

LES SYNDICATS EUROPEENS PEUVENT-ILS REPRESENTER ET ORGANISER LES TRAVAILLEURS DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES ?

- Même si les systèmes nationaux dotés d'un système de négociation collective étendu peuvent offrir une certaine protection au niveau des conditions de salaire et de travail dans les petites et moyennes entreprises (PME), ils n'octroient pas nécessairement aux travailleurs des droits de représentation sur le lieu de travail.
- Les PME européennes n'adoptent généralement pas des politiques ou des procédures formelles en matière d'égalité susceptibles de garantir une protection contre la discrimination. L'absence de caractère formel caractéristique des relations de travail dans les PME ne favorise pas l'égalité.
- Dans les PME, la représentation des travailleurs à plusieurs niveaux - régional, sectoriel et du lieu de travail - est essentielle à la protection de leurs conditions de travail et de rémunération et à l'octroi de droits de représentation et d'organisation collective.

Ce ne sont là que quelques-unes des conclusions présentées par le dernier numéro de *Transfer*, la revue trimestrielle du département recherche de l'ETUI-REHS, qui vient de paraître (mai 2007).

Cette édition spéciale de *Transfer* présente sept articles qui décrivent le travail du projet de recherche SMALL*, qui s'est focalisé sur la nature de la voix et de la représentation des travailleurs dans les PME dans huit pays européens et qui s'inscrit dans le cinquième programme-cadre de l'Union européenne. Elle identifie les défis auxquels les syndicats européens doivent s'affronter afin de faire reculer le déclin syndicaliste au sein des PME.

Contexte

Plus de deux tiers des salariés européens travaillent actuellement dans des PME (définies comme entreprises de moins de 250 travailleurs). Les PME réalisent des profits, souvent aux dépens de la productivité, en comptant sur des facteurs tels que des conditions de travail inférieures aux normes standard et des formes atypiques d'emploi. Dans plus de la moitié des pays européens, le cadre juridique qui régit la représentation collective comprend des seuils basés sur le nombre des travailleurs mais en excluant dans les faits les travailleurs des PME. L'absence, de manière générale, d'une présence syndicale sur le lieu de travail signifie que les travailleurs ont peu l'occasion d'exprimer clairement leurs revendications individuelles ou collectives. Les conflits sont rarement résolus par la voie institutionnelle ou représentative, mais plutôt par le biais d'une « exit » (issue) informelle volontaire ou involontaire. Les travailleurs se retrouvent dans une situation de faiblesse extrême face à la puissance des entreprises.

* SMALL: Representation and Voice in Small and Medium Sized European Enterprises: Monitoring Actors, Labour Organisations and Legal Framework.

Transfer: la Revue européenne pour le travail et la recherche.

Transfer est une publication du département Recherche de l'Institut syndical européen – recherche, formation, santé et sécurité (ETUI-REHS).

Elle a pour objectif premier de favoriser le dialogue entre le mouvement syndical européen et le monde universitaire et de la recherche.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter

Tristan Macdonald

Tél: 00 32 (0)2 224 0562 ; Portable: 00 32 (0)473 54 46 19

tmacdonald@etui-rehs.org ; www.etui-rehs.org

L'Institut syndical européen pour la recherche, la formation, et la santé et sécurité (ETUI-REHS) est une association internationale sans but lucratif établie sous la loi belge. Il mène des recherches sur des sujets d'une importance stratégique pour le monde du travail, fournit les activités de formation et promeut un haut niveau de santé et de sécurité pour les travailleurs en Europe.