

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Négociation collective
et Agenda du travail décent****1. Introduction**

1. Le droit de négociation collective est une valeur essentielle de l'OIT. Il est indissolublement lié à la liberté syndicale, et un outil important de gouvernance du marché du travail. En tant qu'élément fondamental du concept, plus vaste, de dialogue social, la négociation collective continue de contribuer au renforcement de la démocratie partout dans le monde. Dans le cadre de l'Agenda du travail décent¹ et de relations professionnelles sans cesse en mutation, c'est un instrument clé de garantie des droits et de la représentation au travail, de promotion de l'emploi, d'amélioration des conditions de travail et d'extension de la protection sociale à tous les travailleurs.
2. La mondialisation, l'introduction des nouvelles technologies, les changements de structure et de composition de la main-d'œuvre mondiale, l'apparition de nouvelles formes d'emploi, les changements de méthodes de production et de relations commerciales et d'autres changements politiques et économiques ont profondément affecté les marchés du travail nationaux et internationaux. Ces développements, ainsi que l'impact des choix politiques liés à la libéralisation des capitaux et des marchés commerciaux et/ou à la déréglementation des systèmes de relations professionnelles, posent de nouveaux problèmes à l'application effective du droit de négociation collective. Ces développements ont été évoqués dans le rapport sur les «Changements dans le monde de travail» soumis par le Directeur général à la session de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2006².
3. La CIT a abordé les questions de négociation collective pendant son examen des rapports annuels et globaux sur la liberté syndicale et la négociation collective dans le cadre du suivi de la Déclaration³. Le Conseil d'administration a traité certains aspects de la

¹ Voir BIT: 1999; 2001; 2003; 2004a.

² BIT, 2006.

³ BIT, 2000; BIT, 2004.

négociation collective à deux reprises depuis 2000⁴, et l'examen de ce sujet par la présente commission avait dû être reporté à novembre 2006⁵. Cependant, depuis le dernier rapport sur le travail dans le monde, pour 1997-98⁶, aucun examen systématique n'a été réalisé par le Bureau afin d'identifier et d'évaluer les nombreux développements récents qui intéressent la négociation collective.

4. Le présent document remplace celui portant sur le même sujet qui avait été préparé pour le Conseil d'administration de novembre 2006. Il vise à:
 - souligner l'importance que continue d'avoir la négociation collective en tant que valeur clé de l'OIT, et la nécessité d'avoir un environnement favorable et propice et des acteurs solides et efficaces;
 - étudier en quoi la négociation collective contribue à l'application des éléments de l'Agenda du travail décent, et en quoi cette application contribue à sa promotion;
 - définir de quelle manière les mécanismes de la négociation collective sont touchés par les tendances mondiales qui ont un impact sur le monde du travail;
 - montrer de quelle manière la négociation collective réagit, s'adapte et innove dans le contexte de ces changements; et
 - demander à la commission des conseils sur l'orientation à donner aux travaux futurs du BIT.
5. Etant donné les limites qui lui sont imposées, le présent document doit être sélectif dans son approche, et se limiter aux développements qui intéressent la négociation collective dans le secteur privé.

2. La négociation collective: son importance, ses exigences et ses acteurs

2.1. Nature et importance de la négociation collective

6. La promotion de la négociation collective fait partie des objectifs fondamentaux de l'OIT, surtout depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui figure en annexe de la Constitution de l'OIT, reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de «programmes propres à réaliser ... [entre autres] la reconnaissance effective du droit de négociation collective»⁷. La reconnaissance effective de la liberté syndicale et du droit de négociation collective pour les travailleurs et les employeurs est l'un des fondements des valeurs, des principes et des objectifs énoncés dans l'Agenda du travail décent.

⁴ La dernière fois en mars 2007 (BIT, 2007); voir aussi novembre 2000 (BIT, 2000a).

⁵ BIT, 2006b.

⁶ BIT, 1997.

⁷ BIT, 1992 (responsable de publication), annexe, partie III e), p. 24.

7. La «négociation collective» est définie par les instruments pertinents de l'OIT comme l'ensemble des processus et des activités débouchant sur la conclusion d'une convention collective⁸. Pour qu'une négociation collective aboutisse à la conclusion d'un accord qui sert les intérêts des parties concernées, il faut en règle générale que le marché du travail soit régi par un cadre de gouvernance qui promeuve les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs et qui favorise le travail décent.
8. Ce cadre comporte plusieurs éléments: la reconnaissance du droit des travailleurs et des employeurs de constituer librement les organisations de leur choix et de s'y associer⁹; l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs fortes, indépendantes, représentatives et démocratiques¹⁰, qui soient au fait des grandes problématiques, aient accès aux institutions et aux mécanismes du dialogue social et puissent y intervenir pleinement, et soient en mesure d'influer sur le débat économique et social; la mise en place par les gouvernements du cadre politique, législatif et institutionnel approprié; un ensemble de dispositifs et des mécanismes efficaces permettant de promouvoir la négociation collective et d'en faciliter la mise en œuvre, de prévenir, gérer et résoudre les conflits du travail; et enfin des services d'inspection du travail et un système judiciaire qui garantissent l'application effective de la loi et des règlements.
9. Lorsque les politiques, lois, institutions et questions traitées et le comportement des parties concernées sont appropriés, la négociation collective est une méthode qui a fait ses preuves lorsqu'il s'agit d'obtenir des avantages pour les travailleurs et les employeurs et des ajustements à différents niveaux de l'économie. Au niveau macroéconomique, la négociation collective est à la fois une forme de démocratie et son reflet¹¹, et elle peut favoriser la stabilité sociale et économique et l'égalité de traitement, et faciliter la mise en œuvre des réformes économiques de manière équilibrée. Au niveau microéconomique, la négociation collective facilite la prévention et le règlement des conflits du travail, permet d'améliorer la productivité, favorise les investissements dans la formation de la main-d'œuvre, et permet aux entreprises de mieux s'adapter aux contraintes de la compétitivité. La négociation collective est également un mécanisme qui permet de tenir compte des considérations de justice sociale, sans laquelle la stabilité sociale peut être menacée. En fait, il semblerait que l'on constate de plus en plus dans beaucoup de pays l'émergence d'une conjoncture favorable, avec la présence de mécanismes de négociation collective, une répartition plus égalitaire et un ajustement plus harmonieux, à mesure que les pays s'intègrent dans une économie de la mondialisation¹².

⁸ Plus précisément, selon l'article 2 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, l'expression «négociation collective» s'applique à «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: a) fixer les conditions de travail et d'emploi; et/ou b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ou c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

⁹ Voir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

¹⁰ BIT, 2002, pp. 21/25 à 21/27.

¹¹ BIT, 2006, p. 55.

¹² S. Hayter, 2002, p. 49.

2.2. Un environnement propice

10. Les normes pertinentes de l'OIT¹³ ne se contentent pas d'établir la responsabilité qu'ont les gouvernements de créer un cadre juridique approprié pour la négociation collective et sa promotion. Elles énumèrent, par ailleurs, une liste de mesures promotionnelles, qui «feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs»¹⁴.
11. A cet égard, le rôle du gouvernement est d'une importance primordiale pour la création d'un environnement propice à la promotion de la négociation collective. Selon les conclusions de la CIT concernant la promotion d'entreprises durables (2007)¹⁵, le gouvernement peut, entre autres, agir comme promoteur, régulateur et facilitateur des entreprises durables moyennant une série de politiques et de pratiques, telles que la participation au dialogue social, y compris en encourageant et en soutenant la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, et en veillant à l'application de la législation du travail par une administration du travail efficace, y compris les systèmes d'inspection du travail¹⁶.
12. La participation du gouvernement en matière de négociation collective devrait être conforme aux normes de l'OIT¹⁷. Dans les pays avec une longue tradition du dialogue social¹⁸, les processus de négociation collective sont généralement régis par les partenaires sociaux eux-mêmes et sont donc moins sujets aux changements politiques, dans la mesure où ils reposent sur un consensus sociétal large et bien établi¹⁹. Comme le montre la discussion ci-après, même si plusieurs gouvernements ont pris, ces dernières années, des mesures positives pour promouvoir la reconnaissance de la négociation collective, il reste de nombreux cas où la politique, la législation et les institutions nationales n'ont pas encore créé un cadre approprié pour promouvoir et garantir une reconnaissance efficace du droit de négociation collective.
13. Parmi les mesures prises par les gouvernements ces dernières années figurent celles prévoyant de nouveaux cadres juridiques régissant la liberté syndicale et le droit de négociation collective²⁰; des modifications du champ de la négociation²¹; la détermination

¹³ Voir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949; la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; et la convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987.

¹⁴ Convention n° 154, art. 7.

¹⁵ BIT, 2007a.

¹⁶ BIT, pp. 8-9.

¹⁷ BIT, 2006c, en particulier les paragraphes 998-1045.

¹⁸ Comme la Scandinavie et les pays du Benelux.

¹⁹ En Europe du Nord et en Irlande, les gouvernements ont promu la participation des syndicats par toute une série d'accords de base qui ont contribué à un développement rapide de la négociation collective.

²⁰ Par exemple, au Cambodge, en Indonésie et au Viet Nam.

²¹ Par exemple, le nouveau Code du travail de la République tchèque (2006), qui a supprimé les restrictions restantes à la négociation collective, et les amendements législatifs apportés à Singapour

des partenaires à la négociation (autrement dit la reconnaissance des organisations les plus représentatives); la définition des règles et procédures-cadres de négociation; la hiérarchie des niveaux de négociation collective²²; des règles et conditions régissant l'extension administrative des conventions collectives; et le règlement des conflits du travail collectif; etc. S'il est vrai que la plupart de ces mesures législatives n'ont fait qu'affiner les cadres existants, certaines d'entre elles n'en ont pas moins radicalement modifié les systèmes traditionnels de négociation collective²³.

14. Comme nous l'avons vu dans la partie 4, la démocratisation offre dans beaucoup de régions du monde des exemples positifs de restrictions à la négociation collective et à la liberté syndicale qui ont été soit réduites soit carrément éliminées. Cette évolution encourageante ne doit pas toutefois nous faire oublier l'écart persistant entre le soutien de jure à la négociation collective et à la pratique réelle, ni les limites qui continuent d'entraver la liberté syndicale. L'expérience de l'OIT sur le terrain et les travaux de recherche universitaires les plus récents montrent que cet écart est parfois très important. C'est le cas, notamment, des interdictions catégoriques des relations collectives qui ont été allégées récemment²⁴, cas où la situation des organisations d'employeurs et de travailleurs n'a pas été suffisamment consolidée, et/ou dans lequel le gouvernement maintient un contrôle politique très étroit sur la négociation collective. A cet égard, on notera également que, dans beaucoup de pays, créer et maintenir une administration du travail efficace, capable d'influer sur les politiques économiques et sociales et d'établir un cadre efficace pour la négociation collective, est un défi aussi important que celui de créer des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes et efficaces²⁵.

3. Négociation collective et travail décent

15. La négociation collective est un aspect central de l'Agenda du travail décent ainsi qu'un important élément de maintien de la paix et de la stabilité sociales et économiques.

3.1. Négociation collective et normes de l'OIT

16. La promotion de la négociation collective est un objectif fondamental de l'OIT. La convention n° 98 de l'OIT, 1949, qui est désormais ratifiée par 158 pays (ou 87 pour cent des Etats Membres) contenait la première norme internationale en la matière. L'article 4 énonce que «des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives ... en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi».

17. Deux ans plus tard, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation n° 91 qui établit la procédure à suivre en matière de négociation collective et fixe les règles à observer concernant les effets, l'interprétation et l'application des conventions

pour étendre aux syndicats la capacité de représenter des salariés en tant qu'individus occupant un poste d'«encadrement».

²² Par exemple, la France en 2004.

²³ Par exemple, en Australie, surtout depuis 2005, et en Nouvelle-Zélande, entre 1991 et 1999.

²⁴ Voir D. Chor et R. Freeman, 2005, pour les résultats d'une enquête basée sur Internet qui cherche à mesurer les pratiques du travail de facto dans des pays du monde entier.

²⁵ Voir J. Heyes, 2004, N. Lecuyer, 2002, et Banque mondiale, 1997.

collectives. La recommandation définit également ce que sont les conventions collectives. Deux organes de l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, ont interprété pendant plusieurs décennies le sens des dispositions de ces normes. Les principes élaborés par ces deux organes se complètent et se renforcent réciproquement et constituent la politique de l'OIT en matière de négociation collective. Les principes et les décisions résultant de l'examen des différents cas ne sont pas présentés dans ce document. On retiendra cependant la convention n° 98 met surtout l'accent sur la promotion de la négociation collective par les gouvernements, le caractère volontaire de la négociation, les procédures à respecter et l'autonomie des parties à la négociation.

18. Le fait de savoir jusqu'à quel point la négociation collective doit concerner le secteur public a fait l'objet, au cours des ans, d'un débat controversé au sein de l'OIT. Le point de désaccord portait sur la mesure dans laquelle il convenait d'appliquer la convention n° 98 aux employés des entreprises publiques, notamment ceux travaillant dans les services postaux, les écoles et les chemins de fer.
19. En conséquence, la CIT a adopté, en 1978, la convention n° 151 qui s'applique aux relations de travail dans le service public. A la fin des années soixante-dix, à la lumière, notamment, de l'expérience acquise par le BIT dans le domaine des relations du travail dans les pays en développement (par exemple, dans le cadre de ses activités consultatives, de recherche et des réunions régionales), il est apparu que le droit de négociation collective devait être complété par de nouvelles normes obligeant les gouvernements à promouvoir activement la négociation collective par des mesures concrètes. Le résultat de ces délibérations a été l'adoption en 1981 de la convention n° 154 et de la recommandation n° 163 qui la complète.
20. La nouvelle définition de la négociation collective²⁶ selon laquelle celle-ci pouvait porter sur d'autres questions que les conditions de travail et d'emploi est un aspect important de la convention n° 154. La négociation collective pouvait désormais s'étendre aux relations entre employeurs et travailleurs et aux relations entre leurs organisations représentatives respectives. En d'autres mots, le terme «négociation collective» a été redéfini pour signifier qu'il devait être entendu comme une méthode de règlementation des relations de travail en tant que telles.
21. Les principes relatifs à la négociation collective tels qu'ils ont été adoptés par la Conférence internationale du Travail sous la forme de conventions et de recommandations et, dans une certaine mesure, définis plus précisément par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, constituent les composantes essentielles de la politique de l'OIT concernant la négociation collective. L'on doit également y ajouter les dispositions de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi²⁷. L'ensemble de ces instruments et de ces jurisprudences témoigne du rôle fondamental joué par la négociation collective dans la promotion de l'Agenda du travail décent, qui, en retour, assure la promotion de cette dernière.

²⁶ Voir note 8.

²⁷ BIT, 1998. Voir également la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977 (notamment, les articles 46 à 59 compris); OCDE, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2000 (partie 1, section IV); et le Pacte mondial des Nations Unies, 1999 (principe 3). La Déclaration ministérielle de l'ECOSOC de 2006 apporte, notamment, un appui résolu à la mise en œuvre des conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective (préambule, et plus particulièrement, les paragraphes 1-6).

3.2. Négociation collective, emploi et salaires

22. L'examen et l'analyse de l'impact de la négociation collective sur l'emploi et les salaires étaient, autrefois, très influencés par des théories sur le fonctionnement du marché du travail qui étaient souvent assez éloignées de ce que les employeurs et les travailleurs expérimentaient dans la pratique. Beaucoup d'analyses microéconomiques partaient du principe qu'il existait un prix d'équilibre du travail permettant à tous d'obtenir un emploi et que le plein emploi ne pouvait être atteint que si aucune restriction ne venait entraver le libre jeu de l'offre et de la demande. Selon cette optique, toute augmentation des salaires au-dessus du prix d'équilibre par le biais de la négociation collective ne pouvait que desservir l'emploi.
23. Les nouvelles avancées de la recherche en matière d'économie du travail proposent une approche beaucoup plus sophistiquée. Si l'on reconnaît que le prix du travail joue un rôle important dans l'interaction de l'offre et de la demande de travail, il est maintenant admis que la relation entre niveaux d'emploi et salaires est beaucoup plus complexe que celle définie par le modèle axé sur l'équilibre du marché. A l'échelle microéconomique, la théorie du salaire d'efficience démontre que les entreprises offrent des salaires plus élevés que le prix d'équilibre théorique du marché pour motiver les employés, combattre l'oisiveté au travail, éviter une rotation excessive de la main-d'œuvre et améliorer la productivité²⁸. La littérature macroéconomique met en avant l'impact des salaires sur la demande et les répercussions positives des hausses du pouvoir d'achat sur la croissance économique et l'emploi, pourvu que l'inflation soit contrôlée. En outre, la négociation du montant des salaires, ainsi que les mécanismes tels que la négociation collective qui permettent de le fixer ont un impact sur les performances (la productivité) et la demande globale²⁹.
24. Certains économistes laissent entendre que l'exercice du pouvoir de négociation par les syndicats fait augmenter les salaires globaux et réduit, dans la mesure où les syndicats placent l'égalité salariale au rang de leurs revendications, l'écart entre les salaires. Cela aurait, selon eux, une incidence négative sur l'emploi: d'une part, les salaires dépasseraient les niveaux d'équilibre du marché (et le niveau de productivité), ce qui nuirait à la création d'emplois et ferait augmenter le chômage; d'autre part, la compression des salaires aurait éventuellement pour effet d'exclure du marché du travail ceux qui sont à l'extrémité inférieure de la chaîne de distribution, comme les travailleurs non qualifiés ou les travailleurs à basse productivité³⁰. D'autres font également valoir que la suppression des emplois formels, lesquels ne sont rentables qu'en versant de très bas salaires, pourrait avoir des répercussions sur la croissance de l'économie informelle tant dans les pays développés que dans les pays en développement. En outre, si les syndicats font grimper les salaires globaux à des niveaux trop élevés par rapport à la productivité globale, les entreprises vont répercuter cette hausse des coûts du travail sur les consommateurs, ce qui aura pour effet de créer des pressions inflationnistes et d'élever, en théorie, les niveaux de chômage³¹.
25. Il n'en reste pas moins que la négociation collective a beaucoup d'effets positifs sur l'économie. Les employeurs et les syndicats, conscients de leurs responsabilités, prendront

²⁸ J. Stiglitz, 1987.

²⁹ R.B. Freeman, 2007.

³⁰ Voir F. Blau et L. Kahn, 1999.

³¹ S. Nickell, L. Nunziata et W. Ochel, 2005. Cet argument est également utilisé pour expliquer les résultats des systèmes de négociation décentralisés: pour éviter que la hausse des salaires ne soit répercutée sur les consommateurs, les syndicats pratiqueraient la modération salariale.

en considération la situation économique dans leurs conventions collectives et, s'ils sont suffisamment puissants, feront en sorte de coordonner les accords salariaux dans l'ensemble de l'économie pour qu'ils prennent en compte les coûts induits par les hausses de salaire. Cette politique peut déboucher sur un faible taux d'inflation, une réduction du chômage et une croissance de l'emploi.

- 26.** Vu la complexité de la question, que nous apprennent principalement les études empiriques sur les effets de la négociation collective sur le marché du travail? Bien que les études sur l'impact des institutions de négociation collective³² sur l'emploi et les salaires dans les pays en développement soient encore peu nombreuses, certaines de leurs conclusions sont formelles. Elles démontrent, notamment, que la coordination de la négociation a un effet positif sur le marché du travail. Si les études antérieures utilisaient les niveaux de la négociation (centralisée, intermédiaire, décentralisée) pour en évaluer les effets sur le marché du travail et montraient que la négociation, tant au niveau central que décentralisé, avait en l'occurrence des effets positifs, des recherches plus récentes ont également examiné l'impact de la coordination de la négociation dans l'économie et ont révélé que les niveaux de négociation intermédiaires mais coordonnés peuvent également avoir des répercussions favorables sur le marché du travail³³. Un des arguments en faveur de la coordination est que la coordination des revendications salariales dans l'économie, à l'instar de la négociation centralisée, serait en mesure de répondre aux besoins de la macroéconomie et, donc, d'internaliser les éventuelles externalités négatives des fortes hausses de salaire dans des secteurs particuliers de l'économie.
- 27.** Bien que certains chercheurs aient découvert qu'il existait une corrélation négative entre taux de syndicalisation et emploi³⁴, ils n'affirment pas qu'elle découle, par définition, du pouvoir de négociation collective exercé par les syndicats. Ils l'imputent plutôt au contexte dans lequel les syndicats opéraient. Par exemple, la faible réglementation du marché des produits a permis aux employeurs de répercuter les hausses de salaire sur les consommateurs. De plus, les dispositifs de négociation collective étaient sous-développés, ne comportaient pas de mécanismes de coordination ou n'incitaient pas les organisations de travailleurs et d'employeurs à tenir compte d'autres intérêts que ceux de leurs membres³⁵. Dans d'autres cas de figure, à savoir dans un contexte caractérisé par des employeurs et des syndicats puissants et des institutions de négociation performantes, la négociation centralisée et/ou coordonnée a ouvert la voie à une modération salariale propice à la compétitivité (c'est cette situation qui a prévalu ces dix dernières années dans beaucoup d'économies occidentales et qui a, en partie, permis de remporter des succès en matière d'emploi)³⁶ et non à des hausses de salaire portant préjudice à la compétitivité.
- 28.** Il a également été avancé qu'au-delà de l'impact qu'elle a sur le chômage d'équilibre par les pressions qu'elle exerce sur les salaires, la négociation collective contribuait à l'inégalité de ces derniers en instituant un écart entre les taux de rémunération négociés et ceux du marché. L'impact du pouvoir de négociation collective exercé par les syndicats sur l'inégalité des salaires dépend du rôle joué par les institutions de négociation collective. La

³² Y compris les syndicats, les organisations d'employeurs et les différentes instances de dialogue social.

³³ Par exemple, L. Calmfors et J. Driffill, 1988, et pour la coordination, J. Elmeskov, J.P. Martin et S. Scarpetta, 1998.

³⁴ M. Rama, 1995, et J. McGuire, 1997.

³⁵ M. Rama, 1997.

³⁶ P. Auer, 2000.

plupart des études démontrent que l'implication des syndicats dans le processus de fixation des salaires comprime les structures salariales et que la réduction des inégalités salariales est plus importante lorsque la couverture de la négociation collective est élevée. Tout porte également à croire qu'il existe un lien étroit entre la négociation centralisée et/ou coordonnée et les faibles écarts salariaux, y compris entre les hommes et les femmes ³⁷.

- 29.** De façon plus générale, il est de plus en plus évident – et l'impact de la négociation collective n'entre aucunement en ligne de compte dans ce constat – que la part du revenu national constituée par le travail est en diminution et s'accompagne d'un creusement des inégalités de revenu. Cette évolution renvoie au changement constaté concernant l'emprise respective du travail et du capital sur le marché suite à l'intégration de plusieurs pays fortement peuplés dans le système économique mondial et aux retombées des progrès techniques permettant d'économiser de la main-d'œuvre réalisés par les pays avancés et impulsés par ces derniers. L'analyse de ces tendances doit être approfondie pour avoir, entre autres, une meilleure idée de la manière dont les produits du revenu et de la richesse et les parts de la main-d'œuvre et du capital interagissent avec le fonctionnement des marchés du travail, en particulier dans les pays en développement ³⁸.
- 30.** Il n'est guère aisé de trouver un juste équilibre entre emploi et équité ³⁹. Des structures de salaire comprimées assorties de mécanismes de négociation collective centralisés et/ou coordonnés ne semblent pas avoir pour effet d'évincer les travailleurs faiblement qualifiés du marché du travail, au moins dans les pays développés. On dispose de moins d'informations concernant l'incidence des institutions de négociation collective sur l'économie informelle des pays en développement. Certaines recherches montrent également que la décentralisation d'un système de négociation collective peut avoir pour effet d'accroître les inégalités de revenu ⁴⁰.
- 31.** En fait, de nouveaux éléments d'information montrant que les systèmes centralisés et coordonnés de négociation collective ont des répercussions positives sur le traitement des problèmes d'emploi et la promotion de l'égalité ont conduit l'OCDE, qui préconisait la négociation collective décentralisée dans sa stratégie sur l'emploi de 1994, à modifier ses recommandations. Relevant les bons résultats sur le marché du travail de certains systèmes de négociation collective centralisés et/ou coordonnés (principalement dans ce qu'on appelle les pays nord-européens), l'OCDE reconnaît désormais «qu'il y aurait intérêt à tenir plus largement compte du fait que les mécanismes et les pratiques qui caractérisent les relations professionnelles dans chaque pays font partie du tissu politique et social et qu'il n'est donc pas facile pour les gouvernements de les modifier [...]. L'expérience récente donne également à penser qu'il y aurait lieu de s'intéresser davantage au rôle que peut jouer dans la perspective d'une amélioration salariale d'ensemble un système de négociation coordonné au niveau central» ⁴¹.

³⁷ Voir F. Blau et L. Kahn, 1996, et F. Bertola, F. Blau et L. Kahn, 2002; et OCDE, 2004. Pour des études plus récentes, voir également L. Baccaro et M. Simoni, 2007.

³⁸ Voir BIT, 2007c, pp. 8-10.

³⁹ OCDE, 2004. Voir également F. Blau et L. Kahn, 1999; et F. Bertola et coll., 2002, pour des preuves indirectes.

⁴⁰ Voir, par exemple, L.A. Riveros, 1994 (Chili); T. Kristal et Y. Cohen, 2007 (Israël); et R. Hall, 2007 (Australie).

⁴¹ OCDE, 2006, pp. 91-92.

32. La mondialisation et les évolutions technologiques, démographiques et économiques exercent des pressions parfois contradictoires sur le marché du travail, et des réponses adaptées doivent être apportées au niveau des politiques et des réglementations. Dans les pays qui recourent à la négociation collective pour gérer le marché du travail, l'introduction de «clauses introductives» et de négociations de compromis très souvent utilisées pour sauvegarder l'emploi témoigne de l'adaptabilité du système de négociation collective au changement et de la capacité des employeurs et des travailleurs à engager conjointement leur responsabilité dans la gestion des changements.

3.2.1. Négociation collective et compétitivité

33. Des études comparatives entre pays montrent que les salaires dans l'industrie manufacturière tendent à être plus élevés dans les pays qui respectent la liberté syndicale et les droits de négociation collective, quand bien même l'on ferait abstraction de la productivité⁴². Elles font apparaître que le respect des droits précités ne porte pas atteinte à la productivité mais qu'il existe au contraire une forte corrélation entre les pays qui les respectent et l'augmentation du volume total des exportations du secteur manufacturier⁴³. Il existe même un lien étroit entre l'application des droits et les flux d'investissement étranger direct⁴⁴. Tout porte donc à croire que la négociation collective en tant qu'institution ne porte pas nécessairement atteinte à la compétitivité mondiale des pays.
34. Il y a tout lieu de penser que les institutions de négociation collective confèrent aux pays la capacité institutionnelle de gérer les processus d'ajustement liés à la mondialisation. Pendant la crise asiatique de la fin des années quatre-vingt-dix, les pays dotés d'institutions de relations du travail performantes ont donné aux entreprises la possibilité de passer des accords de baisse des salaires et de réduction du temps de travail leur permettant d'éviter la liquidation⁴⁵. Au niveau national, de solides institutions de relations du travail ont permis aux pays de passer des accords et de procéder à des ajustements leur permettant de restaurer leur stabilité macroéconomique et d'éviter des conflits du travail déstabilisants pendant les chocs économiques de la fin des années soixante-dix et quatre-vingt⁴⁶.
35. Des études récentes sur l'interaction entre les chocs économiques et les institutions de négociation collective au fil du temps révèlent que dans les pays de l'OCDE, dotés d'un niveau élevé de coordination de la négociation, les salaires réels tenaient compte des conditions d'emploi⁴⁷. L'organisation de négociations collectives et l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs puissantes semblent véritablement fournir les moyens institutionnels de coordonner salaires et emploi pendant les périodes d'ajustement économique.
36. La preuve empirique que la négociation collective dans le cadre des relations du travail et des relations de coopération entre employeurs et travailleurs a une incidence positive sur

⁴² D. Rodrik, 1999, et D. Kucera, 2001.

⁴³ D. Kucera et R. Sarna, 2006.

⁴⁴ D. Kucera, 2001.

⁴⁵ E. Lee, 1999.

⁴⁶ D. Rodrik, 1999a.

⁴⁷ O. Blanchard et J. Wolfers, 2000. A. Bassanini et R. Duval, 2006, estiment que les mécanismes de négociation hautement centralisés permettent aux économies de mieux surmonter les crises.

les résultats économiques a été apportée par le Forum économique mondial⁴⁸. Ses indicateurs montrent que, parmi les dix pays qui ont obtenu les meilleurs résultats économiques en 2006, tous ont obtenu la note cinq ou plus pour ce qui est des relations de coopération entre employeurs et travailleurs⁴⁹. En ce qui concerne le niveau de coopération (de centralisé à décentralisé), cinq pays ont des systèmes de négociation relativement centralisés, et cinq autres des systèmes de négociation encore plus décentralisés⁵⁰. Des relations de gestion du travail «saines» sont un facteur important, et les pays dotés de mécanismes de négociation collective performants ont un haut niveau de coopération⁵¹. En règle générale, la négociation centralisée ou bien coordonnée et les relations de travail non conflictuelles entre travailleurs et employeurs et leurs organisations semblent donner de bons résultats en termes de compétitivité.

3.3. Négociation collective, conditions de travail et protection sociale

37. Les salaires, le temps de travail, l'organisation du travail, les conditions de travail, ainsi que tous les aménagements visant à permettre d'adapter la vie active aux exigences de la vie extraprofessionnelle, sont des éléments fondamentaux de la relation de travail et de la protection des travailleurs. Ce sont donc des dimensions essentielles de la négociation collective. Comme le montre la partie 4, des changements rapides dans l'environnement des relations du travail ont fait émerger de nouveaux sujets de négociation et ont modifié la manière dont sont traitées les conditions de travail plus traditionnelles. Cette tendance, particulièrement marquée en Europe ainsi que dans plusieurs autres pays développés, est également en train de se développer dans d'autres pays.

38. En ce qui concerne la protection sociale, la négociation collective sur la sécurité sociale est largement répandue en Europe et en Amérique du Nord et se développe de plus en plus dans d'autres régions⁵². Dans certains pays⁵³, les régimes professionnels qui s'appuient sur la négociation sectorielle jouent un rôle important. Dans d'autres⁵⁴, la retraite complémentaire est garantie par l'employeur lui-même, et les dispositions correspondantes figurent dans le contrat de travail individuel ou dans un accord conclu au niveau de l'entreprise. Ces dernières années, de nombreux pays ont introduit des mesures pour encourager la mise en place de régimes professionnels et autres régimes complémentaires de retraite, souvent en conjonction avec les réformes des régimes publics de base

⁴⁸ Forum économique mondial, 2006. Les résultats sont mesurés par l'indice de compétitivité mondiale qui fournit un aperçu des facteurs décisifs pour assurer la productivité et la compétitivité. Ces facteurs qui sont au nombre de neuf sont les suivants: institutions, infrastructures, macroéconomie, santé et éducation primaire, éducation supérieure et formation, productivité du marché, disponibilité des technologies, sophistication des entreprises, et innovation.

⁴⁹ Les notes vont de 1 - relations conflictuelles, à 7 - relations de coopération.

⁵⁰ A cet égard, l'indice du Forum économique mondial rend moins compte du niveau de négociation collective que du mode de détermination des salaires. Les notes vont de 1 - processus centralisé de négociation salariale, à 7 - détermination des salaires par la seule entreprise.

⁵¹ Forum économique mondial, 2006. La relation positive entre le niveau de coopération et les performances économiques caractérise près de 125 pays développés couverts par le rapport.

⁵² Voir R. van het Kaar, 2004.

⁵³ Par exemple, au Danemark, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède.

⁵⁴ Par exemple, en Allemagne, en Autriche, en Belgique et en Finlande.

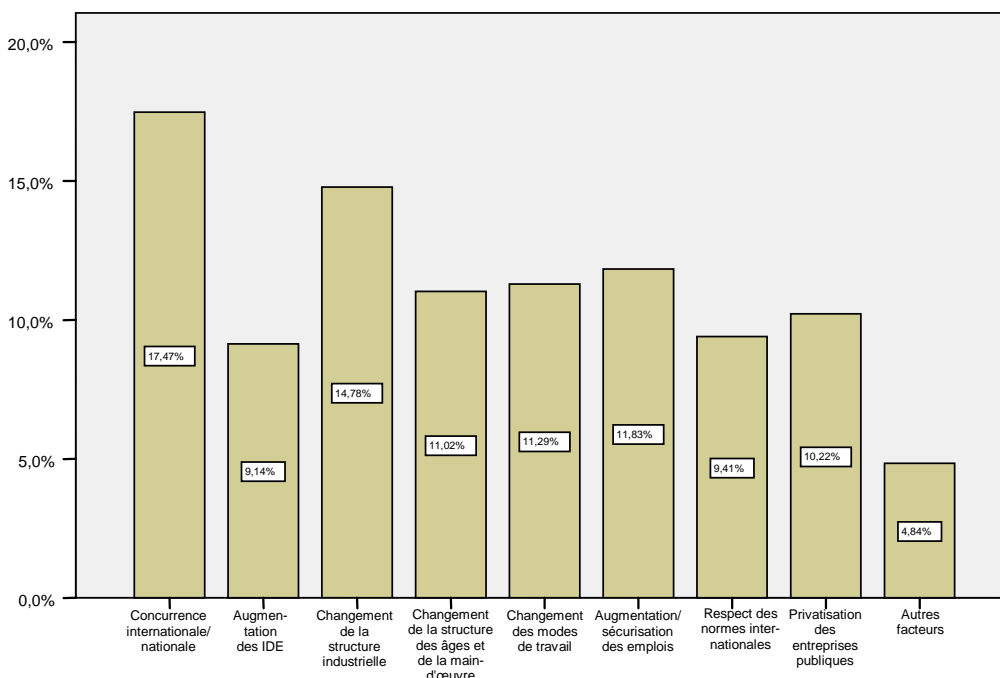
(réduction des futures prestations, prolongation de la vie active, durcissement des conditions d'ouverture des droits), d'où la place de plus en plus importante de ce thème dans la négociation collective. Dans de nombreux pays d'Afrique et d'Asie où la protection sociale publique est insuffisante, les conventions collectives à différents niveaux (au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise) intègrent, certes, des éléments importants de sécurité sociale mais ne visent qu'un nombre limité de travailleurs.

39. L'on notera également que, dans un grand nombre de pays, les questions de protection sociale, en particulier les régimes d'assurance sociale financés et administrés conjointement par les employeurs et les travailleurs, font depuis longtemps l'objet de négociations bipartites ou tripartites au niveau national. Dans ce contexte, les partenaires sociaux peuvent jouer le rôle de garants d'une saine gouvernance des systèmes nationaux et/ou individuels de sécurité sociale en veillant à ce que les accords conclus soient mis en œuvre.

4. Les relations de travail: un environnement en pleine mutation

40. A quels défis les institutions de négociation collective sont-elles confrontées dans le contexte de la poursuite de l'Agenda du travail décent? Il convient de relever à ce propos que l'environnement des relations de travail, aux plans national et mondial, s'est transformé de manière spectaculaire au cours de ces dernières années. La figure 1 fait apparaître les principaux moteurs du changement.

Figure 1. Moteurs du changement en matière de relations de travail, 1990-2006 ⁵⁵



⁵⁵ La figure 1 est adaptée d'une analyse des réponses à une enquête conduite en 2006 auprès des mandants tripartites de l'OIT dans plus de 40 pays. Cette enquête a été réalisée dans le contexte d'une étude de DIALOGUE sur les changements dans les systèmes de relations du travail depuis le début des années quatre-vingt-dix, en ce qui concerne plus particulièrement les négociations collectives («Enquête sur le dialogue social, BIT, 2006»).

4.1. Une concurrence mondiale plus intense

41. La figure 1 fait apparaître que la mondialisation (et les politiques qui l'accompagnent) est le facteur dont l'influence a été la plus décisive sur la négociation collective au cours des dix dernières années, car elle a fait sentir ses effets sur la conduite et la teneur des négociations ainsi que sur le comportement de ses acteurs. La libéralisation des échanges commerciaux et financiers a mis en concurrence directe des biens et des services produits par des pays et dans des régions du monde dont les coûts de main-d'œuvre varient considérablement et où les conditions de travail sont extrêmement variées. Des orientations politiques mettant l'accent sur les avantages que présentent des marchés dérégulés, ainsi que la diminution spectaculaire des coûts de transport et de communication ont entraîné des pressions concurrentielles appelant de nouvelles stratégies de négociation afin d'accroître l'efficacité et la productivité. Par ailleurs, la mobilité des capitaux et de la main-d'œuvre s'est accrue. Les migrations internationales de travailleurs, qu'ils soient hautement qualifiés ou ne possèdent aucune qualification, ont présenté un défi considérable pour la négociation collective dans le monde entier. Dans de nombreux cas, la libéralisation des échanges commerciaux ne s'est pas accompagnée de la mise en œuvre de mesures visant à soutenir et à renforcer la gouvernance des marchés du travail aux niveaux national et régional. Cela a accentué les incertitudes pour les employeurs comme pour les travailleurs et a eu des conséquences importantes tant sur la teneur que sur la conduite des négociations collectives. Cette situation est examinée ci-après.

4.2. En dépit d'une démocratisation accrue, l'état de droit reste défaillant

42. La vulgarisation des valeurs démocratiques dans toutes les régions du monde a fourni l'occasion aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations d'affirmer que l'établissement de relations saines entre salariés et dirigeants d'entreprises devait reposer sur le respect des droits à la liberté d'association et de négociation collective, même dans les pays où ces concepts étaient jusqu'alors inconnus⁵⁶.

43. Toutefois, les affaires dont les organes de contrôle de l'OIT ont été saisis font apparaître que, si la gravité des violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective varie d'un pays et d'une région à l'autre, elles ne sont aucunement rares⁵⁷. Les raisons motivant de tels comportements antisyndicaux ou hostiles aux négociations ne sont pas toujours d'ordre idéologique; parfois, elles tiennent au fait que les dirigeants d'entreprise n'ont pas conscience des avantages que présentent des relations de travail fondées sur la coopération⁵⁸. Il peut arriver, en particulier dans le cas d'entreprises en

⁵⁶ En fait, des réformes ont parfois abouti à des systèmes «hybrides» de relations d'emploi, régulés par les forces du marché mais dans le cadre desquels les pouvoirs publics continuent à jouer un rôle important (par exemple au Cambodge, en Chine, au Viet Nam et dans des pays de la région du Caucase et d'Asie centrale).

⁵⁷ Depuis sa création en 1951, le Comité de la liberté syndicale a examiné près de 2 600 cas. Par ailleurs, la commission d'experts examine un nombre important de rapports émanant de gouvernements qui soulèvent des questions ayant trait à la mise en application des conventions n^{os} 87 et 98.

⁵⁸ Ces avantages sont mis en relief dans un certain nombre d'études et se traduisent par une diminution du nombre de conflits du travail, un moindre roulement de main-d'œuvre, un plus fort investissement en capital humain, une introduction plus facile de nouvelles méthodes de travail, une adoption plus aisée des changements nécessaires dans certaines situations (par exemple en cas de vente d'une entreprise), etc.

expansion rapide⁵⁹ et de délocalisations d'entreprises et d'investissements «entièrement nouveaux», où un retour rapide sur investissement est recherché, que les cadres de niveau inférieur ou moyen, engagés à la hâte et inexpérimentés, ne respectent pas la législation locale ou la culture de relations de travail de l'entreprise, ou ses règles et/ou pratiques. Cela confirme qu'il est nécessaire de renforcer la responsabilité des sociétés mères quant à la mise en œuvre de relations d'emploi équitables dans leurs filiales et dans leurs organisations partenaires, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale⁶⁰ et la résolution concernant la promotion d'entreprises durables adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2007⁶¹.

4.3. Défis technologiques et environnementaux

44. La libéralisation des flux commerciaux et financiers qui caractérise la mondialisation est étroitement liée au développement et à la diffusion de nouvelles technologies (par exemple les technologies de l'information). Ces technologies ont étendu la portée et l'influence de la libéralisation des échanges et ses conséquences sociales en facilitant les liaisons internationales, en entraînant des changements dans la production, la distribution et les modes d'échange, ainsi que dans l'implantation des lieux de travail, les méthodes de gestion et les formes d'emploi. Les progrès technologiques ont également eu un impact direct sur la productivité, la structure de la main-d'œuvre et les compétences requises sur le marché du travail. Tout cela influe nécessairement sur la teneur et la conduite des négociations collectives car des innovations incessantes nécessitent une adaptation organisationnelle rapide ainsi qu'une main-d'œuvre mieux éduquée et plus polyvalente. En même temps, dans le contexte des chaînes logistiques mondiales, la modification des rapports entre les entreprises qui fabriquent et celles qui commercialisent les biens signifie que les travailleurs ne peuvent plus avoir accès aux véritables décideurs pour conduire des négociations collectives.
45. On prévoit dans un proche avenir qu'à la «mondialisation» et aux «nouvelles technologies» viendront s'ajouter en tant que moteur important du changement des considérations d'ordre environnemental, en particulier en ce qui concerne les mesures visant à lutter contre le réchauffement de la planète. Ces mesures devraient ouvrir de nouvelles possibilités d'investissement⁶², entraîner des changements dans les techniques de production, l'utilisation de nouvelles sources d'énergie et un déplacement des préférences des consommateurs et/ou des pressions en vue de la délocalisation de productions pouvant présenter un danger pour l'environnement. Il ne fait aucun doute que ces changements auront une influence à l'avenir sur la conduite des négociations collectives.

⁵⁹ Par exemple dans le secteur commercial.

⁶⁰ Révisée pour la dernière fois en 2000.

⁶¹ BIT, 2007a.

⁶² Pour ce qui est des mesures visant à remédier aux répercussions du changement climatique, y compris en ce qui concerne la pollution de l'atmosphère et de l'eau et les déchets solides.

4.4. Transformation des structures de la main-d'œuvre

46. Des modifications structurelles de la main-d'œuvre (notamment l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent et du travail à temps partiel et occasionnel), la croissance rapide du secteur des services, la privatisation et la commercialisation des services publics, la diversification des méthodes de production (par exemple grâce aux externalisations), le recours à une main-d'œuvre fournie par des agences et des intermédiaires, ainsi que la diversification au sein des secteurs économiques traditionnels (par exemple dans l'industrie chimique) ont des conséquences importantes pour les acteurs de la négociation collective. Il va sans dire que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été confrontées à des difficultés croissantes pour fournir des services de haute qualité à leurs membres en raison de la diversification du marché de la main-d'œuvre. En outre, comme on peut le constater à la section 4.6, la portée des négociations collectives a considérablement diminué en raison de la croissance de l'économie informelle dans de nombreux pays où le déficit de travail décent est le plus évident.

4.5. Nouvelles formes de relations d'emploi

47. L'émergence continue de diverses formes de relations d'emploi ambiguës, déguisées ou atypiques, représente un obstacle majeur pour l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective⁶³. Il peut être difficile pour les syndicats de représenter des travailleurs employés par des entreprises au titre d'une variété d'arrangements contractuels atypiques. Il peut aussi être difficile pour les organisations d'employeurs d'organiser et de représenter des entreprises et des individus dont les relations d'emploi ne sont pas transparentes. Les accords collectifs peuvent eux-mêmes parfois contenir des dispositions ayant pour effet d'exclure de la couverture les employés «non réguliers» même si leur lieu de travail est le même que celui des employés normaux⁶⁴. C'est aux pouvoirs publics qu'incombe la responsabilité de redresser ces tendances par voie législative et réglementaire, en s'inspirant des dispositions de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et de la recommandation n° 188 qui l'accompagne.

4.6. L'économie informelle

48. Enfin, l'importance du secteur informel⁶⁵ dans le monde entier, et non pas seulement dans les pays en développement, représente en termes de négociation collective à la fois un obstacle majeur et une possibilité dont il faut tirer parti. Le travail informel traduit un

⁶³ Il convient de noter toutefois que, dans certains secteurs (par exemple dans l'industrie des médias et du spectacle) où l'emploi indépendant est la norme, des négociations collectives peuvent avoir lieu pour déterminer la rémunération d'un emploi donné.

⁶⁴ Voir BIT, 2003a et 2006a pour une vue d'ensemble des faits nouveaux concernant la portée de la relation d'emploi.

⁶⁵ BIT, 2002a, p. 1: «Contrairement aux prédictions précédentes, l'économie informelle a crû rapidement dans la presque totalité du monde, y compris dans les pays industriels – elle ne peut plus être considérée comme un phénomène temporaire ou résiduel.» La part de l'emploi informel dans l'emploi non agricole dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix était de 48 pour cent en Afrique du Nord, 72 pour cent en Afrique subsaharienne, 51 pour cent en Amérique latine et 65 pour cent en Asie. Des études plus récentes montrent une certaine diminution de cette part dans les économies à croissance rapide en Asie de l'Est et du Sud-Est, mais les changements sont limités ailleurs.

problème de gouvernance intrinsèque et doit être résolu en tant que tel. Le travail exécuté dans le cadre de relations informelles soulève des difficultés spécifiques en termes de négociation collective. Par exemple, peut-il exister une relation de négociation dans une situation particulière? A cet égard, le travail en cause est-il effectué par des employés véritablement indépendants? Par ailleurs, est-ce qu'une relation d'emploi existerait si le travail devait être formalisé? Et, dans ce cas, quelles seraient les parties à la négociation, si l'on tient compte que le rôle des agents et des intermédiaires dans l'organisation des services des travailleurs présente des difficultés particulières à cet égard?

49. Au cours de ces dernières années, les syndicats ont déployé des efforts croissants dans toutes les régions, seuls ou avec des ONG, pour organiser les travailleurs dans de nombreux secteurs de l'économie informelle⁶⁶. Bien qu'il soit difficile de mettre en œuvre des formes traditionnelles de négociation collective dans le secteur informel, les principes de la liberté d'association et du droit de négociation collective devraient être respectés, quelle que soit la forme d'activité économique et où qu'elle s'exerce. D'une manière plus générale, la négociation collective est l'un des éléments de la solution, car partenaires sociaux et pouvoirs publics ont tous intérêt à résoudre le problème du travail non déclaré et non réglementé, car ce phénomène présente des risques spécifiques pour les uns comme pour les autres. De plus, le fait que des relations de travail saines s'instaurent dans le secteur formel et qu'elles aient des résultats positifs ne peut qu'avoir des conséquences favorables pour l'économie informelle.

5. La négociation collective: une capacité de réagir, de s'adapter et d'innover

50. La négociation collective est née de la révolution industrielle qui a engendré un nouveau rapport particulier entre entrepreneurs et travailleurs: la relation d'emploi. Employeurs et travailleurs, souvent par l'intermédiaire de leurs représentants, participent à ce rapport par le biais de la négociation afin de parvenir à leurs propres objectifs, qui ne peuvent être atteints sans respect mutuel, coopération et parfois conflit⁶⁷. La Conférence internationale du Travail a reconnu en 2006⁶⁸ que l'objectif original de la négociation collective demeurerait valable, car la relation d'emploi reste le cadre prédominant en matière de travail.
51. Un aspect particulièrement important de la négociation collective est qu'elle peut se dérouler dans des situations diverses et dans des conjonctures économiques changeantes. A cet égard, la définition que donne l'OIT de la «négociation collective» et la jurisprudence émanant du mécanisme de contrôle qu'elle a mis en place offrent un cadre pouvant s'adapter à des situations nationales très différentes. L'évolution de la relation de travail au cours des deux dernières décennies a fourni de nombreux exemples de la capacité d'innovation de la négociation collective lui permettant de relever avec succès de nouveaux défis. En d'autres termes, la négociation collective est une méthode de gouvernance bien adaptée aux besoins du monde moderne.

⁶⁶ BIT, 2007b. Des exemples d'efforts d'organisation, y compris grâce aux conseils et au soutien de l'OIT, peuvent se trouver en Argentine, au Brésil, au Burkina Faso, au Ghana, en Inde, au Kenya, en Mongolie, au Mozambique, en Ouganda, au Pérou, au Rwanda, en République-Unie de Tanzanie, en Turquie, en Zambie et dans certains pays d'Europe centrale et orientale

⁶⁷ Pour plus de détails, voir B.E. Kaufman, 2004.

⁶⁸ Voir le Préambule à la recommandation n° 198.

5.1. Le nouvel agenda de la négociation collective

Encadré 1. Eléments du nouvel agenda de la négociation collective

Processus de négociation collective	Famille, égalité entre les sexes et égalité de traitement
<ul style="list-style-type: none"> ■ Négociation à plusieurs niveaux et plus flexible ■ Dialogue international et régional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Différentes formes de congé parental et familial ■ Accords sur les horaires de travail
Marché du travail et emploi	Comptes horaires
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accords sur l'emploi et la compétitivité ■ Travail non déclaré ■ Délocalisation de la production 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Action positive et égalité des chances ■ Lutte contre le travail des enfants ■ Harcèlement sexuel ■ VIH/SIDA
Apprentissage tout au long de la vie et renforcement des compétences	Protection sociale et insertion sociale
<ul style="list-style-type: none"> ■ Plans de développement personnel ■ Accords d'employabilité ■ Congé sabbatique et de formation ■ Comptes horaires pour la formation et l'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pensions de retraite complémentaire ■ Retraite souple ■ Vieillesse active
	Conditions de travail et organisation du travail
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nouvelles formes d'organisation du travail ■ Technologies conviviales ■ Santé et sécurité au travail

52. Au départ, la négociation collective était essentiellement un outil servant à la fixation des salaires. Cela reste vrai, dans une certaine mesure. Mais, comme le fait apparaître l'encadré 1, beaucoup de partenaires sociaux y ont désormais recours pour régler un large éventail de problèmes concernant des conditions d'emploi et de travail qui ne faisaient pas l'objet de négociation il y a quelques dizaines d'années. Grâce à la négociation collective conduite à divers niveaux économiques ⁶⁹, les partenaires sociaux ont été de plus en plus en mesure de parvenir à des accords sur des questions ayant trait au travail et à l'emploi, à l'amélioration des compétences, aux questions d'égalité entre les sexes et d'égalité de traitement, à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, au VIH/SIDA, aux pensions de retraite et à de nombreuses autres questions, y compris les règles devant régir leurs propres rapports.

5.2. Stratégies de négociation «dynamiques et qualitatives»

53. De plus en plus, la négociation collective porte sur des aspects «dynamiques et qualitatifs» des conditions d'emploi, tels que l'instauration de relations harmonieuses entre dirigeants et salariés, la salubrité de l'environnement de travail ⁷⁰, des questions d'égalité de

⁶⁹ Pour simplifier, on peut distinguer quatre niveaux de négociation, qui ne s'excluent pas nécessairement mutuellement: économie dans son ensemble, sectoriel, entreprise/établissement et local/régional.

⁷⁰ De plus en plus de négociations portent sur l'assouplissement du temps de travail et des accords sur l'organisation du travail, y compris un recours plus fréquent au temps partiel, au flexitime, aux comptes horaires, au partage d'emplois et au télétravail. Des dispositions visant à limiter le travail

traitement, de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et/ou d'investissement dans l'éducation et l'acquisition de compétences. En fait, l'un des «effets dynamiques» de la négociation collective est qu'une plus grande égalité résultant d'un aplanissement des barèmes des salaires peut inciter les entreprises à investir dans des formations permettant l'acquisition de compétences générales qui, à leur tour, améliorent la productivité et la compétitivité⁷¹. Beaucoup des accords récemment conclus⁷² portent sur l'évaluation des besoins en formation, la mise en place de plans de formation, etc. Dans les pays où existent une taxe et des fonds pour la formation, ces derniers ont été inscrits dans un cadre à l'issue d'accords bipartites et tripartites signés au niveau sectoriel ou intersectoriel. Dans ce contexte, la négociation collective favorise l'investissement dans la formation dans un grand nombre de pays.

54. Par le passé, et à l'exception des congés de maternité, les préoccupations et les intérêts des femmes ont souvent été négligés lors des négociations collectives. Le fait que dans de nombreux pays les femmes s'affilient en plus grand nombre à des syndicats et l'évolution des mentalités en matière d'égalité entre les sexes dans la main-d'œuvre ainsi que le partage des responsabilités familiales ont entraîné une meilleure prise en considération, lors des négociations collectives, de l'importance qu'il convient d'attacher à la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Ainsi, le respect du principe à travail égal salaire égal, les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parentaux, l'assouplissement des horaires de travail et de l'organisation du travail ainsi que la mise en place de procédures de recours contre la discrimination et le harcèlement font de plus en plus l'objet de négociations collectives⁷³.

5.3. Sécurité et souplesse: des solutions négociées

55. On prête de plus en plus attention à ce que l'issue des négociations contribue à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et/ou à la création de conditions favorisant une plus grande sécurité de l'emploi⁷⁴. Des accords récents ont pour objet d'améliorer la capacité des entreprises à répondre à l'évolution de la demande, grâce à un assouplissement de l'organisation du temps de travail, des systèmes salariaux et/ou de l'organisation du travail⁷⁵. Dans certains accords, seuls des objectifs à court terme sont visés, par exemple éviter en totalité ou en partie les licenciements techniques ou les délocalisations. D'autres accords sont plus complexes et associent une diminution des heures de travail, un assouplissement du temps de travail, une augmentation du temps partiel et une plus grande souplesse en matière de compétences en contrepartie d'une protection des emplois ou de la création d'emplois.

56. La délocalisation de la production d'un pays ou d'une région à un autre, qui est probablement l'effet le plus visible de la mondialisation, pose un certain nombre de

temporaire, à gérer l'externalisation et la restructuration de la main-d'œuvre commencent à apparaître dans un certain nombre de pays.

⁷¹ Voir I. Nubler, 2007.

⁷² Par exemple, en France, la formation professionnelle était la deuxième question parmi les questions les plus importantes négociées en 2001.

⁷³ Voir E. Goodson *et al.*, 1998.

⁷⁴ Dans certains systèmes de négociation collective, une distinction est opérée entre les accords salariaux et d'autres accords de négociation collective ayant trait aux conditions d'emploi. Tel est le cas par exemple en Chine, en République de Corée et au Japon.

⁷⁵ Voir M. Ozaki, 1999.

problèmes en matière de relations du travail. Cela peut entraîner notamment une remise en cause des accords négociés, en particulier dans le cas d'investissements entièrement nouveaux. Par ailleurs, on trouve maintenant de nombreux exemples d'accords globaux dans ce domaine⁷⁶. On peut trouver d'autres exemples sous la forme de pactes pour l'emploi et la compétitivité. Ces accords sont signés au niveau de l'entreprise et contiennent des dispositions précises visant à maintenir la compétitivité et l'emploi. Un grand nombre d'accords de ce type ont été conclus. La conclusion de tels accords n'aurait pas été possible sans une négociation menée au niveau national, souvent avec la participation du gouvernement.

5.4. Diminution des mouvements revendicatifs

57. Comme le laisse entendre l'Enquête sur le dialogue social du BIT (2006) et comme le confirment les données statistiques disponibles, on note une tendance générale vers une diminution des conflits du travail. Les recherches menées par le BIT tendent également à laisser penser que les conflits sont désormais résolus plus rapidement et de manière plus efficace; cette tendance se remarque dans toutes les régions, mais elle est plus marquée en Europe.
58. La négociation collective a contribué à ce progrès. Un accord collectif crée une atmosphère de confiance mutuelle propice à la paix sociale. Mais il est aussi une source normative importante pour le règlement des différends (notamment grâce à l'établissement de règles mutuellement acceptables pour résoudre les litiges, par exemple par la conciliation, la médiation et/ou l'arbitrage). Il est aussi intéressant de relever que, sur la base de certains résultats de négociation récents, des partenaires sociaux cherchent à résoudre les problèmes qui pourraient se poser à l'avenir eux-mêmes plutôt qu'en faisant appel au gouvernement⁷⁷.

5.5. Coordination entre les différents niveaux de négociation

59. Les négociations collectives se déroulent à des niveaux économiques différents. Il est de plus en plus reconnu qu'une coordination efficace entre les divers niveaux et au sein même de ces niveaux est un élément essentiel pour garantir l'efficacité et l'équité des systèmes de négociation collective⁷⁸. La coordination crée un environnement économique plus prévisible et plus stable, contribue à établir une concurrence loyale, peut accroître la productivité d'ensemble d'une économie et, ce qui n'est pas le moindre, réduire les coûts de négociation. La coordination des négociations peut également empêcher l'apparition de pressions salariales inflationnistes⁷⁹. Une telle coordination peut être instaurée non

⁷⁶ Par exemple, Siemens et Daimler-Chrysler (2004) et Thyssen Krupp Steel (2006).

⁷⁷ Par exemple, l'accord finlandais sur les transports routiers (2006), l'accord de partenariat dans l'industrie du papier britannique (2007), et le pacte de coopération dans le secteur des produits chimiques bulgares (2007).

⁷⁸ P. Marginson et K. Sisson, 2004, offrent une riche source de preuves et d'analyses de l'émergence d'un système de gouvernance multiniveau des marchés du travail et de négociation collective comme conséquence de l'intégration de l'Union européenne.

⁷⁹ Par exemple, grâce à des consultations sur les prévisions en matière d'inflation et de productivité entre partenaires sociaux au niveau national et avec les banques centrales, comme c'est le cas en Finlande et en République tchèque.

seulement en établissant un rapport hiérarchique entre les niveaux de négociation existants, mais également par la conclusion d'accords moins formels comme par exemple l'élaboration par des organisations «faitières» d'employeurs et de travailleurs de directives politiques, la définition par de grandes entreprises de résultats «types»⁸⁰ et/ou l'organisation de campagnes de négociation coordonnées⁸¹.

- 60.** Les rapports qui se sont instaurés entre les niveaux de négociation ne sont pas demeurés statiques: ils ont évolué pour s'adapter aux besoins des partenaires sociaux au fil du temps. Chaque ensemble d'accords nationaux peut être très différent, mais chaque niveau de négociation possède ses propres spécificités et son rôle potentiel.
- 61.** Dans de nombreux pays, les négociations conduites pour l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel fixent pour les niveaux inférieurs le cadre général des politiques et des problèmes abordés, problèmes qui, sans cela, ne pourraient être examinés de manière efficace dans le cadre d'accords conclus entreprise par entreprise⁸². Au cours des vingt dernières années, les négociations menées au niveau national se sont multipliées, ce qui prouve que la «concertation sociale a connu une renaissance étonnante et très étendue»⁸³, principalement en Europe où elle a été essentiellement liée à l'introduction de la monnaie unique européenne et à l'élargissement de l'Union européenne. En Asie, la concertation au niveau national a aidé à surmonter en grande partie les problèmes résultant de la crise financière de 1999⁸⁴. En Amérique latine, on trouve des exemples positifs de dialogue social national portant sur des questions économiques et sociales essentielles⁸⁵. En Afrique également, des pactes sociaux nationaux ont été négociés pour sortir d'une crise civile majeure, et un grand nombre de ces pactes sont considérés comme ayant fourni un fondement solide pour l'instauration de la démocratie et la reconstruction économique et sociale⁸⁶.
- 62.** Certains considèrent qu'une décentralisation à grande échelle de la négociation collective (voire l'individualisation de la négociation) aurait des effets économiques bénéfiques. Mais il semble que cette position reste marginale. En fait, l'étude menée par la Banque mondiale en 2002 sur la négociation collective tend à suggérer qu'«il y a des raisons de croire qu'un système de négociations salariales centralisé, s'appuyant sur les syndicats, pourrait être moins coûteux pour la société qu'un système de négociation individuelle tant en termes de coûts de transaction que de coûts des litiges»⁸⁷. Cette même étude laisse penser que les systèmes de coordination semblent «faciliter des réactions plus rapides et plus souples face

⁸⁰ Par exemple, dans l'industrie automobile aux Etats-Unis. Voir également par exemple l'approche de négociations coordonnées adoptées par le syndicat United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) dans les négociations qu'il a conduites en 2007 avec General Electric (www.ueunion.org/php/uwebprn.php?wsfn=unity2007_barghist.html).

⁸¹ Par exemple, l'«Offensive de printemps» au Japon.

⁸² Voir J. Ishikawa, 2003.

⁸³ Voir P. Pochet et G. Fajertag, 2000, p. 1.

⁸⁴ Par exemple, en République de Corée et à Singapour.

⁸⁵ Par exemple, au Chili et au Panama.

⁸⁶ Par exemple, au Mali (2001), au Sénégal (2003) et en Algérie (2006).

⁸⁷ T. Aidt et Z. Tzannatos, 2002, p. 37.

aux chocs»⁸⁸. Cette conclusion confirme la validité de la recommandation de l'OIT n° 163⁸⁹ qui encourage la coordination entre les divers niveaux de négociation collective. Elle conforte également l'idée que la négociation menée aux niveaux national et sectoriel peut être la seule façon dont les travailleurs se trouvant dans des situations d'emploi précaire ou temporaire, où la rotation des effectifs est importante, peuvent effectivement exercer leurs droits de négociation collective.

5.6. La progression des relations de travail transnationales

- 63.** Outre les niveaux nationaux de négociation collective, on note une tendance croissante vers une négociation transnationale des relations de travail. Les accords-cadres internationaux, conclus entre une fédération syndicale mondiale et une multinationale, résultent d'une négociation véritable au niveau de l'entreprise. Des sociétés ayant leur siège en Allemagne, en France, en Italie et dans les pays d'Europe du Nord sont représentées dans ce processus de même que des sociétés américaines opérant en Europe. Les accords-cadres internationaux actuels sont très divers au plan de la forme, de la procédure et du contexte. Leur teneur varie également. Un grand nombre d'entre eux renvoient aux droits du travail fondamentaux énoncés dans les conventions de l'OIT pertinentes et dans d'autres normes multilatérales. Un certain nombre traitent en outre de questions telles que l'emploi, les salaires et le temps de travail. Elles tendent néanmoins à ne pas fixer de conditions précises mais à s'appuyer sur des dispositions générales figurant dans la législation nationale applicable. Lorsqu'ils portent sur des questions de santé et de sécurité, de formation ou de restructuration, celles-ci sont abordées différemment selon la situation de l'entreprise et l'accord. De plus en plus, les discussions ont trait aux effets juridiques que peuvent avoir ces textes⁹⁰.
- 64.** A un autre niveau, et de plus en plus fréquemment, les comités d'entreprise européens ne se limitent pas à fournir des informations et des conseils mais, avec ou sans l'appui des organisations syndicales nationales, européennes et internationales, établissent des textes transnationaux ayant vocation à être appliqués dans plusieurs pays européens, notamment en matière de santé, de sécurité et d'environnement, de protection des données, d'égalité de traitement au travail, de gestion de la mobilité, de fusion, de fermeture, de relocalisation et de restructuration⁹¹. Au cours de ces dernières années, des accords ont été négociés entre des entreprises et des parties représentant les travailleurs aux niveaux européen et/ou

⁸⁸ *Ibid.*, p. 120.

⁸⁹ Voir paragr. 4 (2).

⁹⁰ L'absence de cadre juridique est dénoncée dans l'ensemble de la littérature comme étant l'un des obstacles majeurs à la conduite de négociations efficaces au plan international. Dans un effort visant à résoudre ce problème et à incorporer les accords dans le droit national, beaucoup d'accords-cadres internationaux ont été signés par des représentants syndicaux et des employeurs appartenant à la société mère ou aux filiales concernées. Cette approche semble être le point de départ pour encourager la négociation locale et, bien qu'elle ne soit pas sans problème, elle pourrait avoir des applications intéressantes au sein de réseaux de sous-traitance (A. Sobczak, 2006; E. Ales et coll., 2006). D'autres questions juridiques susceptibles d'avoir une influence sur les négociations transnationales et la mise en application d'accords transnationaux, concernant l'exercice du droit de grève et de la liberté de mouvement dans l'Union européenne, sont actuellement examinées par la Cour européenne de justice (B. Bercusson, 2006).

⁹¹ Ce point montre également que l'information et la consultation peuvent évoluer en un rapport de négociation et qu'il est parfois difficile de déterminer quand la limite entre ces deux notions est franchie.

international sur des questions ayant trait à la responsabilité sociale des entreprises, notamment en matière de droits fondamentaux, et dont la portée dépasse très largement les frontières de l'Europe.

5.7. Relations entre salariés et dirigeants dans les chaînes logistiques mondiales

65. Il convient de relever que l'OIT a activement encouragé l'instauration de relations de travail saines au sein des chaînes logistiques mondiales par le biais de réunions sectorielles et d'un certain nombre de projets de coopération technique⁹² ayant pour but de faciliter un dialogue entre les partenaires sociaux nationaux et les acheteurs multinationaux. Il est ressorti clairement de ces expériences – et cela serait applicable dans le contexte tant des codes de conduite que des accords-cadres internationaux – qu'aucune initiative en matière de responsabilité sociale des entreprises n'est viable si elle ne s'appuie pas sur un système de relations de travail et des acteurs solides au plan national. Un grand nombre de ces initiatives ont permis la syndicalisation, le dialogue et la négociation, mais ces bénéfiques doivent être confortés par des institutions régissant les marchés du travail telles que des systèmes de règlement des différends, un système judiciaire indépendant et une administration publique travaillant de manière efficace et transparente et bénéficiant de la confiance de toutes les parties.

6. Conclusions

66. Le droit de négociation collective est non seulement une valeur clé de l'OIT mais aussi un droit de l'homme universel indispensable au maintien des valeurs démocratiques dans le monde. Ce message a été diffusé plus largement ces dernières années avec la publicité apportée aux normes du travail clés de l'OIT par les institutions publiques internationales, les gouvernements et les organisations non gouvernementales.

67. Par ailleurs, le développement de la démocratie dans le monde ces dix dernières années a abouti à un élargissement du champ géographique potentiel de la négociation collective. Cependant, le renforcement de son impact a été limité par plusieurs facteurs: concurrence accrue au niveau mondial, progrès technologiques, transformation des structures du marché du travail, apparition de nouvelles formes de relations professionnelles, développement de l'économie informelle, absence persistante de liberté syndicale et difficultés rencontrées par les organisations d'employeurs et de travailleurs dans de nombreux pays. Au niveau gouvernemental, l'absence de volonté politique et/ou l'incapacité, aux niveaux politique et législatif et au niveau des programmes, d'encourager et de soutenir la négociation collective demeurent des obstacles considérables. En outre, la déréglementation et l'individualisation de la définition des conditions de travail représentent à long terme un risque potentiel pour la pratique de la négociation collective.

68. Les mécanismes de négociation collective ont évolué dans des cadres nationaux particuliers, et leur diversité est le reflet des voies très différentes empruntées par les pays concernés pour leur développement social, économique et politique. Le présent document confirme que la principale valeur et la grande force de la négociation collective résident dans sa capacité à régler les problèmes rencontrés dans des contextes économiques et sociaux différents, ainsi qu'à innover et à évoluer.

⁹² Voir, par exemple, les projets *Better factories Cambodia*, *Global better work* et *Decent work in the Moroccan garment industry*.

69. On notera par ailleurs qu'il est difficile de définir des «indicateurs» précis et quantifiables de la qualité des relations professionnelles. On doit donc s'appuyer sur des mesures indirectes, dont aucune n'est pleinement satisfaisante. Surtout en dehors des principales économies industrialisées, la base de connaissances actuelle comporte des lacunes importantes en matière de négociation collective⁹³. Les travaux de recherche en cours ou entrepris récemment par le BIT et d'autres travaux du même genre devraient nous éclairer sur ces questions⁹⁴.
70. Des recherches plus approfondies sont bien sûr nécessaires, mais les éléments dont on dispose nous permettent d'ores et déjà de dire que les effets de la négociation collective sur la performance aux niveaux micro et macroéconomique dépendent d'une interaction complexe entre l'«ensemble de politiques et d'institutions» et la situation économique et politique qui règne dans un pays à un moment donné. L'importance et l'impact de la négociation collective dépendent donc étroitement de l'existence ou pas d'un environnement politique, juridique et institutionnel favorable. A cet égard, il reste encore beaucoup à faire dans beaucoup de pays pour créer les conditions appropriées et propices à une négociation collective efficace. En fin de compte, ce qui fait la différence, ce n'est pas tant le dispositif institutionnel en place que les capacités disponibles et la qualité du dialogue entre les travailleurs et les employeurs à tous les niveaux. En outre, il devient de plus en plus évident que pour bien fonctionner la négociation collective a besoin d'un environnement précis, avec une bonne coordination entre les dispositifs existants à différents niveaux: national, sectoriel/de branche, régional, local et/ou entreprise.
71. Bien que son champ d'action et son influence varient sensiblement d'un pays et d'une région à l'autre, la négociation collective bénéficie de la promotion que lui assure l'Agenda du travail décent, auquel elle apporte, à son tour, une contribution. Il est bon d'établir un équilibre entre représentation, équité et sécurité sur le lieu de travail. C'est, à n'en pas douter, un élément important si l'on veut avoir des entreprises efficaces, productives et compétitives dans le contexte des changements rapides que connaissent les marchés nationaux et internationaux. Par conséquent, la négociation collective demeure un outil essentiel d'une bonne gouvernance du marché du travail et du maintien de la paix du travail.
72. Pour toutes ces raisons, le Bureau a encore un rôle très important à jouer lorsqu'il s'agit de promouvoir et d'appuyer la reconnaissance du droit de négociation collective. Ce rôle doit comprendre plusieurs éléments: promotion, conseils techniques, renforcement des capacités et développement du savoir.

⁹³ Pour une discussion des questions conceptuelles et méthodologiques que soulèvent les indicateurs du dialogue social/des relations professionnelles, voir J. Ishikawa et S. Lawrence, 2005; BIT, 2005; et J. Visser, 2000, 2002 et 2006.

⁹⁴ Par exemple, la recherche en cours du BIT sur la mise au point d'indicateurs du travail décent et l'étude de DIALOGUE sur les changements intervenus dans les systèmes de relations professionnelles depuis le début des années quatre-vingt-dix, vus sous l'angle de la négociation collective. De plus, DECLARATION a entrepris, dans le cadre de ses procédures de suivi, des travaux sur la liberté syndicale et la négociation collective, y compris dans le cadre de la préparation du rapport global de 2008, et INTEGRATION a mené des travaux du même genre dans le cadre du suivi du rapport de la Commission mondiale. L'Institut international d'études sociales a lui aussi abordé les questions de négociation collective dans le cadre de son programme de recherches et de publications.

7. Travaux futurs du BIT

73. Compte tenu de ce qui précède, le BIT doit poursuivre ses activités dans plusieurs domaines afin de promouvoir la négociation collective en tant qu'élément clé de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent du BIT:

- **Donner la priorité absolue à la promotion de la ratification et de l'application effective des normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.** On devrait ainsi pouvoir créer ou renforcer les conditions nécessaires à de véritables négociations. On devrait accorder une attention particulière non seulement aux conventions n^{os} 87 et 98, mais aussi aux conventions apparentées que sont la convention (n^o 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (n^o 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981. Le programme de travail appuyant l'application de la recommandation (n^o 198) sur la relation de travail, 2006, et les mesures de promotion de la convention (n^o 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, devrait également permettre d'améliorer les perspectives de la négociation collective.
- **Continuer à fournir des services consultatifs techniques aux mandants de l'OIT en les améliorant et conformément à l'objectif stratégique du dialogue social, notamment en matière de négociation collective.** Ces services devraient insister sur des activités qui sont indispensables à la création de conditions propices à une mise en œuvre effective du droit de négociation collective: instauration d'un cadre législatif approprié, y compris en proposant des modèles participatifs pour l'élaboration des projets de lois, mise en place d'une administration du travail qui facilite et soutient la négociation collective, y compris dans le fonctionnement des organismes tripartites et bipartites; et renforcement de l'application de la loi au moyen de l'inspection du travail et du système judiciaire, et par des mécanismes facilitant le règlement des conflits du travail. Pour renforcer les services consultatifs techniques du Bureau, il est proposé par ailleurs de tenir en 2008-09 une réunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective, et sur son rôle et son impact futur dans le cadre de la mondialisation. Les dépenses liées à la tenue de cette réunion seront couvertes par le budget approuvé pour la prochaine période biennale.
- **Etendre les services de renforcement des capacités du BIT, remanier les outils existants (documents de promotion, d'information et d'orientation et matériels de formation) et créer de nouveaux outils.** Il s'agit, ce faisant, de doter les mandants des outils nécessaires pour utiliser la négociation collective et d'autres formes de dialogue social de manière intégrée et à différents niveaux pour traiter les éléments clés de l'Agenda du travail décent concernant les droits et la représentation au travail, emploi, production, conditions de travail et protection sociale. Ces services et outils pourraient ensuite être adaptés au contexte local et être fournis dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent pertinent. Cette approche s'appuierait sur une collaboration entre les différents secteurs du BIT tant au siège que sur le terrain, et encouragerait cette collaboration.
- **Renforcer la base de connaissances du BIT touchant à la négociation collective (et à d'autres éléments du dialogue social) afin d'anticiper et de relever les nouveaux défis auxquels est confronté le monde du travail.** Il faudra pour cela collaborer plus étroitement avec les mandants de l'OIT pour produire des séries de statistiques du travail nationales plus fiables et des méthodes apparentées de mesure du dialogue social afin de suivre leur évolution dans le temps. Il faudra également des travaux de recherche bien définis sur les grandes questions du moment dans les

secteurs privé et public, à mener soit séparément soit en collaboration avec d'autres institutions partenaires. On devra accorder une attention particulière aux questions suivantes: analyse de l'impact de la négociation collective sur la politique économique et sociale et sur les résultats macroéconomiques et microéconomiques, y compris la complémentarité entre l'intégration économique, des dispositifs institutionnels différents et leurs effets sur ces résultats; les questions de relations professionnelles sur le secteur public, y compris dans les services essentiels; interaction entre la négociation collective et le système du salaire minimum; et évolution du dialogue social dans différents secteurs économiques. On pourrait faciliter et soutenir les initiatives prises dans ces domaines en élargissant le réseau de connaissances du BIT et l'accès au savoir. On devrait par exemple envisager la mise en place de mécanismes semblables à ceux qui existent dans d'autres régions, comme le Réseau d'informations sur les relations professionnelles d'Asie de l'Est, créé dernièrement par le BIT et renforcer les liens avec l'Association internationale de relations professionnelles et la Société internationale du droit du travail et de la sécurité sociale.

74. La commission voudra sans doute donner des orientations au Bureau sur les questions soulevées dans le présent document.

Genève, le 2 octobre 2007.

Document soumis pour discussion et orientation.

Bibliographie

- Aidt, T. et Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Ales, E. et coll. 2006. *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, Commission européenne (Direction générale Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances), Bruxelles.
- Auer, P. 2000. *La reprise de l'emploi en Europe*, Bureau international du Travail, Genève.
- Baccaro, L. et Simoni, M. 2007. «Centralized wage bargaining and the Celtic Tiger phenomenon», *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, vol. 26, n° 3, juillet 2007, pp. 426-455.
- Banque mondiale. 1997. *Rapport sur le développement dans le monde 1997: l'Etat dans un monde en mutation*, Washington, DC.
- Bassanini, A. et Duval, R. 2006. «Employment patterns in OECD countries, reassessing the role of policies and institutions», *Documents de travail de l'OCDE: questions sociales, emploi et migration*, n° 35 (OCDE, Paris).
- Bercusson, B. 2006. *Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border industrial action*, document destiné à l'atelier organisé par l'Institut international d'études sociales sur le thème «Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?», Genève, déc. 2006.
- Bertola, F., Blau, F. et Kahn, L. 2002. «Comparative analysis of labour market outcomes: Lessons for the US from international long run evidence», dans l'ouvrage publié par A. Krueger et R. Solow, *The roaring nineties: Can full employment be sustained?* (Russell Sage et Century Foundations), pp. 159-218.
- Blanchard, O. et Wolfers, J. 2000. «The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence», *Economic Journal*, vol. 110, pp. 1-33.
- Blau, F. et Kahn, L. 1996. «Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison», *Economica* (supplément), vol. 63, pp. S29-S62.
- . 1999. «The effect of wage inequality and female labour supply on the gender pay gap: A cross-country analysis, 1985 to 1994», document de travail, Université Cornell, Ithaca, New York.
- Bureau international du Travail (BIT). 1977. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Genève.
- . 1992. *Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail*, Genève.
- . 1997. *Le travail dans le monde, 1997-98: relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale*, BIT, Genève.

- 1998. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Conférence internationale du Travail, 86^e session, Genève.
- 1999. *Un travail décent*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève.
- 2000. *Votre voix au travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève.
- 2000a. *Organisation, négociation et dialogue au service du développement dans le contexte de la mondialisation*, Conseil d'administration (GB.279/WP/SDG/2), 279^e session, Genève.
- 2001. *Réduire le déficit de travail décent. Un défi mondial*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève.
- 2002. Rapport de la Commission des résolutions (résolution concernant le tripartisme et le dialogue social), *Compte rendu provisoire* n° 21, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève.
- 2002a. *Travail décent et économie informelle*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève.
- 2003. *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève.
- 2003a. *Le champ de la relation de travail*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève.
- 2004. *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève.
- 2004a. *Une mondialisation juste: le rôle de l'OIT*, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève.
- 2005. INTEGRATION, *Statistical indicators relating to social dialogue: A compilation of multiple country databases*, document de travail n° 56, Genève.
- 2006. *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève.
- 2006a. *La relation de travail*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève.
- 2006b. *Négociation collective et Agenda du travail décent*, Conseil d'administration (GB.297/ESP/2), 297^e session, Genève.
- 2006c. *La liberté syndicale: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition (révisée), BIT, Genève.
- 2007. *Les salaires dans le monde: faits nouveaux et défis à relever*, Conseil d'administration (GB.298/ESP/2), 298^e session, Genève.
- 2007a. *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève.

- . 2007b. *L'économie informelle*, Conseil d'administration (GB.298/ESP/4), 298^e session, Genève.
- . 2007c. *Le travail décent au service du développement durable*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève.
- Calmfors, L. et Driffill, J. 1988. «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, vol. 6, pp. 14-61.
- Chor, D. et Freeman, R.B. 2005. «The 2004 Global Labor Survey: Workplace institutions and practices around the world», document de travail n° 11598, National Bureau of Economic Research.
- «Collective bargaining in East Asia», document établi dans le cadre d'une étude sur l'instauration d'un réseau sur les relations professionnelles en Asie de l'Est, BIT, Beijing, 2007.
- Conseil économique et social. Déclaration ministérielle présentée aux fins du débat de haut niveau sur le thème «Création, aux niveaux national et international, d'un environnement qui se prête à un plein emploi productif et un travail décent pour tous, et son impact sur le développement durable», juillet 2006.
- Elmeskov, J., Martin, J.P. et Scarpetta, S. «Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries' experiences», *Swedish Economic Policy Review*, 5, 1998, pp. 205-252.
- Forum économique mondial. 2006. *The Global Competitiveness Report 2006-07*. Genève.
- Freeman, R.B. 2007. *Labor market institutions around the world*, document de travail n° 13242, National Bureau of Economic Research.
- Goodson, E., Maloba-Caines, K., Olney, S. et O'Neill, F. 1998. «Egalité entre les sexes: manuel de négociation collective», BIT, Genève.
- Hall, R. 2007. «The first year of work choices: Industrial relations in Australia in 2006», *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, p. 307.
- Hayter, S. 2002. «Négociations collectives et égalité de revenus dans un monde en intégration», *La protection du salaire, Education ouvrière 2002/3*, n° 128, BIT, Genève.
- Heyes, J. 2004. *The changing role of labour ministries: Influencing labour, employment and social policy*, BIT, Genève.
- Ishikawa, J. 2003. *Promoting national social dialogue: An ILO training manual*, BIT, Genève.
- Ishikawa, J. et Lawrence, S. 2005. *Social dialogue indicators, trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, BIT, Genève.
- Kaar, van het, R. 2004. *Occupational pensions and industrial relations*, European Industrial Relations Observatory (EIRO), à l'adresse <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/study/tn0404101s.html>.

- Kaufman, B.E. 2004. *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, BIT, Genève, 2004.
- Kristal, T. et Cohen, Y. 2007. «Decentralization of collective agreements and rising wage inequality in Israel», *Industrial Relations*, pp. 613-635.
- Kucera, D. 2001. «The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the “conventional wisdom”», *Document de travail n° 130*, Institut international d'études sociales.
- Kucera, D. et Sarna, R. 2006. «Trade union rights, democracy, and exports: A gravity model approach», *Review of International Economics*, 14(5), pp. 859-882.
- Lecuyer, N. (dir. publ.). 2002. *Les nouvelles administrations du travail: des acteurs du développement*, BIT, Genève.
- Lee, E. 1999. *La crise financière asiatique: les enjeux d'une politique sociale*, BIT, Genève.
- Marginson, P. et Sisson, K. 2004. *European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making*, Palgrave Macmillan.
- McGuire, J. (dir. publ.) 1997. *Rethinking development in East Asia and Latin America*, Centre for International Studies, Université de Californie du Sud.
- Nickell, S., Nunziata, L. et Ochel, W. 2005. «Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know ?», *The Economic Journal*, vol. 115.
- Nubler, I. 2007. *Economic impact of social dialogue in the field of training*, document de travail établi pour l'atelier organisé par le BIT sur la dynamique économique des normes internationales du travail, juin 2007.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2000. *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris.
- . 2004. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, édition 2004, Paris.
- . 2006. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE: stimuler l'emploi et les revenus*, édition 2006, Paris.
- Organisation des Nations Unies. 1999. Le Pacte mondial (voir à l'adresse <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>).
- Ozaki, M. (dir. publ.). 1999. *Négocier la flexibilité. Le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat*, BIT, Genève.
- Pochet, P. et Fajertag, G. 2000. *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, Institut syndical européen.
- Rama, M. 1995. «Do labour market policies and institutions matter? The adjustment experience in Latin America and the Caribbean», *Labour* (numéro special), pp. 243-268.
- . 1997. «Organized labour and the political economy of product market distortions», *World Bank Economic Review*, 11(2), pp. 327-355.

-
- Riveros, L.A. 1994. *Chile's structural adjustment: Relevant policy lessons for Latin America*, document de travail n° FC1995-9, Fondation canadienne pour les Amériques, Université de Toronto.
- Rodrik, D. 1999. «Democracies pay higher wages», *The Quarterly Journal of Economics* 114(3), pp. 707-738.
- . 1999a. *Making openness work: The new global economy and the developing countries* (Overseas Development Council, Washington, DC).
- Sisson, K. et al. 1999. *Pacts for employment and competitiveness, concepts and issues*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Sobczak, A. 2006. «Legal dimensions of international framework agreements», document destiné à l'atelier organisé par l'Institut international d'études sociales sur le thème «Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?», Genève, déc. 2006.
- Stiglitz, J. 1987. «Causes and consequences of dependence of quantity upon price», *Journal of Economic Literature*, mars 1987.
- Visser, J. 2000. *Trends in unionization and collective bargaining*, BIT, Genève.
- . 2002. *Unions, unionization and collective bargaining trends around the world*, document non publié préparé pour le BIT.
- . 2006. «Union membership statistics in 24 countries», *Monthly Labour Review*, janv. 2006.