

# **Social dialogue in an enlarged Union**

*London, le 17 novembre 2005*

Discours

de Madame Odile Quintin

*Directeur général de l'Emploi, des Affaires sociales et de  
l'Égalité des chances  
Commission européenne*

Monsieur le Ministre,

Mesdames,

Messieurs,

L'Europe doit se réformer pour continuer à promouvoir ses valeurs – en particulier sa capacité, unique au monde, à combiner performance économique et justice sociale.

Il y a aujourd'hui 32 millions d'Européens en âge de travailler qui restent à l'écart du marché du travail. La croissance se ralentit, le chômage structurel reste à des niveaux élevés, les inégalités augmentent.

Si nous ne parvenons pas à nous transformer, les forces de la concurrence mondiale, l'effet des nouvelles technologies, notre natalité trop faible et le vieillissement de notre population accentueront le fossé entre l'Europe et le monde.

Notre réussite économique ainsi que la viabilité financière de nos systèmes sociaux - dans le domaine des retraites, de l'aide sociale et de la santé – seront compromises.

C'est le constat qu'a fait la Commission dans sa communication du 20 octobre sur le « modèle économique et social européen » - constat qu'a repris le Sommet de Hampton Court.

Si nous voulons réellement améliorer les taux d'emploi et diminuer le chômage, nous devons promouvoir des politiques axées sur la protection des personnes plutôt que des emplois.

Si nous voulons que l'Europe profite de la mondialisation, son économie et sa société doivent être plus flexibles et adaptables, ce qui implique, non de protéger les emplois, mais la capacité des gens à occuper des emplois tout au long de leur vie – ce sont ces nouvelles sécurités qui permettront à l'Europe d'être plus flexible.

Une telle stratégie ne peut réussir que si tous les acteurs y prennent leur part. C'est pourquoi le dialogue social a un rôle clé à jouer pour réussir ces réformes.

Il permet aux intérêts et aux besoins des entreprises et des travailleurs de s'exprimer et de déboucher sur des solutions concrètes.

Le dialogue social, c'est la négociation libre entre employeurs et employés ; c'est aussi la concertation entre entreprises, syndicats et gouvernement autour des objectifs de la politique économique. Il peut déboucher sur des accords contraignants, ce qui distingue fondamentalement son rôle de celui de la société civile, des ONGs, des lobbys ou des simples organisations professionnelles.

Il suffit de regarder autour de nous, en Europe, pour constater que ce modèle de partenariat social est très répandu, et qu'il est même au cœur du succès d'économies hautement compétitives.

La Suède et le Danemark donnent au dialogue autonome un rôle essentiel, la législation n'ayant qu'une place limitée ; en Irlande et en Finlande, la concertation sociale tripartite a été une recette du « miracle » économique ; en Autriche, l'une des économies les plus performantes de l'Union, c'est le dialogue entre les partenaires sociaux qui

assure que les évolutions des salaires soient compatibles avec celles de l'économie.

Dans ces pays, le dialogue social soutient la compétitivité, la croissance et l'emploi, de façon cohérente. Parce que les organisations d'employeurs et de salariés ont une connaissance profonde de la réalité des entreprises et de l'économie, leur dialogue favorise une « better regulation » qui a l'avantage d'impliquer tous les acteurs dans la réalisation des objectifs communs. Le Traité représente donc lui-même une « better regulation », puisqu'il donne une palce privilégiée à la subsidiarité sociale, en reconnaissant le rôle majeur du dialogue social.

Cela ne va pas sans difficultés, sans désaccords et sans conflits – mais les pays qui connaissent un dialogue social fort et vivant y sont profondément attachés comme à un facteur de leur réussite économique et comme à un fondement de leur démocratie.

Le dialogue social doit donc être large et ouvert à toutes les formes d'entreprises - grandes entreprises et PME – ce que la Commission a toujours encouragé.

Our real aim must be to improve the way the social dialogue contributes to the success of the EU's strategy for jobs and growth. We can do this by supporting the social partners' efforts to step up the autonomous nature of their dialogue. Their joint work programme is an example of such efforts, and I sincerely hope that they will soon agree on a new one. It is also vital that they better articulate their initiatives at European, national and local, as well as at sectoral level. This is why the Commission will continue to strengthen their capacities so that they can play an active role at European and national levels.

The Commission has always stressed that the social dialogue is vital to the better regulation of European labour markets because of the way it gives priority to negotiations between social partners over legislation. It has always thought that social partners are in a better position to deal with labour market issues and to find the right balance.

This is why the social dialogue is such an important part of the Community *acquis*, recognised by the Treaty alongside the other instruments of employment and social policy, namely legislation, Community funding through the European Social Fund and the "benchmarking" of best practices.

Tripartite dialogue allows the social partners to contribute to issues relating to growth, macro-economic policy and employment.

At EU level, the macro-economic dialogue regularly brings together the social partners, the Commission and the European Central Bank. Since 1999, this form of tripartite dialogue has provided an informal opportunity for constructive debate.

Moreover, since 2003 the tripartite social summit for employment and growth - which takes place on the eve of the spring European Council - allows the social partners to contribute to the debate on the implementation of the European strategy for jobs and growth.

The Treaty provides other avenues for the social dialogue, which enables legally binding norm-setting. For example, the social partners must be consulted on all relevant Community initiatives and can decide to open negotiations that lead to an agreement which then becomes European law. If they choose not to negotiate then it is up to the traditional legislator to decide on the follow-up – this is exactly what happened when the social partners refused

to negotiate on the proposal for a directive on the information and consultation of workers, and yet it is now recognised by social partners here in the UK as promoting the creation of flexible and successful companies.

The Treaty also provides for the promotion of a genuine, bipartite social dialogue to reach agreements that are both voluntary and autonomous, and which lead to the conclusion of agreements that the social partners can implement according to their own national traditions. This is the spirit of the "joint work programme" that the cross-industry social partners adopted in 2002 – and I very much hope that a new work programme can be agreed shortly.

In recent years, the social dialogue has enabled progress to be made in areas like telework, lifelong learning and socially responsible restructuring. We must build on this progress, especially in the context of an enlarged EU where economic and social restructuring is on the increase and the serious implications of our ageing populations are becoming clear. Europe's shrinking workforce means we have to encourage active ageing strategies which include all generations. These are the important areas of action for the social dialogue over the coming years.

Reinforcing the social dialogue is no longer just about the European social partners reacting to Community initiatives as was the case in 1992 when social dialogue was established in the Treaty. Today it is about the social partners autonomously assuming their responsibilities in the relevant areas of the EU's strategy for jobs and growth. This is why it is important that SMEs are actively involved in the social dialogue, and the Commission has always supported their adequate representation in social dialogue.

This is why the social dialogue is so important to the governance and the success of this strategy. Strengthening the capacities of the social partners is vital.

All these different forms of social dialogue do, however, raise one important issue - the relationship between the different levels of European, national, sectoral and company social dialogue. The link between these different levels of dialogue is often too weak. Social partners at the national level are often insufficiently aware of developments at European level, in the Member States, but even more so in the new Member States. So we have to find ways to better promote the exchange of information

and we have to find ways of working more closely together.

That is why this conference must take into account the different roles of the social dialogue when exchanging ideas and information – because the social dialogue is not only crucial to a vibrant democracy, it is also an important tool for modernisation and change. I am confident that this conference will allow us to highlight the value of our respective national experiences, and that the social dialogue will benefit from our diversity.