



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Stratégies mondiales du capital et réponses des syndicats: vers une négociation collective transnationale?

Keune, M.; Schmidt, V.

Publication date

2009

Document Version

Final published version

Published in

Journal international de recherche syndicale

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Keune, M., & Schmidt, V. (2009). Stratégies mondiales du capital et réponses des syndicats: vers une négociation collective transnationale? *Journal international de recherche syndicale*, 1(2), 11-30. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_122376.pdf

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Stratégies mondiales du capital et réponses des syndicats

*Vers une négociation collective
transnationale?*

Maarten Keune

Professeur, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)
et Hugo Sinzheimer Institute (HIS), Université d'Amsterdam

Verena Schmidt

Chargée de recherche, BIT/ACTRAV

Introduction

Plus que jamais, la crise financière et économique mondiale actuelle attire l'attention sur la nature de la mondialisation que le monde a connue depuis les années quatre-vingt et ses répercussions sociales. Les effets de la mondialisation sur la création de croissance et d'emplois sont controversés; les pessimistes insistant sur l'augmentation de la pauvreté dans de nombreuses parties du monde ou la perte d'emplois dans les industries de transformation des pays industrialisés et les optimistes soulignant l'expansion de la production mondiale, de la richesse, des revenus et de l'emploi qui peuvent être partagés, en réduisant le défi de la mondialisation à un problème de répartition (voir Løken et coll., 2008, pour un résumé des arguments et des éléments de preuves). Ce qui est moins controversé, toutefois, c'est que la mondialisation actuelle, et en particulier la promotion de la liberté des capitaux et l'institutionnalisation d'un marché mondial «libre», a un certain nombre de conséquences sociales négatives. Parmi celles-ci se trouvent l'accroissement des inégalités et de l'insécurité, la perte du contrôle démocratique sur l'économie, et le pouvoir croissant du capital au détriment des travailleurs.

La main-d'œuvre pâtit souvent la première des conséquences de la mondialisation et des stratégies déployées par le capital au sein de l'économie mondialisée. Les travailleurs subissent une augmentation de l'insécurité de l'emploi et de l'instabilité du marché du travail, des pressions sur les salaires et les conditions de travail, et la montée de la précarité, des relations de travail informelles et des limitations à la représentation collective. Toute cette évolution est aggravée par la crise économique et financière actuelle. Les syndicats ont été confrontés à des difficultés pour faire face à ces questions à un niveau transnational et sont souvent réduits à une position défensive. Parallèlement, les syndicats ont essayé une série de stratégies pour renforcer leur position face au capital, et pour atténuer l'impact de la mondialisation. Des efforts ont été faits en particulier pour développer des formes novatrices de coopération et de négociation collective transnationales pour contrer les stratégies mondiales du capital et reprendre l'initiative.

Ce numéro du *Bulletin international de recherches syndicales* présente une série d'articles analysant en détail le caractère des stratégies mondiales du capital et leur impact, ainsi que les réponses des syndicats à ces stratégies, et notamment les réponses liées au développement de formes transnationales de négociation collective. Dans cet article d'introduction, nous donnons un aperçu de ces questions. Sa structure est la suivante: à la section 2 nous examinons les stratégies mondiales du capital en lien avec la production de biens et de services et la financiarisation de l'économie. A la section 3, nous regardons l'impact de ces stratégies sur la démocratie et les relations entre capital et travailleurs. La section 4 présente un certain nombre de réponses des syndicats aux stratégies mondiales du capital, et discute en particulier des tentatives des syndicats pour développer la

négociation collective transnationale, et les obstacles qu'ils rencontrent sur cette voie. Les conclusions se trouvent dans la section 5.

Mondialisation et stratégies mondiales du capital

On entend ici par mondialisation l'«intégration des concepts intellectuels, du commerce, de la finance, de la propriété et de la main-d'œuvre par-delà les frontières des Etats et les continents» (Løken et coll., 2008). La mondialisation se manifeste, entre autres éléments, par l'hégémonie mondiale des idées néolibérales et monétaristes; l'institutionnalisation du libre-échange et de la liberté de circulation des capitaux au moyen d'accords mondiaux et régionaux (OMC, MERCOSUR, ANASE, ALENA, Marché unique de l'Union européenne, etc.); l'augmentation du commerce mondial et de l'investissement direct étranger (IDE) et l'importance toujours plus grande des entreprises multinationales; la croissance du poids des marchés des capitaux et des fonds d'investissement dont l'activité est mondiale; et l'accroissement des flux migratoires. Quelques chiffres illustrent la progression de la mondialisation ces dernières années: le commerce, en pourcentage du PIB mondial, est passé de 36 pour cent, chiffre du milieu des années quatre-vingt, à 45 pour cent en 2005, alors que les flux d'IDE reçus, qui étaient de 0,5 pour cent du PIB mondial en 1985, se sont élevés à 2,8 pour cent en 2006 (BIT, 2008a, pp. 4-5, figures 3 et 4).

La mondialisation en tant que projet politique est de nature résolument économique. Elle consiste en une conspiration des acteurs politiques et économiques au niveau national et international pour réduire les obstacles au commerce, aux mouvements de capitaux et aux marchés financiers en réformant la législation, et en concluant des accords internationaux. La dimension sociale en est largement exclue: selon ses principaux défenseurs, la mondialisation par le libre-échange et les mouvements de capitaux est le meilleur moyen d'aboutir au progrès social¹. Les tentatives visant à intégrer les questions sociales et du travail dans les accords commerciaux internationaux et dans les processus d'intégration économique régionale se sont généralement soldés par des échecs.

Au sein de cette économie mondialisée, le capital a suivi un certain nombre de stratégies pour optimiser son utilisation des opportunités offertes, qui peuvent grossièrement être divisées en deux catégories: les stratégies relatives à la production de biens et de services et celles qui ont trait à la financiarisation² de l'économie.

1. L'Union européenne en fait partie, alors qu'on croit souvent qu'elle représente une version plus sociale de l'intégration, puisque l'intégration économique régionale est très avancée, alors que l'intégration sociale est minime en comparaison (Scharpf, 2002).

2. La financiarisation fait référence à la déréglementation des marchés financiers et à la taille croissante des marchés financiers, et fera l'objet d'une discussion plus approfondie plus loin dans ce chapitre.

La production de biens et de services

En ce qui concerne la production de biens et de services, les chaînes de production font constamment l'objet de restructurations et sont de plus en plus organisées de façon transfrontalière. Rhode (dans ce numéro) explique que sont apparues trois catégories essentielles d'organisation transfrontalière: l'externalisation, la délocalisation et la production parallèle.

L'externalisation consiste à réduire la profondeur de la transformation en externalisant à des fournisseurs ou à des sous-traitants. Les étapes individuelles des processus sont de plus en plus souvent prises en charge par des sous-traitants, dans le pays ou à l'étranger, et la production repose sur des réseaux d'entreprises. Par exemple, Cremers (dans ce numéro) analyse en détail cette tendance pour l'industrie du bâtiment, et montre que ce secteur est de plus en plus dominé par des chaînes de production fragmentées, dirigées par de grandes multinationales du bâtiment, qui engagent un grand nombre de petites entreprises et d'individus pour effectuer des tâches particulières de la chaîne. Miller (dans ce numéro) montre également que la production de l'industrie de l'habillement est en grande partie organisée en filières d'approvisionnement fragmentées, en fonction des acheteurs, avec une myriade de relations complexes à de multiples niveaux entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Dans ces deux industries, les entreprises appartenant à ces chaînes de production vont des multinationales aux petites entreprises, en passant par des individus travaillant dans le secteur informel.

La délocalisation fait référence aux entreprises qui développent leur capacité de production à l'étranger. Les objectifs des délocalisations sont variés, et peuvent aller de l'accès à de nouveaux marchés ou à de nouvelles ressources (humaines) à la réduction des coûts (salariaux) et à l'accroissement de la flexibilité en exploitant les différences au niveau des structures de coûts locales, de la réglementation, et des pratiques en matière de relations de travail.

Il existe en outre une tendance vers un modèle de production parallèle, qui consiste pour une multinationale à produire un même produit dans différents pays, mais à destination du même marché. Ce modèle se rencontre de plus en plus fréquemment, par exemple dans l'industrie automobile.

L'externalisation, la délocalisation et la production parallèle ont un certain nombre d'effets en commun. Tout d'abord, la chaîne de production devient plus complexe, fragmentée et dispersée géographiquement, et implique un nombre toujours plus grand d'intervenants dans différents pays, continents ou cadres réglementaires. Deuxièmement, les stratégies des entreprises se sont internationalisées, et le sort des sites de production et des travailleurs dépend de plus en plus des décisions de directions générales très éloignées. Troisièmement, les pays, les travailleurs et les sites de production des multinationales se retrouvent de plus en plus impliqués dans des exercices de comparaison des coûts et de productivité et sont en concurrence les uns avec les autres pour obtenir les investissements.

Financiarisation

La crise mondiale actuelle a mis sous le feu des projecteurs les stratégies du capital liées à la financiarisation de l'économie mondiale. La financiarisation est un terme qui regroupe un certain nombre de tendances différentes (par exemple Watt, 2008; Blum et Rossman dans ce numéro; Hoffmann, 2006). Parmi ces tendances figurent la déréglementation des marchés financiers, la part croissante du secteur financier et la croissance explosive des flux financiers (qui augmentent bien plus vite que le commerce ou l'IDE), l'augmentation des prêts interbancaires, le rôle de plus en plus important joué par les investisseurs institutionnels, les fonds d'investissement privés et les fonds spéculatifs, la commercialisation croissante des prêts hypothécaires et autres prêts, le recours de plus en plus répandu aux stock-options et à d'autres formes de rémunération incitative pour les dirigeants, etc. La crise actuelle a été déclenchée par la déflation de la bulle du logement aux Etats-Unis et ensuite de la bulle des titres qui s'était développée avec la tendance à la financiarisation (Watt, 2008). Cela a eu pour conséquence la faillite de grandes banques, la baisse de la valeur des actions, et l'accélération des faillites d'entreprises et du chômage. Les causes fondamentales de cette crise ne se limitent pas à la financiarisation de l'économie, mais comprennent également des facteurs comme l'accumulation d'énormes déficits de compte courant dans de nombreux pays, et surtout aux Etats-Unis, la mauvaise gestion économique des gouvernements et des banques centrales, et l'absence de contrôle public sur les processus économiques (Watt, 2008).

Le processus de financiarisation a entraîné une dépendance accrue des entreprises vis-à-vis du capital des actionnaires et un renversement des relations traditionnelles entre capital financier et capital productif (Hoffmann, 2006; Rhode dans ce numéro). La valeur actionnariale et les rendements à court terme sur l'investissement, au lieu de la rentabilité à long terme et de la croissance des entreprises, sont maintenant au cœur des stratégies d'investissement. Egalement, au lieu de définir les rendements en fonction des bénéfices, les actionnaires définissent ex ante le taux minimal de rendement qu'ils veulent obtenir des entreprises. En conséquence, les entreprises se voient de plus en plus contraintes à se concentrer sur des objectifs à court terme, et recherchent la réduction des coûts et les restructurations en permanence pour répondre aux attentes des actionnaires en matière de rendement, ou l'augmentation attendue de la valeur de revente des sociétés dans le cas des fonds d'investissement privés (Hoffmann, 2006; également Blum et Rossman dans ce numéro).

La financiarisation impose évidemment de fortes pressions sur les salaires et les conditions de travail. En outre, elle induit une réduction de la stabilité des lieux de travail, des entreprises, et même de l'économie mondiale en tant que telle. Là encore, la crise actuelle est une manifestation majeure de cette instabilité.

Les conséquences pour la démocratie et les relations entre travailleurs et capital

Les stratégies mondiales du capital que nous avons évoquées ci-dessus ont eu de graves conséquences pour les sociétés, les travailleurs et les syndicats. Nous voulons aborder ici, brièvement, deux de ces conséquences: les problèmes causés par ce phénomène du point de vue du contrôle démocratique et les changements qu'il induit sur les relations entre travailleurs et capital.

La démocratie

Au niveau des sociétés, où les travailleurs sont des citoyens et les syndicats des partenaires collectifs de la société, la mondialisation des stratégies du capital pose un problème de contrôle démocratique. De nos jours, les sociétés dépendent de plus en plus des capitaux privés pour leur fournir des emplois et des revenus, et cette dépendance est plus marquée dans les pays plus pauvres. Parallèlement, alors que les sociétés sont organisées au niveau national, le capital part d'une perspective mondiale et se déplace de plus en plus facilement par-delà les frontières vers l'endroit le plus favorable à ses stratégies mondiales³. Dans une certaine mesure, les gouvernements se cachent derrière cette évocation des mains invisibles du capital mondial et se prétendent impuissants à son égard. Cela a des répercussions sur la démocratie, et nous allons brièvement en expliquer certaines (pour une discussion plus approfondie, voir Crouch dans ce numéro).

L'une de ces répercussions est que le «sort» des Etats-nations est, dans une large mesure, entre les mains du capital et ses stratégies en matière d'investissement vont être de peser, directement ou indirectement, sur la souveraineté des Etats et la conception des politiques publiques. Les gouvernements ont ainsi pris l'habitude de concevoir et de justifier leurs politiques publiques en se basant sur la nécessité «impérative» de plaire aux investisseurs étrangers potentiels, et il est également devenu habituel pour les investisseurs étrangers de conditionner leurs investissements à des incitations publiques. Cela s'est traduit par une concurrence au niveau des régimes, où les pays et les régions entrent en concurrence pour mieux répondre aux besoins et aux exigences des investisseurs en général, et des projets d'investissements spécifiques en particulier.

3. La mobilité n'est bien sûr pas absolue. Il n'est pas toujours facile de déplacer les activités existantes à l'étranger, étant donné que les entreprises ont des fonds perdus dans leurs sites existants (par exemple les investissements dans les installations, la distribution, les réseaux de fournisseurs, les relations sociales, etc.) (voir Crouch sur cette question). En outre, le site le plus avantageux n'est pas nécessairement celui dont les coûts sont les plus bas, ni celui où la réglementation et les relations de travail sont les plus faibles, comme le montre la forte attractivité pour les capitaux des pays nordiques où les salaires, les impôts et la présence syndicale sont élevés (*ibid.*).

Pour aller encore plus loin, Crouch (dans ce numéro) explique que les grandes entreprises, au lieu de se soumettre aux autorités politiques, font partie des régimes politiques modernes en étant elles-mêmes des instances de pouvoir et d'autorité politiques; toutefois, elles constituent une partie non démocratique de la politique moderne étant donné qu'elles ne sont pas formellement responsables devant le public.

En outre, à l'instigation d'organisations internationales comme le FMI ou la Banque mondiale, les processus de démocratisation intervenus ces dernières décennies dans de nombreux pays du Sud allaient de pair avec la libéralisation de l'économie, l'acquisition massive de propriété et l'extraction de ressources par le capital international. Mais, comme le suggère Makoa (2001) dans une étude sur la mondialisation en Afrique orientale et australe, on peut s'étonner de la valeur de ce genre de démocratie si elle ne donne pas à la population pauvre le contrôle des ressources de son pays et des processus qui lui permettent de vivre ou qui menacent son existence.

Les relations capital et travailleurs

La mondialisation a eu de multiples conséquences sur les relations entre capital et travailleurs, et en particulier sur la nature et la durabilité de la négociation collective. Tout d'abord, alors que le capital, et tout particulièrement les multinationales, est un acteur mondial qui a une stratégie mondiale, les travailleurs, si tant est qu'ils soient organisés, le sont dans une large mesure au niveau national. Cette divergence se reflète aussi dans l'organisation de la production, de plus en plus fragmentée et organisée de façon transfrontalière, et les processus de négociation collective qui, s'ils existent, interviennent au sein des frontières nationales au niveau de l'entreprise ou du secteur. Même s'il existe un certain nombre de syndicats internationaux dans lesquels les confédérations nationales et les syndicats sectoriels joignent leurs forces (voir ci-dessous), ils n'ont que peu de ressources comparé à celles du capital, et ne participent à des négociations collectives que dans un nombre de cas très limités. En conséquence, les syndicats et les représentants des travailleurs n'ont que peu ou pas de contrôle ni d'influence sur les questions relevant du niveau international où les prises de décisions sont largement monopolisées par la direction des entreprises (van der Meer et coll., 2004).

La fragmentation de la production signifie également que la négociation au niveau de l'entreprise perd une partie de sa signification. Les salaires et les conditions de travail des travailleurs des entreprises sous-traitantes peuvent très bien dépendre des décisions et des exigences de l'entreprise qui domine une filière d'approvisionnement particulière, plus que de leur propre direction. De plus, dans les cas de propriété diffuse, le véritable partenaire de négociation des syndicats peut être masqué.

Deuxièmement, la perspective toujours à plus court terme du capital, sa recherche de la valeur actionnariale avant tout et son exigence d'un rendement minimal élevé menacent la stabilité, la croissance à long terme des entreprises et la sécurité de l'emploi, qui demeurent les intérêts essentiels des travailleurs et des syndicats. Ces intérêts sont gravement affectés par la tendance du capital financier à se diriger vers les opportunités de profit à court terme. Ainsi, la contradiction entre les intérêts du capital et des travailleurs s'agrandit encore, alors que les travailleurs ne peuvent exercer qu'une influence très réduite sur les flux internationaux des capitaux financiers.

Troisièmement, le capital a toujours eu une plus grande marge de manœuvre pour rechercher son intérêt en choisissant des options de sortie, et ce «différentiel de mobilité» s'est considérablement accru dans les vingt dernières années (Hoffmann, 2006). L'augmentation de ces possibilités de sortie du capital signifie qu'il peut en permanence exercer des pressions sur les travailleurs en ayant recours à la menace de délocalisation (Keune, 2008).

Ces trois facteurs renforcent la position de pouvoir du capital vis-à-vis des travailleurs, et il devient encore plus difficile pour les syndicats de représenter avec succès les intérêts de leurs membres par le biais des processus et des structures traditionnelles de négociation collective. En outre, en ayant recours à la menace de délocalisation, de restructuration ou de retrait de l'investissement, le capital pousse de plus en plus les travailleurs dans une position défensive et les oblige à négocier des concessions, c'est-à-dire à accepter des réductions de salaires et une détérioration des conditions de travail en échange de promesses de sécurité de l'emploi (Hoffmann, 2006). Au bout du compte, la mondialisation tend à accroître la concurrence au niveau des salaires entre les travailleurs de différents pays et de différents sites, une concurrence que peut exploiter le capital pour réduire ses coûts salariaux.

L'une des manifestations les plus évidentes de l'augmentation du pouvoir de négociation du capital est le fossé structurel qui existe entre croissance des salaires et croissance économique dans de nombreux pays du monde, avec pour conséquence une diminution constante de la part des salaires dans le PIB, c'est-à-dire la part du PIB consacrée aux salaires. Ce déclin marque un basculement des revenus du travail vers les revenus du capital, et des salaires vers les profits. L'absence de données rend difficile l'analyse de la part des salaires dans le monde. Dans l'Union européenne, la part des salaires est passée de 59,5 pour cent du PIB à 56,9 pour cent de 1995 à 2007 (Keune, 2008; voir aussi Janssen sur cette question). Les estimations du BIT suggèrent cependant que dans les trois quarts des pays en développement la part des salaires décline également (BIT, 2008a).

Les réponses des syndicats et la négociation collective transnationale

Un mouvement syndical en voie de transnationalisation

Le capital a développé toute une série de stratégies mondiales qui ont renforcé sa position vis-à-vis des travailleurs, des syndicats et des États-nations. Cependant, en principe, la mondialisation offre de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux syndicats pour s'organiser, agir au niveau transnational et créer un ordre mondial plus juste (Hardt et Negri, 2001). En outre, depuis sa naissance, le mouvement syndical a toujours tenu un discours de solidarité et de coopération internationales. Effectivement, il y a eu de nombreuses tentatives dans ce sens, et les syndicats ont mis en place de nombreux modes de coopération transnationale.

Il s'agit tout d'abord des syndicats internationaux qui agissent au niveau mondial ou régional. Au niveau mondial, il existe en premier lieu la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi qu'une série de syndicats sectoriels internationaux ou fédérations internationales sectorielles (FIS) comme UNI, syndicat mondial, la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM) ou l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Le groupe des travailleurs de l'OIT peut également être considéré comme un forum syndical mondial. Au niveau régional, les confédérations nationales coopèrent dans des organisations comme l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) au niveau du MERCOSUR, ou la Confédération européenne des syndicats (CES). Également au niveau régional, les fédérations des industries européennes (FIE) sont nombreuses.

Au-delà de ces structures qui réunissent les syndicats nationaux (au niveau confédéral ou sectoriel), deux syndicats en grande partie nationaux ont signé un accord en juillet 2008 pour créer le premier syndicat transatlantique. UNITE, le plus grand syndicat du Royaume-Uni, et United Steelworkers, le plus grand syndicat du secteur privé des États-Unis et du Canada, ont signé un accord afin de créer le premier syndicat transnational qui s'appelle dorénavant Workers Uniting. Ce syndicat a été créé spécifiquement pour répondre aux défis que représentent la mondialisation, la précarisation de l'emploi, les réductions de salaires et la détérioration des conditions de travail des travailleurs. L'intention des signataires est de faire de Workers Uniting un syndicat pleinement actif et enregistré en tant que syndicat au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Irlande et au Canada⁴.

4. Informations provenant du site <http://www.workersuniting.org> (en date du 30 janvier 2009).

La coopération transnationale entre syndicats se développe de plus en plus au niveau des multinationales et des filières d'approvisionnement, car les travailleurs des différents établissements considèrent de plus en plus que leur sort est lié et que les employeurs jouent souvent à les monter les uns contre les autres (Miller, Marginson sur cette question). Cette coopération s'effectue au moyen de divers réseaux d'entreprises, certains étant plus formellement institutionnalisés et d'autres plus informels, qui regroupent les syndicats, les délégués syndicaux et/ou les comités d'entreprise des différents sites de production d'une multinationale, c'est-à-dire le siège et les filiales, et parfois certains de ses fournisseurs (Croucher et Cotton, 2008). L'un des éléments importants de cette coopération est de créer de la solidarité, pour éviter les pressions sur les salaires et les conditions de travail, et pour éviter la concurrence d'un site avec un autre. Les réseaux d'entreprises revêtent des formes assez diverses, avec différents degrés d'implication des comités d'entreprise, des syndicats du siège ou des syndicats des autres sites, et des syndicats internationaux (mondiaux ou régionaux) (*ibid.*). Parmi ces réseaux figurent le Caspian Energy Project, mis en place par la Fédération syndicale internationale dans le secteur énergie de la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), le réseau de l'entreprise Nestlé mis en place par l'UITA et le réseau Daimler mis en place par IG Metall et les comités d'entreprise allemands.

Dans l'Union européenne, ces réseaux d'entreprises sont institutionnalisés par les comités d'entreprise européens (CEE) qui, en vertu de la directive sur les comités d'entreprise européens (1994), doivent être établis dans toutes les entreprises qui ont au moins 1 000 employés dans l'Union européenne et au moins 150 employés dans au moins deux Etats membres, et qui sont en grande partie financés par l'employeur. Les comités d'entreprise européens disposent de droits importants en matière d'information et de consultation et sont depuis ces dernières années de plus en plus impliqués dans la négociation de textes communs et d'accords-cadres (voir ci-dessous).

Des comités d'entreprise mondiaux ont été établis dans quelques multinationales mondiales, comme Volkswagen, Daimler et Caterpillar. Ils travaillent sur des questions comme les conditions de travail minimales, notamment dans le domaine de la sécurité et de la santé, et des programmes d'investissement mondiaux des entreprises qui ont une influence sur la sécurité de l'emploi dans différents sites de production. Contrairement aux comités d'entreprise européens, les comités d'entreprise mondiaux nécessitent des contributions financières importantes des syndicats, il est donc difficile de les maintenir et ils ne se réunissent que peu fréquemment.

Enfin, les syndicats établissent de plus en plus souvent de nouvelles alliances transnationales avec des acteurs non syndicaux, en particulier avec le mouvement pour la justice mondiale, avec lequel ils ont souvent des objectifs et des positions politiques communs au sujet de la mondialisation et de ses effets (della Porta, 2007). Pour les syndicats, les alliances avec ce mouvement

offrent des opportunités d'atteindre un nouveau public, d'agir de façon novatrice et de renforcer leur capacité de mobilisation, en particulier au niveau transnational.

La coopération syndicale transnationale porte sur une large gamme d'activités. Il est impossible d'en donner ici un aperçu complet, mais il est utile d'en mentionner quelques exemples importants. L'un des points essentiels a été la lutte des syndicats pour l'inclusion des normes fondamentales du travail dans les accords commerciaux internationaux⁵. Grâce à cette action, l'OMC s'est engagée, même si c'est en des termes vagues, au «respect des normes fondamentales du travail internationalement reconnues» (OMC, 1996). Dans les accords régionaux et bilatéraux, les références aux normes fondamentales du travail sont plus strictes, et la plupart des accords de libre-échange de l'Amérique du Nord et de l'Union européenne mentionnent ou exigent l'application des normes fondamentales du travail. Par exemple, l'accord commercial entre les Etats-Unis et le Cambodge de 1999 récompensait les progrès du Cambodge en matière d'application des normes fondamentales du travail en ouvrant plus l'accès au marché des Etats-Unis aux exportations de vêtements cambodgiens. Les pressions des fédérations internationales ont également abouti à l'inclusion des normes fondamentales du travail dans les politiques et normes de performance de la Société financière internationale (SFI) sur la viabilité sociale et environnementale et dans le dossier type d'appels d'offres pour les passations de marchés de la Banque mondiale en 2006. Dans l'Union européenne, la CES a demandé plus de réglementation sociale et du travail au niveau de l'Union, pour adoucir l'impact social de la création du marché unique.

La coopération transnationale entre syndicats et le mouvement pour la justice mondiale s'est également traduite par un certain nombre de campagnes sur des questions non traditionnelles comme l'environnement, le commerce équitable ou les normes sociales. On trouve un autre exemple de la coopération syndicale transnationale dans le domaine de l'action sociale et des protestations, avec les grèves de solidarité, les manifestations conjointes

5. Les normes fondamentales du travail revêtent une importance particulière pour les travailleurs car elles font partie du *ius cogens* du droit international, c'est-à-dire qu'elles font partie des normes absolues non négociables à appliquer en tant qu'obligation contraignante par tous les Etats (Paech, 2003). Elles sont définies dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et portent sur quatre principes: la liberté d'association et le droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces quatre principes sont couverts par les huit conventions de l'OIT (nos 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 et 182) qui s'appliquent aux 183 Etats Membres de l'OIT, qu'ils les aient ratifiées ou non. Malgré leur obligation juridique, un certain nombre d'Etats Membres de l'OIT n'ont pas encore mis en œuvre effectivement les normes fondamentales du travail, et les syndicats cherchent des moyens pour les mettre en œuvre au-delà des organes de contrôle de l'OIT. L'un de ces moyens est de les inclure dans les accords commerciaux bilatéraux, régionaux ou internationaux.

des syndicats de différentes usines d'une multinationale, les euromanifestations organisées en 2009 par la CES, etc. (par exemple Erne, 2008).

Toutefois, contrairement aux progrès de la transnationalisation des organisations et de la coopération, la négociation collective transnationale en est encore à ses balbutiements. En effet, en dépit de leur intérêt croissant pour le développement de structures et de procédures transnationales de négociation collective, les syndicats sont confrontés à un certain nombre d'obstacles qui entravent cette évolution. Nous allons d'abord donner un aperçu de ces obstacles, et ensuite nous discuterons de quelques exemples de stratégies syndicales destinées à encourager la négociation collective transnationale.

Les obstacles à la négociation collective transnationale

Les syndicats rencontrent de nombreux obstacles qui entravent leur capacité à engager des négociations collectives transnationales. Tout d'abord, comme le montrent les contributions d'Upadhyaya et Ndungu sur ce sujet, les syndicats rencontrent encore dans bien des pays de nombreux obstacles politiques, économiques ou juridiques qui limitent les libertés syndicales, le droit d'association, et leur capacité à engager des négociations collectives. Par exemple, comme le montre Upadhyaya, en dépit de la démocratisation récente du Népal, les syndicats doivent encore se battre contre des systèmes de propriété de type féodal dans le pays. Ndungu analyse comment les syndicats d'Afrique du Sud se battent contre des lois dont certaines remontent à l'époque de l'apartheid, qui les placent en position de faiblesse vis-à-vis des employeurs et limitent leur capacité à organiser des grèves et des piquets de grève. Comme le montrent d'autres articles de ce numéro également, la montée du travail informel, occasionnel et précaire, ainsi que le déclin de l'affiliation aux syndicats dans de nombreux pays réduisent la force de négociation des syndicats. Evidemment, ces obstacles n'entravent pas seulement la négociation collective dans le contexte national, mais ils limitent sérieusement l'engagement potentiel des syndicats dans des activités transnationales. Le même argument vaut également pour les entreprises individuelles, dans lesquelles les travailleurs sont soumis à de fortes contraintes qui les empêchent de s'engager dans la négociation (voir Miller sur cette question), ainsi que pour les pays où le taux de syndicalisation ou l'étendue des conventions collectives sont très faibles.

Deuxièmement, en dépit de l'abondance des organisations syndicales internationales, il n'est pas facile pour les travailleurs et les syndicats de définir leurs intérêts fondamentaux et leurs stratégies de négociation en termes transnationaux. Il est clair que les intérêts et les stratégies de négociation définis au niveau local ou national prédominent et que la négociation transnationale n'est pour la plupart des syndicats (nationaux) qu'une option secondaire (même si elle a son importance). En conséquence, les avantages potentiels de la négociation collective transnationale sont souvent jaugés

à l'aune de ce qu'elle peut apporter pour atteindre les objectifs nationaux ou locaux. Les travailleurs et les syndicats ne sont pas immunisés contre la concurrence entre les différents régimes. Ils se sentent souvent obligés de s'engager dans cette concurrence pour sauver des emplois ou attirer de nouveaux investissements pour leur entreprise, leur secteur ou leur pays. Par exemple, dans de nombreux pays et de nombreuses multinationales, les syndicats se sont engagés dans des négociations de salaires concurrentiels ou ont fait des concessions au niveau des conditions de travail pour éviter la délocalisation vers d'autres pays ou pour attirer des investissements étrangers (voir Janssen sur cette question).

Une des conséquences de cette approche à prédominance nationale est que les syndicats ne consacrent que des ressources limitées aux activités transnationales, et ne transfèrent que des ressources et des responsabilités limitées aux organisations syndicales internationales. Ce qui réduit considérablement le rôle que ces dernières pourraient potentiellement jouer dans la promotion et le renforcement de la négociation collective transnationale. En outre, l'approche nationale est encouragée par toute une série de systèmes nationaux de relations du travail, de structures de négociation et de traditions, qu'il est difficile de rendre compatibles.

Troisièmement, la négociation collective transnationale est limitée par le fait qu'il n'existe pas de cadre juridique international pour réglementer cette négociation et donner à ces accords force de loi pour les parties signataires.

Enfin, les employeurs représentent un obstacle majeur. Ils sont généralement réticents à s'engager dans des négociations collectives transnationales, et n'encouragent pas les initiatives des syndicats dans ce sens. Ils sont également encore moins enclins que les syndicats à déléguer des ressources ou des responsabilités aux organisations internationales d'employeurs, et cela particulièrement au niveau sectoriel mondial, où il n'existe que quelques représentants des employeurs face aux syndicats sectoriels mondiaux. En outre, lorsqu'il s'agit de multinationales, ces dernières sont rarement disposées, à moins que la loi ne les y oblige, à divulguer des informations sur leurs stratégies mondiales d'investissement, ou à fournir des informations détaillées sur les salaires et les conditions de travail dans leurs différentes usines et dans les entreprises de leurs fournisseurs (voir par exemple Miller sur cette question). Cet élément réduit encore la capacité des syndicats à organiser des négociations par-delà les frontières.

Vers des négociations collectives transfrontalières?

En dépit des obstacles susmentionnés, la négociation collective transnationale est devenue une priorité de plus en plus grande sur l'agenda des syndicats. On estime que ce genre de négociation peut réduire la concurrence sur les salaires entre pays, et contribuer à des hausses de salaires et à une plus grande égalité

de salaires (voir Hayter sur cette question). Les syndicats se sont lancés dans une série d'activités de nature très expérimentale qui peuvent être envisagées comme un pas vers des structures et des procédures de négociation transnationales. Ces activités ne portent que rarement sur des négociations collectives au sens traditionnel du terme, et ne se concrétisent que rarement par des conventions collectives formelles, contraignantes et juridiquement exécutoires, portant sur des éléments fondamentaux de négociation, notamment les salaires. Ce sont plutôt de nouveaux types d'accord et de nouvelles formes de coordination, qui peuvent aussi impliquer des acteurs non syndicaux. Plusieurs articles sur cette question présentent des exemples de ces évolutions, dont certains sont présentés ci-dessous.

L'une de ces évolutions majeures concerne l'augmentation rapide du nombre d'accords transnationaux qui sont signés entre les syndicats à différents niveaux, d'autres catégories de représentants des employés (essentiellement des comités d'entreprise) et des multinationales. Au niveau mondial, il s'agit tout d'abord de la conclusion d'accords-cadres internationaux (ACI), qui sont négociés entre les fédérations syndicales internationales (exceptionnellement conjointement avec les comités d'entreprise européens) et des multinationales (Marginson sur cette question; Schoemann et coll., 2008). En février 2008, 83 accords-cadres internationaux avaient été signés, essentiellement après l'an 2000⁶. La plupart de ces accords-cadres ont été conclus avec des entreprises dont le siège se situe en Europe, mais leur portée est mondiale. Ils portent sur les normes fondamentales du travail au sein de ces multinationales, et souvent dans leur filière d'approvisionnement également. Ces accords-cadres internationaux font référence à d'autres instruments de l'OIT et portent sur des sujets comme la sécurité et la santé, les salaires, la formation, l'environnement et les restructurations. Les accords-cadres internationaux se situent essentiellement dans les multinationales qui font partie de filières d'approvisionnement axées sur les producteurs (en particulier le bâtiment, l'énergie, l'agroalimentaire et la métallurgie), et beaucoup moins dans les multinationales contrôlant des filières d'approvisionnement axées sur les consommateurs (voir Marginson sur cette question).

L'augmentation des accords-cadres internationaux montre bien l'intérêt qu'ont les syndicats à conclure des accords pour régler les droits des travailleurs, les conditions de travail, et d'autres questions au niveau des multinationales et des filières d'approvisionnement. Des controverses existent néanmoins sur l'utilité de ces accords sur les sites de production des multinationales situés dans des pays où la liberté d'association n'existe pas ou alors où les structures syndicales sont faibles. Des questions se posent également sur l'efficacité, le contrôle et l'applicabilité devant les tribunaux des accords-cadres internationaux. En outre, les entreprises ont parfois utilisé ces accords

6. Pour avoir une liste exhaustive des accords-cadres internationaux, voir le site <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70&lang=fr> (consulté le 31 janvier 2009).

pour des campagnes de relations publiques, et le danger est que ces accords-cadres internationaux restent symboliques. A la suite de cela, les syndicats sont devenus plus prudents avant de signer des accords-cadres internationaux. L'UITA, par exemple, après avoir signé son dernier accord-cadre international avec le Club Med en 2004, a décidé de faire d'abord une évaluation de l'impact de ces accords sur l'application des normes fondamentales du travail et sur l'organisation de nouveaux membres avant de s'engager dans de nouveaux accords.

Dans l'Union européenne, un nombre croissant d'accords sont signés au niveau des 800 comités d'entreprise européens ou plus qui existent actuellement. Les comités d'entreprise européens ont été initialement instaurés à des fins d'information et de consultation. De plus en plus souvent, ils sont saisis, par la direction, par les représentants des employés et des syndicats ou par les deux, pour entreprendre des négociations transnationales qui aboutissent à la conclusion de textes conjoints et d'accords-cadres (voir Marginson sur cette question). Ils étendent ainsi l'utilisation des conseils d'entreprise européens au-delà des intentions initiales. Fin 2007, plus de 70 accords ont été conclus avec 40 multinationales, et leur nombre est en augmentation. Dans un certain nombre de cas, ils sont cosignés par les syndicats nationaux ou par les fédérations des industries européennes.

En ce qui concerne leur contenu, ces accords des comités d'entreprise européens vont souvent au-delà des accords-cadres internationaux, et dans ce sens ils se rapprochent plus des conventions collectives. Quatre sujets prédominent: (i) les droits et les normes fondamentaux du travail (ce qui est comparable aux accords-cadres internationaux); (ii) les principes essentiels relatifs à l'emploi dans l'entreprise et les politiques de personnel; (iii) la restructuration des activités et ses conséquences; ou (iv) des aspects spécifiques de la politique de l'entreprise, avec le plus souvent la sécurité et la santé, la protection des données, la vie privée et la communication électronique (voir Marginson sur cette question).

Les campagnes transnationales représentent un autre moyen d'aborder des éléments essentiels de la négociation collective traditionnelle au niveau transnational. Estimant que les possibilités actuelles de conclure des accords-cadres ou d'autres types d'accords transnationaux, notamment sur les salaires, sont quasiment inexistantes, les syndicats ont eu recours à des campagnes transnationales pour promouvoir la négociation salariale et les hausses de salaires dans des groupes particuliers de pays, de secteurs ou dans des multinationales. Miller (sur cette question) apporte une série d'exemples de campagnes de ce type, menées par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), les syndicats nationaux et des ONG, notamment dans l'industrie de l'habillement. Ces campagnes peuvent avoir plusieurs objectifs (*ibid.*). Faciliter la négociation en est un, en améliorant l'accès à des informations essentielles pour la négociation, comme les coûts de main-d'œuvre, la part des coûts de main-d'œuvre dans le coût total,

et la rentabilité des entreprises. Un autre objectif est d'encourager les syndicats à s'engager dans des exercices tripartites nationaux pour déterminer un salaire permettant de vivre qui peut ensuite être utilisé dans les processus de négociation pour démontrer dans quelle mesure les salaires payés actuellement permettent un niveau de vie décent, une approche adoptée par un certain nombre de syndicats nationaux en Asie.

A ce sujet, les multinationales, les filières d'approvisionnement, les marques et les détaillants sont soumis à des pressions afin qu'ils s'engagent vis-à-vis de ce concept de salaire permettant de vivre et qu'ils l'incluent dans leurs politiques d'entreprise. Cependant, devant les difficultés de contrôle des politiques des entreprises et du respect de ce concept dans la filière d'approvisionnement, un glissement semble se produire au sein des marques et des détaillants qui se concentrent plutôt sur la reconnaissance de l'importance de la liberté d'association et de la négociation collective comme moyen d'établir un système plus solide de gouvernance locale dans la filière d'approvisionnement et d'avoir les outils facilitant les hausses de salaires et l'amélioration des conditions de travail dans cette industrie. Malgré tout, même si ce glissement répond aux revendications de la FITTHC, de ses affiliés et des ONG, la question demeure: les travailleurs organisés de l'industrie de l'habillement dans le monde sont-ils en mesure d'agir pour saisir ces nouvelles opportunités (*ibid.*)?

En Europe, la CES et plusieurs fédérations des industries européennes ont travaillé à la mise en place d'une dimension transnationale de la négociation collective de plusieurs manières. Tout d'abord, ils ont fixé des lignes directrices pour les négociations salariales dans toute l'Europe. En l'an 2000, la CES a adopté une résolution sur la coordination des négociations collectives en Europe, coordination qui a ensuite adopté une directive sur les salaires dont l'objectif était que les augmentations de salaires nominaux suivent au minimum l'inflation. De plus, les augmentations de salaires devraient également refléter la plus grande partie de l'augmentation de productivité, la marge restante étant utilisée pour l'amélioration qualitative des conditions de travail (Keune, 2006). Cette directive est avant tout une déclaration politique destinée à défendre le pouvoir d'achat des salaires et à obtenir une répartition équitable des profits résultant de l'amélioration de la productivité. Toutefois, son objectif est également de synchroniser les positions des syndicats participant aux négociations salariales dans les différents pays d'Europe, et d'éviter une concurrence à la baisse sur les salaires. Des lignes directrices similaires ont été adoptées par un certain nombre de fédérations des industries européennes, la plus ancienne étant la règle de coordination européenne adoptée par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) en 1998.

En particulier dans le secteur européen de la métallurgie, depuis une décennie à peu près, est apparu un système complexe de coordination des négociations collectives, consistant en une approche du haut vers le bas et des éléments remontant du bas vers le haut (voir Glassner sur cette question). Dans l'approche du haut vers le bas, les éléments centralisés forment la

stratégie de coordination des négociations de la FEM. On y trouve, en dehors de la règle de coordination, des comités internes et des groupes de travail sur la négociation collective; un système d'échanges d'informations sur les processus de négociation et les résultats dans ce secteur pour toute l'Europe; des revendications communes pour la négociation collective sur des éléments qualitatifs⁷; et la coopération avec les autres secteurs en matière de coordination de la négociation collective.

L'approche du bas vers le haut, et ses éléments décentralisés, concerne les réseaux transfrontaliers de négociation collective qui regroupent un petit nombre de pays (*ibid.*). Le syndicat allemand IG Metall participe à la plupart de ces réseaux relatifs à une région frontalière, ainsi que les syndicats de la métallurgie des pays frontaliers (par exemple IG Metall Bavière avec les syndicats de la métallurgie de l'Autriche, de la Hongrie, de la République tchèque, de la Slovaquie et de la Slovaquie). Mais il existe aussi d'autres exemples où l'Allemagne ne participe pas, comme le réseau au niveau des pays nordiques. Ces réseaux ont chacun leurs propres priorités et leurs modes de fonctionnement, mais ils organisent la plupart du temps des séminaires et des conférences en commun, des échanges d'informations sur les processus de négociation et les résultats de ces processus, avec l'échange de délégués syndicaux qui, par exemple, participent à titre d'observateurs aux négociations collectives des pays partenaires.

Cette coordination des activités de négociation collective en est encore au stade expérimental, et devrait être envisagée comme un processus d'apprentissage (*ibid.*). Malgré tout, les syndicats y attachent une grande importance. Il est intéressant de voir à ce sujet que les expériences du secteur de la métallurgie servent de référence à de nombreux autres secteurs, qui ont commencé à développer leurs propres activités de coordination, en fonction de leurs propres nécessités et de leurs conditions spécifiques. Au cœur de la plupart de ces expériences de coordination se trouvent les échanges d'informations. Il s'agit d'une forme «légère» de coordination, mais son importance ne devrait pas être sous-estimée. Tout d'abord, avec les informations sur les processus de négociation et leurs résultats dans les autres pays, les syndicats peuvent en apprendre davantage les uns des autres, et identifier les pratiques et les stratégies qui réussissent. Deuxièmement, ils ont une meilleure connaissance de la situation actuelle du secteur sur l'ensemble du continent, ce qui peut être un outil puissant dans les négociations avec les employeurs et permettre d'éviter que les travailleurs des différents pays ne soient montés les uns contre les autres.

7. Il s'agit essentiellement de la revendication commune de la FEM sur le droit individuel à la formation, adopté à la 5^e conférence consacrée à la politique de négociation collective à Rome en octobre 2004. Cette première revendication commune a été mise sur la table de négociation dans le secteur de la métallurgie dans toute l'Europe.

Les activités qui ont été présentées ci-dessus ne sont qu'un petit échantillon du grand nombre d'initiatives novatrices que l'on peut observer dans le monde. Elles sont souvent expérimentales, et parfois n'en sont qu'à leurs balbutiements. Également, les effets immédiats de certaines de ces expériences sont parfois plus visibles ou plus tangibles que d'autres. Mais ce qui compte pour toutes ces activités, c'est qu'elles fournissent aux syndicats des expériences d'apprentissage importantes, qui augmentent leurs connaissances sur le fonctionnement de l'économie mondiale en général et les stratégies du capital en particulier, et les aident à établir des relations de proximité et de confiance avec les syndicats des autres pays. Tout cela semble essentiel pour avancer vers des formes plus structurées de coopération et de coordination qui peuvent en fin de compte constituer des équivalents fonctionnels aux négociations collectives transnationales au sens traditionnel du terme.

Conclusions

La mondialisation d'aujourd'hui a eu un certain nombre de conséquences sociales négatives, comme l'accroissement des inégalités et de l'insécurité, la perte du contrôle démocratique sur l'économie, et l'augmentation du pouvoir du capital au détriment des travailleurs. Ces conséquences sont devenues plus visibles et s'aggravent avec la crise économique et financière actuelle. Dans le cadre de ce processus, les travailleurs sont confrontés à la restructuration constante des chaînes de production, qui sont de plus en plus organisées de façon transfrontalière, et à la financiarisation croissante de l'économie. Les syndicats estiment qu'il est nécessaire de renforcer la transnationalisation de leurs propres structures et de leurs activités pour faire face à la mondialisation et aux stratégies mondiales du capital, et pour renforcer la solidarité transfrontalière. On peut observer de nombreux exemples de cette transnationalisation, comme le développement de structures syndicales transnationales formelles ou informelles; la lutte des syndicats pour l'inclusion des normes fondamentales du travail dans les accords commerciaux internationaux; les actions de revendications et les protestations transnationales; et les campagnes internationales.

Alors que la négociation collective transnationale est une priorité sur l'agenda des syndicats, ils rencontrent néanmoins toute une série d'obstacles pour rendre effectif ce potentiel. Parmi ces obstacles figurent, dans de nombreux pays, la politique intérieure, les barrières économiques et juridiques qui limitent les libertés syndicales, le droit d'association, et leur capacité à engager des négociations collectives. Il est encore difficile pour les syndicats de définir leurs intérêts fondamentaux et leurs stratégies de négociation en termes transnationaux et non plus en termes locaux ou nationaux. Enfin, l'absence de cadre juridique international pour réglementer cette négociation et rendre les accords juridiquement exécutoires s'ajoute à l'opposition généralisée des

employeurs à ce concept, employeurs qui sont réticents à donner les informations nécessaires sur l'entreprise aux partenaires de négociation réels ou potentiels.

Il résulte de ces obstacles que la négociation collective transnationale au sens traditionnel du terme n'existe pratiquement pas. Mais, parallèlement, les syndicats se sont lancés dans une série d'activités transnationales de nature assez expérimentale qui sont étroitement liées à la négociation collective, et cet article en a résumé quelques-unes. On trouve parmi ces activités la conclusion d'accords-cadres internationaux sur les normes fondamentales du travail et d'accords au niveau des comités d'entreprise européens, portant sur une gamme plus étendue de sujets; des campagnes syndicales transnationales pour promouvoir les négociations salariales et les hausses de salaires, dans des (groupes de) pays particuliers, des secteurs ou des multinationales; différents types de coordination des négociations collectives au niveau agrégé ou sectoriel. Même si ces activités ne représentent pas une négociation collective au sens traditionnel du terme, plus elles se renforcent et se développent, plus elles se rapprochent de la constitution d'équivalents fonctionnels à la négociation collective transnationale.

Ce qui ne veut pas dire qu'il faut abandonner l'objectif de négociations collectives au sens traditionnel du terme. En fait, il pourrait s'agir d'une option puissante pour remédier à certains des effets négatifs de la mondialisation et contrecarrer les stratégies mondiales du capital. Cependant, il faut pour cela surmonter les obstacles décrits ci-dessus, y compris la véritable internationalisation des stratégies des syndicats et le développement d'une série de nouveaux instruments juridiques internationaux. Ces deux éléments constituent des défis majeurs pour le mouvement syndical.

Références

- Bakvis, P. et McCoy M. (2008): «Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads has Labour made?», FES Briefing Paper No. 6/2008, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- BIT (2008a): *Rapport mondial sur les salaires 2008-09: Salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente*, Genève.
- (2008b): Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, Genève, 10 juin 2008.
- Croucher, C. et Cotton, E. (2008): *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*, Londres: Middlesex University Press.
- della Porta, D. (dir. de publication) (2007): *The global justice movement. Cross-national and transnational perspectives*, Boulder/Londres: Paradigm Publishers.
- EIRO (2006): Workers' assembly at GM-Opel plant. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/hu0607069i.htm> (consulté le 15 janvier 2009).
- Erne, R. (2008): *European Union*, Ithaca, NY: ILR Press.

- FNV Mondiaal (2006): «International Trade Union Work within Multinationals. The sense and nonsense of International Framework Agreements», Amsterdam. Manuscript non publié.
- Hardt, M. et Negri, A. (2001): *Empire*, Cambridge: Harvard University Press.
- Hoffmann, J. (2006): «The relevance of the exit option: the challenges for European trade unions of Post-fordism, internationalization of the economy and financial market capitalism», *Transfer European Review of Labour and Research*, n° 4, pp. 609-620.
- Keune, M. (2006): *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2006*, Bruxelles: ETUC.
- . (2008): «Introduction: wage moderation, decentralization of collective bargaining and low pay», in M. Keune et B. Galgóczi (dir. de publication): *Wages and wage bargaining in Europe: developments since the mid-1990s*, Bruxelles: ETUI.
- Løken, E., Seip, A. et Dølvik, J. (2008): *Pathways to decent work in a global economy*, Fafo-report 2008: 33, Oslo: FAFO.
- Makoa, F. (2001): «Globalization and democracy with reference to eastern and southern Africa», *Journal of Social Development in Africa*, vol. 16, n° 1, pp. 125-141.
- Meer, M. van der, Boer, R. de, Houwing, H., Kahancová, M., Raess, D. et Visser, J. (2004): *The Impact of globalization on industrial relations in multinationals in the Netherlands*, Amsterdam: FNV.
- Müller, T., Platzer, H.-W. et Rüb, S. (2008): «International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy», FES Briefing Paper No. 8/2008, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Organisation mondiale du commerce OMC (1996): Conférence ministérielle de Singapour, 9-13 décembre 1996. Déclaration ministérielle de Singapour, adoptée le 13 décembre 1996.
- Paech, N. (2003): «Social, Economic and Cultural Human Rights Within the Legal System of the International Economic and Trade Regime», Occasional Paper, FES.
- Scharpf, F. (2002): «The European social model: coping with the challenges of diversity», *Journal of Common Market Studies* 40 (4), pp. 645-670.
- Schmidt, V. (2006): «Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by trade unions», in C. Kuptsch (dir. de publication): *Merchants of Labour*, Institut international d'études sociales et Bureau international du Travail, Genève, pp. 191-206.
- . (dir. de publication) (2007): *Trade Union Responses to Globalization*, Genève: BIT.
- Schoemann, I., Sobczak, A., Voss, E. et Wilke, P. (2008): *Codes of Conduct and International Framework Agreements*, Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Watt, A. (2008): *The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and repercussions*, European Economic and Employment Policy Brief No. 3/2008, Bruxelles: ETUI.