmentation du travail à temps partiel, rémunérations liées aux résultats, usage des heures supplémentaires, etc. Ensuite, d'autres mesures qui occupent une place importante dans les négociations sont davantage orientées vers le long terme, visant une adaptation des entreprises mais aussi de la main-d'œuvre aux évolutions économiques et sociales à venir : il s'agit ici principalement des dispositions en faveur de la formation permanente et du développement des qualifications qui sont définies pour les entreprises, les secteurs ou même l'ensemble d'un pays. L'adaptabilité et la flexibilité, enfin, sont favorisées par la décentralisation des négociations collectives qui permet des accords "sur mesure" élaborés en fonction des conditions locales.

Les préoccupations pour l'emploi prennent ainsi trois formes principales dans les compromis bipartites ou tripartites :

- assouplissement des modalités d'accès et de retrait du marché du travail, par le biais essentiellement de mesures de flexibilité axées sur l'insertion des jeunes ou sur les conditions d'emploi des travailleurs âgés ;
- encouragement à la progression dans le travail par la formation et la mobilité fonctionnelle, dans le but de favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre aux exigences futures des activités de l'industrie et des services ;
- maîtrise du coût du travail par la flexibilité quantitative et la modération salariale, de façon à mieux contenir les charges budgétaires liées à l'emploi.

Sur base de l'ensemble des rapports fournis par les experts nationaux, il apparaît que l'emploi sous ces trois formes constitue actuellement une préoccupation pour les interlocuteurs sociaux dans tous les pays, mais pas nécessairement pour les mêmes raisons. Alors que dans des Etats membres comme l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne ou l'Italie, c'est le chômage qui incite les partenaires sociaux à s'accorder sur des mesures visant à le réduire, dans d'autres pays, tel que le Danemark, c'est davantage la crainte d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'avenir qui oriente les décisions.

Dans l'ensemble, on peut considérer que l'emploi devient une "norme sociale" (Hyman 1999), c'est-à-dire une valeur qui prévaut dans la société civile et qui, en l'occurrence, influe sur les relations collectives. En tant que tel, il constitue à la fois l'objet des négociations, qui cherchent à le sauvegarder ou à le développer, mais aussi un cadre pour la négociation : la priorité à accorder au développement de l'emploi et à la réduction du chômage devient un référent commun, une règle qui délimite le champ d'action des interlocuteurs.

Il en résulte des compromis que l'on peut qualifier de "post-fordistes", dans lesquels l'échange s'effectue entre "de l'emploi", - sauvegarde ou création -, contre modération salariale et dispositifs de flexibilité. Le compromis fordiste établissait un échange entre acceptation par les salariés de la modernisation des processus productifs, accroissements de productivité et progression du niveau de vie de la population active (Boyer, 1986). Aujourd'hui, c'est l'emploi qui devient le pivot en fonction duquel se discutent les dispositions en matière de salaire, d'accroissement de la flexibilité, mais aussi d'accès à la formation permanente.

L'emploi devient, comme le suggèrent Bélanger et Thuderoz (1998) en se basant sur Erbes-Seguin (1984), "l'équivalent général", ou le critère central face auquel sont pesées les autres revendications.

Dès lors que l'emploi est accepté par les acteurs en tant que "norme sociale" ou "équivalent général" et que la compétitivité des entreprises et du pays est devenue "un étalon de mesure légitime", l'ensemble des négociations collectives se trouve fortement encadré par ces deux règles : les compromis doivent contribuer à sauvegarder ou à développer l'emploi ; ils ne peuvent mettre en difficulté la capacité concurrentielle de l'entreprise, du secteur ou du pays.

### *Une régulation conjointe et flexible de l'emploi*

Les processus de coordination observés signifient-ils qu'il y a convergence des systèmes de relations professionnelles en Europe ?

Tout d'abord, on peut observer, dans le prolongement du constat effectué par Pochet (1998), qu'il y a dans un grand nombre de pays une intervention accrue des pouvoirs publics dans les relations collectives. Pochet observe en effet que l'Union Economique et Monétaire induit dans certains pays une recrudescence de l'intervention des pouvoirs publics en matière salariale. Plus largement, on peut remarquer au cours de ces dernières années dans la majorité des Etats membres une tendance accrue des gouvernements à intervenir, ou tout au moins à participer, aux relations collectives du travail. Le poids des pouvoirs publics sur la négociation s'exprime également par l'intermédiaire des politiques budgétaires définies par les gouvernements en vue de la participation à l'Union Economique et Monétaire. Celle-ci se trouve d'ailleurs parfois directement prise en compte comme cadre de référence des négociations, citée par les partenaires sociaux eux-mêmes en tant qu'objectif à atteindre, comme c'est le cas par exemple en Belgique ou aux Pays-Bas.

La coordination ne peut toutefois être réduite à une intervention unilatérale des pouvoirs publics. Elle est bien davantage le fait des relations entre divers acteurs, - patronat, organisations syndicales, pouvoirs publics -, qui cherchent à élaborer conjointement les règles de conduite du marché de l'emploi et parfois du système économique lui-même.

Il s'opère en effet dans un certain nombre de pays une tentative de gestion concertée du marché du travail, parfois articulée avec un pilotage concerté de l'économie, comme c'est typiquement le cas en Finlande et en Irlande.

Les théories classiques des relations professionnelles, ainsi que le rappelle da Costa (1999), considèrent l'environnement économique comme un donné externe qui induit de manière unilatérale des changements dans le système de relations industrielles, dont on suppose qu'il se contente de s'y ajuster. A travers les évolutions actuellement à l'œuvre dans les Etats membres, on voit qu'il s'opère, bien davantage, une interaction entre environnement économique et relations collectives.

D'un côté, ainsi que l'observe Pochet (1998), il y a internalisation de variables macro-économiques dans la négociation sur l'emploi. On constate ainsi dans la majorité des pays un encadrement fort de la négociation, de la volonté même des interlocuteurs sociaux en accord avec le gouvernement, par des critères macroéconomiques, eux-mêmes définis le plus souvent en référence aux critères européens de convergence économique.

D'un autre côté, les acteurs collectifs contribuent directement eux-mêmes, par le biais de leurs discussions et de leurs accords, à la régulation des phénomènes économiques. Cela se voit nettement, par exemple, lorsque la flexibilité du temps de travail est décidée comme un moyen de favoriser la compétitivité des entreprises du pays face à la concurrence des pays voisins, ou lorsque les progressions salariales sont fixées de manière à favoriser cette même compétitivité, comme c'est le cas, par exemple, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Irlande ou aux Pays-Bas. Plus largement, lorsqu'ils régulent le marché du travail au moyen de mesures sur l'accès à l'emploi, le montant et la durée d'attribution des allocations de chômage, ou encore l'âge d'accès à la retraite, les partenaires sociaux définissent directement des composantes importantes du système économique, tel que le coût du chômage comparé au coût du travail ou la part de budgets publics alloués au chômage et aux retraites. Ainsi, aux Pays-Bas, le gouvernement reconnaît le rôle des partenaires sociaux dans la création des conditions de la croissance économique. En Irlande, il y a consensus parmi les interlocuteurs sociaux pour reconnaître la contribution que les accords tripartites nationaux conclus depuis 1987 ont apportée à la croissance économique rapide du pays. Ou encore, en Suède, les principales organisations collectives ont entamé en octobre 1998 des "discussions exploratoires" en vue d'assurer une croissance économique soutenable et d'améliorer la situation du marché de l'emploi suédois, dans le cadre d'un "pacte pour la croissance".

D'une manière générale, comme le soulignent Freyssinet et Seifert (1999) dans leur étude sur les accords collectifs portant sur l'emploi et la compétitivité en Europe, les politiques d'emploi et de compétitivité sont devenues dans les pays européens une responsabilité conjointe des autorités publiques, des employeurs et des syndicats à tous les niveaux, — européen, national, régional, et local.

On peut donc parler d'une "régulation flexible du marché du travail". Il y a régulation conjointe (Reynaud, 1988, 1989) parce que les interlocuteurs sociaux établissent, généralement en accord avec le gouvernement, des normes générales, traduites dans des réglementations ou des normes conventionnelles, qui organisent le marché de l'emploi, - conditions d'accès à l'emploi, conditions de retrait du marché du travail, possibilités de formation, volume d'heures travaillées, normes salariales, etc. Ces réglementations et ces normes organisent de même les relations collectives aux différents niveaux, - quels sont les thèmes à négocier, quelles sont les marges de manœuvre à respecter, etc. Cette régulation est flexible parce que dans ce cadre est octroyée une marge de manœuvre plus étendue pour les entreprises et sont favorisés des accords qui eux-mêmes autorisent une flexibilité accrue des conditions de travail des salariés, par exemple en matière de temps de travail.

Si les processus à l'œuvre génèrent une forme de convergence des règles négociées, particulièrement en termes de progression salariale, de temps de travail et de formation professionnelle, il n'y a pas cependant convergence des systèmes institutionnels de relations professionnelles, qui conservent leurs particularités nationales, comme le rappellent notamment da Costa (1999) et Streeck (1998).

On assiste finalement à des situations légèrement paradoxales, où les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics sont généralement favorables à la convergence européenne et souhaitent y participer, tout en ayant une préoccupation permanente pour la capacité concurrentielle de leur économie nationale par rapport aux pays voisins.

## Conclusion

A travers la stratégie européenne en matière d'emploi, dans les accords ou projets concertés d'échelon national, tout comme dans les accords d'entreprise, on trouve au cours des cinq à dix dernières années une forte articulation entre augmentation ou préservation de l'emploi d'un côté, adaptabilité de l'entreprise et compétitivité, de l'autre.

Si pouvoirs publics, organisations syndicales et associations d'employeurs négocient sur des thèmes similaires d'un pays à l'autre, aboutissant à des compromis parfois très comparables, il ne s'agit pas toutefois d'une convergence "naturelle" vers un cadre européen de négociation, pas plus que d'une application des consignes contenues dans les Lignes directrices européennes pour l'emploi.

Il s'agit plutôt d'un processus dans lequel l'interaction avec les pouvoirs publics, eux-mêmes préoccupés des conditions de convergence économique, ainsi que la référence à des critères macroéconomiques forts en termes d'emploi et de compétitivité, aboutissent à un encadrement accentué des négociations collectives. Cet encadrement se manifeste par le biais des mécanismes renforcés de coordination qui incitent l'ensemble des interlocuteurs à l'intérieur des Etats membres à négocier sur les mêmes thèmes et avec les mêmes préoccupations mais de façon décentralisée et flexible.

En d'autres termes, en se concertant en matière d'emploi, les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics des Etats membres de la Communauté européenne ne se contentent pas de spécifier des règles qui portent sur le volume et sur les flux d'emploi, mais ils transforment aussi les règles qui organisent le jeu des négociations collectives lui-même, et ce de plusieurs façons : en posant les termes dans lesquels se réfléchissent les questions d'emploi, dans le sillage des termes fixés par les Lignes directrices ; en délimitant les marges de manoeuvre des négociateurs par des normes quantitatives qu'ils doivent respecter, par exemple en termes d'augmentations salariales maximales ou de temps de travail ; en donnant des consignes de négociation pour les secteurs et les entreprises quant aux thèmes à négocier et aux résultats espérés ; en définissant, enfin, par des normes procédurales quels interlocuteurs peuvent négocier sur quel sujet et à quel échelon.

Ainsi la préoccupation pour le maintien ou l'accroissement de l'emploi dans les pays européens s'accompagne-t-elle d'un encadrement accru d'un ensemble de négociations, à la fois par des processus de négociations le plus souvent tripartites à l'échelon national, par une référence forte à des exigences de compétitivité et de satisfaction aux critères de convergence fixés pour l'Union économique et monétaire, et par l'obligation elle-même, largement acceptée, de faire de l'emploi une priorité centrale dans les relations entre acteurs politiques et interlocuteurs sociaux.

Alliés au double processus de décentralisation et de coordination des négociations collectives, ces éléments placent au centre des compromis négociés des engagements qui favorisent l'adaptabilité et la flexibilité des entreprises, non pas en échange de promesses en matière d'emploi, mais dans l'espoir de favoriser l'emploi. Dans cette perspective, on ne peut que remarquer que c'est le volume de l'emploi qui est au centre des préoccupations, tandis que la question de la nature ou des caractéristiques des emplois reste masquée, abandonnée aux effets induits des pratiques de flexibilité et d'adaptabilité des entreprises.

## Note

Cet article synthétise une partie des résultats de recherche d'un projet mené depuis 1997 pour la DG V "Emploi, Relations Industrielles et Affaires sociales" de la Commission européenne, par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain. Les premiers résultats ont été publiés sous forme de rapports de recherche : SPINEUX, A., FRANCO, B., LEONARD, E., WALTHERY, P., LELOUP, X., BARRE, Ph. (1999) *Le cadre institutionnel et les processus de négociation collective au sein des 15 Etats membres de l'Union européenne*, Dossier n° 17, Institut des Sciences du Travail, Université catholique de Louvain, (128 p.) ; SPINEUX, A., FRANCO, B., LEONARD, E., WALTHERY, P., LELOUP, X., BARRE, Ph. (1999) *Evolution des accords relatifs à l'emploi et au marché du travail au sein des 15 Etats membres de l'Union européenne*, Dossier n° 18, Institut des Sciences du Travail, Université catholique de Louvain, (130 p.) ; SPINEUX, A., LEONARD, E., WALTHERY, P., BARRE, Ph., LELOUP, X., (1999) *Evolution des accords relatifs à l'emploi et au marché du travail, juillet 1998-juin 1999, Rapport de recherche*, Recherche menée pour la DG V de la Commission des Communautés européennes, Université catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.

Ces rapports de recherche eux-mêmes constituent une synthèse d'études nationales réalisées en 1997-1998 et 1998-1999 par des experts de chacun des Etats membres de la Communauté européenne : D. SADOWSKI, S. LINDENTHAL, M. SCHMITT, S. VAUDT, S. VILA, Universität Trier, Allemagne ; F. TRAXLER, Institut für Soziologie, Universität Wien, Autriche ; E. ARCO, Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (CRISP), Belgique ; Br. AMOROSO, Roskilde University, Department of Social Sciences, Danemark ; R. ALOS, Universitat Autònoma de Barcelona et E. ROQUERO, Universidad Complutense de Madrid, Espagne ; T. KAUPPINEN, European Industrial Relations Observatory (EIRO), pour la Finlande ; J.-M. PLASSARD, Université des Sciences Sociales de Toulouse, Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi (LIRHE), France ; D. WINCHESTER et M. Hall, University of Warwick, Warwick Business School, Grande-Bretagne ; A. MOURIKI, National Center for Social Research, Athènes, Grèce ; J. GEARY, E. HANNON, University College Dublin, Graduate Business School, Centre for Employment Relations and Organisational Performance, Irlande ; Fr. ALACEVICH, L. BURRONI, Università degli studi di Firenze, Dipartimento di scienza della politica e sociologia politica, Italie ; Franz CLEMENT, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS – INSTEAD), Luxembourg ; J. VISSER, M. VAN DER MEER, H. BENEDICTUS, University of Amsterdam, Department of Sociology, Pays-Bas ; M. PIRES DE LIMA, R. REGO, Universidade de Lisboa, Instituto de Ciências Sociais, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Portugal ; D. ANXO, Göteborg University, Department of Economics, Suède.

## Références

### Références portant sur les négociations collectives au sein des Etats membres

ALACEVICH, Fr. (1999) *Annual report on bipartite and tripartite employment-related negotiation in Italy - 1999*. Firenze : Università degli studi di Firenze.

ALOS, R., ROQUERO, E. (1999) *Annual report on employment negotiation in Spain*. Barcelona: Universidad Autònoma de Barcelona, Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

AMOROSO, Br. (1999) *Annual report on bipartite and tripartite employment-related negotiation in the Member States*. Roskilde : Roskilde University.

ANXO, D. (1999) *Swedish report (Third part) Bipartite and tripartite employment related negotiation in Sweden. July 1998 – June 1999*. Göteborg : Centre for European market studies.

CLEMENT, Fr. (1999) *Dialogue social, Rapport annuel sur la négociation bi- et tripartite en matière d'emploi*. Luxembourg : CEPS / Instead.

CRISP - CENTRE DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-POLITIQUES (1999) *Recherche dialogue social 1999*. Bruxelles : CRISP.

GILMAN, M. (1998) "1998 Annual review for the United Kingdom", *Features*, Dublin : Eironline, December 1998, <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/features/uk9812174f.html>.

HANNON, E. (1999) *National action plans, bipartite and tripartite employment-related negotiation*. Dublin : University College Dublin.

HIETANEN, J. (1998) "1998 Annual review for Finland", *Features*, Dublin : Eironline, December 1998, <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/12/features/fi9812190f.html>.

- KAUPPINEN, T. (1999) *Centralised collective agreements in Finland*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- LLOYD, C., (1999) "Productivity, competitiveness and the knowledge-driven economy: a new agenda ?", *Features*, Dublin : Eironline, February 1999, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/02/features/uk9902182f.html>.
- MADSEN, J. S. (1999a) "Less agreement on link between pay and competitiveness", *Features*, Dublin : Eironline, January 1999, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/01/features/dk9901102f.html>.
- MADSEN, J. S. (1999b) "Employers propose reform of 'Danish model' ", *Features*, Dublin : Eironline, July 1999, <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/07/features/dk9907133f.html>.
- MOURIKI, A. (1999) *Annual report on bi-partite and tri-partite employment-related negotiations in Greece, September 1998 – August 1999*. Athens : National Center for Social Research.
- PETERSEN, K. F. V. (1998) "Tripartite reached agreement on content of new labour market reform", *Features*, Dublin : Eironline, October 1998, <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/10/features/dk9810187f.html>.
- PIRES DE LIMA, M. (1999) *Rapport annuel sur la négociation bi et tripartite en matière d'emploi dans les Etats membres - Portugal*. Lisbonne : Institut des Sciences Sociales de l'Université de Lisbonne.
- PLASSARD, J.-M. (1999) *1999 – Partie III – Plans d'action nationaux pour l'emploi – Négociations bi et tripartites sur l'emploi*. Toulouse : Université des Sciences Sociales – LIRHE.
- SADOWSKI, D., LINDENTHAL, S., SCHMITT, M., VAUDT, S., VILA, S. (1999) *Germany. Annual report on bipartite and tripartite employment-related negotiation in the Member States*. Trier: Universität Trier - IAAEG.
- TRAXLER, Fr. (1999) *Report on the social dialogue in Austria: 1999*. Wien: Institut für Soziologie - Universität Wien.
- VISSER, J., VAN DER MEER, M., BENEDICTUS, H. (1999) *Annual report on employment-related negotiations in The Netherlands (1998-1999)*. Amsterdam : University of Amsterdam.
- WINCHESTER, D. (1999) *Annual report on bipartite and tripartite employment-related negotiation in the Member states: The United Kingdom*. University of Warwick.

#### Références générales

- BARBIER J.-Cl. (1999) "La stratégie européenne pour l'emploi : limites et potentialités", *CEE (Centre d'Etudes pour l'Emploi) - 4 pages*, n° 31, janvier 1999.
- BELANGER J., THUDEROZ, Chr. (1998) "La Recodification de la relation d'emploi", *Revue Française de Sociologie*, XXXIX, 3, pp. 169-494.
- BOYER R. (sous la direction de) (1986) *La Flexibilité du travail en Europe*. Paris: Editions La Découverte.
- COMMISSION EUROPEENNE (1994) *Croissance, compétitivité, emploi, Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe Siècle*, Livre Blanc, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés européennes.
- COMMISSION EUROPEENNE (1997) *Conclusions de la Présidence*, Conseil européen extraordinaire sur l'emploi, Luxembourg, 20/21 novembre 1997, <http://www.dg5b.cec/en/temp/elm/summit/fr/papers/concl.htm>
- COMMISSION EUROPEENNE (1998) *Des lignes directrices à l'action concrète : les plans d'action nationaux pour l'emploi*. Bruxelles: Commission européenne, Direction Générale V, "Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales".
- COMMISSION EUROPEENNE (1999a) *Résolution du Conseil sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999*, Bruxelles : Commission européenne, Direction Générale V, "Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales", [http://europa.eu.int/comm/dg05/empl@esf/empl99/guide\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/dg05/empl@esf/empl99/guide_fr.htm)
- COMMISSION EUROPEENNE (1999b) "Proposition de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 2000". Commission européenne, Direction Générale V, <http://europa.eu.int/comm.dg05/soc-dial/social/index-htm>
- DA COSTA I. (1999) "Industrial relations theory and the European challenge", *IREC 1999 Conference, "Employment relations: regulation and deregulation in Europe"*, Aix-en-Provence, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), May 20th-22nd, 1999.
- ERBES-SEGUIN S. (1984) "Syndicats, patronat, Etat : vers de nouveaux rapports ?". in M. KESSELMAN, GROUX, G. (éds), *Le Mouvement ouvrier français. Crise économique et mouvement politique*. Paris: Editions Ouvrières.

FREYSSINET J., SEIFERT, H., (1999) *Negotiating employment and competitiveness. A comparative overview on collective agreements dealing with the relationship between employment and competitiveness. Interim report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

FRIEDBERG E. (1993) *Le Pouvoir et la règle*. Paris: Seuil.

GOETSCHY J. (1999) "The European employment strategy: genesis and development", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, n° 2, pp. 117-137.

HYMAN R. (1999) "European industrial relations: from regulation to deregulation to re-regulation? The end of an old regime and the struggle for a new order". *IREC 1999 Conference, "Employment relations: regulation and deregulation in Europe"*, Aix-en-Provence, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), May 20th-22nd, 1999.

POCHET Ph. (1998) "Les pactes sociaux en Europe dans les années 1990", *Sociologie du Travail*, n° 2/98, pp. 173-190.

REYNAUD, J.-D. (1988) "Les Régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome", *Revue Française de Sociologie*, XXIX, (5-18).

REYNAUD J.-D. (1989) *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris: Armand Colin.

SISSON K., FREYSSINET, J., KRIEGER, H., O'KELLY, K., SCHNABEL, Cl., SEIFERT, H., (1999) *Pacts for employment and competitiveness. Concepts and issues*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

SPINEUX, A., FRANCO, B., LEONARD, E., WALTHERY, P., LELOUP, X., BARRE, Ph. (1999a) *Trends in agreements relevant to employment and the labour market (1997-1998)*, Université catholique de Louvain: Institut des Sciences du Travail.

SPINEUX, A., LEONARD, E., WALTHERY, P., BARRE, Ph., LELOUP, X., (1999b) *Evolution des accords relatifs à l'emploi et au marché du travail, juillet 1998-juin 1999*, Rapport de recherche pour la DG V de la Commission des Communautés européennes, Université catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail.

STREEK W. (1998) "The Internationalization of industrial relations in Europe: Prospects and problems". Paper presented at the Seminar "Mutations du salariat, citoyenneté et démocratie", Bruxelles : Université Libre de Bruxelles, Institut du Travail.

TRAXLER Fr. (1995) "Farewell to labour market associations? Organised versus disorganised decentralisation as a map for industrial relations". in C. CROUCH, TRAXLER, Fr. (eds), *Organized industrial relations in Europe, What future?* Aldershot: Avebury, pp. 23-44.