



“Contribution des organisations syndicales à l’évaluation des actions menées et de leur impact en termes de Stratégie Européenne pour l’Emploi”¹

Troisième rapport relatif à la contribution des organisations syndicales de :

- Allemagne
- Autriche
- Espagne
- Hongrie
- Luxembourg
- Pays-Bas
- Pologne
- Slovénie

*Dr. Wilfried Kruse
Dortmund
Mars 2005*

¹ Avec le soutien de la Commission Européenne

0. Avertissement

Les syndicats membres de la CES dans les 25 pays membres de l'Union Européenne ont été priés de participer à un projet commun d'évaluation intermédiaire de la stratégie européenne pour l'emploi. Au centre de l'intérêt était l'efficacité de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) réformée, le rôle des syndicats dans cette dernière – plus particulièrement dans le « Processus du plan d'action national » – et des propositions pour une amélioration supplémentaire du dialogue social orienté sur l'emploi. A ce sujet, des questionnaires dont l'analyse devait constituer une introduction pour trois ateliers avaient été envoyés et ceux-ci devaient regrouper les syndicats membres de différents pays. Les ateliers devaient être composés de telle façon que la présence de syndicats des « anciens » et « nouveaux » pays membres et des pays avec un arrière-plan socio-économique varié apportent un réservoir d'expériences le plus large possible.

Lors du 3ème atelier des 7 et 8 mars 2005 à Budapest étaient invités les syndicats membres d'Autriche, d'Allemagne, du Luxembourg, des Pays-Bas, de la Pologne, de la Slovénie, de l'Espagne et de la Hongrie. Seuls les questionnaires remplis par l'Allemagne, le Luxembourg, la Pologne et l'Espagne étaient arrivés avant le début de l'atelier. Ceci n'a pas changé jusqu'à aujourd'hui. Des représentant(e)s du Luxembourg, de la Pologne, de l'Espagne et de la Hongrie ont participé à l'atelier.

C'est pourquoi la base d'informations pour ce rapport reste mince.

1. Introduction

La problématique obtenue après le 2ème atelier sur Malte peut être formulée en guise d'introduction comme suit :

La gageure centrale est que nous avons affaire à un *système à plusieurs niveaux* avec lequel les syndicats doivent traiter de façon active et constructive. Il s'agit donc de *l'influence mutuelle* de la politique pour l'emploi : du niveau européen vers le national et du niveau national vers l'europpéen. Simultanément un autre problème à plusieurs niveaux y est lié : à savoir, entre les syndicats, les partenaires sociaux et la

commission au niveau européen et les syndicats, les partenaires sociaux et les gouvernements aux niveaux nationaux. Ceci est rendu encore plus complexe par le fait que nous avons affaire à 25 pays différents et donc à 25 réalités économiques, sociales, organisationnelles et politiques différentes.

Pour cette raison, une question s'est avérée être *conductrice* dans les deux ateliers précédents :

Comment les syndicats peuvent-ils - en raison de la problématique mentionnée à plusieurs niveaux – utiliser la LCT de façon effective afin d'obtenir dans tous les pays des progrès propres à la politique pour l'emploi dans l'intérêt des salarié(e)s?

Déjà après le 1^{er} atelier à Riga, cela était évident :

Dans ce sens, la SEE peut jouer un rôle progressif seulement si elle est dynamisée par les discussions nationales sur la politique adaptée pour l'emploi et leur rayonnement sur le niveau européen *et* si elle est négociée aussi au niveau européen de façon contradictoire. Les syndicats devraient donc réussir, dans l'interaction d'une discussion nationale et européenne, à obtenir un genre d'*intégration de la dimension de genre alternative* par rapport à la politique actuelle pour l'emploi et ce faisant, utiliser les possibilités d'alliance, qui sont présentes de façon différenciée, avec les employeurs et les gouvernements. La question centrale reste : Comment y parvenir ?

La question « Comment la LCT peut-elle être utilisée pour un progrès réel, propre à la politique pour l'emploi *partout, donc : dans tous les pays membres ?* » devrait être la *question directrice* pour le congrès de Budapest, et devrait également être celle pour laquelle les réponses aux questionnaires doivent être étudiées.

2. Pour la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et les objectifs propres à la politique pour l'emploi de l'UE

(1^{er} passage de la discussion et les questions 9 – 14 du questionnaire)

Tout d'abord, on devrait évaluer le développement des instruments européens et cela avant tout par égard pour leurs fonctions en tant que « référence » pour le

niveau national respectif. Les contributions des pays participants démontreraient tout d'abord qu'il est très difficile d'évaluer les instruments en faisant abstraction des contenus qu'ils „véhiculent“. Pour cette raison il n'y aura pas seulement une appréciation du processus réformé de la SEE mais il y aura aussi une évaluation des buts et critères propres à la politique pour l'emploi qui viennent de l'UE vers les pays membres. De façon générale, on peut dire que les procédures réformées sont saluées de par leur principe, même si leur réalisation effective a encore du retard. En ce qui concerne les buts et critères propres à la politique pour l'emploi, toutes les amorces qui contribuent à une *promotion* du potentiel de main-d'œuvre, et plus particulièrement *l'activité professionnelle des femmes* sont jugées positivement.

Ce qui est critiqué de façon constante reste la trop grande *orientation sur l'offre* des buts et critères propres à la politique pour l'emploi et leur trop forte poussée dérégulante. Cela amènerait plus particulièrement dans des pays avec des gouvernements, qui de toute façon suivent plutôt une « orientation néo-libérale », un net renforcement des positions libérales centrées sur le marché. Des mesures pour la création directe d'emploi auraient été négligées. L'évaluation de la SEE réformée reste donc avant tout ambiguë parce que les syndicats ne peuvent pas faire abstraction des orientations et buts politiques qui sont véhiculés par cette procédure pour toutes les améliorations procédurales.

Le fait que la « synchronisation » entre les calendriers européens et nationaux soit positive est souligné tant du côté allemand qu'espagnol (*UGT*). Mais parallèlement les espagnols expliquent(*CCOO*) que la synchronisation qui y est intentionnée n'aurait pas été mise en pratique jusqu'ici : les délibérations sur le Plan d'action national auraient été effectuées seulement après les délibérations sur le budget ; le parlement espagnol n'aurait pas été saisi du Plan d'action national. Quelques éléments des buts propres à la politique pour l'emploi sont jugés positivement, p.ex. du côté espagnol, et avant tout l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes. L'orientation de base générale orientée sur l'offre est critiquée aussi bien par le Luxembourg (*CGT-L/LCGB*) et l'Espagne (*CCOO*), et plus particulièrement par l'Allemagne (*DGB*). L'accentuation de l'employabilité, affirment les Espagnols, rendrait, dans le cadre d'une orientation de base orientée sur l'offre, l'individu avant

tout seul responsable de lui-même ; le principe propagé, « rendre le travail rentable », se tournerait aussi contre des mesures utiles, comme le remarquent les Allemands. En outre le système allemand de convention collective différencié serait largement ignoré. Pour le Luxembourg, on constate qu'il y aurait un recouvrement par des mesures nationales, comme l'augmentation de l'âge de la retraite et autres initiatives de dérégulation, qui toutefois seraient doublées par les objectifs propres à la politique pour l'emploi de l'UE. Sur ce point on réclame aussi à partir de là que les orientations de base de la politique pour l'emploi existante de l'UE soient corrigées.

Pour la réponse à la question sur l'évaluation du rôle des syndicats dans la définition et le „suivi“ de la SEE, on constate la chose suivante : ceux qui abordent le niveau européen considèrent que le rôle des syndicats n'y est pas suffisamment fort et important. En Espagne on juge l'influence syndicale sur le niveau européen comme insatisfaisante et améliorabile (*CCOO*), à noter également, en ce qui concerne l'évaluation (*UGT*), le Luxembourg souhaite un rôle plus fort et offensif et l'Allemagne souhaite (*DGB*) une participation formelle des syndicats dans le « processus SEE » au niveau européen. Ceci reflète, comme cela s'est vu durant l'atelier, avant tout la critique des orientations centrales, propres à la politique pour l'emploi comme elles sont véhiculées par le processus SEE. Mais ce qui reste incertain sur ce point est le fait de savoir comment un rôle plus fort et plus assuré par les syndicats peut être obtenu dans le processus général de la SEE au niveau européen.

Les réponses à la question des impacts positifs et négatifs de la SEE sur les différents champs de la politique nationale soulignent à nouveau l'ambiguïté avec laquelle les syndicats considèrent la *politique prédominante pour l'emploi de l'UE* et ainsi – ipso facto – le besoin de s'en inspirer plus fortement, ce qui apporte des changements. Les aspects négatifs se rapportent avant tout aux orientations et critères politiques, les aspects positifs – comme déjà mentionné – à ces domaines, où il est question de la promotion du potentiel de main-d'œuvre et des améliorations de procédure. Le Luxembourg évalue négativement le fait que la SEE renforce la politique nationale vers une flexibilisation et les règlements de mise à la retraite précédents ; il y a en Allemagne des critiques similaires comme quoi il n'y aurait aucune balance entre flexibilisation et sécurité ; on rapporte de l'Espagne (*UGT*) qu'il y aurait une pression

croissante sur les indemnités de chômage et on critique le fait que les recommandations de l'UE, avec leur orientation libérale, centrée sur le marché, ne seraient pas suffisamment adaptées à la réalité espagnole et ses exigences. L'Allemagne (*DGB*) critique en outre le fait que la SEE réformée entraînerait « trop obligations de rapports ». Comme résultats positifs on met en avant ceci : on souligne l'importance de l'éducation et de la formation, la participation des femmes à l'activité rémunérée serait encouragée, ou respectivement on tient davantage compte de l'inégalité des femmes; plusieurs pays relient une amélioration du service du marché de l'emploi au moins indirectement avec la SEE (le Luxembourg, l'Espagne, la Pologne aussi).

En ce qui concerne les procédures on souligne positivement qu'il y aurait maintenant un aspect concret des buts plus grand, un nouveau calendrier et des buts intermédiaires ainsi que la durabilité des directives, ce qui permettrait somme toute une meilleure planification et aussi – souligne l'Espagne – une meilleure coordination entre la politique pour l'emploi de l'état-nation et celle des Communautés autonomes.

La critique de la Pologne (*Solidarnosc*) ne va par contre pas à l'encontre de la SEE, de ses buts et instruments, mais exclusivement de sa *réalisation par le gouvernement polonais*, qui passe pour complètement insuffisante. Avant tout, c'est l'absence complète d'un système de supervision qui est souligné. Somme toute, cette position a été adoptée dans les ateliers de Budapest aussi par les représentant(e)s des *syndicats hongrois*. Ainsi se répétait une « structure » qui était déjà caractéristique des deux premiers ateliers : les nouveaux pays membres critiquent avant tout - la mise en oeuvre nationale - encore ? - insuffisante de la SEE, qui en règle générale va de pair avec un – rôle - encore? - faiblement organisé des syndicats. La position exclusivement positive et très intéressée des syndicats des nouveaux pays membres vient du fait - comme ils l'ont expliqué - qu'avec la réalisation nationale de la SEE *se créent seulement les premiers éléments d'une politique pour l'emploi systématique et transparente et des modes de consultation assurés*. Sur ce point le contenu émotionnel de l'interprétation qu'a la SEE pour les syndicats dans les « anciens » pays membres se distingue très fortement de celui

qu'il a pour les nouveaux pays membres. Ainsi sont simultanément soulevées des questions fondamentales de solidarité syndicale européenne qui traversaient les trois ateliers « comme un fil rouge ».

Les réponses à la question de savoir si les *Plans d'action nationaux* couvrent les directives européennes ou non en sont fonction. Du point de vue polonais (*Solidarnosc*) on répète la critique sévère de la réalisation nationale manquante, qui culmine dans le fait que les décisions du Conseil européen de juillet 2003 n'auraient pas été prises en considération; du point de vue espagnol aussi on émet des critiques concernant l'adaptation, avant tout, en ce qui concerne le plan 2004, plus particulièrement par égard pour les moyens budgétaires mis à disposition et pour l'opérationnalisation des buts. Maintenant on devrait observer comment, après le changement politique en Espagne, le nouveau gouvernement s'y prend avec la SEE. Du point de vue luxembourgeois et allemand on retrouve les directives dans les Plans d'action nationaux; en Allemagne le DGB aurait fait des propositions de changement au gouvernement qui auraient été prises en partie en considération.

Le *DGB* pense par ailleurs que même le *programme de travail des Partenaires sociaux européens* aurait trouvé des répercussions dans le Plan d'action national allemand. Aussi bien la Pologne que l'Espagne adoptent à ce sujet une attitude critique : du point de vue polonais (*Solidarnosc*) les tout premiers pas pour l'amélioration de la mobilité auraient uniquement été faits, par rapport au programme du gouvernement « 50plus » il n'y aurait aucune évaluation, par rapport au travail non déclaré il y aurait beaucoup trop de zones d'ombre, les régions n'auraient pas été renforcées, au contraire, on aurait transféré beaucoup de charges, issues du chômage extrêmement élevé, au niveau communal.

Du *point de vue espagnol* les Plans d'action nationaux restent à la traîne et des directives européennes et du programme de travail commun des partenaires sociaux. Le travail à durée limitée excessif n'aurait pas été plus particulièrement limité de façon effective, en ce qui concerne l'activité professionnelle des femmes et de l'emploi des plus âgés, il y aurait une nécessité d'action considérable ; jusqu'ici on n'aurait pas lutté efficacement contre les différences régionales et sociales. D'un autre côté, on aurait réussi, en 2003, à conclure un accord cadre entre les

associations patronales et les syndicats en référence aux buts propres européens à la politique pour l'emploi dont les principes trouvent une entrée successive dans les différentes négociations de conventions collectives

Plus particulièrement le dernier exemple montre que les façons dont les syndicats se positionnent conceptuellement et pratiquement par rapport à la stratégie européenne pour l'emploi et son adaptation nationale, le « *Processus du Plan d'action national* » sont tout à fait différentes d'un pays membre à un autre . Alors que par exemple du côté allemand (*DGB*) on exprime explicitement que le Plan d'action national tombe sous la responsabilité du gouvernement et c'est pourquoi les syndicats n'auraient qu'à faire des propositions de changement - qui dans ce cas ont été partiellement prises en considération -, les syndicats espagnols cherchent manifestement une plus grande influence en concluant des conventions autonomes avec les employeurs, qui réfléchissent aux buts de la stratégie européenne pour l'emploi. Du point de vue polonais et hongrois, une adaptation appropriée de la SEE serait une base importante, voire centrale, pour une politique nationale pour l'emploi plus forte, déterminée en concertation, – toutefois dans les deux pays le rôle des syndicats dans le processus PAN reste à construire ; plus particulièrement pour la raison que jusqu'ici, l'on n'a pas réussi à se mettre d'accord avec les associations patronales sur une quelconque forme de dialogue social propre à la politique pour l'emploi.

Ce qui est intéressant à ce stade, ce ne sont pas tant les différences elles-mêmes que le fait qu'il en existe. Cela pose en effet un certain nombre de problèmes et questions : quelle valeur ont les références de la SEE pour les syndicats dans les pays membres ? Quelle importance accorde-t-on à la procédure et aux instruments et quelle importance aux orientations et critères (politiques) qui sont véhiculées ? En ce qui concerne l'importance de la SEE pour les syndicats dans les différents pays membres, il se produit à la fin de ce passage l'impression paradoxale suivante – en prenant en considération les résultats des deux autres ateliers : dans les nouveaux pays membres, les syndicats considèrent la SEE comme un instrument central, afin d'atteindre au niveau national un processus systématique et transparent propre à la politique pour l'emploi. Pour cette raison ils doivent et veulent consentir à ce processus – plus particulièrement dans les anciens pays socialistes – mais ils ont trop

peu d'influence pour pouvoir coorganiser les orientations et buts fondamentaux de façon effective. Comme la SEE et les gouvernements nationaux collaborent fréquemment par rapport au « courant principal libéral, centré sur le marché », les syndicats sont confrontés à une ambiguïté entre un « progrès formel » et la tendance de « dérégulation » propre à la politique pour l'emploi. Dans les « anciens » pays membres – plus particulièrement dans ceux où existe une tradition ancienne de prises d'influence assurées par les syndicats – il semble maintenant y avoir une politique qui évite cette ambiguïté en relativisant l'importance de la SEE pour la politique nationale pour l'emploi et où l'on tente de fonctionnaliser les impacts positifs et de neutraliser les effets négatifs. Reste la question de savoir si de telles relations relativisantes et sélectives sont premièrement réellement prometteuses et deuxièmement si elles contribuent à une organisation plus positive de la SEE, parce que de cette manière l'influence plus grande dont y jouissent les syndicats « s'évapore » dans l'espace européen. Il y a seulement peu d'exemples, comme dans le 3^{ème} atelier Espagne, à l'intérieur desquels les syndicats essaient d'utiliser leur influence considérable, qui s'est accrue avec le dialogue social, afin d'emboîter le pas à la SEE et la stratégie pour l'emploi nationale le plus étroitement possible et d'organiser ainsi une dimension européenne réelle.

3. Le „ Processus du plan d'action national“

Une série de questions concernaient le rôle que les syndicats ont joué lors de sa préparation, de sa mise en place et de son évaluation et, lors de son *suivi*. Il est ainsi sous-entendu que la représentation en ce qui concerne les PAN ne devait pas constituer une interaction unique, mais un „ Processus de plan d'action national “ plus ou moins réglé et transparent. En outre il est significatif pour sa valeur politique de savoir de quelle manière il est lié globalement à la politique nationale pour l'emploi et en fait partie intégrante, ou représente uniquement un „ exercice obligé européen“ plutôt périphérique. Pour les syndicats il faut clarifier dans ce contexte, s'ils jugent nécessaire de participer au PAN et quel genre de participation ils estiment adapté. La question de la *responsabilité et maîtrise des projets* des PAN est ainsi posée.

Dans les pays, dont les réponses sont présentes, il y a des pratiques variables de la participation des syndicats. Au *Luxembourg*, l'élaboration du Plan d'action national est inséré dans le cadre général institutionnel tripartite du pays. De cette manière les syndicats participent au PNAE dans le cadre du „Comité permanent de l'emploi “ (CPE) et du „Comité de coordination tripartite“ (Tripartite); le „Comité consultatif sur la formation professionnelle “ (CCFP) y participe également. Par ailleurs les syndicats participent à la délégation gouvernementale, qui représente le PAN à Bruxelles. Les comités tripartites sont aussi l'endroit où ont lieu les discussions sur les recommandations formulées par la Commission européenne. – Les *syndicats espagnols* critiquent à l'inverse qu'ils n'auraient été consultés que lors de la dernière phase de l'élaboration du PNAE (CCOO). Comme réaction à cela, les partenaires sociaux ont proposé au gouvernement d'améliorer l'ensemble du „ Processus du plan d'action national “ et de développer à ce sujet une méthode de travail correspondante.

Jusqu'ici, les syndicats en Espagne n'ont pas été consultés dans les discussions sur les recommandations de la Commission et les décisions sur leur utilisation nationale (CCOO). Ils attendent encore une discussion dans le cadre du dialogue social (UGT, centrale syndicale espagnole). – Les réponses d'*Allemagne* (DGB, centrale syndicale allemande) signalent que le DGB juge les consultations effectuées par le gouvernement fédéral appropriées et suffisantes : „ Le DGB a élaboré une prise de position exhaustive sur le projet du PAN avec des exemples pour des actions propres et communes des partenaires sociaux, qui ont été partiellement pris en considération.” Et : „ La participation à l'élaboration du PAN est appropriée du point de vue du DGB. Comme l'élaboration appartient (est du ressort du... ?) au gouvernement fédéral, le DGB considère qu'il ne lui incombe pas de fournir lui-même des contributions de textes, à l'exception des activités des partenaires sociaux.” En outre les partenaires sociaux seraient invités en partie à participer aux consultations entre la Commission européenne et le gouvernement fédéral. En *Pologne*, on accorde jusqu'ici peu de place aux syndicats dans le processus PAN qui, globalement, n'est pas encore réglé et non transparent (Solidarnosc). D'après les premières informations, le PAN était à l'ordre du jour de la Commission tripartite, sans qu'aucun consensus n'ait été cependant obtenu. Le Comité principal compétent pour l'emploi

ne travaillait pas durant la période concernée (à l'automne 2004) ; lorsqu'il se réunit ensuite en décembre, le plan avait déjà été adopté par le gouvernement. Du point de vue du syndicat (Solidarnosc), la procédure globale est marquée par un manque significatif *de confiance et une prédominance de la confrontation au détriment d'une culture de coopération*. Dans l'atelier de Budapest, les représentant(e)s de la Pologne comme de la Hongrie ont à nouveau souligné l'importance fondamentale que représente pour eux le processus PAN, parce qu'il impose aux gouvernements nationaux un minimum de système et de transparence et, en tout cas, une consultation rudimentaire avec les partenaires sociaux.

4. Actions syndicales et initiatives

Dans le contexte du „ Processus du plan d'action national “ il avait été demandé quelles actions et initiatives avaient été entreprises de la part des partenaires sociaux, ou aussi avec d'autres, afin de favoriser les amorces centrales du „ Programme de travail commun des partenaires sociaux européens pour l'emploi “. Ici, il s'agit donc expressément de *l'interaction* entre le niveau européen et le niveau national : les actions et initiatives nationales des partenaires sociaux, dans le contexte du programme européen de travail commun, ont par conséquent pour objet les situations nationales respectives. Mais simultanément, elles ont pour but de rendre vivant le programme de travail européen et de produire des exemples de référence, issus d'une bonne pratique. – Au *Luxembourg* et en *Allemagne*, on fait remarquer qu'à ce sujet, il aurait été établi dans ce but un système de rapport européen--joint national *fiche for the report on social partner actions on Employment in Member States--* et que l'on y trouverait des exemples d'action multiples ; en *Allemagne* (DGB), on souligne par ailleurs les projets exemplaires du DGB „ Mutation démographique “ et „ Egalité des chances “, et on renvoie à de nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise ayant pour objectif de sécuriser l'emploi.

Du *côté polonais* (Solidarnosc), on met en évidence une série d'initiatives et activités : il est toutefois nécessaire de souligner qu'il ne s'agit pas ici de partenaires sociaux communs, mais *d'initiatives syndicales*. Caractéristique dans ce contexte est

qu'il s'agit en partie *d'activités d'auto-assistance*, que le syndicat met à la disposition des personnes concernées.

Initiatives syndicales en Pologne

- *Solidarnosc souligne les initiatives suivantes comme particulièrement importantes :*
- *soutien au service de l'emploi pour le développement de standards pour les services*
- *lutte pour la garantie de versements de préretraites*
- *initiatives pour le soutien de régions, qui sont particulièrement menacées par le chômage et la crise économique;*
- *exigence de moyens renforcés pour une politique active de l'emploi - lutte contre le travail au noir*
- *formation*

Une initiative particulièrement importante est le

- *Guaranteed Worker's Benefits Fund (fonds d'aide garantie aux ouvriers), qui est utilisé pour sauver des emplois*

Solidarnosc souligne les activités d'auto-assistance suivantes :

- *20 permanents syndicaux sont mis à disposition pour toutes les questions en rapport avec l'„emploi” ,*
- *des offres propres d'assurance pour des chômeurs,*
- *organisation de multiples „clubs de travail”,*
- *garderies pour les enfants de chômeurs..*

Les *syndicats espagnols* (UGT&CCOO) mettent en évidence une série d'activités et initiatives qui sont issues ou portées par les *partenaires sociaux* et, qui ont comme objectif de rendre le champ d'action propre à la politique pour l'emploi plus dynamique. Ces activités et initiatives traduisent de façon remarquable les développements à l'intérieur de la SEE, y compris les thèmes résultants du dialogue européen des partenaires sociaux.

Les initiatives et activités suivantes sont particulièrement soulignées en Espagne:

- dans le domaine de l'„égalité des chances des sexes “ les partenaires sociaux ont développé des critères communs pour la promotion de l'égalité des chances dans les conventions collectives. En 2003 ils ont publié ensemble des „Considérations générales et exemples d'une bonne pratique“ dans cette matière et organisé, début 2004, un congrès commun.
- des propositions pour l'amélioration du fonctionnement des services de *l'emploi* publics ont été faites, plus particulièrement en ce qui concerne leur décentralisation consécutive à la nouvelle loi sur l'emploi.
- dans le domaine de la promotion de la formation professionnelle pour les salariés, il existe en Espagne une longue tradition commune des partenaires sociaux.
- pour la Journée internationale des handicapés 2003 les partenaires sociaux ont adopté une déclaration commune pour l'intégration de cette catégorie de personnes dans le monde de l'emploi.
- en 2004 les partenaires sociaux et le gouvernement ont signé une „Charte pour le dialogue social pour la compétitivité, la stabilité de l'emploi et la cohésion sociale“ commune, qui doit favoriser le développement économique ultérieur de l'Espagne, tout en améliorant la qualité de l'emploi, de la protection sociale, de la cohésion territoriale et de la durabilité écologique.

- récemment un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux a été conclu, ceci en rapport avec la nouvelle „Loi sur les Etrangers “ sur l'intégration de migrants dans le marché de l'emploi.

Il faut notamment souligner qu'il existe en Espagne des initiatives continues pour ancrer les buts propres à la politique pour l'emploi, issus de la stratégie européenne pour l'emploi et de sa discussion entre les partenaires sociaux, dans des *conventions collectives*. A cet effet, on utilise l'instrument de *l'accord cadre* :

Convention collective cadre en Espagne

Les syndicats espagnols soulignent que les conventions collectives cadre sont devenues le reflet de la SEE et du programme de travail commun européen des partenaires sociaux :

Il s'agit de la convention Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, conclue en 2002, un accord cadre pour la négociation de conventions collectives, signé par les syndicats UGT et CCOO et les associations patronales CEOE et CEPYME. L'objectif de cette convention est d'apporter quelques critères communs dans toutes les conventions collectives, quelqu'en soit le champ d'application, que ce soit au niveau national, régional ou encore au niveau de la province ou de l'entreprise pour les domaines suivants : politique salariale, emploi et organisation des contrats de travail, flexibilité, formation professionnelle, égalité dans le traitement sur le lieu de travail, égalité des chances entre les sexes, sécurité et santé sur le lieu de travail .Y sont insérés également des critères fondamentaux de l'accord cadre européen entre la SEE (CES) et UNICE quant au télétravail.

5. La stratégie pour l'emploi européenne renforce-t-elle les syndicats nationaux dans leur politique pour l'emploi et dans le dialogue social ?

Du point de vue des syndicats au *Luxembourg* (CGT-L&LCGB), à la question de savoir, si la stratégie européenne pour l'emploi a renforcé les syndicats nationaux dans leurs propres efforts concernant la politique de l'emploi, il faut répondre par l'affirmative très nette. La SEE a favorisé la création du Comité permanent de l'Emploi et renforcé le rôle des syndicats. D'un autre côté, les syndicats se sont mis en porte à faux du fait même de leur point de vue face à ces questions – p.ex. dans la politique des retraites--dans lesquelles ils représentent une conception divergente. Sur le Dialogue social en tant que tel, la SEE n'a eu toutefois aucun impact car celui-ci était déjà au préalable, et indépendamment de celle-ci, institutionnalisé de façon établie au Luxembourg. – Du côté allemand (DGB), on écrit sur l'influence de la SEE et ses principes pour l'emploi : „Ils n'ont aucune influence sur les priorités politiques du DGB.“ On renvoie plus particulièrement au fait qu'il existe des rapports élaborés quant au domaine d'action central de la politique tarifaire, qui sont de la responsabilité des syndicats membres du DGB. Les relations de travail multiples qu'entretient le DGB avec les associations patronales (et que l'on peut comprendre aussi comme dialogues sociaux au sens large), existent *indépendamment* de la SEE, d'après ce qu'affirme le DGB. Sur ce point la SEE n'a pas d'impact particulier sur la politique de l'emploi et le dialogue social en Allemagne. Il faut plutôt la comprendre comme l'une des tâches partielles régulièrement prise en considération. Du point de vue des *syndicats espagnols* la SEE avait eu un effet impulsant considérable sur la politique nationale de l'emploi et des influences sur les accords tarifaires. Par ailleurs elle a été à l'origine d'une déclaration commune des partenaires sociaux et du gouvernement sur le „Dialogue social 2004 , la compétitivité, la stabilité de l'emploi et la cohésion sociale“. Les syndicats reconnaissent que la SEE a approfondi le dialogue social déjà existant au préalable et a induit des engagements communs renforcés (CCOO). Mais ce rapport peut également être accentué d'un autre point de vue : le fait, qu'il y avait déjà au préalable une tradition du dialogue social en Espagne, facilite maintenant une utilisation intelligente de la SEE (UGT). – Du point de vue polonais (Solidarnosc), il s'agit ici d'un soutien important de la lutte syndicale

pour une économie de marché sociale ; on espère que le dialogue social aussi sera renforcé à l'avenir par ces moyens.

6. Recommandations

Les „recommandations“ suivantes sont une sorte de résumé des différentes discussions, qui ont été menées dans les ateliers à Riga, Malte et Budapest. On y a également inséré les – quelques – recommandations, qui ont été formulées explicitement comme réponses aux questionnaires des syndicats nationaux. A la fin de ce paragraphe on (reproduit) met l'accent sur les questions qui devaient structurer les discussions de l'atelier à Budapest.

Défendre la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) en l'appliquant ***Quelques recommandations***

- L'établissement, le conseil, la prise de décision et l'évaluation des Plans d'action nationaux (PAN) – *établir le processus PAN* - comme champ important de la stratégie nationale pour l'emploi
- Mettre en communication de manière efficace la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) comme champ central de la stratégie de Lisbonne avec le dialogue social européen
- Pour les syndicats : à l'égard des partenaires sociaux et pour notre propre attitude par rapport à la SEE et aux PAN : pratiquer une *responsabilité critique* !
- Pour les syndicats : à l'égard des orientations de la politique européenne pour l'emploi organiser une *intégration de la dimension de genre alternative* !

Ces quatre recommandations centrales synthétisent les diverses propositions qui ont été faites au cours des trois ateliers et qui sont en partie exclusives les unes des autres.

Le lien interne entre ces quatre recommandations centrales est rendu accessible si l'on examine encore une fois avec attention l'échange d'expériences au cours des

trois ateliers. Elle se formule ainsi: il existe dans les différents pays membres non seulement des modalités différentes dans la façon de s'y prendre du fait du processus PAN, mais aussi: *dans les différents pays membres les syndicats accordent au processus PAN (et ainsi à la SEE) pour la politique nationale pour l'emploi une importance tout à fait variable.* Pour simplifier, l'on pourrait dire, lorsque les exceptions confirment toujours la règle :

Dans les pays où il y a une longue tradition bien développée de politique pour l'emploi et de dialogue social, on accorde moins d'importance à la SEE/PAN que dans les pays où l'on crée seulement à travers les SEE/PAN une stratégie pour l'emploi plus systématique et plus transparente et où les partenaires sociaux somme toute obtiennent un rôle assuré encore que souvent insatisfaisant dans ce processus. Au premier regard il semble que dans certains pays membres, plus particulièrement parmi les derniers à être rentrés dans l'Union Européenne, les syndicats dépendent plus des SEE/PAN que dans d'autres. Ceux qui considèrent les SEE/PAN comme un élément très important pour la politique nationale, attirent simultanément l'attention sur l'ambivalence de cet instrument : bien qu'il apporte plus de systématisme et de transparence et la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux, il apporte aussi simultanément des orientations politiques, qui sont fortement axées sur l'offre. Cette critique de l'orientation dominante de la SEE est par ailleurs partagée par tous.

Ceux qui ont besoin des SEE/PAN pour le renforcement de la politique pour l'emploi national et du rôle des syndicats/partenaires sociaux de façon urgente trouvent pour cette même raison particulièrement urgent de faire corriger l'orientation dominante orientée sur l'offre et la dérégulation de la SEE, d'autant plus qu'ils ont souvent affaire à des gouvernements qui prennent une position néolibérale encore plus marquée. Ceux qui ont besoin de façon particulièrement urgente d'une réorientation et d'une potentialisation de la SEE, sont simultanément trop faibles pour le faire prévaloir; ils ont besoin de la solidarité des autres. Seulement, si ceux qui sont plus forts en raison d'une tradition et d'un ancrage rendent la SEE, et en conséquence le PNA, litigieuse dans leurs pays et que ceci devienne une position forte au niveau européen dans le sens d'une *intégration de la dimension de genre alternatif*, la perspective d'une correction apparaît. Mais comme les appels à la solidarité se

perdent, s'ils ne restent qu'abstraites, la conséquence ne peut qu'être de valoriser le *processus PAN* dans *tous les pays* membres de sorte qu'il devienne le champ central de politique nationale pour l'emploi et ne fasse pas, en dehors de cela, uniquement fonction de rapport supplémentaire et fragmentaire vers l'Europe. A ce sujet le *système européen à plusieurs niveaux* doit être servi aussi par les syndicats de façon stratégique et intelligente.

Devant cet arrière-plan, les quatre recommandations centrales sont donc liées comme suit :

Le *processus PAN* national doit être agrandi, inséré dans le dialogue social et devenir une partie importante et *controversée* de la politique nationale pour l'emploi – et ce, dans tous les pays membres. (1ère recommandation) Afin que le système européen à plusieurs niveaux puisse fonctionner aussi pour la politique pour l'emploi, il faut trouver alors des façons de faire comme les différentes positions relatives à la politique pour l'emploi, les compromis obtenus qui mettent à la disposition du niveau européen les questions ouvertes et controversées sous forme de processus de rétroaction. Mais ceci sera vraiment utile uniquement lorsqu'au niveau européen, le processus SEE lui-même sera mieux réalisé et relié étroitement avec le dialogue social (2ème recommandation). Sur les deux niveaux ceci présuppose une attitude pratique des partenaires sociaux et plus particulièrement des syndicats que l'on pourrait désigner comme *responsabilité critique*. Cela signifie de ne pas laisser le processus PAN en tant que système européen à plusieurs niveaux aux gouvernements mais de réclamer un statut de coauteur qui inclut toutefois le fait que l'« on ne fasse pas l'autruche » face aux controverses mais que celles-ci soient rendues transparentes (cela signifie : *responsabilité critique*) (3^{ème} recommandation). Après tout, les syndicats ne peuvent se contenter de jouer ce rôle constructif et critique à l'intérieur du processus des SEE/PAN mais ils doivent se soucier de faire renforcer leurs propres convictions et demandes de base propres à la politique pour l'emploi plus que par le passé. Ils n'ont donc pas d'autre choix que d'organiser, parallèlement au processus des SEE/PAN et par ordre chronologique inséré en son sein, un processus autonome, liant les différents niveaux européens de *l'intégration de la dimension de genre alternatif* (4ème recommandation).

Ces réflexions menèrent aux *Questions directrices structurantes* pour le 3ème atelier à Budapest, qui sont en conclusion mentionnées encore une fois ci-dessous :

Questions directrice :

Comment transformer la SEE en un gain pour tous les chômeurs et employés dans tous les pays membres ?

Comment les syndicats peuvent-ils, en agissant de façon réussie dans le système européen à plusieurs niveaux, développer une intégration de la dimension de genre alternative par rapport à la politique centrée sur l'offre prédominante ?

Questions du contexte 1 (dans le questionnaire 9-14) :

Quelle importance donnons-nous en tant que syndicats à la SEE

- *pour les procédures ?*
- *pour les sujets à débattre et recommandations ?*

Comment voulons-nous comprendre la SEE :

- *en tant qu'instrument complémentaire ?*
- *en tant que principes d'engagement ?*
- *en tant qu'orientation forte à négocier ?*

Questions du contexte 2 (précis 15 – 17) :

Dans quel rapport se situe le PAN par rapport la politique nationale pour l'emploi

Du point de vue des syndicats : Quel rôle devrait prendre le PAN dans le cadre de la politique nationale globale pour l'emploi?

Quelle importance devrait avoir le PAN dans le cadre de la politique nationale globale pour l'emploi?

Quelle „responsabilité“ voulons-nous par rapport au PAN?

Questions du contexte 3 (précis 19 + 20) :

Qu'est-ce qui doit être "rétroagi" du niveau national au niveau européen (feed back) afin de rendre la SEE plus dynamique ?

Questions du contexte 4 (précis 18 + 21)

Que doit-il se passer afin que la SEE contribue au renforcement du dialogue social et des syndicats dans le cadre national et européen ?