n° 26 – hiver 1998

LA REVUE DE L'IRES

Relations professionnelles en Europe centrale

Bulgarie
Hongrie
Pologne
Slovaquie
Tchéquie

numéro spécial

IRES ■ Institut de Recherches Economiques et Sociales

Résumés des articles

Les relations du travail en Hongrie

Csaba Mako, Agnès Simonyl

La Hongrie, au cours des transformations rapides de cette fin de siècle, a pu s'appuyer sur des structures de conciliation nationale des intérêts préexistantes au processus de privatisation. Même si ces structures étaient faibles, et si les organisations professionnelles s'appuient sur des fractions limitées de la population, les politiques de négociation ont permis d'éviter des développements conflictuels.

Dans les entreprises, les syndicats se consacrent aujourd'hui à acquérir une légitimité que les seules structures nationales ne leur octroient pas. La Hongrie et son système de relations professionnelles retrouvent ainsi des traces d'un « micro-corporatisme » que les changements structurels politiques et économiques successifs n'ont pas effacé. Cela manifeste l'originalité de ce système, et plaide en faveur d'une analyse circonspecte des transferts de techniques de structures sociales qui ont marqué les différents pays d'Europe centrale dans le cours de la transition.

Evolution des relations industrielles dans la Pologne de l'après-guerre

Wlodzimierz Pankow, Barbara Gaciarz

En Pologne, les relations professionnelles jouent un rôle essentiel dans les bouleversements qui marquent non seulement le pays mais l'ensemble de la zone géopolitique, au cours des années 1980. Dans les années qui suivent, les syndicats, et Solidarité au premier chef, doivent trouver de nouveaux rôles, et une répartition différente des pouvoirs avec les partis politiques et l'Etat lui-même. Au cours de la période qui accompagne les privatisations, le déficit d'impact des structures patronales et syndicales reste fort. Dans les entreprises, la tentative d'institution de comités autogestionnaires issus de l'expérience des années 1980 tourne court. La question de la privatisation et de ses formes, celle aussi du rôle de l'Etat dans la gestion des affaires sociales occupent désormais l'avant-scène.

Les relations professionnelles dans les républiques Tchèque, Slovaque et l'ancienne Tchécoslovaquie

Monika Cambalikova, Zdenka Mansfeldova

En Tchécoslovaquie le mouvement syndical a une longue expérience. Au cours du processus de transformation des années 1980-1990 l'ancienne Tchécoslovaquie se scinde en deux Républiques. Elles sont marquées l'une et l'autre par des niveaux de développement économique et des traditions politiques fort différentes. Cela se remarque tout particulièrement par l'étude parallèle de la mise en place du tripartisme dans chacune des entités, au cours des années 1990. Les organisations professionnelles et la concertation centrale ont acquis en république slovaque une influence plus grande qu'en république tchèque, soulignant les différences d'orientation politique de chacun des pays.

Relations professionnelles et syndicalisme en Bulgarie

Violaine Delteil

En Bulgarie, le surcroît de pouvoir dont bénéficie l'Etat sur les organisations professionnelles s'accompagne d'une diminution progressive de la subordination des syndicats vis à vis des organisations politiques. La défaillance de la régulation centrale conduit à une pratique de rapports de force locaux et à des forts déséquilibres sociaux. La dérégulation sociale, les restrictions salariales, et l'absence de coordination rendent difficile le redéploiement de l'appareil productif. Dans la phase actuelle, les syndicats cherchent à reconstruire une légitimité fortement entamée, et le gouvernement à renouer les fils ténus d'un dialogue social qui n'a pas encore trouvé ses fonctions, ni ses voies.

La mise en place de nouvelles régulations dans le domaine des relations du travail dans les sociétés de l'après-communisme. Expériences et tentative de bilan

Marcin Frybes

Dans les anciens pays communistes de l'Europe du Centre-Est on assiste à une progressive mise en place d'un nouveau système de relations professionnelles. Ce nouveau système apparaît encore imparfait, et contradictoire, mais on en voit déjà les grands contours.

Depuis 1989, des nouvelles lois dans le domaine du travail ont été adoptées. Des nouveaux acteurs (syndicats, organisations d'employeurs) sont apparus sur la scène sociale (subordonnée auparavant à l'Etat-Parti) et adoptent des stratégies de plus en plus structurées. Les Etats, en profonde restructuration, ont abandonné les prétentions totalisantes mais continuent à jouer un rôle central. Des institutions nationales de dialogue social ont été créées et elles fonctionnent aujourd'hui tant bien que mal. Des mécanismes de concertation sociale se mettent lentement en place aussi bien au niveau des entreprises qu'au niveau national. Le nombre de grèves a sensiblement diminué dans tous les pays. La pratique des conventions collectives dans les entreprises se développe tandis que des accords nationaux et des pactes entre les partenaires sociaux et les gouvernements sont régulièrement signés.

Tout porte à croire qu'on assiste à une sorte de « normalisation » des relations professionnelles. Cette dynamique participerait d'un mouvement général de « transition » vers une sorte de « normalité » européenne.

N'est-ce pas là une représentation de type idéologique, de plus en plus souvent contredite par la réalité ? Une analyse des éléments constitutifs d'un nouveau système montre plutôt une grande diversité des situations nationales ainsi que la pluralité des dynamiques qui se trouvent à l'origine des changements en cours.

On doit s'interroger alors sur l'opportunité des politiques de « transfert », qui visaient à introduire dans les anciens pays communistes des solutions déjà connues et testées dans d'autres pays européens ou à les renforcer. De telles politiques ont été soutenues dès le début des années 90 par l'OIT et l'Union européenne. Dans quelle mesure ont-elles favorisé l'apparition de conduites et de mécanismes nouveaux, favorisant une « transition démocratique » ?

English Abstracts

Hungarian Labour Relations

Csaba Mako, Agnès Simonyi

During the current period of rapid change, Hungary has been able to rely on national structures which facilitate conciliation between different interest groups and which pre-date the privatisation process. Although these structures are weak and although the participating organisations are supported by only a small fraction of the population, they have enabled the country to avoid conflicts.

Labour unions are now devoting their energies to acquiring a legitimacy within companies which their national organisations alone cannot confer. The Hungarian system of industrial relations is thus rediscovering a tradition of "microcorporatism" which political and economic changes have not completely destroyed. The originality of this system pleads against transfers of social structures from Western Europe, a policy which has often been recommended in central Europe during the transition period.

Developments in Polish Industrial Relations

Wlodzimierz Pankow, Barbara Gaciarz

During the 1980s, the Polish industrial relations system played an essential role in the transformations which marked, not only the country itself, but also its entire geopolitical zone. Over the coming years, the labour unions, and especially Solidarnosc, must aim at finding new roles and at forging a new balance of power with political parties and also with the state. Labour unions and employers' organisations have not so far exerted much influence on the process of privatisation. Within companies, attempts to institute self-management, building on the experience of the eighties, have come to a halt. Rather, the question of how privatisation is to be carried out as well as the question of the state's role in handling labour questions have come to the fore.

Industrial Relations in the Czech Republic, the Slovak Republic and former Czechoslovakia

Monika Cambalikova, Zdenka Mansfeldova

The labour movement in former Czechoslovakia had a long and rich tradition. The country has now split into two separate republics, each with different levels of economic development and different political traditions. The contrast emerges clearly when one compares the creation of tripartite institutions in the two countries over the nineties. National labour unions and employer confederations have become more influential in the Slovak Republic than in the Czech Republic, a fact which is associated with differences in the two countries' political orientations.

Industrial Relations and the Labour Movement in Bulgaria

Violaine Delteil

In Bulgaria, the power which the state exercises over labour unions and employers' organisations has led to a gradual increase in union autonomy from political organisations. The weakness of central regulatory power has led to regulation by local forces and to marked social imbalances. Deregulation of the labour market, restrictions in salary levels and the absence of coordination constitute so many obstacles to necessary changes in the production system. Currently unions are trying to recreate a legitimacy which has been largely undermined. At the same time, the government is trying to engage in consultation with social partners, but this process still lacks clear goals and solid institutional forms.