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

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

Monika CAMBALIKOVA *, Zdenka MANSFELDOVA **

I. Cadre historique du développement des relations professionnelles dans les républiques tchèque et slovaque

Les républiques tchèque et slovaque sont des pays où le mouvement syndical a une longue tradition. Elle se reflète dans la forme et le développement actuels des relations professionnelles des deux pays.

Les premières unions et les premières tentatives de négocier avec les employeurs sont apparues dans les branches les plus développées, disposant des salariés les plus qualifiés. Les législations différentes reflètent alors d'inégales possibilités d'affirmation de leurs intérêts. En Hongrie les institutions féodales ont été plus difficilement dépassables ; des restrictions au droit de vote et de grandes inégalités ont longtemps subsisté.

En l'année 1867 la constitution dite « de décembre » rend possible la formation d'organisations de travailleurs en Bohème ; elle les légalise partiellement. Cette constitution reconnaît à la fois le droit d'organisation et celui de réunion. En Autriche, c'est en 1870 qu'est prise une loi sur les coalitions ; elle légalise l'existence des organisations syndicales, le droit de grève, la constitution d'organisations de travailleurs, la négociation collective et la formation des structures syndicales. En Slovaquie, jusqu'à la chute

Bratislava. Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic.
Prague. Institute for Sociology, the Slovavak Academy of Sciences.
Traduit de l'original allemand par Christian Dufour.

de la monarchie, la grève est légalement interdite. Elle reste punissable jusqu'en 1921.

La question nationale, le rôle de la société civile

En raison de la situation discriminante pour les Tchèques en Autriche, et encore plus pour les Slovaques en Hongrie, la situation nationale joue un rôle dans la monarchie multinationale à côté des revendications syndicales. Le problème national et la demande d'autonomie atteignent la capacité unitaire du mouvement syndical. Les intérêts syndicaux se trouvent confondus avec les intérêts politiques spécifiques. Ce problème survit à la formation de la République tchécoslovaque, puisque les salariés allemands ont leur propre organisation dans les régions frontalières de Bohème et de Moravie. Les syndicats sont généralement liés avec les partis sociaux démocrates. Il existe aussi des syndicats chrétiens, des syndicats agraires et d'autres rattachés à des obédiences diverses.

Après l'avènement d'une Tchécoslovaquie indépendante, en 1918, les syndicats tchèques et slovaques se regroupent ; ils s'affilient au mouvement syndical international, et ils deviennent les partenaires légaux des négociations avec les employeurs et les organismes publics. Le principe de l'examen tripartite des problèmes-clés dans le domaine économique et social par les groupes intéressés (représentation étatique, employeurs, salariés) est rapidement introduit dans le système de décision de la nouvelle République tchécoslovaque. Une ordonnance gouvernementale de 1919 permet de constituer un « Conseil des questions économiques » qui sert à appuyer l'administration étatique dans ces domaines. Il s'agit plutôt d'un Conseil bipartite des employeurs et des salariés, l'Etat se tenant en retrait [1].

La négociation collective se développe en même temps qu'une tendance à l'extension par voie légale des accords. A l'origine, ils ne sont obligatoires que lorsque les deux parties sont membres des organisations signataires. A partir de 1937 une ordonnance gouvernementale sur l'extension des accords les rend obligatoires pour tous.

Durant cette période, un système de sécurité sociale relativement développé commence à se former. Ses débuts se repèrent dès les réformes bismarckiennes au siècle précédent. Il se déploie plus largement avec la législation moderne de l'Entre-deux-guerres. Jusqu'en 1948, date de la prise de pouvoir par les communistes, une société civile importante existe en Tchécoslovaquie, surtout en Tchèquie, avec des institutions dont beaucoup sont présentes dans le domaine de la prévoyance, ou de l'action caritative. Elles

1. Le conseil est un corps de 150 membres, 60 provenant des rangs employeurs et 60 des rangs salariés. Le reste est constitué d'experts (Bednár 1996 : 5).

se préoccupent aussi de l'articulation et de la promotion des intérêts collectifs et des groupes particuliers (par exemple les chambres professionnelles).

La caractéristique la plus forte de la situation sociale dans la Tchécoslovaquie précommuniste est l'importance de la présence sociale démocrate dans la solution des problèmes sociaux, et une tendance au corporatisme dans l'organisation et la valorisation des intérêts des acteurs sociaux. L'expérience réussie avec un système de sécurité sociale bien implanté fait partie des données historiques qui influent de façon significative sur la politique sociale actuelle (Potucek, 1995). Ceci montre en outre les attentes du public d'une part à l'égard de l'Etat et d'autre part de l'engagement de la responsabilité individuelle pour le devenir de chacun.

Après l'irruption du fascisme en Allemagne, les syndicats prennent part à la formation d'un front antifasciste. Le gouvernement dans le protectorat de Bohème et Moravie crée des syndicats d'Etat non-démocratiques, destinés aux organisations syndicales d'ouvriers et d'employés du secteur privé. Un secrétariat pour l'activité syndicale est constitué auprès des services des protecteurs du Reich. Le gouvernement de la Slovaquie indépendante crée en mai 1942 la « Communauté de Travail de Slovaquie ». Malgré ces interventions des gouvernements totalitaires une grande partie des syndicalistes conservent une orientation démocratique. Il n'y a pas de signature de contrats collectifs pendant cette période. Il n'y en a pas non plus après guerre, pendant la phase de reconstruction.

L'implication syndicale dans la prise de pouvoir communiste

Après la Deuxième Guerre mondiale les syndicats prennent une part importante à la politique générale de la Tchécoslovaquie. Après la reconstitution de la tendance syndicale révolutionnaire (*Revolucni Odborove Hnuti*, ROH) les forces révolutionnaires se mettent en place. En lien avec le Parti communiste, dont ils sont le soutien principal, les syndicats prennent part de facto, dans leur majorité, à l'installation du système totalitaire. En février 1948 les syndicats organisent une grève générale de soutien lorsque la prise du pouvoir du Parti communiste dans l'Etat est décidée.

L'engagement des syndicats dans la conduite des objectifs politiques et l'utilisation du syndicalisme pour le renforcement des partis politiques représentent aujourd'hui un lourd héritage pour les syndicats. Ils doivent composer avec cet héritage dans leur propre activité et dans la conscience de la population.

Après février 1948, les syndicats sont partie prenante à la politique en tant que membres du Front national. Il s'agit d'une organisation confédérale qui abrite toutes les organisations politiques et les unions d'intérêts. C'est une reproduction du modèle syndical soviétique. Les conseils d'établissements sont supprimés. On constitue des comités d'établissements avec des

pouvoirs étendus, même s'ils sont souvent formels. Il n'y a plus de droit de grève. Il ne subsiste aucune institution ni aucun mécanisme par lequel les syndicats puissent s'opposer au gouvernement. Les syndicats n'ont d'ailleurs pas réclamé ces institutions ou mécanismes. Ils endossent le rôle de courroie de transmission du parti, et ils gèrent les institutions de prévoyance. La structure interne des syndicats et la charpente des organisations reproduisent la structure de l'appareil d'Etat. A compter de 1951 des contrats collectifs d'entreprise sont à nouveau signés, mais sans extension légale. Ils remplacent pratiquement les plans de développement personnels et sociaux.

Les problèmes économiques des années soixante, mais encore plus la situation politique intérieure et le processus de démocratisation qui culmine en 1968, ont des conséquences sur l'activité syndicale. La pression pour leur transformation de courroie de transmission en syndicats pluralistes et démocratiques devient plus forte. Il se dégage au moins une tendance pour un renforcement de la légalisation des contrats collectifs, tout particulièrement en ce qui concerne les salaires. Cela se traduit par l'inscription dans le nouveau Code du travail, qui reste valide jusqu'en 1989, de plus grands pouvoirs donnés aux syndicats et par leur implication plus large dans la prise de décisions. Après l'intervention militaire du pacte de Varsovie, et après la période dite de normalisation qui la suit, ces pouvoirs importants ne sont mis en œuvre que de façon formelle et limitée. Après la normalisation au sein des syndicats (renforcement de la position du Parti communiste dans des syndicats centralisés et quasi obligation d'adhésion), les syndicats révolutionnaires (ROH) deviennent les plus grandes organisations de masse, bien qu'ils n'exercent qu'une influence politique limitée, et qu'ils ne disposent d'aucun droit politique fondamental (comme le droit de grève).

A partir de 1971, le gouvernement élabore avec les syndicats des directives pour chaque période quinquennale de planification, ce qui entraîne des conséquences sur les contrats collectifs. La conclusion de conventions collectives est obligatoire, mais leur efficacité pratique, leur marge d'intervention, dépendent du contexte politique. Il faut cependant évoquer l'importance sociale de ces conventions, parce qu'elles jouent un rôle significatif dans la prévoyance pour les salariés. Toute la conception de la politique sociale de cette époque dépend de l'impératif de plein emploi. Le travail est reconnu comme droit constitutionnel, en même temps qu'il est déclaré obligation légale. Le nivellement des salaires et un niveau de revenus relativement bas décident non seulement de la politique sociale de l'Etat mais aussi de celle des entreprises. Des prestations sociales spécifiques se développent dans les années 1970 et 1980, qui souvent dépassent le standard habituel, tout spécialement pour les salariés occupés dans la production de biens matériels.

Les prémisses de la « Révolution de velours »

Il n'y a pas eu de tendances oppositionnelles dans le mouvement syndical tchécoslovaque, à l'instar de ce qu'a connu la Pologne avec *Solidarité.* Des contacts avec la Pologne permettent cependant de faire partager cette expérience. Ils ont influencé un mécontentement grandissant des travailleurs tchèques et slovaques à l'égard du système politique et des syndicats d'Etat. Ce mécontentement se nourrit de la *Perestroïka* dans l'ancienne Union soviétique, et il trouve son aboutissement dans la « Révolution de velours » de novembre 1989. L'objectif des comités de grève est alors de participer au procès de transformation [2] politique, social et syndical. Les représentants des différents comités de grève constituent une « Union des comités de grève » qui organise la grève générale du 27 novembre. Cette union veut reconstituer la pluralité et l'indépendance syndicales. Les comités de grève parviennent à circonvenir les syndicats communistes et à réformer le mouvement syndical de l'intérieur. Il s'agit d'une condition indispensable au maintien d'un mouvement syndical fortement intégré, avec une confédération dominante (Reutter 1996 : 64). On a donc moins connu ce qui passe pour caractéristique de la transformation des syndicats dans la période post-communiste : pluralisme, conflits, décentralisation et fragmentation.

En janvier 1990 apparaît le « Centre de coordination des syndicats », avec une participation paritaire des syndicalistes tchèques et slovaques. Il organise un congrès extraordinaire des syndicats les 2 et 3 mars. Ce congrès dissout l'ancienne organisation syndicale ROH, et fonde une nouvelle centrale des syndicats indépendants : la Confédération Tchécoslovaque des Unions Syndicales au niveau fédéral, la Chambre des Unions Syndicales de Bohême-Moravie en République tchèque et la Confédération des Unions Syndicales en Slovaquie.

Les nouveaux statuts respectent les droits politiques et syndicaux. Ils fondent l'indépendance des syndicats à l'égard des partis et des organismes publics. Les syndicats espèrent alors que la réforme économique aura des conséquences importantes pour une meilleure coordination de l'activité syndicale, et pour la défense et la protection sociale des membres comme des non-membres des syndicats, malgré une baisse du niveau d'adhésion.

---

2. Le terme de *transformation* désigne au long de ce texte ce que d'autres auteurs nomment transition. On a préféré le terme de transformation, parce qu'il correspond au vocable *Transformation*, issu de l'anglais, utilisé dans l'original allemand (NdT).

II. Formation de nouvelles relations professionnelles après 1989

II.1. Politique sociale et fondements législatifs dans la formation des nouvelles relations

Une politique sociale « préemptive »

Des changements économiques et socio-juridiques fondamentaux sont à la fois causes et conséquences du processus de transformation des sociétés tchèque et slovaque. Parmi ces changements on compte en particulier l'apparition de formes de propriétés pluralistes, d'un système politique pluraliste, d'un système électoral démocratique et d'un véritable parlementarisme. Ces changements vont de pair avec l'apparition et la formation de nouvelles institutions démocratiques dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société. Ces institutions démocratiques forment et constituent les structures (*entleerte*) intermédiaires du système politique. H. Wiesenthal (1995 : 11) appelle cela une formation institutionnelle « préemptive ». L'héritage du totalitarisme se reconnaît à la faiblesse et au bas niveau de développement des sphères intermédiaires de la société. Dans son analyse du partenariat social dans la Hongrie post-communiste S. Kurtan désigne ce « milieu absent » comme un déficit inévitable pour les nouvelles démocraties. Dans ces conditions, les intérêts sociétaux ne peuvent que partiellement être articulés. Le fait que le système partisan ne soit pas définitivement stabilisé – dans le sens où on ne sait pas clairement quel parti représente quels groupes sociaux, ni quels groupes chaque parti voudrait représenter – rend très compliquées la question de l'agrégation des intérêts et la question de la représentation dans des conditions post-socialistes.

Les discussions en Allemagne ou en Pologne sur les pactes sociaux ont montré, dans des périodes de transformation, l'importance des institutions qui coalisent et médiatisent les intérêts, et le lien entre leur constitution et la démocratisation de la société. Dans cette logique ce n'est pas l'Etat qui devait diriger la réforme économique « d'en haut », avec l'appui d'outils macro-économiques et administratifs. Il fallait donc soutenir l'apparition de ces institutions, qui rendent possibles l'intégration et la cristallisation des intérêts sociaux, aidant ainsi à stabiliser la société.

Un partenariat social et un tripartisme déséquilibrés

La situation des sociétés post-communistes était différente de celle des modèles connus jusqu'à présent. Dans la majorité des pays européens développés à économie de marché, le partenariat social s'est institutionnalisé dans l'après-guerre de 1947 à 1952 (reconstruction des économies nationales) ou dans les années 1953-1980 (réaction à la vague gréviste). Le parte-

nariat social s'y est formé sur une base « réactive », pour solutionner des problèmes macro-économiques déjà existants et manifestes. En Tchécoslovaquie, comme dans les autres pays de l'Europe centrale et orientale, il s'agit au contraire d'une formation institutionnelle « préventive » (Wiesenthal 1995 : 11), au cours d'un changement de système. Il y a simultanément formation d'institutions politiques, sur un principe de compétition, et de l'économie de marché, sur son principe de redistribution. Le partenariat social se met en place pour éviter les conflits éventuels et pour sauvegarder le consensus.

C'est le gouvernement qui, en 1990, entame la constitution d'institutions de partenariat social. Il s'agit de facto d'une tentative de transfert d'une « technique sociale » démocratique de solution des conflits, technique qui a fait ses preuves dans les démocraties occidentales. Cette tentative s'effectue dans une période où les acteurs principaux – les représentants du capital et du travail – n'existent pas.

Le processus de constitution d'un partenariat social, surtout au niveau *macro*, connu sous le nom de tripartisme, débute chez nous après novembre 1989 dans le contexte d'une structure sociale relativement homogène, et d'une reconnaissance sociale forte du gouvernement. Les syndicats ne pouvaient pas être le bon partenaire pour le gouvernement, en raison du passif dû à leur histoire, et de leur manque de pensée sur ce sujet. Les organisations d'employeurs se sont constituées dans le processus même d'apparition des institutions. Dans ces conditions, il est naturel que le gouvernement soit le partenaire le plus fort dans le tripartisme. Le gouvernement renforce sa position à l'égard des syndicats, grâce à des mesures législatives après novembre 1989. (Les syndicats perdent quelques possibilités de codécision et de contrôle à ce moment). Durant la mise en place du partenariat social, l'Etat est encore un entrepreneur et un employeur monopolistes ; autrement dit, dans cette relation triangulaire (gouvernement, salariés, employeurs), le gouvernement représente aussi de facto les employeurs.

Emergence d'acteurs, diversification sociale

Pendant la transformation et le processus de privatisation les nouveaux employeurs émergent, et le caractère du travail salarié se modifie. Les formes de propriété se multiplient, et la structure sociale commence à se diversifier. Les acteurs qui représentent le travail et le capital peuvent se regrouper librement pour mettre en œuvre des mécanismes de coalition et de promotion d'intérêts. Un préalable à cela est l'existence d'une forme institutionnalisée de résolution de conflit et de formation de compromis. La négociation collective et le partenariat social sont des formes de ce type. La négociation collective au niveau de l'entreprise, de la branche et du pays a été inscrite dans le scénario de réforme économique comme un moyen im-

portant pour limiter le conflit social et salarial [3]. C'est le résultat de la réflexion sur les coûts sociaux de la réforme économique et sur les mécanismes possibles de régulation des conflits (Mansfeldova 1996 : 249).

La nouvelle logique du nouvel ordre social et économique se reflète dans la constitution du nouveau système juridique. Si les syndicats veulent devenir un acteur social important et s'ils veulent peser sur l'évolution des relations en matière de travail, ils doivent évidemment se préoccuper d'influer sur la détermination du nouveau système juridique, puisqu'il conditionne le cadre de ces relations et des possibilités d'action syndicale.

Les syndicats commencent dès le début de la transformation sociale à intervenir non seulement sur les règles juridiques existantes, mais aussi par leurs revendications sur les mesures législatives à venir. Il faut dire que, dès le début, les nouveaux syndicats se montrent des partenaires coopératifs et non des opposants pour le gouvernement.

Le cadre législatif des relations professionnelles

L'organisation législative du rôle et des fonctions des syndicats est déterminée par les mesures suivantes

- Constitution de la loi sur les Unions (Loi n° 83/1990).
- Fondement législatif et garantie juridique de la pluralité syndicale (Loi n° 120/1990).
- Inscription de la liste des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans la Constitution qui détermine les droits sociaux économiques et culturels des citoyens (Loi constitutionnelle n°23/1990).
- Ensemble des changements du Code du travail.
- Constitution de la négociation collective (Loi n°2/1991).
- Création d'une institution tripartite, le « Conseil pour l'entente économique et sociale » (Rada Hospodarske a Socialni Dohody – RHSD) comme forme institutionnelle de règlement des conflits par voie de partenariat social.

Le souci de confirmer la place du RHSD dans le système juridique a dominé les revendications syndicales quant à l'évolution de la législation. Les syndicats ont aussi demandé le renouvellement de la législation sur les grèves et la mise en œuvre de relations partenariales entre les organisations syndicales régionales et leurs correspondants dans l'administration et les collectivités territoriales. On peut interpréter l'ensemble de ces demandes comme manifestant la volonté d'élargir le cadre législatif au profit des compétences syndicales. Il s'agit par là non seulement de passer pour un parte-

---

3. « Ze scenare ekonomické reformy » (« A propos du scenario de la réforme économique »). *Journal Lidové noviny*, 4.9.1990, p. 2.

naire social, mais de l'être réellement. La transformation réelle des syndicats en acteurs autonomes, défendant les intérêts des salariés, dépend aussi de leur capacité à définir ces intérêts et à refléter les problèmes du travail dans la phase de transformation. La constitution des institutions et des préalables législatifs du partenariat social n'est qu'une condition pour la réalisation de cette fonction. La deuxième condition est l'acceptation de cette institution par la société : tant par les acteurs sociaux et politiques que par les citoyens. La première condition est un élément constitutif de la transformation institutionnelle de la société, la deuxième enregistre la transformation de la conscience sociale et de la culture politique (Cambalikova 1992).

II. 2. Cadre économique de la formation des nouvelles relations professionnelles

Au début des années 1990 la Tchécoslovaquie avait un PIB relativement bon, un endettement faible et, surtout, une forme très égalitaire de partage et de redistribution des ressources et des revenus. Ceci offrait un bon point de départ pour une réforme sociale, du fait de la non-existence de grosses différences entre riches et pauvres.

Fondements de la réforme économique, préalables à la scission des deux pays

L'économie tchécoslovaque s'est développée depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale dans le cadre du regroupement économique et politico-militaire du bloc de l'Est. C'est donc surtout l'ambiance de la guerre froide qui a présidé au développement économique.

L'économie slovaque était une part de l'économie tchécoslovaque. L'industrie slovaque s'est développée dans la période connue sous le terme de « phase d'industrialisation socialiste » depuis 1948. Au cours de ces années, les niveaux économiques des Républiques tchèque et slovaque se sont rapprochés. Le développement s'est mené au sein de l'Etat socialiste centralisé, avec une économie planifiée, un partage et une distribution administrative des ressources et des revenus, une politique de subventions de l'Etat et une régulation centrale des salaires. Du point de vue de l'économie slovaque, les conséquences de cette politique économique ne sont pas univoques. D'un côté, la Slovaquie a profité de la péréquation financière au niveau fédéral ; d'un autre côté, cela a conduit à un développement mal proportionné et à une déformation de son économie. Cela est plus notable pour la Slovaquie que pour la Tchèquie. On peut relever d'une part des déformations structurelles – secteur tertiaire sous-développé, proportions difformes du secondaire et du tertiaire, essentiellement du fait d'une production énergétique intensive, écologiquement très néfaste et à faible productivité –, et d'autre part le faible développement technologique, la production étant destinée à

des marchés peu exigeants. La conception économique socialiste était aussi orientée vers le plein emploi et vers la limitation des différences de revenus.

Le programme de stabilisation macro-économique par le biais d'une politique monétaire restrictive constitue le fondement de la réforme économique en Tchécoslovaquie après novembre 1989. C'est justement le caractère sectoriel de cette politique macro-économique restrictive qui met fin au mythe de l'économie unitaire en Tchécoslovaquie. « Manifestement les conséquences économiques et sociales négatives de la politique monétaire restrictive ont conduit à une politisation du processus de transformation en Tchécoslovaquie, et elles ont aggravé ensuite l'opposition entre les conceptions économiques des deux Républiques. En Slovaquie on a finalement refusé une réforme économique globale au niveau de l'Etat, parce qu'elle semblait taillée sur mesure pour la puissante économie tchèque. L'impression dominante en République tchèque était par contre que l'économie tchèque finançait la faible Slovaquie. Du coup, la séparation de cet Etat faussement unitaire parut comme une aubaine économique. La politique financière restrictive, conçue pour l'Etat fédéral, devint le catalyseur de sa scission, ou du moins un facteur essentiel dans ce processus. » (*Möglichkeiten* 1993 25-26).

Pendant la période 1990-1992 l'économie tchécoslovaque connaît une baisse significative de sa capacité productive, et surtout des résultats très différents dans les deux Républiques (tendances défavorables et conséquences négatives dans l'économie slovaque). La comparaison d'indicateurs financiers retenus pour manifester les différences essentielles de performance dans l'économie des entreprises de Tchéquie et de Slovaquie montre que la situation de l'économie slovaque empire du fait de sa polarisation sur la production de matières premières. Dans le même temps, elle souffre de son besoin d'importer de l'énergie et des matières premières. La raison tient à la dévalorisation de la monnaie et à la multiplication des prix de l'énergie et des matières premières [4]. Un effet négatif supplémentaire est dû à la décision politique d'arrêt quasi immédiat de la production d'armement en Slovaquie en 1990. Elle représentait 24 % de la construction de machines et de l'électro-industrie de Slovaquie. Elle assurait en 1988 en Slovaquie 19,3 milliards de Kas de profit, qui reculent à 3,5 milliards en 1992, année où elle ne représente plus que 15 % de l'emploi antérieur. La différence essentielle entre les capacités tchèque et slovaque de production tenait à la faible productivité de l'économie slovaque.

A ses débuts, la transformation économique est essentiellement orientée vers une régulation macro-économique, avec l'objectif d'obtenir une stabilité macro-économique au moyen d'une politique restrictive des revenus et

4. On doit cette comparaison à l'Institut pour les théories économiques de l'Académie des sciences slovaque (EUT SAV)

de la monnaie. Cet objectif a été atteint. La différenciation sociale dans la population a crû rapidement. En Slovaquie, la situation des ménages a empiré en même temps que croissait le chômage, et que les prix à la consommation et le coût de la vie doublaient.

Quoique le développement macro-économique des dernières années soit relativement favorable dans les deux Républiques, des indicateurs économiques importants n'atteignent que les deux-tiers de leur niveau de 1989.

II.3. La privatisation de l'économie

Les principes de base de la privatisation ont été exprimés dans la stratégie de réforme de l'année. La privatisation constituait un point d'appui de la transformation de la société. Les conditions fondamentales de la privatisation, tant législatives qu'institutionnelles, ont été introduites dans les années 1990-1992. Les lois correspondantes ont été votées (loi sur la restitution, loi sur la « petite » et la « grande » privatisations), des ministères de la Privatisation et un Fonds de la Propriété nationale ont été institués.

Le premier pas de la privatisation a été la restitution, le retour des biens privés à leurs propriétaires originaires qui avaient été dépossédés : par exemple ceux dont les biens avaient été nationalisés après la prise de pouvoir communiste en 1948. En même temps, on commençait la « petite » privatisation, c'est à dire la vente des petites entreprises, comme les petits commerces, les services, l'hôtellerie, etc. Ils ont été vendus lors d'enchères publiques, d'abord à des acheteurs nationaux, et en cas de faible résultat à des acheteurs étrangers, personnes physiques ou morales. Cette « petite » privatisation s'est terminée dans les deux Républiques à la mi-1993 ; 80 % du commerce intérieur et de la production de services étant ainsi privatisés.

En 1993, la « grande » privatisation, celle de la majorité des entreprises de toutes les branches de l'économie, a aussi commencé. Chaque entreprise devait formuler un projet de privatisation, en précisant la forme, le domaine et les conditions de la vente. Plusieurs possibilités étaient ouvertes : une vente directe à un investisseur national ou étranger, la faillite, l'enchère publique, le transfert à une collectivité locale, la vente d'actions à la population par coupons. La privatisation au moyen d'actions pour les salariés (ESOP) ne s'est pas imposée. Le gouvernement n'a pas soutenu la participation des salariés à la privatisation, et curieusement cette idée n'a pas trouvé de soutien parmi les directions syndicales (Rusnol 1996 : 13). Les entreprises ont été contraintes de se soumettre jusqu'à la date de leur privatisation à un ministère déterminé. Ce ministère a supervisé le projet de privatisation avant de le transmettre au ministère pour la Privatisation. Lorsqu'il y avait vente directe, le ministère pour la Privatisation devait demander l'aval du gouvernement, autrement l'opération se faisait sous sa responsabilité immédiate. La loi sur la « grande » privatisation n'a donné aux

syndicats qu'un droit d'information à ce sujet. La décision sur les conditions concrètes de privatisation est restée dans les mains de l'administration étatique. Le Fonds pour la propriété nationale recevait le projet, une fois qu'il était adopté, à fin de réalisation. Il était chargé de conclure les contrats de vente et d'achat, de fonder les sociétés par action, et d'organiser les enchères. Pour la réalisation des privatisations par coupons une institution spéciale, le Centre de la privatisation par coupons, a été créée au sein du ministère des Finances.

La « grande » privatisation a été réalisée en deux vagues. La première s'est menée en même temps dans la République tchèque et dans la République slovaque. La deuxième s'est menée en Tchéquie dans les mêmes conditions que la première. Mais en République slovaque, elle a été retardée et les conditions ont été modifiées. Dans la deuxième vague, il n'y a pas eu de vente par coupons après la scission de l'Etat, d'autres formes ont été introduites (*Cf.* plus loin partie sur la Slovaquie).

Cette décision a exclu les fonds d'investissements de la deuxième vague de privatisation, contrairement à ce qui se passait en Tchéquie. Les fondateurs des fonds d'investissement sont des institutions financières et de grandes entreprises industrielles ainsi que des personnes privées nationales ou étrangères. On s'attendait qu'au cours de la deuxième vague de privatisation ces fonds d'investissement prennent le contrôle d'au moins 30 % des propriétés. Le gouvernement slovaque du moment favorisait l'achat direct par des intérêts choisis préalablement. Souvent, le nouveau propriétaire ou copropriétaire est le management de l'entreprise publique lui-même. La vente s'opère par paiement partiel, la période de crédit s'étendant sur dix ans. Selon l'opposition politique actuelle, c'est le moyen d'assurer une dépendance de long terme des nouveaux propriétaires à l'égard du gouvernement et du pouvoir politique, et d'éliminer les conséquences de l'indépendance politique et économique des fonds d'investissements (Miklos, 1995).

D'après l'OCDE (1996) la Tchéquie et la Slovaquie font partie, avec la Hongrie, la Pologne, la Lituanie et l'Estonie, des pays où plus de 90 % des petites entreprises ont été privatisées. En ce qui concerne la privatisation de l'ensemble du secteur public, la Tchéquie se trouve à la pointe des pays post-communistes, avec plus de 81 % des entreprises publiques privatisées ou liquidées. Avec 44 % la Slovaquie se retrouve à la septième place.

La privatisation s'est déroulée plus rapidement dans les entreprises de taille petite et moyenne ; c'est pour elles que le capital étranger a montré le plus d'intérêt au début des années 1990. Dans la République tchèque, la croissance rapide de la part du capital étranger a été liée à la vente en 1995 du système de télécommunication.

II.4. Les nouvelles relations professionnelles et les acteurs dans les petites entreprises et le niveau intermédiaire (niveau de la branche)

En Tchécoslovaquie, comme dans les Républiques tchèque et slovaque, les relations industrielles sont formalisées aux niveaux suivants

- au niveau macro (Commission tripartite, Conseil pour l'entente économique et sociale),
- au niveau mezzo (branches et régions),
- au niveau micro (établissements),

Les relations professionnelles sont réglées dans les Républiques tchèque et slovaque au niveau micro et mezzo par la loi sur la négociation collective. Cette loi organise la négociation entre les organisations d'employeurs et les syndicats avec l'objectif de faire signer des contrats collectifs.

L'adhésion aux syndicats de salariés ou d'employeurs, dans les deux pays, est volontaire ; l'activité syndicale est financée par les membres.

On peut définir le contrat collectif comme un acte de droit du travail écrit bilatéral, avec le caractère d'un acte normatif, résultant de la négociation entre les deux parties du contrat. Le contrat collectif règle les relations individuelles et collectives entre salariés et employeurs ainsi que les droits et obligations des deux parties.

Le contenu du contrat collectif dépend de l'objectif et de la fonction de ce contrat dans des conditions d'économie de marché, ou en vue de passer à l'économie de marché.

Le contrat collectif doit être

- un instrument de droit visant à établir et conserver la paix sociale (du point de vue social et des entreprises) ;
- un instrument de droit visant la coopération entre salariés et employeurs et entre leurs organisations ;
- un moyen pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés.

Les résultats de la négociation collective (ou du contrat collectif) sont valables pour l'ensemble des salariés, et non seulement pour les syndiqués. Pour la loi sur la négociation collective, l'organisation syndicale représente tous les salariés, donc elle couvre un pourcentage de salariés plus élevé que le pourcentage de syndiqués. Ce principe est accepté sans restriction non seulement par les syndiqués et les responsables syndicaux, mais aussi par les non-membres. Le contrat collectif s'impose juridiquement. On s'attend qu'avec le retrait des fonctions régulatrices de l'Etat le nombre des ordonnances générales concernant le droit du travail diminue et que l'espace de négociation entre employeurs et salariés grandisse.

Au niveau des établissements les syndicats sont les seuls représentants des intérêts des salariés, puisqu'il n'existe pas de conseil de salariés dans l'une ou l'autre République.

II.5. Les nouvelles relations professionnelles et leurs acteurs au niveau macro

La Tchécoslovaquie, puis plus tard la Tchéquie et la Slovaquie, ont dû solutionner une série de problèmes liés entre eux dans la vie politique courante après le changement de système politique, à l'instar de l'ensemble des pays d' Europe centrale et orientale. Il fallait passer non seulement à la démocratie représentative pluraliste, mais aussi de l 'économie planifiée à l'économie de marché.

La stratégie de réforme a fait usage d'un arrière-fond politique et institutionnel pour s'aider à exclure, à diminuer ou à limiter les conflits attendus. Le gouvernement fédéral a décidé avec les syndicats ainsi qu'avec les organisations ou les unions d'employeurs nouvellement constituées (ou en cours de constitution) d'instituer le partenariat social.

Comme nous l'avons déjà souligné plus haut, le tripartisme a été fondé en Tchécoslovaquie comme moyen préventif (Wiesenthal 1995 : 11), pour solutionner les conflits attendus dans le processus de transformation. Sa fondation n'est pas le résultat d'une discussion dans la société ou parmi les chercheurs. La discussion sur le néo-corporatisme qui se déroulait dans les démocraties occidentales au cours des années 1970-1980 n'était pas connue dans nos pays à cette époque. La discussion ne s'est pas répandue non plus jusqu'à maintenant. Après « le tournant » [5] les syndicats ont pris sans hésitation position pour le changement, ainsi bien aux niveaux fédéral que nationaux. Les nouveaux syndicats se sont présentés comme des partenaires coopératifs, pas comme des opposants au gouvernement. Ils n'ont formulé que deux conditions : la réforme économique devait prendre en considération la dimension sociale ; le rôle de l'Etat devait être plus grand, pendant la période de transformation, que certains politiciens libéraux le proposaient.

Les organes constitutifs du tripartisme, le Conseil pour l'entente économique et sociale (RHSD), d'abord constitué au niveau fédéral, puis au niveau de chaque République, sont le résultat d'un accord d'octobre 1990 entre les partenaires sociaux.

Trois partenaires négociaient dans le RHSD : le gouvernement, les employeurs et les salariés. Le gouvernement était représenté par 7 ministres, dont le vice-premier ministre ; les syndicats par 7 représentants centraux, dont un représentant de la confédération indépendante pour la culture et

5. Terme souvent utilisé dans les pays d'Europe centrale et orientale pour désigner les événements de la fin des années 1980 qui conduisent à la disparition des gouvernements communistes.

l'art ; les employeurs par 7 représentants de la Confédération des organisations d'employeurs et d'industriels, le Conseil de coordination des unions d'entrepreneurs.

Selon ses statuts (Statuts du RHSD CSFR/CR/SR, Art. 1) le RHSD a été conçu comme un organisme issu d'une initiative libre, dont l'objectif est de parvenir à un accord ou à une prise de position sur les questions essentielles qui concernent la politique économique et sociale, les relations juridiques du travail et l'emploi.

Ses centres d'intérêt sont prioritairement

- La formulation d'un accord général, qui doit être normalement conclu pour une année ;
- la conception du développement économique, avec des accents plus forts sur l'évolution de l'activité entrepreneuriale, sur les aspects régionaux, sur les coûts sociaux de la transformation et sur l'emploi ;
- le développement de l'emploi et du marché du travail, l'assurance des demandeurs d'emploi ;
- l'évolution de la situation sociale de la population avec une priorité aux revenus, au coût de la vie et à la prévoyance sociale ;
- le droit des relations du travail et la négociation collective ;
- la prévoyance sanitaire et la sécurité au travail ;
- l'accord sur l'orientation de la politique des revenus et la politique fiscale, en raison de leur influence sur l'évolution de l'activité entrepreneuriale et la situation sociale de la population ;
- les questions de fond du système d'instruction scolaire et professionnelle et le développement de la formation ;
- la liaison avec les accords internationaux dans les domaines concernés, avant tout avec l'OIT ;
- les propositions pour la ratification des accords de l'OIT, et la collaboration avec elle en général ;
- les contacts avec les institutions européennes qui s'occupent du dialogue tripartite au niveau national.

Selon ses statuts, les accords du RHSD doivent avoir pour contenu des projets de propositions ou de réglementation législatives dans les domaines économique, social, et dans le droit du travail. Jusqu'à présent, en Slovaquie cette conception s'est peu modifiée. Mais en Tchéquie un nouveau statut de mai 1995 a limité son rôle. Le résultat des négociations tripartites est la conclusion d'un accord général (AG). Mais cet AG, à la différence des conventions collectives, n'est pas un document juridique ; il est seulement un document politique. L'accomplissement de l'AG ne peut se faire qu'au moyen d'outils politiques et non juridiques.

En Slovaquie, les partenaires sociaux sont parvenus à un AG chaque année, alors qu'en République tchèque il n'y en a pas eu en 1995 et 1996. Il n'y a pas de relation juridique entre un AG et les conventions collectives, mais son contenu se reflète dans les conventions en raison du consensus politique.

Dès la première année de fonctionnement du RHSD, les représentants syndicaux et les documents de leurs organisations se sont fait l'écho de l'importance de l'institution et de ses problèmes, qui restent toujours actuels. Ces problèmes concernent d'abord l'organisation des relations entre les acteurs, la domination (de l'Etat, NdT) au sein du tripartisme et les questions de réalisation et d'application des accords entre les partenaires sociaux.

Dès le début des nouvelles relations professionnelles, les syndicats ont clairement formulé dans leurs documents leurs revendications d'une réglementation législative. Ils voulaient organiser juridiquement la place du RHSD au sein du système politique, pour que les conclusions de ce conseil deviennent contraignantes pour ses participants dans les négociations et qu'elles soient inscrites dans le procès de législation de l'Etat de droit. Ils ont revendiqué le changement de la réglementation du droit de grève, parce qu'elle ne correspond pas, jusqu'à aujourd'hui, à la charte sociale européenne. Ils ont demandé une application adaptée du partenariat social entre les organisation syndicales régionales et les instances administratives ou territoriales Ces exigences syndicales n'ont pas encore été réalisées. En Tchéquie, elles ne sont même plus formulées ni mises en avant ; en Slovaquie, sur la base du tripartisme, la question est discutée, mais le gouvernement hésite à accepter ces revendications.

L'évolution des nouvelles relations professionnelles au niveau *macro* a commencé à se différencier après le partage de la Fédération. Nous allons brièvement présenter cette tendance au sein de chapitres spécialisés.

III. Le développement des Républiques

III.1. La République tchèque

Le gouvernement de droite entré en fonction après l'élection législative de 1992 a laissé entendre de plus en plus clairement qu'il comptait traiter le partenariat social au niveau macro et le RHSD comme un mal nécessaire. Après la partition de la Tchécoslovaquie et surtout après que l'Etat se soit défait de sa participation majoritaire dans les entreprises industrielles principales (l'essentiel de la privatisation s'est terminé en 1994), le gouvernement a manifesté son déplaisir à rester dans le RHSD. Des membres du gouvernement tchèque ont signifié qu'il fallait limiter le rôle du tripartisme et ils ont exprimé le souhait que l'Etat s'en retire. L'argument central était

que, la privatisation (ou plutôt la désétatisation) étant terminée, il revenait aux partenaires sociaux – employeurs et salariés – de négocier.

Un tripartisme à ambition réduite

Ces positions ont conduit à la rédaction de nouveaux statuts (mai 1995), avec des changements aussi bien dans la conception que dans la structure de l'institution. L'énumération des problèmes à traiter s'est réduite. Le tripartisme s'intéresse maintenant seulement aux orientations et aux mesures juridiques dans le domaine du travail et le domaine social. Le nouveau statut et la nouvelle organisation mettent au premier plan la fonction informative des discussions, et non plus la négociation.

Le Conseil tripartite a été rebaptisé Conseil pour le Dialogue des Partenaires Sociaux (RDSP). La structure en a été modifiée. L'organe central est le bureau du conseil, qui se compose de neuf personnes (trois délégations de trois membres). Ce bureau se réunit deux fois par an, s'il n'y a pas de situation exceptionnelle. Il s'intéresse aux éléments qui menacent le plus directement la paix sociale, et à l'enregistrement des documents comme les statuts, les ordres du jour et l'accord général, si un AG doit être enregistré. Le gouvernement y est représenté par le vice-premier ministre et deux autres ministres. L'organe de travail du conseil est la commission exécutive, avec quinze membres (trois délégations de cinq membres). Le gouvernement y est représenté par un ministre et trois ministres-adjoint. La commission exécutive se réunit une fois par mois. C'est la commission exécutive qui doit porter le poids des négociations, et régler les principales contradictions.

Les groupes de travail permanents et *ad hoc* ont été conservés. Leur énumération permet de situer l'ambition de cette institution :

- groupe de travail pour les questions de droit du travail, de négociation collective et d'emploi ;
- groupe de travail pour les questions de traitements et de salaires ;
- commission paritaire pour les Finances et les cotisations ;
- groupe pour la sécurité au travail ;
- groupe de travail pour les questions sociales ;
- groupe de travail sur le système scolaire professionnel ;
- groupe de travail sur l'organisation du RDSP.

Les membres du RDSP peuvent être des représentants des organisations d'employeurs ou des syndicats, pourvu qu'ils remplissent les critères de représentativité formulés dans les statuts [6]. A la différence d'autres pays postcommunistes les chambres économiques ne sont pas membres du RDSP [7].

---

6. Ces critères ont été formulés pour la première fois de façon explicite dans les nouveaux statuts. Ce sont les suivants : Les organisations sont fondées et enregistrées suivant les

Les votes lors des séances s'effectuent suivant la règle : une délégation, une voix. Les compromis au sein des différentes délégations s'opèrent avant les séances plénières, lors de discussions connues sous le terme de « pré-paritaires ». L'importance de ces pré-négociations grandit.

La lente montée de tensions multiples

Les discussions au sein du RDSP n'ont pas permis d'aboutir à un accord en 1995 (en 1996 il n'a même pas été préparé). Le projet avait été préparé au début de l'année, mais le gouvernement a posé en préalable que le nouveau statut soit d'abord adopté. Il devait refléter la situation après que l'essentiel des privatisations et de la réforme économique et sociale ait été accompli. Les discussions sur l'AG se sont déroulées après l'enregistrement des statuts. Les représentants salariés étaient d'accord avec le projet, et les syndicats ont posé la condition d'une hausse des salaires que le gouvernement n'a pas acceptée. On n'a pu trouver de compromis, et le projet a été abandonné.

Le salaire minimum en Tchéquie est inférieur au minimum vital, ce qui signifie qu'un salarié à ce niveau est automatiquement redevable de l'assistance sociale. Le salaire minimum a peu à voir avec un salaire dans la situation actuelle. Il s'agit plutôt d'une base de calcul pour la sécurité sociale et l'assurance maladie que l'Etat paie en lieu et place de ceux qui ne sont pas capables de les payer eux-mêmes (enfants, retraités). La hausse du salaire minimum est de ce fait une charge importante pour les finances publiques.

Actuellement, le gouvernement et les partenaires sociaux sont d'accord pour considérer qu'un accord général doit être considéré comme un *gentleman agreement*. Il ne doit contenir aucune obligation concrète, mais seulement l'accord des partenaires pour négocier et s'informer mutuellement.

Les points de friction les plus importants dans le tripartisme tchèque entre 1993 et 1996 ont été les suivants :

a) la transformation du domaine social (Assurance sociale, maladie et vieillesse) ;

---

termes de la loi n° 83/1990 sur les Associations, et elles n'ont pas d'activité politique au sens de la loi sur les partis et les mouvements politiques. Toute organisation d'employeurs qui veut être membre du RDSP doit justifier qu'elle couvre au moins 500 000 salariés, qu'elle est implantée sur l'ensemble de l'Etat, et qu'elle réunit des organisations d'employeurs de diverses branches et régions. Toute organisation de salariés qui veut être membre du RDSP doit avoir une structure confédérale, ce qui signifie qu'elle doit réunir au moins trois unions syndicales représentant des branches différentes, avoir une couverture sur l'ensemble de l'Etat et rassembler au moins 300 000 membres.

7. Cette situation fait l'objet d'appréciations différentes parmi les chambres économiques. Lors de sa rencontre trimestrielle habituelle avec la presse le président des chambres s'est déclaré insatisfait du fonctionnement du tripartisme. Les chambres ont recommandé au gouvernement la formation d'un nouvel organisme consultatif, le Conseil économique de la République tchèque, dans lequel des représentants des chambres économiques et des chambres d'agriculture pourraient siéger. « *Hospodarska komora pozaduje novou tripartitu* », *Pravo*, 10.2.1996, p. 2.

b) les salaires (salaire minimum, régulation des salaires, revalorisation des salaires vu l'inflation et les hausses de prix, accords de salaires minimaux dans le secteur des ménages) ;

c) le renouvellement du Code du travail.

La préparation d'un nouveau système d'assurance sociale et maladie avait été un sujet de débat au sein de la structure tripartite fédérale et des deux conseils des Républiques dans les années 1991-1992. Le RHSD tchèque avait proposé la création de deux fonds séparés pour l'assurance sociale et l'assurance maladie. Les RHSD fédéral et slovaque avaient demandé un fonds commun pour les territoires tchèque et slovaque. On n'a pas trouvé de solution à cette question, la préparation de la scission de la Fédération ayant repoussé les délais. Un nouveau projet a été préparé au sein de l'instance tripartite tchèque.

Les nouveaux projets de lois ont été acceptés sans difficultés par les partenaires sociaux. C'est après le vote des lois au Parlement que les salariés et les employeurs ont commencé à protester après avoir calculé les coûts. Ils ont réclamé une nouvelle séance du RHSD et la modification de cette loi sur les assurances. C'était la première fois que les employeurs s'opposaient frontalement au gouvernement dans l'instance tripartite.

Un autre problème important a été la préparation de la loi sur l'assurance vieillesse et de la loi sur l'aide sociale d'Etat. Ces thèmes ont donné lieu à de sérieuses oppositions au sein du RHSD. L'assurance vieillesse n'a pas été une occasion de conflit qu'entre le gouvernement et les syndicats, mais aussi au sein de la coalition gouvernementale. L'Union démocrate-chrétienne (KDU-CSL), en tant que parti chrétien s'est décidée en fonction de la charte sociale, et a pris position contre ses partenaires dans la coalition.

Le Parlement a pris une nouvelle loi sur l'assurance vieillesse et l'âge de la retraite, avec effet à compter du 1.1.1995. Les syndicats ont protesté contre le recul de l'âge de la retraite (l'un des plus bas d'Europe), et ils ont demandé la création d'un fonds séparé pour l'assurance vieillesse avec un statut public. L'assurance vieillesse était un élément du budget de l'Etat, et à partir de 1995 elle est devenue un sous-compte de ce budget. Un autre problème a été l'assurance retraite complémentaire. Selon le gouvernement, il s'agit-là d'une question relevant d'options individuelles. Les revendications des syndicats sont restées sans succès, malgré une grève d'avertissement de quinze minutes. Le nouveau gouvernement tchèque, constitué après les élections législatives de juin 1996, a mis la création d'un fonds de retraite séparé à son programme.

Le problème des salaires et de leur régulation est devenu un thème riche en conflits, au long de l'activité du conseil. Le gouvernement a imposé la régulation des salaires comme mesure anti-inflationniste dans l'accord général de 1992. Elle est entrée en vigueur à partir de juin 1993 et est restée

valide pendant plus de deux années. Elle comportait cependant une quantité d'exceptions. Le gouvernement a alors affirmé qu'elle devait prendre fin avec la deuxième vague de privatisation par coupons. Elle ne concernait que les entreprises d'Etat ayant plus de 150 salariés, mais pas les firmes privées ni les coopératives transformées et les firmes avec participation étrangère au capital.

Les syndicats, mais aussi les employeurs, se sont élevés contre la régulation des salaires. Les employeurs arguaient qu'ils perdaient les meilleurs spécialistes, puisque les sociétés privées ou étrangères n'étaient pas touchées par cette mesure. Cette dénonciation manifestait la contradiction nouvelle entre les intérêts du secteur privé et ceux du secteur d'Etat. Les syndicats refusaient par principe la régulation. Ils la considéraient comme un élément contradictoire avec la loi du marché, limitant la liberté de négociations collectives. En République tchèque, il n'y a pas de négociation au niveau de la branche, comme en Allemagne par exemple. Les syndicats mettent aussi en doute que cette régulation serve à combattre l'inflation, et prétendent qu'elle sert surtout à opérer des discriminations entre les branches au sein du secteur étatisé (par exemple le textile). La régulation des salaires a été levée après deux ans, sans que cela conduise à une augmentation rapide des salaires.

Des changements dans le Code du travail ont aussi conduit à une dispute entre les syndicats et le gouvernement. Les premiers réclamaient une plus grande libéralisation des négociations collectives, un contrôle syndical du chômage, ou l'interdiction du travail de nuit des femmes enceintes ou des mères de petits enfants. Ils ont appelé à une grande démonstration pour appuyer leurs demandes, mais sans succès. Les changements ont été votés par le Parlement.

D'autres discussions se sont ouvertes en 1995-96 autour de la préparation du nouveau Code du travail, sans qu'elles aient encore trouvé un terme. Les conceptions des partenaires sociaux et du gouvernement sont opposées. Le gouvernement veut supprimer l'autonomie du Code du travail et incorporer les thèmes relevant du travail au sein du Code civil. Les syndicats voudraient sauvegarder l'indépendance du Code, parce qu'ils y voient un renforcement de leur position ; les employeurs ne sont pas d'accord entre eux sur ce sujet. La majorité privilégie un code limité, pour des raisons pratiques et de simplicité d'usage. La discussion sur le nouveau règlement du travail se transforme lentement en une discussion sur son contenu ; la question principale est de savoir ce qui doit être réglementé par la voie légale et ce qui ne doit pas relever de cette dernière.

Les problèmes d'emploi ne sont pas encore devenus des sujets essentiels pour les négociations collectives, ni dans la réalité sociale. Le nombre de candidats pour une place de travail dans la République tchèque tourne de-

puis longtemps autour de 1,5. Le taux de chômage oscille autour de 3 %, avec des différences régionales ou micro-régionales. Le chômage atteint le plus souvent les femmes, les jeunes issus du système scolaire à la recherche d'une première occupation, les non-qualifiés et les jeunes.

Vers une politique syndicale plus conflictuelle ?

Malgré l'insatisfaction qu'ils manifestent de temps en temps envers la politique et les décisions gouvernementales, les syndicats se sont comportés de façon coopérative, et ils n'utilisent que des moyens mesurés (memorandums, négociations). Cela n'a pas toujours conduit aux résultats attendus, et les syndicats sont critiqués. Leur capacité limitée à obtenir des résultats dans le domaine de la santé – on s'attend que la réforme y conduise à des problèmes importants – a entraîné la fondation d'un Club des Syndicats Médicaux (LOK), organisation syndicale indépendante, qui fonctionne plutôt comme un groupe de pression. Le succès rapide du LOK est un signal d'alarme pour les syndicats, les incitant à négocier rapidement dans les situations conflictuelles sérieuses [8].

Les relations professionnelles au niveau *micro* et *mezzo*, c'est à dire au niveau des établissements et des branches, se développent en lien avec les progrès de la transformation économique [9]. Ce sont les problèmes que rencontrent les établissements qui formaient et qui forment l'arrière-fond de ces relations :

- la réorientation des marchés après la disparition du Conseil de l'aide économique mutuelle ;
- la perte des contacts d'affaires internationaux, auparavant organisés de façon centraliste ;
- les revendications de restitution ;
- l'entrée de partenaires étrangers dans nos firmes, après que les négociations se soient prolongées, que le management en place ait profité de la situation et que les salariés se retrouvent en grande insécurité ;
- la privatisation.

En dehors des facteurs ci-dessus, l'existence d'une organisation syndicale est liée à la taille de la firme. On trouve un tout petit nombre d'organisations syndicales dans les firmes en dessous de cent salariés. En République tchèque on repère un syndicat dans environ une firme de cette taille sur quatre (Vlacil, Hradecka 1995 : 21). Dans les firmes jusqu'à 500 salariés, il

---

8. « Nous devons l'essentiel de nos pertes à nos propres incapacités. » Interview de Richard Falbr, président de la chambre syndicale tchéco-morave, sur les syndicats, leur force et leur faiblesse, hebdomadaire *Respekt*, n° 51, 1995, p.12
9. Une recherche sur ce thème a été conduite sous le titre : « La grande privatisation, conflit social et consensus ». In *Vlacil Jan, Amestnanci, management a odbory. Industrialni vzathy v privatizovanych podnicich*, Ociologicky casopis, roc. 30, 1994, c. 3, pp. 345-360.

y a des syndicats dans 80 % des cas, et dans les plus grosses firmes dans 95 % des cas. On trouve des organisations syndicales dans les branches ayant une forte concentration géographique, comme par exemple dans l'industrie sidérurgique.

On peut établir deux raisons essentielles expliquant l'absence d'organisations syndicales

- les salariés n'ont pas demandé la fondation d'une organisation (le plus souvent dans les nouvelles firmes de petite taille) ;
- l'employeur (privé) est contre la fondation d'un syndicat dans l'entreprise, quoique la loi lui fasse interdiction de s'opposer à son installation.

Le management des entreprises tchèques n'est ni habitué ni préparé à travailler avec les syndicats en tant que partenaires de négociation. On peut s'attendre que les syndicats se développent dès lors qu'il s'agira pour les salariés d'assurer la défense de leurs propres intérêts.

La non-existence d'une organisation syndicale a pour conséquence que personne ne peut conduire de négociation ni conclure de convention dans cette entreprise. Pour cette raison, les syndicats insistent sur l'importance de contrats collectifs de branche. On ne peut assimiler ceux qui existent à ce que l'on peut observer en Allemagne. Il s'agit le plus souvent d'accords sur des minima, valides pour des périodes de temps limitées. Contrairement au contrat d'établissement, les contrats de branche ne sont contraignants que pour les acteurs qui les ont signés. L'idée d'une extension à l'ensemble de la branche est défendue par les syndicats, mais refusée par le gouvernement et par les employeurs. Le contrat collectif de branche est juridiquement contraignant. Mais son application ne peut être revendiquée à l'aide de la grève.

III.2. La République slovaque

Le développement des accords d'entreprise...

En République slovaque, les relations entre les salariés et les employeurs, telles qu'elles sont formalisées à travers les contrats d'établissements, avec leur caractère juridiquement obligatoire, influencent de plus en plus la forme des relations professionnelles au niveau micro. Il s'agit du résultat de négociations entre syndicats et employeurs à ce niveau, qui se comprennent dans la logique des transformations économiques. Les termes et les conditions inscrites dans les contrats collectifs d'établissement s'imposent à l'ensemble des salariés, membres des syndicats ou non. S'il n'y a pas de syndicat, il ne peut y avoir de contrat collectif. Il est vrai qu'en République slovaque il est possible d'étendre les contrats collectifs conclus à des niveaux plus élevés (Kolektivna Zmluva Vyssieho Stupna – KZVS), c'est à dire au niveau du secteur concerné. Selon l'avis des organisations

syndicales, l'Institut pour l'Extension des Contrats Collectifs de Niveau Supérieur a une grande importance, parce qu'il assure la prépondérance du contrat collectif sur la formation des relations professionnelles et sur les règlements salariaux. Il agit d'un côté contre un dirigisme exagéré de l'Etat, et de l'autre contre l'arbitraire des employeurs. Beaucoup d'employeurs refusent donc leur intégration dans des unions d'employeurs, en même temps que l'intervention d'un syndicat dans leur entreprise pour des raisons spéculatives : ainsi ils ne sont pas liés par les contrats collectifs à raison desquels des prestations et des exigences découlent, prestations et exigences qui débordent le cadre de celles prévues par le Code du travail (en termes de salaires, de droit du travail et de prestations sociales). Beaucoup de ces entrepreneurs et employeurs comptent ainsi s'assurer un avantage concurrentiel.

Les contrats collectifs les meilleurs reflètent les conditions spécifiques des domaines et des secteurs économiques ; ils ne peuvent cependant pas stipuler de conditions plus défavorables pour les salariés que celles qui sont contenues dans les lois ou les accords généraux.

Dans les contrats d'établissement, les droits des salariés ne peuvent être inférieurs à ceux des conventions collectives de niveau supérieur. Par exemple, d'après la loi un salarié licencié pour rationalisation reçoit une indemnité de départ à hauteur de deux fois son salaire mensuel moyen ; mais dans nombre de KZVS l'indemnité se monte à trois fois ce montant, et dans beaucoup de contrats collectifs d'établissement jusqu'à cinq fois ce montant.

Les salariés et les employeurs accordent actuellement une priorité à la négociation collective dans leur activité, et ils sont orientés vers sa plus grande libéralisation.

...cède encore le pas à la régulation macro

Pour autant, les partenaires sociaux, et spécialement les syndicats, tiennent pour prématuré un affaiblissement de l'institution du partenariat social au niveau macro, le tripartisme, tant que les transformations du système en matière sociale et en matière de droit du travail ne sont pas réalisées : spécialement les changements des systèmes d'assurance sociale, de maladie et de vieillesse, ainsi que les modifications du Code du travail. L'institution tripartite reste actuellement le terrain le plus adapté pour conduire des discussions extra-parlementaires sur les questions sociétales. En Slovaquie cette institution remplit son rôle : elle a rendu possible que les acteurs du partenariat fassent valoir leurs points de vue, et qu'ils influencent les formes des lois qui ont été prises, et ceci sous un double aspect

1. par des prises de position et des recommandations de l'instance tripartite sur des projets de loi (une prise de position de cette instance sur un projet de loi – avec un rapport circonstancié à ce sujet – sert à le justifier devant le Parlement) ;

2. par la conclusion, et par la mise en pratique de l'Accord Général.

Tout spécialement sous le premier aspect – en accord avec le système juridique constitutionnel de la République slovaque – les partenaires sociaux ne peuvent pas être sûrs que leurs accords ou leurs prises de position seront reprises de fait sous forme législative. Seul le Parlement – et donc les députés du Conseil national de la République slovaque – a la compétence de prendre des lois. Pour cette raison il est important de savoir comment les députés se situent quant à ce problème. Nous pouvons illustrer leurs positions à l'aide de quelques citations [10] :

« Nous tenons le tripartisme pour essentiel dans la formation des positions ; il est une occasion décisive pour exprimer les opinions et trouver un consensus sur les problèmes. Si les trois partenaires s'accordent, nous considérons cela comme le préalable et la garantie que l'accord ne sera pas seulement possible au sein du Parlement, mais aussi au sein de la société en général. Nous prêtons attention au résultat des négociations, et à leur mise en œuvre ; nous sommes ainsi avertis par le terrain économique et social sur les projets de loi » (Député du NR, membre du parti de la gauche démocrate, SDL). « Nous nous intéressons à l'avis de l'instance tripartite sur les projets de loi, avant leur passage au Parlement. Pour être précis et factuel, la position de la commission tripartite intéresse toujours les députés du SDL (Partie de la gauche démocratique) et la majorité des députés du HZDS (Mouvement pour une Slovaquie Démocratique). On peut dire que ceux qui cherchent à connaître la position de la commission tripartite sont aussi ceux qui veulent la soutenir au Parlement. Ceux qui ne s'y intéressent pas ne se laissent pas influencer par elle. Mais je n'ai pas remarqué que cette prise de position les hérisse, ou qu'ils refusent ouvertement qu'elle soit soumise au Parlement » (député du NR, membre du HZDS). « A mon avis les députés du SDL, une partie des députés du HZDS et quelques individus de quelques autres partis se sentent liés par les décisions tripartites. J'hésite à dire s'il s'agit de plus de la moitié » (député du NR pour le SDL).

Contenu des accords généraux de 1991 à 1996 en République slovaque

Quoique le contenu et les structures des accords généraux en République slovaque soient les mêmes depuis le début (voir plus haut), on relève cependant des différences dans certains domaines, avant tout par l'accentuation sur certains problèmes et sur les méthodes.

Dans les années 1991-1992, les AG se sont centrés avant tout sur la solution et éventuellement sur la compensation des conséquences subies par les

---

10. Les citations sans référence proviennent d'interviews menées par M. Cambalikova dans le cadre du projet de recherche « Possibilités du partenariat social en CSFR » Projet 4177 de la Fondation jubilaire de la Banque Nationale d'Autriche, 1993 et « Partenariat social en Tchéquie et en Slovaquie », Projet SPACE, 1995-1996.

salariés et la population en général suite à la transformation. Les questions d'emploi et de salaires constituaient le centre de gravité de ces accords.

L'AG de 1993 réagit aux conditions nouvelles provoquées par l'indépendance de la République slovaque. Il comprend les ordonnances sur le maintien de la continuité juridique, surtout concernant le droit syndical et la représentation des intérêts. Pour la première fois, il contient une partie spéciale sur la politique économique : le gouvernement est sollicité de réactiver l'économie slovaque, de restaurer sa capacité productive, et il s'y engage. Les trois acteurs du tripartisme slovaque – gouvernement, employeurs et salariés – énoncent clairement leur préférence pour une politique économique active, dont ils affirment la nécessité, plutôt que pour une politique réagissant aux conséquences de la récession économique. Selon F. Kurej, alors président adjoint des syndicats, ces derniers ont retenu trois principes essentiels dans la préparation de l'accord : « Nous avons d'abord cherché à faire inscrire clairement dans l'accord l'engagement du gouvernement à réaliser une politique qui par étape conduise à la revivification de l'économie. Ensuite, nous avons cherché à assurer l'existence d'un espace économique favorisant la constitution d'une économie de marché et soutenant les entreprises petites et moyennes. Le troisième point découle des deux premiers et concerne le type de prise en charge de la politique salariale et sociale. Evidemment la politique salariale est entièrement libéralisée, et le poids principal de la négociation des salaires repose sur les négociations collectives entre employeurs et salariés. Cependant, en matière sociale, l'Etat et le gouvernement doivent prendre leur part » [11].

L'accord de 1994 se distingue par la mobilisation des syndicats en faveur de ce que l'on appelle le fonds social. La constitution du fonds social, dont les objectifs concernent la politique sociale dans les établissements au moyen de cotisations patronales, était une des conditions syndicales à la signature de l'accord général. Cette revendication syndicale se retrouve dans l'AG par l'engagement du gouvernement de contraindre tous les employeurs au moyen d'une loi, en vue de constituer des fonds sociaux recevant 2 % des salaires. Le fonds se constitue moyennant une réduction de la base d'imposition.

Dans l'AG de 1995 les partenaires sociaux s'accordent sur la constitution d'une régulation salariale. Ils acceptent aussi la proposition syndicale que tous les coûts qui proviennent de l'application du droit du travail et d'accords collectifs soient considérés fiscalement comme des coûts pour les employeurs.

---

11. In *Odborarske spektrum*, 2.8.1993, p. 7.

Actuellement on discute et on prépare, dans le cadre tripartite, les textes visant à inscrire et à renforcer législativement le principe de liberté de négociation entre employeurs et salariés.

Un bilan mitigé des accords généraux et du tripartisme

L'expérience des premiers accords en République slovaque montre que ces documents sont un moyen de garantir la paix sociale, pour peu que les partenaires négocient avec le sens de leurs responsabilités. Elle met aussi à jour l'inanité des espérances du début. Les gouvernements tiennent leur promesses à l'égard de leurs partenaires en publiant des règlements ou en présentant des projets de loi au Parlement. Ils n'ont pas toujours accompli ces engagements moraux comme leurs partenaires s'y attendaient. Une prise de responsabilité plus importante et plus concrète des partenaires, visant à l'accomplissement des engagements, suppose que ces derniers ne s'étendent pas sur des domaines trop larges. « Les réunions tripartites ne devraient pas se charger avec des masses de documents trop importantes. Il faut accorder la priorité à des questions et des problèmes décisifs, comme les plans stratégiques de la politique économique et financière, les projets de l'Etat, la monnaie, etc. » [12].

Les syndicats se font aussi l'écho de plus en plus souvent du non-respect des engagements par les partenaires sociaux. Le 30.1.1993 les syndicats ont présenté le bilan de la KOZ SR sur l'activité du RHSD. On peut y lire que « à côté des aspects positifs qui découlent de l'existence du RHSD, on peut aussi repérer des aspects négatifs, sur la base de l'expérience. On relève tout particulièrement les retards dans la présentation de documents de la part du gouvernement, ou la présentation de documents incomplets, ainsi que l'insuffisance de contrôle des conclusions du RHSD et l'absence de certains membres du gouvernement lors des réunions. » La confédération conclut dans ce document : « Le RHSD remplit formellement les conditions d'un lieu de négociation entre les trois partenaires, mais, d'un point de vue pratique, il n'a que des effets limités, et pour la KOZ SR il ne remplit ses obligations que d'une façon restreinte. La KOZ SR se trouve donc, du fait de sa participation au RHSD, dans la position d'un partenaire agréant les décisions du gouvernement dans des domaines ayant des conséquences sociales importantes, et cela même dans les cas où la KOZ n'est pas d'accord avec les décisions gouvernementales. »

En 1991 les syndicats voulaient encore que l'existence du RHSD fasse l'objet d'une reconnaissance législative et que l'Accord général soit contraignant (*Cf.* « Perspectives et objectifs programmatiques de la politique syndicale »). Par la suite, les déclarations et les documents émanant de la

12. F. Kurej, Vice-président KOZ SR, *Praca*, 18.10.1996, p. 2.

représentation syndicale, comme de celle des employeurs, indiquent qu'ils ne demandent plus aussi fermement une reconnaissance légale ou des garanties juridiques pour l'Accord général. Ils se félicitent de la formation d'une ambiance sociale propre à perpétuer la définition d'accords politiques, grâce à une participation sans réticence de tous.

Quels liens entre syndicats et partis ?

Les discussions sur le rôle et sur les moyens visant à accroître l'efficacité du tripartisme portent aussi sur les liens entre les syndicats, les employeurs et les partis politiques.

Au début, après la formation des syndicats et des organisations d'employeurs « d'après-novembre », l'indépendance et l'autonomie de ces unions se comprenaient comme une indépendance à l'égard des partis politiques, avec l'ambition de disposer de conceptions et de stratégies propres dans la transformation sociale. Le président de la confédération syndicale de la République slovaque, A. Englis, déclare lors du deuxième congrès de son organisation en juin 1993 : « Nous avons appris que se situer au-dessus des partis et ne pas avoir d'engagement politique sont deux choses différentes. Nous avons le devoir d'être au-dessus des partis. Mais nous ne pouvons pas rester apolitiques. Il est important que nous modifions notre tactique, notre politique syndicale. Ce changement doit consister à revitaliser les contacts avec les partis politiques, évidemment avec l'objectif de faire prendre en compte notre programme social par le législateur. »

Le partenariat politique se développe pourtant très lentement, malgré l'intérêt de quelques partis politiques et de quelques représentants syndicaux. La prudence des syndicats ne s'explique pas seulement par les expériences négatives de l'époque totalitaire. Elle provient aussi de la période post-révolutionnaire et de ses développements, période au cours de laquelle les partis et les mouvements ne sont pas encore solidifiés et où les députés et les acteurs politiques hésitent dans leurs choix programmatiques. C'est la raison pour laquelle les syndicats considèrent la construction d'un partenariat solide et fort avec les partis politiques comme une tâche de long terme.

Il semble que sur cette question les positions différent sensiblement parmi les dirigeants de la confédération syndicale. Le président de la KOZ, M. Lacko, s'est exprimé sur ce sujet : « Je refuse le lien des syndicats avec la politique. Syndicats et partis politiques sont deux acteurs différents. Les partis politiques tentent d'obtenir le pouvoir d'Etat. Ils sont là pour ça. Les syndicats ne doivent pas se préoccuper d'occuper le pouvoir à ce niveau, ils doivent défendre les intérêts des salariés. La liaison avec des partis politiques pourrait nous mettre dans la même situation que celle que nous occupions avant 1989. J'ai fait des expériences avec des collègues, qui se sont engagés et sont passés dans des partis politiques ; ils n'ont pas représenté les

intérêts syndicaux dans les partis, mais les partis dans les syndicats ». La position de F. Kurej, vice-président, est la suivante : « Je ne peux pas partager l'opinion que la direction de la KOZ penche vers un parti précis. Nous respectons nos statuts, qui fondent l'impartialité des syndicats. Cela ne signifie pas que nous ne devions pas collaborer avec les partis politiques qui ont des convergences programmatiques en matière sociale, économique ou dans d'autres domaines. Il faudra que nous nous exprimions sur la question de la démocratisation de la société, comme sur l'intégration de la Slovaquie dans les structures européennes » [13].

L'impact du tripartisme dans le domaine social les salaires au centre des exigences

L'idée et le principe voyant dans le tripartisme un forum de discussion extra-parlementaire ainsi qu'un mode de participation des acteurs concernés se sont concrétisés dans le domaine de la transformation du système en matière sociale. Il ne s'agit pas seulement du contenu ou de la forme des lois qui ont été prises, mais aussi des conditions dans lesquelles elles ont été amenées. On peut caractériser la transformation de la sphère sociale, pour l'essentiel, de la façon suivante :

1. La désétatisation, ce qui signifie la transformation des institutions du domaine social et du marché du travail en institutions de droit public, fonctionnant suivant le principe du tripartisme ;

2. la constitution des conditions législatives et institutionnelles fondamentales pour la participation des citoyens à leur assurance sociale, maladie et vieillesse, ce qui se traduit par une incitation à la participation des employeurs.

Les principes de la transformation, et la forme des lois grâce auxquelles elle a pu se réaliser, ont été discutés et écrits en commun à partir de 1993. Un « Comité d'échange » pour la réforme sociale a été créé au sein du tripartisme ; en son sein siégeaient, outre les partenaires sociaux, d'autres institutions non étatiques. Ce comité a produit le concept de la transformation de la sphère sociale qui a été repris en septembre 1995 par la commission tripartite et en décembre par le gouvernement. Les résultats des votes au Parlement montrent que, lors des scrutins sur les lois concernant la transformation de la sphère sociale, le plus haut degré de consensus a été atteint : les députés de la coalition ont voté en leur faveur, ainsi que ceux de l'opposition.

Le revenu provenant d'une activité professionnelle est le fondement de toute « protection » sociale. Le prix du travail est donc le thème le plus controversé du tripartisme slovaque. Parmi les Etats CEFTA, le salaire moyen

13. *Pravda*, 11.11.1996, p. 1.

le plus bas se trouve en Slovaquie. Les syndicats demandent que les salaires croissent plus rapidement, en se fondant avant tout sur l'augmentation du coût de la vie. Le gouvernement et les employeurs plaident en faveur d'une augmentation prudente des salaires, s'appuyant sur le besoin de mener une politique anti-inflationniste, sur le faible niveau de productivité et sur le taux élevé de chômage.

« Nous savons que la question du prix du travail a deux aspects. Si nous jugeons le salaire minimum d'après le coût de la vie et les prix à la consommation, nous sommes incités à élever le salaire minimum. Si nous partons de la productivité du travail, cela n'est plus aussi évident...Nous ferons tout notre possible pour revaloriser le salaire minimum » [14].

Cette ambiguïté se manifeste aussi dans le paragraphe 6 de l'Accord général de la République slovaque en 1994 : « Les syndicats et les employeurs s'accordent pour que lors de la conclusion de conventions collectives sur les salaires, et lors du contrôle de leur application, soient pris en compte les critères suivants

a) s'agissant des salaires minimaux, la prise en compte de la relation entre part des salaires et part des profits dans le domaine de production concerné ;

b) s'agissant des salaires réels, de la relation entre les évolutions salariales et les évolutions du coût de la vie dans une période de temps comparable. »

De même l'article 2 de l'Accord général stipule : « Les syndicats et les employeurs affirment leur intérêt pour le principe d'un développement sans inflation et pour la stabilité de la monnaie, qui sont inscrits dans la loi sur les finances publiques et dans les mesures gouvernementales. »

« Je reconnais que nos salaires sont bas. Mais si nous avons dit oui aux changements économiques et sociaux de 1989 – et les syndicats étaient alors dans le coup – nous devons aussi accepter les faits qui en découlent. Il nous faut d'abord nous comparer avec la situation des pays économiquement forts. Cela n'est pas très populaire, mais nous devons reconnaître que nous avons une productivité plus faible que celles de pays plus développés...Mais à quoi cela conduirait-il que je me lance sur la question de l'explosion des coûts salariaux...Qui est prêt à ce que nous réduisions les effectifs de salariés ? Clairement, quoique sans plaisir, nous les employeurs nous devons reconnaître qu'il y a chez nous d'évidents sureffectifs. Sommes-nous prêts à un changement radical ? Est-ce que nos syndicats seraient d'accord pour qu'avec un doublement des salaires se développe un doublement du chômage, qui passerait ainsi de 13 à 26 % ? Cela conduirait en outre à élever les cotisations sociales pour les besoins nationaux. Les syndicats doi-

14. F. Kurej, Vice-président de la KOZ SR, *Odborarske spektrum*, 2.8.1993, p. 7.

vent aussi prendre cela en compte dans les négociations collectives. Notre collaboration avec les syndicats doit s'orienter vers la possibilité de trouver un nouveau consensus. Dans beaucoup de cas, les faits vont conduire à ce que les syndicats deviennent co-actionnaires avec nous lors de la privatisation de nombre d'entreprises. Ils doivent se demander ce qu'ils veulent : des salaires plus hauts ou des dividendes. Avec une certaine modération ils favoriseront l'investissement, ce qui facilitera l'insertion des entreprises dans la concurrence, et contribuera à assurer la croissance de l'emploi » [15].

La privatisation : au bénéfice de qui ?

En 1994, le gouvernement a introduit des modifications substantielles dans sa stratégie de privatisation. Cette nouvelle stratégie est marquée par trois éléments essentiels

- une dimension sociale, qui confère aux salariés et aux employeurs un rôle plus important dans ce processus ;
- l'octroi de conditions favorables pour le rachat par des entrepreneurs nationaux ;
- la protection de l'emploi à travers les contrats commerciaux.

Pour atteindre ces objectifs, on a abandonné la méthode des coupons. Le système de changement des coupons a été abandonné pour la deuxième vague de privatisations, et transformé en obligations. Les privatisations se sont faites essentiellement par vente directe. Cette nouvelle approche, choisie par le gouvernement, peut masquer la relation étroite entre le gain à court terme en terme d'emplois et de consensus politique d'une part, et le déficit à long terme en matière de motivation et de ressources pour des investissements stratégiques [16].

Lors de leur congrès de mai 1995 les syndicalistes de la KOZ SR ont fait leur la déclaration à propos du projet gouvernemental intitulé « Principes pour la concrétisation d'une participation des salariés à la privatisation des entreprises ». Ils constatent que les représentants syndicaux ont l'occasion de s'exprimer avec les représentants des employeurs sur les projets de privatisation que les managers des entreprises publiques élaborent. Mais les syndicalistes réclament de pouvoir aussi prendre part à la décision finale sur ces projets de privatisation au sein du ministère pour l'Administration et la Privatisation de la Propriété publique de la République slovaque, ainsi qu'au sein du Fonds pour la Propriété Publique de la République Slovaque.

« Nous ne trouvons pas acceptable le projet gouvernemental de privatisation, avec 46 % à la vente par coupons, 34 % pour le management et 17 %

---

15. Michael L'ach, Président de l'Association des Unions et Associations d'Employeurs, *Pravda*, 6.11.1996, p. 4.
16. *Marché du travail et politique sociale en République slovaque*, Paris, OCDE, 1996, p. 9.

pour les salariés. La faible part réservée aux salariés sert seulement de paravent pour la vente de ces biens à des intérêts bien précis » [17].

Après novembre 1989 les syndicats se sont trouvés légalement libres d'exercer des compétences importantes en matière de codétermination et de contrôle au niveau des établissements. Le rôle des syndicats à ce niveau est justifié – ainsi que dans le tripartisme – par la volonté d'élargir les compétences et les droits des syndicats dans les établissements. On peut retenir comme significative de ce mouvement la nouvelle loi n° 206/1996 introduite dans le Code du travail. Elle crée une nouvelle institution en cas de licenciement collectif. Elle prévoit que, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, il doit informer les syndicats trois mois à l'avance sur l'effectif des salariés licenciés, sur sa structure, et sur les critères du choix.

Résumé sur la République slovaque

La base de la réforme économique après novembre 1989 a été le programme de stabilisation macro-économique, prenant la forme concrète d'une politique monétaire restrictive. Après la séparation de la CSFR (1.1.1993) on s'attendait au moins à court terme à une situation économique difficile en République slovaque. Les politiques et les économistes ont attiré l'attention sur l'exigence d'une politique budgétaire restrictive pour réaliser la réforme économique. L'alternative à cette politique était un financement inflationniste de l'économie et une menace générale pour l'accomplissement de la réforme économique. L'état réel et le développement de l'économie slovaque a influencé la formation du partenariat social, les buts, les priorités et les stratégies de ses acteurs. Représentants des employeurs et des salariés ont soutenu le processus de transformation, les syndicalistes critiquant dans le même temps le déroulement de la transformation en réclamant de limiter son coût social. Cette contradiction des représentants syndicaux – qui d'un côté savent que la transformation exige des coûts sociaux et d'un autre côté se présentent comme les protecteurs des citoyens contre ses conséquences – manifeste expressément l'ambiguïté de la politique actuelle des syndicats. Le cours de la transformation politique et économique en Slovaquie ainsi que la formation de l'Etat autonome sont liés aux conditions nouvelles. Ces événements sont gros de problèmes et de coûts sociaux. L'idée du partenariat social ne se limitera pas au partage des revenus et des avantages sociaux. Le partenariat social est institutionnalisé sous la contrainte de se préoccuper constamment de la justice redistributive et du partage des coûts et des problèmes sociaux. Seul le temps pourra montrer jusqu'où les acteurs (et surtout les syndicats) seront capables d'accepter les

17. E. Skultéty, Vice-président de OZ KOVO, *Trend*, 10.5.1996, p. 3.

coûts de la réforme économique. Jusqu'à présent, les protestations des syndicats et des employeurs contre les mesures économiques et sociales gouvernementales sont limitées, et les suites à l'encontre des effets néfastes de sa politique restent mesurées et retenues. On entend pourtant de plus en plus souvent les syndicalistes dire ceci : « Il est temps que les effets macro-économiques positifs se manifestent en République slovaque, en ce qui concerne la hausse du niveau de vie des salariés. Ce sont d'abord eux qui ont vu se manifester les conséquences sociales négatives de la transformation. Il faut maintenant que les effets positifs se manifestent. Et que cela advienne est la tâche même des syndicats dans cette société » [18].

Conclusions

Le mouvement syndical en Tchéquie et en Slovaquie a une longue tradition. La Tchécoslovaquie pré-communiste se caractérisait par une approche social-démocrate de la prise en charge des problèmes sociaux et par le caractère corporatiste de l'articulation des intérêts des acteurs sociaux. Cette spécificité facilite la revitalisation des principes du partenariat social dans les Républiques slovaque et tchèque.

Le partenariat social de la période postcommuniste s'est constitué sous des conditions particulières : redonner vie à la structure sociale niée (homogénéisée) par l'expérience socialiste, pour réanimer la structure sociale et le système démocratique, relancer l'économie et sauvegarder la paix sociale. Le cumul de ces objectifs reflète le changement de système en même temps qu'il veut le rendre possible.

Le partenariat social s'est institutionnalisé dans les deux Républiques au niveau macro (tripartisme), au niveau mezzo (niveau de la branche et de la région) et au niveau micro (établissement). Il s'est d'abord développé de façon comparable dans les deux pays au niveau macro et mezzo, mais après la mise en place de la Fédération les réalisations au niveau macro ont commencé à se différencier. En Slovaquie, le partenariat social ne s'est pas écarté des directives fédérales (compétences dans les domaines économique, social et du droit du travail) ; en Tchéquie son nouveau statut a réduit son influence. Ces différences tiennent à ce que dans les deux pays le partenariat social n'est pas autonome à l'égard du gouvernement : en République tchèque les élections ont bénéficié à une coalition de libéraux et de conservateurs ; en Slovaquie plutôt aux partis du centre et du centre gauche. En Tchéquie, une politique néolibérale l'a emporté, qui se caractérise par la méfiance à l'égard des institutions intermédiaires de la société civile, et spécialement du tripartisme. En Slovaquie, dans ce domaine c'est plutôt l'ap-

18. M. Lacko, Vice-président KOZ SR, *Interview*, Juillet 1996.

proche social-démocrate qui a pesé avec un appel accru à des éléments de néo-corporatisme.

Sigles :

HZDS : Mouvement pour une Slovaquie Démocratique (Hnutie Za Democratické Slovensko).

SDL : Parti de la Gauche Démocratique (Strana Democratichej L'avice).

Références bibliographiques

Bednár Milos (1996), « Masarykovslá demokracie a pocatky tripartity », In Pohledy. *Revue pro politikuk, ekonomii, sociologii a historii.* Nr. 4, s. 12-13.

Cambáliková Monika (1992), « Kolektivne vyjednavanie a thr prace », In Slovensko a systémové zmeny v spolocnosti. ztudie a materialy I. SU SAV, Bratislava 1992, str. 56 - 66.

Cambáliková Monika (1993), *Sociálne partnerstvo a kolektivne vyjednávanie. Kandidátská disertacni práce,* SU SAV, Bratislava.

Cambáliková Monika (1994), « Vyjednavavie a partnerstvo ako sposob regulácei a spoluúcasti orgavizovanych záujmov.» In Sociológia 26, c. 4, s. 347-361.

Dahrendorf Ralf (1991), *Moderni sociálni konflikt*, Archa, Bratislava.

Mansfeldová Zdenka (1994), (1995), « Tripartizmus és munkaügui kapcsolatok Csehországban », In *Tripartizmus és munkaügui kapcsolatok Kösp-Európában, Munkaügui Minisztézmus,* Budapest 1994, s. 35-56.

Mansfeldová Zdenka (1996), « Tripartita jako model prostredkovani zájmu v politickém systému Ceské republiky » WP 96:5, Sociologicky ústav AV CR, Praha.

Mansfeldová Zdenka (1996), « Privatisierungsstrategie, institutionelle Konfliktregelung und Sybolisierung om tschechischen ökonomischen Diskurs » In *K. Mänicke-Gyöngyösi (Hrsg.),* Öffentliche Konfliktdiskurse um Restitution von Gerenchtigkeit, politische Verontwortung und notionale Identitä. Institutionenbildung und symbolische Politik in Ostmitteleuropa. Verlag Peter Lang, Franckfurt a.M., S. 241-258.

Hrdlicka Otakar (1992*), K dèjinám odborového hnuti v Cechách, na Moravé a na Slovensku*, Praha, Nadace friedricha Eberta.

Wiesenthal Helmut (1996), « Preemptive Institutionen-bildung. Korporative Akteure und institutionelle Innovationen im Transformationsprozess postsozialistischer Staaten. » Arbeitspapiere der Max-Planck-Gesellschaft, AG TREP, Nr. 95/4.

Rusnok Jiri (1996), « Privatizace v Ceské republice - kratky pohked na historii a soucasnost. » In Pohledy. *Revue pro politiku, economii, sociologii a historii*, CMKOS Praha, Nr. 2/3.

Vecernik Jiri (1996), « Zmeny v prijemové verovnosti v letech 1988-1992. » *Soviologicky casopis*, Jahrg. 28, Nr. 5, S. 666-684.

Vlácil Jan (1994), « Zamestnanci, management a odbory. Industriálni vztahy v privatizovanych podnicich. » *Sociologicky casopis*, Jahrg. 30, Nr. 3, S. 345-360.

Vlácil Jan, Hradecká Irena (1995), « Industriálni vztahy a sociálni politické orientace

çeskych delniku a manageru » *Sociologicky ústav AV CR*, WP 95:6, Prava.

Subrt Borivoj (1991), Kolektivni vyjednáváni, smlouvy a právo stávky, Prava, Práce.

Renutter Werner (1996), « Tripartism without Corporatism : Trade Unions in Easterns and Central Europe. » In *Parliament and Organised Interests : The Second Steps*, Attila Lgh, Gabriella Ilonszki (eds), Hungarian Centre for Democracy Studies, Budapest, S. 59-78.

Potucek Martin (1995), Ceská cociálni politika po listopadu 1989 : problémy a perspektivy. START, Nadace pro v'zkum sociálni transformace, Vyzkumné studie c. 7, Praha.

Miloš Ivan (1995), *Privatizácia na slovensku,* MENZA, Bratislava 1995.

Möglichkeiten sozialpartnerschaftlicher Konfliktregelung in der Tschechischen und Slowarkischen Republik (B. Haller, Ch. Schaller, L. Brokl, M. Cambáliková, Z. Mansfeldová, Projektleiter Prof. Z. Mlymár), Projekt Nr. 4177 des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank, Univ. Innsbruck 1993.