



Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis

Publié par l'Institut syndical européen (ETUI), 2016

ISBN 978-2-87452-394-6

556 pages, 20 €

Cette publication est disponible à l'adresse suivante:

www.etui.org/Publications

Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

Aristea Koukiadaki

aristea.koukiadaki@manchester.ac.uk

Pour l'envoi d'un exemplaire, veuillez contacter : Veerle Raes, vræs@etui.org

Institut
syndical européen
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Bruxelles
www.etui.org
etui@etui.org



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Systemes de relations professionnelles et politiques du marché du travail en Europe pendant la crise

Sous la direction d'Aristea Koukiadaki, Isabel Távora et Miguel Martínez Lucio (université de Manchester)

Un certain nombre d'Etats membres de l'Union européenne (UE) ont introduit de profondes réformes du marché du travail qui, en phase avec les politiques dites de «déévaluation interne», ont particulièrement ciblé le système de fixation des salaires et la négociation collective dans le secteur privé. La présente publication vise à fournir, sur base de l'évolution du secteur manufacturier, une étude détaillée du paysage en constante mutation de la négociation collective dans les Etats membres de l'UE les plus touchés par la crise. Des questions spécifiques sont posées : Quels ont été les effets de ces mesures sur la structure, les processus, le contenu et les résultats de la négociation collective? Comment les employeurs et les syndicats répondent-ils au nouveau cadre réglementaire et quelles sont les implications pour le rôle de l'État? Ce livre présente des résultats de recherche approfondis issus du projet « Le dialogue social au cours de la crise économique: l'impact des réformes des relations professionnelles sur la négociation collective dans le secteur manufacturier ». Cette recherche a été financée par la Commission européenne et coordonnée par des chercheurs de l'Université de Manchester en collaboration avec des équipes de chercheurs de plusieurs universités européennes.

Principaux constats

- Les réformes du marché du travail ont été impulsées par les engagements pris par les gouvernements nationaux et ont été en accord avec ces actions dans le cadre des programmes d'ajustement économique ou d'autres instruments de coordination au niveau européen.
- L'influence limitée (dans certains cas, inexistante) des acteurs des relations professionnelles au cours du processus d'adoption des réformes met en évidence le caractère unilatéral du processus de prise de décision politique.
- La plupart des Etats membres de l'UE examinés dans cette étude subissent une crise de la négociation collective, particulièrement au niveau intersectoriel et sectoriel, avec des conséquences négatives pour la couverture des négociations collectives et leur coordination. Certaines données montrent des ajustements salariaux à la baisse bien que dans certains cas, atténués par l'évolution du salaire minimum national (par exemple, en Slovaquie).
- Les différences observées dans les tendances de négociation entre les Etats membres de l'UE peuvent être attribuées à des différences au niveau de la nature et de l'ampleur des réformes, du degré de participation des syndicats et des associations patronales dans le processus d'adoption des réformes, et à la force préexistante des systèmes de négociation.
- Les employeurs sont de plus en plus inquiets quant à la capacité du management au niveau local à faire face à des changements importants et à une plus grande décentralisation, tandis que les syndicats ont été de plus en plus limités dans leur capacité de réguler l'emploi et d'effectuer le suivi de la mise en oeuvre des accords et des normes du travail.
- La capacité de l'État à répondre à cette situation est examinée par l'impact des mesures dans des domaines tels que l'inspection du travail, les procédures judiciaires et les services de médiation de l'Etat. Cela semble induire une repolitisation des relations du travail.
- Il est nécessaire de reconsidérer, à la fois au niveau de la gouvernance européenne et au niveau national, le rôle joué par la négociation collective multi-employeurs en tant que mécanisme visant à minimiser les externalités du marché et les ajustements fondés sur les stratégies et à dégager des avantages macroéconomiques ainsi qu'une plus grande cohésion sociale.

etui.

Données principales

Table 1 The state of collective bargaining following labour market measures

Country	Inter-sectoral level	Sectoral level	Company level
Greece	<ul style="list-style-type: none"> – Limited cross-sectoral bargaining; withdrawal of SEV in 2013 – No minimum employment standards across sectors 	<ul style="list-style-type: none"> – Significantly reduced number of sectoral collective agreements (across different sectors) – Reduction of length of collective agreements – Arbitration mechanisms falling into disuse 	<ul style="list-style-type: none"> – Rapid increase of company-level bargaining (especially in the first period) – Increased use of 'associations of persons' – Increase in individual negotiations
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> – Breakdown of negotiations at national level – Later conclusion of a voluntary protocol 'for the orderly conduct of industrial relations and local bargaining in the private sector' 	<ul style="list-style-type: none"> – No update of pay rates in majority of cases – Only three agreements have been revised since 2011 	<ul style="list-style-type: none"> – Clear decentralisation trends in manufacturing – More direct process (no use of third parties)
Italy	<ul style="list-style-type: none"> – Inter-sectoral agreements setting out the framework for bargaining, union representation criteria and limitations on derogations 	<ul style="list-style-type: none"> – Renewal of most sectoral agreements – No defection of employers from associations (with the exception of Fiat) 	<ul style="list-style-type: none"> – Decrease of company agreements – No increase in coverage – Conclusion of 'pirate' agreements by non-representative employee bodies
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> – Tripartite agreements in 2011 and 2012 (with the exception of CGTP) 	<ul style="list-style-type: none"> – Blockages to bargaining and reduced number of new Company agreements instead – Reduced coverage of new agreements 	<ul style="list-style-type: none"> – No evidence that firm agreements are replacing sectoral agreements – No evidence of new agreements concluded by worker committees
Romania	<ul style="list-style-type: none"> – Termination of cross-sectoral bargaining following the abolition of inter-sectoral bargaining by the 2011 Social Dialogue Act 	<ul style="list-style-type: none"> – Employers opting out/threatening to opt out of associations – Only five (out of 13) employers' associations were representative in 2013 – Collapse of sectoral agreements – Increase in multi-employer agreements 	<ul style="list-style-type: none"> – 25% reduction of company agreements between 2008 and 2013 – Lack of expertise of elected representatives, where union is not present
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> – Attempts to conclude a new social pact but employers reacted strongly against social pact and agreement was not reached 	<ul style="list-style-type: none"> – Termination of collective agreements in the chemical and rubber industries on the employers' initiative – Reduction of scope of collective agreements – Intensification of bargaining rounds 	<ul style="list-style-type: none"> – Divergent views between different employers – Replacement of old rule-makers with new – Signs of cooperation between the two sides
Spain	<ul style="list-style-type: none"> – Inter-confederal agreements between the social partners but overtaken by legislation providing great scope for derogations 	<ul style="list-style-type: none"> – Steep decline in the use of sectoral agreements and bargaining coverage – Conclusion in some cases of sectoral agreements (for example, chemicals) reverting to the favourability principle 	<ul style="list-style-type: none"> – Adoption of more 'realistic positions' by the parties – Use of after-effect measures to rush the revision of agreements without much dialogue

Table 2 Significance and implications of measures implemented for the state, employers and trade unions

Country	State	Employers' associations	Individual employers	Trade unions
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> Withdrew support for central collective bargaining Intervention by reducing the national minimum wage 	<ul style="list-style-type: none"> Reduced role due to the collapse of national bargaining 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in work organisation and pay setting. 	<ul style="list-style-type: none"> Reduced influence but emerging coordinated 'adaptive bargaining' strategy
Greece	<ul style="list-style-type: none"> Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting Withdrew support for sectoral and national bargaining 	<ul style="list-style-type: none"> Some loss of influence due to state unilateralism and the undermining of national and sectoral bargaining 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in work organisation, contractual arrangements and pay setting 	<ul style="list-style-type: none"> Reduced role and influence
Spain	<ul style="list-style-type: none"> Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting Questioning systematic support for sectoral and national bargaining 	<ul style="list-style-type: none"> Continued role but greater internal differences in employer interests 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in work organisation and pay setting 	<ul style="list-style-type: none"> Reduced influence and challenges to regulatory influence
Italy	<ul style="list-style-type: none"> Increased state unilateralism and intervention in employment regulation counteracted by social partners 	<ul style="list-style-type: none"> Continued relevant role 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting 	<ul style="list-style-type: none"> Some loss of influence but role in manufacturing was mostly maintained. Union involvement in unemployment benefit applications leading to membership increases
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> Increased intervention by reducing support for sectoral bargaining, greater regulation and freezing the national minimum wage 	<ul style="list-style-type: none"> Continued relevant role despite pressures related to non-extension of sectoral agreements 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting except overtime pay 	<ul style="list-style-type: none"> Loss of influence but maintained bargaining role at sectoral level
Romania	<ul style="list-style-type: none"> Increased state unilateralism and intervention in employment regulation and wage setting Withdrawing support for sectoral and dismantling of national bargaining 	<ul style="list-style-type: none"> Reduced influence and non-extension of sectoral agreements leading to disaffiliation and fragmentation 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in work organisation, contractual arrangements and working time 	<ul style="list-style-type: none"> Loss of influence and increased fragmentation
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> Increased state unilateralism and intervention in employment regulation to some extent counteracted by trade unions 	<ul style="list-style-type: none"> Continued relevant role 	<ul style="list-style-type: none"> Increased role Greater managerial prerogative in working time but not so much in pay setting 	<ul style="list-style-type: none"> Some loss of influence at firm and sectoral level but maintained capacity to protect workers at national level

Further information

This publication is available at www.etui.org/Publications