NHO | LO Norway

LE DIALOGUE SOCIAL
TABLEAU D'ENSEMBLE

Un outil important pour un monde du travail meilleur

Tout le monde y gagne

Employeurs et salariés peuvent par un dialogue social ouvert et efficace travailler de concert à la promotion de conditions de travail décentes, à la résolution de conflits et contribuer à une croissance économique durable – les salariés, les employeurs et la société dans son ensemble y gagnent.

PAGE 4

Jalons du modèle norvégien

Rome ne s'est pas faite en un jour et le modèle norvégien non plus. Le modèle évolue depuis plus d'un siècle avec des conflits, des progrès, l'unité, des revers, des percées, le dialogue social et la coopération. Voici quelques moments clé.

PAGE 14

Un système de résolution des conflits

La structure institutionnelle de la Norvège pour le marché du travail est composée dans l'objectif de prévenir et de gérer les désaccords de façon efficace et constructive, contribuant à un monde du travail stable et productif. Elle est également conçue pour résoudre les conflits sans avoir recours aux tribunaux.

PAGE 16

Conseils sur le **dialogue social** par Nina Melsom et Steinar Krogstad

PAGE 8

La clé pour des salaires justes et pour la compétitivité

Il n'y a pas grand-chose qui compte plus pour les salariés que des salaires justes. En Norvège les salaires sont fixés de façon institutionnelle et coordonnée, les salaires sont ainsi justes, suivent le principe d'à travail égal salaire égal, les inégalités sont limitées et cela permet, c'est loin d'être mineur, une politique économique efficace pour lutter contre le chômage.

Les parties prenantes du monde du travail

Les trois parties au dialogue social sont l'État, les syndicats et les associations d'employeurs. Afin d'être un partenaire crédible, la légitimité est capitale. Les organisations représentant travailleurs et employeurs doivent être dotées d'une structure démocratique et travailler véritablement dans l'intérêt de leurs membres. Des règles claires pour le traitement des différends, qu'ils portent sur les intérêts ou sur des désaccords juridiques peuvent permettre de tempérer les conflits.

PAGE 16

Le dialogue tripartite
Notre outil au quotidien

Ces 100 dernières années, les « contrats sociaux » et le « dialogue » sont des concepts fréquemment utilisés dans le monde entier. La coopération tripartite en Norvège est considérée comme capitale pour la gestion des services sociaux, du marché du travail et de notre économie.

PAGE 22

Dialogue social
Votre clé vers un avenir plus prospère

En tant que représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, votre rôle est crucial pour une croissance économique et des progrès sociaux durables. L'un des meilleurs outils dont vous disposez reste le dialogue social – un processus de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre vous partenaires sociaux ainsi qu'entre vous et le gouvernement. Le dialogue social porte bien au-delà de simples discussions. Il s'agit d'une approche structurée à la prise de décisions collaborative qui a transformé des sociétés dans le monde entier. De la transition en Afrique du Sud à l'ère post-apartheid à la robustesse économique dont font preuve les pays nordiques, le dialogue social a joué un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques efficaces et la mise en place d'une cohésion sociale. Les avantages du dialogue social sont substantiels. La recherche montre systématiquement que le dialogue social donne lieu à :

1. Une politique salariale plus juste et des inégalités réduites
2. De meilleures conditions de travail et un droit du travail amélioré
3. Une plus grande stabilité et compétitivité économiques
4. Une gestion de crise et une remise sur pieds plus efficaces
5. Une plus grande confiance entre les partenaires sociaux et le gouvernement
6. Un taux de chômage réduit et une croissance économique plus robuste

En participant au dialogue social vous pouvez faire directement entendre votre voix dans l'élaboration de politiques affectant votre lieu de travail, votre organisation et votre communauté. Cela permet d'assurer que les réformes et les stratégies économiques sont non seulement plus équilibrées mais également plus susceptibles de fonctionner car plus largement acceptées. Un dialogue social efficace ne se produit cependant pas de lui-même. Il nécessite les éléments suivants :

1. Des organisations fortes, indépendantes et représentatives – c'est-à-dire vous
2. Le respect du droit d'association et du droit à des conventions collectives
3. Une volonté politique et un engagement de toutes les parties
4. Un accès à des informations pertinentes et vérifiées
5. La confiance ainsi que des capacités de négociation bien développées

Votre rôle dans ce processus est capital. Vos points de vue sont irremplaçables lorsqu'il s'agit d'élaborer des politiques équilibrant la croissance économique et la justice sociale.

Dans le dialogue social, il ne s'agit pas de gagner ou de perdre. Il s'agit de trouver des solutions bénéfiques pour tous. Il s'agit d'obtenir plus de ressources économiques et d'en assurer une répartition juste. Tout le monde a droit à sa part ! Lorsque vous vous engagez dans ce processus, vous ne représentez pas seulement vos membres – vous contribuez à construire une société plus résistante, équitable et dynamique pour tous.

Avec cette brochure, nous espérons vous apporter des informations et des connaissances ainsi que des outils concrets et une source d'inspiration vous permettant ainsi qu'à votre organisation de renforcer la confiance et le dialogue social avec vos partenaires.

Votre participation active au dialogue social est plus qu'une responsabilité - il s'agit d'une occasion de laisser une empreinte positive durable dans le paysage économique et social de votre pays.

Tout le monde en profite

Grâce à un dialogue social ouvert et efficace, les employeurs et les travailleurs peuvent avancer de concert pour promouvoir des conditions de travail décentes, résoudre les conflits et contribuer à une croissance économique durable – tout cela bénéficie aux travailleurs, aux employeurs et à la société dans son ensemble.

Le dialogue social ne fonctionne pas de la même façon d'un pays à l'autre, reflétant des traditions et des contextes nationaux divers. Il n'existe pas de modèle universel permettant d'organiser ou d'améliorer le dialogue social. Certaines conditions clé doivent cependant être réunies pour qu'il soit efficace. Le dialogue social va au-delà du dialogue civil. Les organisations, les syndicats et les gouvernements sont des conditions sine qua non d'un fonctionnement correct du dialogue social afin que ce dernier produise des résultats. La confiance se construit à partir de la base. Le dialogue social part du niveau micro, sur le lieu de travail. Le rôle d'une organisation est de donner du pouvoir à ses membres.

Alors que les mécanismes précis peuvent varier, ces principes fondamentaux restent importants pour donner lieu à un engagement réel et à des solutions communes dans les relations employeur-travailleur.

FAITS
DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social, tel que défini par l'OIT inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.
Le dialogue social peut être bipartite, entre représentants des travailleurs et des employeurs, ou tripartite, avec le gouvernement intervenant comme la troisième partie.

Le dialogue social dans les pays nordiques
Le dialogue social est une caractéristique clé des pays nordiques : Norvège, Suède, Danemark, Finlande et Islande. On en parle souvent comme du modèle nordique. Il est caractérisé par un équilibre réussi entre capitalisme et protection sociale. Une marque de fabrique du modèle est le rôle fort et indépendant de chaque partenaire, c'est-à-dire les organisations d'employeurs et de travailleurs. On attribue au modèle nordique le fait que ces pays figurent systématiquement en tête des classements des pays du monde où il fait bon vivre, avec un niveau de vie élevé, des économies efficaces, des marchés du travail robustes, l'égalité des genres et une bonne équité des revenus. En Norvège le modèle se base sur trois piliers fondamentaux : la gouvernance économique (une politique économique basée sur des finances publiques saines et un développement macroéconomique contrôlé), un marché du travail structuré (syndicats et organisations d'employeurs forts), et la protection sociale (sécurité sociale et services publics très complets).

Un marché du travail robuste et sûr permet à l'état de collecter suffisamment d'impôts et de cotisations pour faire tourner la machine.

Ceci permet à son tour une meilleure croissance économique, tempérant les différences et permettant des conditions de travail plus sûres. Ces deux piliers permettent au troisième d'exister : des services sociaux publics donnant à la population un filet de sécurité au quotidien.

Avantages du dialogue social et du modèle norvégien
Même s'il existe de grandes similarités entre les pays nordiques, les modèles ne sont pas identiques. Dans ce contexte nous nous concentrerons sur le modèle norvégien. Le succès du modèle norvégien est imputable à la politique salariale et à la coopération tripartite coordonnées, avec des niveaux de confiance élevés, une coopération entre employeurs et travailleurs, une ouverture au commerce mondial, une croyance partagée dans les avantages d'une répartition équitable et une éthique de travail stricte. Ces éléments composent ensemble un cercle vertueux dans lequel politique salariale coordonnée, croissance économique et systèmes de sécurité sociale exhaustifs se renforcent mutuellement afin d'être un moteur de l'innovation, de l'efficacité et du progrès social en général.

Les travailleurs y gagnent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que des salaires plus élevés.

Les employeurs y gagnent des organisations plus efficaces et durables ainsi que la possibilité de s'adapter et d'innover afin de rester pertinents et rentables dans la durée.

Défis et pertinence
Le modèle norvégien a certes prouvé son efficacité mais il fait face à des défis en continu tels que la gestion de secteurs publics d'envergure, une population vieillissante, la gestion d'une dynamique du marché du travail en pleine évolution et l'adaptation à des transformations globales comme les avancées technologiques et le changement climatique. Les partisans du modèle reconnaissent que sa maintenance requiert des efforts permanents et la modernisation de ses piliers. Le modèle norvégien s'est développé sur une centaine d'années. Même s'il date, il s'agit toujours du meilleur outil pour faire face aux défis de l'avenir. Il n'est peut-être pas possible de le reproduire à l'identique mais d'autres pays peuvent s'en inspirer et tirer les leçons de l'approche des pays nordiques visant à trouver l'équilibre entre efficacité, équité et confiance dans le contexte qui leur est propre.

Les trois piliers de la politique économique

Politique salariale

Des syndicats et des organisations d'employeurs robustes et responsables coordonnent la politique salariale.

Politique monétaire

La banque centrale nationale est chargée de promouvoir la stabilité économique par sa politique monétaire, gérant les réserves de change de la Norvège et supervisant le système financier norvégien.

Politique fiscale et sociale

Contrôle de la demande par la politique fiscale. Imposition, sécurité des revenus, services publics et système éducatif gratuits ou presque, politique active du marché du travail, politiques de genre et sécurité sociale rendant l'égalité des genres possible.

FAITS
LA COOPÉRATION TRIPARTITE

La coopération tripartite est un système de relations économiques et de travail impliquant trois parties : le gouvernement, les employeurs (ou organisations d'employeurs) et les travailleurs (généralement représentés par les syndicats). Cette approche est utilisée pour élaborer et mettre en œuvre des politiques sociales et de travail par la coopération, la négociation et le dialogue social entre ces trois parties prenantes.

« L'alternative solidarité »

Imaginez le président d'un syndicat de travailleurs réclamant une hausse très modérée des salaires ! C'est exactement ce qu'a fait Yngve Hågensen, le président de la Confédération norvégienne des syndicats (LO). Son homologue de la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO), Karl Glad, a de son côté promis plus d'emploi.

Le taux de chômage était élevé et la croissance morose en Norvège au début des années 1990. La classe politique, les syndicats et les entreprises ont constaté la nécessité d'agir. Des représentants des partis politiques, des syndicats de travailleurs et des organisations d'employeurs ainsi que des chercheurs ont imaginé un plan pour une croissance durable de l'emploi. Ils l'ont baptisé « l'alternative solidarité » car ce plan exigeait des personnes employées de faire preuve de solidarité vis-à-vis des chômeurs. Cette stratégie économique a été mise sur pied en 1991-1992 et mise en œuvre comme un contrat social quinquennal entre syndicats de travailleurs, entreprises et gouvernement. Elle combine une hausse modérée des salaires, des mesures pour l'emploi, une simplification des réglementations, des formations sur le lieu de travail et une stabilisation de la devise.

L'objectif était de réduire le taux de chômage à 3,5% en améliorant la compétitivité de la Norvège de 10% de 1993 à 1997 grâce à des politiques salariales coordonnées et une coopération sur les revenus. Les résultats économiques robustes de la Norvège dans les années 1990 sont en grande partie attribués à cette approche.

> « À la fin des années 1980, début des années 1990 il y avait 200 000 chômeurs en Norvège et le taux d'intérêt se situait à 16-17%. Le taux d'intérêt est à présent à zéro depuis un bon moment. Il est bon de garder cela en tête lorsqu'on compare les évolutions.

Yngve Hågensen à propos de « L'alternative solidarité » 30 ans après.

PHOTOS: NTB/SCANPIX

La confiance – une conséquence et une condition

La confiance joue un rôle essentiel pour la réussite du dialogue social. Afin de trouver des solutions bénéfiques pour tous, toutes les parties doivent pouvoir se faire confiance. La confiance est une conséquence ET une condition sine qua non du dialogue social. C'est un peu l'œuf et la poule : la confiance ou le dialogue apparaissent-ils en premier ? Il s'agit également d'un cercle vertueux : la confiance nourrit le dialogue qui nourrit la confiance.

La confiance est un facteur clé permettant à de nombreux aspects du modèle norvégien de fonctionner de façon efficace, de la gouvernance économique au travail organisé et aux systèmes de sécurité sociale.

Les citoyens norvégiens se font généralement largement confiance ainsi qu'au service public, à la classe politique et aux syndicats. La confiance dans les partenaires du dialogue social et la confiance qu'ils s'accordent mutuellement est basée sur un respect réciproque, un dialogue ouvert et une transparence entre les parties et le public. Ceci renforce à nouveau la confiance dans les organes gouvernementaux et la société dans son ensemble.

Pourquoi une telle importance de la confiance ?
Pour plus d'efficacité : La confiance implique des contrats moins nombreux et simplifiés, moins de frais d'avocats, une résolution de conflit au niveau le plus proche du terrain et avec un minimum de contraintes administratives.

Pour la coopération : La confiance est le fondement d'une coopération rapprochée entre cadres et travailleurs au niveau local et entre représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs au niveau national.

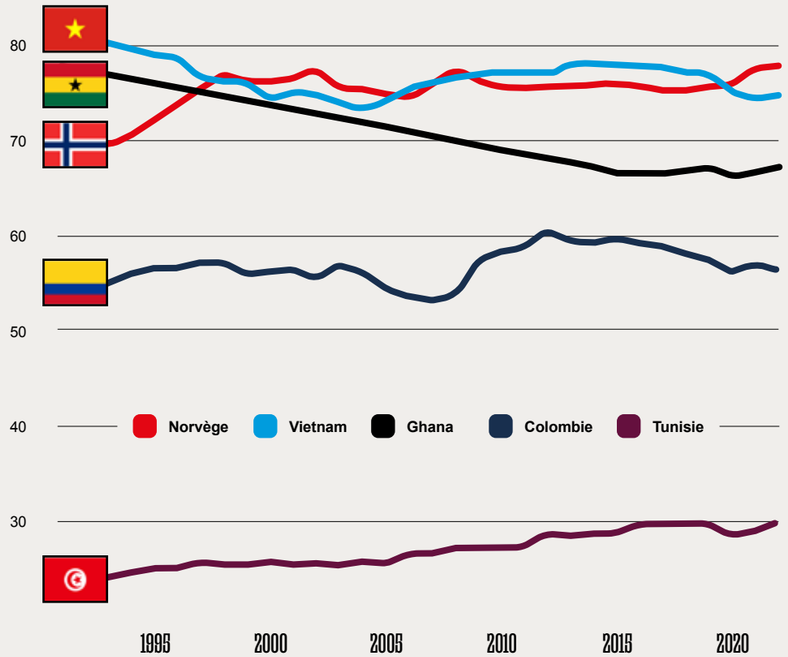
Pour la cohésion sociale : La confiance fait partie de ce qui permet une société plus juste dans laquelle même les classes moyennes et supérieures reconnaissent que « le partage a du bon » et qu'ils bénéficient eux aussi d'une pauvreté et d'inégalités réduites.

LES FEMMES AU TRAVAIL : Le modèle norvégien a donné de meilleurs résultats sur les indicateurs clé de bien-être social que tout autre modèle social et il est tributaire d'un taux d'emploi élevé et durable. L'un des facteurs y contribuant le plus sont les femmes sur le marché du travail.

Du travail pour tous – et une sécurité sociale pour ceux qui ne peuvent pas travailler

Le « travail pour tous » : objectif social et politique dans de nombreux pays, il est au cœur du modèle norvégien. La classe politique, les syndicats et les organisations d'employeurs s'accordent sur le principe que le travail rémunéré est fondamental ; que le travail pour tous est la priorité, que travailler doit être rentable et que de nombreux domaines de politique doivent coopérer activement pour que cela fonctionne. Lorsque les femmes et les hommes travaillent dans le secteur formel ils bénéficient de sécurité sociale et contribuent aux revenus de l'État sous forme d'impôts pour financer le système. Le travail représente une grande valeur pour les individus et c'est la plus grande ressource de notre richesse nationale. Dans le même temps il est important d'avoir un bon système de sécurité sociale avec allocations chômage, congés maladie, congés parentaux et autres pour ceux qui ne peuvent pas travailler.

Taux de participation au marché du travail, femmes
% de la population féminine (15–64 ans)



SOURCE: ILO MODELLED ESTIMATES DATABSE (ILOSTAT)

Le niveau local est roi

C'est au niveau local, sur chaque lieu de travail que la valeur se créé. La relation entre direction et salariés est capitale pour la réussite de chaque entreprise et les interactions au niveau local sont la base de l'ensemble du système. Selon un sondage mené par la Confédération des entreprises norvégiennes, 90% des employeurs norvégiens indiquent que le travail effectué par le représentant syndical local est positif pour l'entreprise, donnant lieu à une meilleure résolution des conflits, de meilleurs résultats ainsi que la création et le maintien de l'emploi. C'est la raison pour laquelle la responsabilité et le pouvoir sont délégués dans toute la mesure du possible au niveau local. Le niveau local sert donc de terrain de mise en œuvre pour les principes du dialogue social ; c'est là que se font les interactions et les négociations au quotidien, formant la base sur laquelle le système élargi du dialogue social est bâti.

90%

des employeurs norvégiens indiquent que le travail effectué par le représentant syndical local est positif pour l'entreprise

NINA MELSOM (NHO) ET STEINAR KROGSTAD (LO)
AVEC LEURS CONSEILS POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Instaurez la confiance – et n'y touchez plus

Nina Melsom, directrice des relations de travail à NHO, et Steinar Krogstad, vice-président de LO, font partie des représentants les plus influents des partenaires sociaux du secteur privé.

Ils ont la charge de 130 conventions collectives nationales entre NHO et LO, y compris les négociations salariales annuelles des parties ainsi que des politiques en matière de retraites, de protection sociale et de législation du travail. Ils sont également des ambassadeurs et des modèles de coopération entre partenaires sociaux dans tous les domaines et à tous les niveaux du monde du travail en Norvège.

Ils se parlent presque tous les jours, souvent de sujets sur lesquels les intérêts des parties ne sont pas alignés où sur lesquels il y a des désaccords. Nina Melsom est très claire sur ce qu'il faut réunir pour réussir :

> « Il faut qu'on se fasse confiance et qu'on soit sûrs que nos conversations restent entre nous.

Steinar Krogstad est d'accord et il ajoute :

« La confidentialité nous donne la latitude pour tester des solutions et pour remettre en cause nos idées et nos positions dans un processus où je ne dois pas en répondre à d'autres. Cela met en exergue le sujet, donne une base de réflexion et la possibilité d'ajuster ses positions. »

Les deux soulignent que leurs contacts fréquents et confidentiels permettent une meilleure compréhension de la position prise par l'autre partie sur des questions importantes. « Cela nous donne une connaissance précieuse lorsque nous développons nos points de vue et lorsque nous évaluons si nous devons chercher un accord ou simplement décider de ne pas être d'accord », dit Krogstad.

Melsom admet que cette façon de travailler comporte ses défis mais ajoute :

« Les membres de NHO expriment clairement la valeur qu'ils trouvent à ce processus car nous évitons des conflits inutiles entre les partenaires au niveau central. Et je suis certaine que c'est vrai également pour la collaboration au niveau de l'entreprise. »

Krogstad a des années d'expérience en tant que délégué syndical dans une entreprise et confirme ce que dit Melsom.
« Les contacts informels et confidentiels que j'avais avec la direction en tant que délégué syndical ont donné lieu à de nombreuses solutions positives pour les deux parties. Nous avons évité de nombreux désaccords ouverts entre la direction et moi. Mais pour conserver la confiance de mes membres, j'étais transparent : ils savaient que ces conversations avaient lieu. »

Et pour terminer, peut-être une évidence, la confiance se mérite, elle ne peut être exigée.

Melsom et Krogstad sont d'accord :
« Un pas de travers peut tout détruire. Ne cédez pas à la tentation ! »

Nina Melsom, directrice des relations de travail à NHO, voit son homologue à LO presque toutes les semaines. Le dialogue en continu renforce la confiance.

Steinar Krogstad, vice-président de LO, était délégué syndical au départ. Il voit clairement l'importance d'arènes de coopération locales et nationales entre employeurs et salariés.

PHOTOS: MOMENT STUDIO/NHO, TRONDI SAKSENLO

Pourquoi le dialogue social revêt-il une telle importance dans le monde du travail ?

GILBERT F. HOUNGBO
DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Il est prouvé que le dialogue social permet de faire face plus efficacement à des situations complexes et de trouver plus rapidement des solutions. Lorsqu'il se fonde sur une représentation adéquate, le dialogue social peut être un gage d'inclusion, d'équilibre et d'équité.

> « En œuvrant à la démocratisation du monde du travail, nous contribuons à élargir le champ des règles qui protègent l'espace civique.

Extrait du Rapport du Directeur général de l'OIT : Vers un nouveau contrat social. (mai 2024)

ALEX FRIMPONG
PRÉSIDENT, ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DU GHANA

> « Nous devons consacrer du temps et des ressources à instaurer la confiance. La confiance est un processus, pas un événement isolé.

SIHEM BOUSSETTA
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DU SYNDICAT TUNISIEN UNION GÉNÉRALE TUNISIENNE DU TRAVAIL (UGTT)

> « Le dialogue social est la seule façon d'aller de l'avant.

PER OLAV HOPSØ
SECRÉTAIRE D'ÉTAT AU MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'INCLUSION SOCIALE

Le mandat et le travail de l'OIT sont plus nécessaires que jamais. Nous devons renforcer le dialogue social et assurer du travail décent dans le monde entier.

> « Le contrat social peut par certains aspects être comparé à un mariage. Il faut en prendre soin, s'y réinvestir en continu.

Tout comme le dialogue social entre travailleurs, employeurs et gouvernements doit être une arène où les participants s'écoutent systématiquement de façon active afin de trouver un terrain d'entente.

Extraits du discours prononcé lors de la plénière de la 112e session de la Conférence internationale du travail 2024, Palais des Nations, Genève, 7 juin 2024

PHOTOS: M. CROZET/ILO, SIMEN GALD/AID, JOHANNE HOVLAND

Les jalons du modèle norvégien

Rome ne s'est pas faite en un jour et le modèle norvégien non plus. Le modèle a évolué en plus d'un siècle par des conflits, des progrès, l'unité, les revers, les percées, le dialogue social et la coopération. En voici quelques points saillants :

1899

Création de la Confédération norvégienne des syndicats (LO) le 1er avril.

1900

Création de la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO).

1907

Signature de la première convention collective sectorielle.

1915

La loi norvégienne sur les conflits au travail introduit des dispositions clé telles que la médiation obligatoire avant une grève ou un lock-out ainsi que la distinction entre différend juridique (lié à l'interprétation des conventions collectives) ou différend lié aux intérêts (grèves ou lockouts). Cette loi établit également le tribunal du travail norvégien qui traitera des différends juridiques et impose une obligation de paix sociale pendant la durée d'application d'une convention collective. Une caractéristique de la Norvège est que c'est le syndicat au niveau central qui décide qui fera grève. C'est ainsi plus simple de maintenir des bonnes relations au niveau local, entre représentants des syndicats et direction de l'entreprise.

1935

L'accord de base, signé entre LO et NHO est un jalon important pour passer du conflit à la coopération entre les parties. La coopération au niveau du lieu de travail caractérisée par une confiance mutuelle et par la transparence, a pas à pas remplacé le conflit et la méfiance. Cet accord comporte des dispositions exigeant des employeurs qu'ils consultent les représentants syndicaux dans diverses situations spécifiques et que les droits et devoirs de ces représentants soient réglementés.

1936

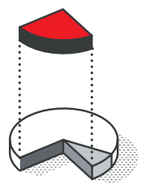
La loi sur les congés a assuré aux salariés leur droit annuel à des congés payés. Le droit au congé annuel s'est développé par étapes depuis 1900, d'abord par le biais de conventions collectives et de décisions d'arbitrage avant de devenir un droit universel en 1936 grâce à la loi. La durée des congés est fixée par la loi à quatre semaines plus une journée. De nombreux salariés bénéficient cependant de cinq semaines de congés sur base de leur convention collective ou de leur contrat d'embauche.

1965-1967

Le modèle « qui donne le la ». Le début du chemin qui a abouti à ce modèle trouve ses origines lorsque le gouvernement a chargé une commission de trouver un moyen alternatif de lutter contre l'inflation sans pour autant augmenter le taux de chômage, mais plutôt en menant une politique économique plus stricte. La commission a suggéré une norme pour l'évolution salariale dans les secteurs compétitifs que pouvaient ensuite suivre les secteurs des services. Ceci s'est fait durant une période au taux de change fixe mais il s'est avéré un moyen efficace de lutte contre l'inflation sans voir augmenter le chômage, même à une époque de taux de change variables.

1967

La loi sur l'assurance nationale constitue un pilier de l'État providence norvégien. C'est une loi exhaustive mettant en place le système national de sécurité sociale moderne en Norvège, fournissant toute une série de services universels de sécurité sociale aux citoyens et résidents norvégiens.



1977

La loi sur les conditions de travail a été créée pour protéger les droits des travailleurs, leur santé et leur sécurité. Elle règlemente le temps de travail, la sécurité sur le lieu de travail ainsi que les obligations des employeurs et salariés. Cette loi a été amendée à plusieurs reprises afin de s'adapter à des conditions de travail en transformation et afin d'intégrer de nouveaux aspects de la protection des travailleurs comme les mesures pour lutter contre les discriminations et la promotion de lieux de travail inclusifs. La loi est considérée comme un pilier de la législation norvégienne du travail, reflétant l'engagement du pays à maintenir des normes strictes pour la santé et la sécurité au travail.

2001-2025

La réforme des retraites. Le travail sur la réforme des retraites a démarré en 2001. Une grande majorité du parlement norvégien en a adopté les grands principes en 2005 et les premières modifications concrètes sont mises en œuvre dès 2010. La réforme sera pleinement mise en œuvre en 2025. La réforme des retraites est un bon exemple d'une réforme sociale exhaustive menée pacifiquement par un dialogue tripartite actif malgré les points de vue divergents des parties prenantes.

Vrai ou faux

Il faut être un pays riche pour avoir un dialogue social
Faux !

La coopération est gratuite. Il suffit de commencer à parler et à travailler. Une idée à tort assez répandue est qu'un pays doit trouver du pétrole ou être développé pour commencer à mettre en œuvre les principes du dialogue social. Le dialogue social est tout aussi voire plus important dans les pays à l'économie plus faible. Lorsque les parties se retrouvent pour parvenir à des solutions nous avons pu constater une meilleure efficacité et une croissance accrue. La coopération est rentable !

Il faut obtenir l'égalité des genres pour avoir un dialogue social
Faux !

Le dialogue social fournit une plateforme permettant de traiter de questions liées à l'égalité des genres. Il peut être un outil permettant de renforcer la représentation des femmes et des minorités. De petits pas en avant valent mieux que de rester à attendre que l'égalité des genres se fasse.

Il faut être membre d'un syndicat de travailleurs ou d'une organisation d'employeurs pour faire partie du dialogue social.
Vrai !

Le dialogue social tel que défini par l'OIT se fait entre parties qui représentent légitimement leurs membres. Les syndicats et organisations d'employeurs avec une direction démocratiquement élue ont pour mandat de représenter les intérêts de leurs membres. Il est important de noter qu'il existe de nombreux exemples d'excellents dialogues entre salariés et employeurs dans des entreprises non syndiquées même si ceux-ci sont moins systématiques et sans la légitimité issue de parties organisées.

Le dialogue social bénéficie surtout aux salariés. Les employeurs risquent de perdre en pouvoir et en bénéfices.
Faux !

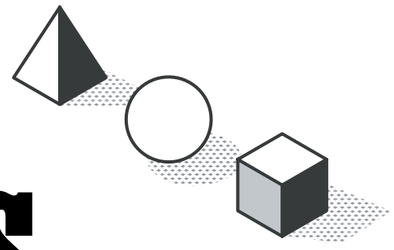
Ce n'est pas parce qu'une partie gagne au dialogue social que l'autre va forcément y perdre. Les parties trouvent ensemble des solutions et des compromis bénéfiques pour tous. Les parties doivent parfois regarder au-delà de leurs propres intérêts immédiats afin de construire ensemble une société durable.
Un exemple : 9 employeurs norvégiens sur 10 déclarent que le travail des représentants syndicaux au niveau local bénéficie à l'entreprise. Ils sont convaincus que la coopération locale donne lieu à une meilleure résolution des conflits, des revenus plus élevés ainsi que davantage de création et de rétention de l'emploi.

Le gouvernement doit approuver le dialogue social.
Faux, mais vrai dans une certaine mesure.

Le dialogue social est mené entre les parties sur le marché du travail, à savoir les employeurs et les travailleurs au niveau bipartite. Les gouvernements représentent cependant souvent une partie tierce d'envergure, fournissant une infrastructure juridique et économique au marché du travail.

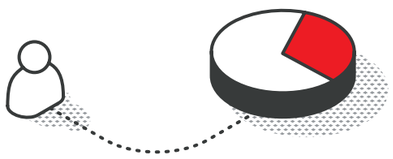
Le dialogue social ne peut pas être mené ou démarré en temps de conflit ou de crise.
Faux !

Il est peut-être plus simple de renforcer la confiance et de créer une structure robuste pour le dialogue social en temps de paix. Le dialogue social et le modèle norvégien sont cependant les fruits d'une crise. De grandes grèves, des pandémies, l'inflation, la guerre, le changement climatique, la numérisation, l'intelligence artificielle. Des événements ou des tendances ont un impact continu sur nos vies personnelles ou professionnelles. Aucun individu, aucune institution ne peut faire face seul à ces défis. Le dialogue social s'est avéré être un outil puissant face aux crises ou aux conflits. De fait le conflit peut être un catalyseur du dialogue social. Si les parties n'assument pas leurs responsabilités en revanche, le conflit peut être facteur d'éclatement du dialogue social.



Les parties prenantes du monde du travail

Les trois parties au dialogue social sont l'État, les syndicats et les associations d'employeurs. Afin d'être un partenaire crédible, la légitimité est capitale. Les organisations représentant travailleurs et employeurs doivent être dotées d'une structure démocratique et travailler véritablement dans l'intérêt de leurs membres. Des règles claires pour le traitement des différends, qu'ils portent sur les intérêts ou sur des désaccords juridiques peuvent permettre de tempérer les conflits.



Le gouvernement

Le gouvernement est l'une des trois parties d'une coopération tripartite. Son rôle est de jouer le rôle de :

- **Législateur et régulateur** : l'État fixe le cadre global du monde du travail par des lois et règlements, souvent en coopération étroite et en dialogue avec d'autres organisations. Dans la tradition norvégienne, le gouvernement a laissé une grande partie du travail de régulation du marché du travail aux autres parties, autorisant les conventions collectives à dévier du texte de loi si les deux parties en sont d'accord.
- **Médiateur et facilitateur** : Lorsque surviennent des situations conflictuelles ou des négociations complexes entre organisations représentant les travailleurs et les employeurs, l'État peut intervenir en tant que médiateur.
- **Gouvernance économique** : Politique budgétaire, politique fiscale et autres instruments économiques.
- **Fournisseur de services sociaux** : l'État joue un rôle important dans la fourniture de services sociaux universels impactant le monde du travail et il créé un filet de sécurité pour ceux qui ne peuvent pas travailler.

CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

LO: Confédération norvégienne des syndicats

LO est la plus grande organisation représentant les travailleurs, comptant un million de membres regroupés en 24 syndicats. Son objectif principal est d'assurer des salaires justes, de bonnes retraites et des lieux de travail sûrs pour ses membres. Un norvégien sur cinq étant membre de LO, la voix de l'organisation se fait entendre vis-à-vis des autorités politiques. LO date de 1899 et joue depuis sa création un rôle clé dans la coopération tripartite. D'autres syndicats et confédérations ont été inclus au fur et à mesure mais LO est de loin la fédération dont la taille et l'influence sont les plus importantes.

LO Norge

ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

NHO: Confédération des entreprises norvégiennes

NHO est la plus grande entité côté employeurs dans la coopération tripartite entre principales organisations représentant les employeurs, les travailleurs et les autorités politiques. NHO représente plus de 40% des employeurs du secteur privé. L'organisation cherche à assurer une croissance des prix et des salaires qui ne dépassera pas les niveaux dans les pays avec lesquels la Norvège a des échanges commerciaux, des conditions de travail plus souples et une politique fiscale et de prélèvements compétitive. NHO date de 1900. Il existe d'autres organisations d'employeurs qui ont été incluses au fur et à mesure dans les processus collaboratifs mais NHO est de loin la plus grande et la plus influente.

NHO

OIT Organisation Internationale du Travail

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est le fondement des législations pour un travail décent et les évolutions sur le marché du travail. C'est la seule agence tripartite des Nations Unies et elle réunit depuis 1919 les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de ses 187 états membres afin de fixer des normes de travail, d'élaborer des politiques et des programmes pour la promotion du travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes. Nous l'appelons le « Parlement mondial du monde du travail ».

Au cours son histoire, un certain nombre de conventions importantes ont été élaborées par l'OIT. Elles sont devenues des normes juridiquement contraignantes dans presque tous les pays du monde :

- Droit à s'organiser (en syndicats) et à mener des négociations collectives
- Droit à un salaire égal pour un travail égal quel que soit le genre
- Droit à des plafonds pour le temps de travail, repos hebdomadaire etc…
- Interdiction du travail des enfants
- Interdiction du travail forcé
- Interdiction de la discrimination

Le droit au « travail décent » est depuis le début du 21e siècle un terme regroupant le travail et les objectifs de l'OIT. Cela fait également partie des Objectifs de Développement Durable de l'ONU pour 2030.

International Labour Organization

Un système de résolution des conflits

La structure institutionnelle de la Norvège pour le marché du travail est composée dans l'objectif de prévenir et de gérer les désaccords de façon efficace et constructive, contribuant à un monde du travail stable et productif. Elle est également conçue pour résoudre les conflits sans avoir recours aux tribunaux.

Le cadre juridique
C'est là le fondement du système. La Constitution propose le cadre global pour le marché du travail et elle assure les droits fondamentaux tels que la liberté d'association. La loi sur les conditions de travail fournit des réglementations plus détaillées sur les droits et les obligations régissant les relations salarié/employeur et c'est également un filet de sécurité pour ces deux parties. Ces lois créent une base solide pour la prévention des conflits en clarifiant les droits et devoirs de chaque partie.

Les institutions de prévention des conflits
Afin de prévenir les conflits la Norvège a créé plusieurs institutions importantes. L'autorité d'inspection du travail supervise le respect de la loi sur les conditions de travail et donne des lignes directrices aux salariés comme aux employeurs. Ces efforts proactifs permettent d'identifier et de résoudre des problèmes potentiels avant qu'ils ne deviennent des conflits. L'office norvégien des statistiques (agence gouvernementale) ainsi que le comité technique de calcul (voir l'encadré) jouent également un rôle capital dans le sens où ces institutions fournissent une information et des analyses économiques fiables. Cette base factuelle est essentielle pour avoir un point de départ commun dans les négociations salariales, réduisant ainsi le risque de conflits pouvant découler de désaccords sur les faits.

Les institutions de résolution des conflits
L'arbitrage obligatoire a pour objectif de mettre fin à des différends en cours, pour voir les salariés reprendre le travail alors que le bureau national des salaires est chargé de déterminer le contenu de la nouvelle convention collective. Lorsque des conflits éclatent, la Norvège dispose de mécanismes spécialisés pour en traiter. Le médiateur d'État est une institution clé de la résolution de différends surtout lorsque ceux-ci portent sur les conventions collectives. Il intervient lorsque les parties ne parviennent pas seules à un accord et il travaille à des compromis qui pourront être acceptés par les deux côtés. Pour les différends juridiques portant sur l'interprétation et la mise en œuvre de conventions collectives, le tribunal du travail joue un rôle central. C'est un tribunal spécialisé dans les questions liées au marché du travail et il dispose de l'expertise nécessaire pour gérer efficacement et avec autorité des dossiers complexes relevant du droit du travail.

Accords et coopération
Les accords et la coopération jouent un rôle crucial dans le système norvégien. L'accord de base, souvent appelé la constitution du monde du travail met en place les règles de base régissant les interactions entre parties prenantes. Il fournit des procédures de négociation et de résolution de conflits et vise à résoudre les conflits au plus près, promouvant le dialogue et la collaboration. La coopération tripartite entre État, organisations d'employeurs et de salariés assure à toutes les parties que leur voix sera entendue lorsque les politiques du marché du travail sont élaborées, réduisant ainsi la probabilité de conflits.

En combinant la législation, les accords, le travail préventif et les mécanismes de résolution des conflits spécialisés, ce système a créé un monde du travail caractérisé par la stabilité et la coopération.

FAITS
LE COMITÉ TECHNIQUE DE CALCUL POUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES (TBU)

Le TBU est un comité tripartite qui joue un rôle particulièrement important dans le cadre des négociations salariales. Il fournit les meilleures références factuelles et chiffrées et les présente de façon à éviter dans toute la mesure du possible les désaccords entre parties prenantes sur le marché du travail à propos des conditions économiques. Le comité peut entre autres préparer des prévisions de prix et peut également clarifier la base numérique utilisée pour des questions de politique salariale spécifique. Son président est neutre, issu généralement de l'office norvégien des statistiques. Le comité inclut également des représentants d'organisations d'employeurs, de travailleurs et du gouvernement.

RÉSOLUTION DES CONFLITS : Ce modèle montre comment les différentes parties prenantes du monde du travail en Norvège collaborent pour résoudre les conflits hors tribunal. Notez l'influence mutuelle des composantes et leur contribution à toutes à l'objectif global.

Législation

Constitution

Loi sur les conditions de travail

Institutions

PRÉVENTIVES

Office norvégien des statistiques

Comité technique de calcul

Inspection du travail

RÉSOLUTION DES CONFLITS

Tribunal du travail

Médiateur d'État

Bureau national des salaires

Accords

Accord de base

Dialogue social tripartite

Tribunal

PHOTOS: GETTY IMAGES

La clé pour des salaires justes et pour la compétitivité

Il n'y a pas grand-chose qui compte plus pour les salariés que des salaires justes. En Norvège les salaires sont fixés de façon institutionnelle et coordonnée, les salaires sont ainsi justes, suivent le principe d'à travail égal salaire égal, les inégalités sont limitées et cela permet, c'est loin d'être mineur, une politique économique efficace pour lutter contre le chômage.

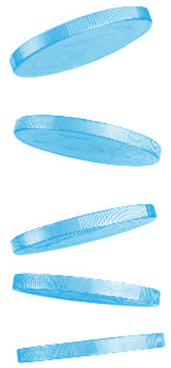
Le modèle du secteur qui « donne le la » est le pilier du modèle norvégien pour fixer les salaires. Ce modèle inclut l'industrie d'exportation norvégienne, exposée à la concurrence internationale. Ce secteur ne peut pas déterminer les prix des produits, les salaires doivent donc contribuer à un niveau de coût ne donnant pas lieu à des écarts trop importants par rapport aux partenaires commerciaux, assurant la compétitivité à long terme. Les secteurs couverts et comportant une large part d'entreprises exposées négocieront donc en premier leurs salaires. Les résultats des négociations dans l'industrie exposée forment la base pour les accords dans le reste des secteurs public et privé. Une fois que le secteur pilote a terminé ses négociations, tous les secteurs négocient leurs conventions collectives et augmentations salariales pour tous les salariés de ces secteurs. Durant cette phase la grève est un outil légal. Une fois les accords sectoriels conclus, ils permettent des augmentations salariales supplémentaires sur base de la situation financière de chaque entreprise. Ceci se fait sous le régime de l'obligation de paix, les grèves ne constituent donc plus un outil légal.

Tous les secteurs y gagnent
C'est une situation dans laquelle tout le monde gagne. Des salaires relativement élevés pour les travailleurs non qualifiés et une structure salariale assez plate affectent la demande de main d'œuvre et la volonté d'investir dans les technologies et permettent d'organiser les opérations des entreprises efficacement. Les bénéfices sont redistribués à la population par le système de fixation des salaires ainsi que les mécanismes de répartition de l'État-providence. Même les plus qualifiés bénéficient du système car la société se développe et ils bénéficient également de salaires plus élevés car ils profitent des gains de productivité.

Croissance salariale et emploi
La croissance des salaires nominaux doit être égale à la somme de la croissance de la productivité et des prix sur les exportations pour maintenir l'égalité et la compétitivité sur le long terme. Si la croissance des salaires nominaux est plus élevée cela résultera en des investissements plus limités et à un démantèlement par étapes du secteur exposé et donc à des emplois moins nombreux et à une création de valeur réduite. Si la croissance des salaires est plus basse, les inégalités augmenteront. Le modèle du secteur qui « donne le la » reflète l'idée selon laquelle la fixation des salaires est capitale pour le niveau de chômage alors que l'évolution des salaires réels est surtout liée aux évolutions des prix et de la productivité. Les expériences de la Norvège et d'autres pays ont précédemment confirmé qu'une croissance élevée des salaires nominaux sans croissance correspondante de la productivité donne lieu à une inflation et à un taux de chômage plus élevés au lieu d'une croissance des salaires réels. La politique économique n'est alors pas en mesure de contenir le taux de chômage. Une demande accrue dans l'économie donnera plutôt lieu à une inflation plus élevée.

Coordination de la fixation des salaires
Des conventions collectives nationales et des négociations centralisées facilitent une fixation coordonnée des salaires, assurant que la croissance salariale est plus ou moins uniforme sur l'ensemble du marché du travail. Les parties concernées tiennent compte de la compétitivité globale de l'économie norvégienne lorsqu'elles présentent leurs revendications salariales.

Les industries qui donnent le la couvrent l'industrie norvégienne de l'exportation, exposée à la concurrence internationale.



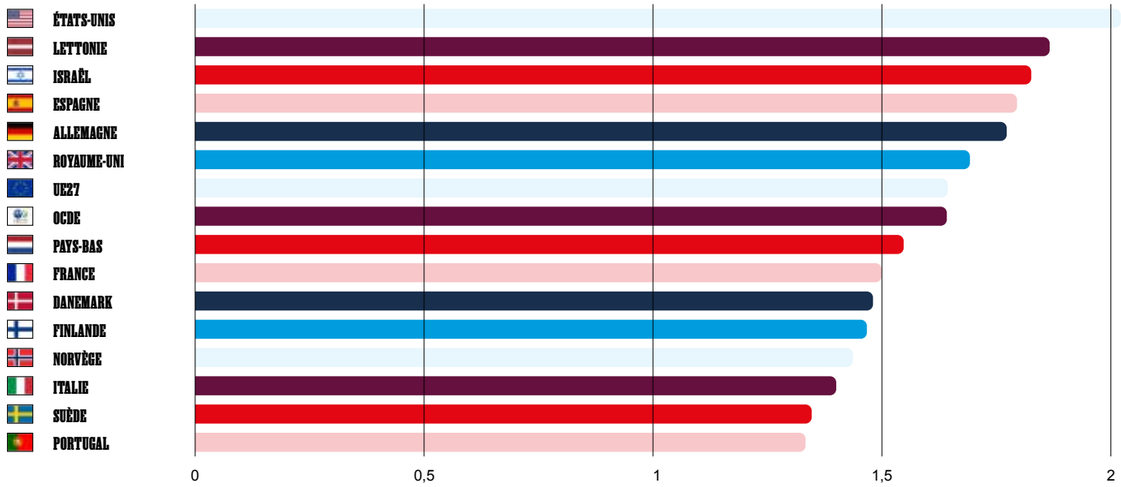
FAITS
ENCADRÉ SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le modèle du secteur qui « donne le la » promeut une évolution salariale relativement égale dans tous les secteurs sur le long terme. En Norvège, les différences salariales au sein d'une même industrie et entre les secteurs sont donc assez réduites. Note: Les chiffres sont basés sur des plein-temps.

P50/P10 dans une sélection de pays

SOURCE: OECD/Lavlønnsutvalget.

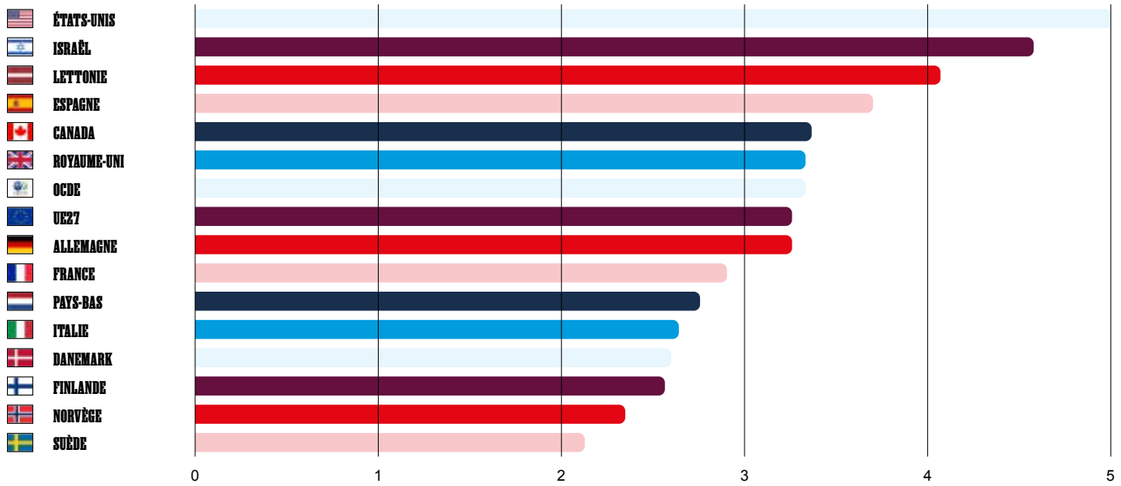
Ce graphique illustre les différences de salaire entre la personne en milieu d'échelle salariale nationale (P50/salaire médian) et la personne au seuil des 10% au salaire le plus bas. Parmi les pays représentés, les différences salariales sont les plus importantes aux États-Unis. En Norvège la différence salariale est moindre que dans la plupart des pays.



P90/P10 dans une sélection de pays

SOURCE: OECD/Lavlønnsutvalget.

Ce graphique illustre que le modèle norvégien de fixation des salaires donne une différence relativement faible entre les salariés les mieux et les moins bien payés. Comme le montre le graphique, ceux au seuil des 10% aux salaires les plus élevés ont un salaire 2,36 fois supérieur à ceux au seuil des 10% aux salaires les plus faibles. La différence relative correspondante aux États-Unis est de 5 fois.



Le dialogue social pour tempérer les crises

Le dialogue social est souvent le fruit d'une crise et il évolue en fonction, tout en étant un puissant outil de gestion de crise. Lorsque le monde a fait face à une pandémie à l'échelle de la planète en 2020 nous avons pu constater l'importance de la coopération tripartite lors d'une crise nationale et internationale.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a constaté que le dialogue social a joué un rôle capital pour aboutir à des réponses de politique nationales durant la pandémie dans la plupart de ses États membres. Il a permis aux partenaires tripartites d'aboutir à un consensus sur des mesures ciblées protégeant les travailleurs et les entreprises gravement touchés par la crise tout en promouvant des efforts de reprise.

L'OIT souligne que l'implication des partenaires sociaux dans un type de gouvernance basé sur le consensus donne lieu à des politiques mieux informées, une meilleure appropriation des réglementations du gouvernement par les parties concernées et une communication plus efficace. Les partenaires sociaux, grâce à leur grand nombre de membres, leur crédibilité et leurs canaux de communication bien établis ont joué un rôle crucial pour l'information du public durant la pandémie. Grâce à des partenariats fructueux, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont travaillé aux côtés du gouvernement pour s'assurer que la population restait bien informée.

COOPÉRATION : Lorsque la pandémie a éclaté, Ole Erik Almlid (NHO) était le premier point de contact de Hans Christian Gabrielsen (l'ancien président de LO) et inversement. Ce type de coopération n'est pas unique à la Norvège. Selon l'OIT, 102 pays ont utilisé le dialogue social comme outil clé pour faire face aux défis du COVID-19.

PHOTOS: MOMENT STUDIO/NHO, TROND ISAKSEN/LO

RÉPUBLIQUE DE CORÉE
DÉCLARATION TRIPARTITE

Début mars 2020, en pleine crise du COVID-19, le gouvernement coréen s'est rapidement allié aux groupements d'employeurs et de travailleurs. Ils ont de concert annoncé une déclaration tripartite afin de faire face aux défis de la pandémie, se concentrant sur le maintien de l'emploi, la protection des travailleurs vulnérables et la mise en place d'allègements fiscaux pour les petites entreprises. Quelques semaines plus tard, le 19 mars, ils sont parvenus à un nouvel accord portant spécifiquement sur la sécurité des patients et des professionnels de santé, détaillant des mesures afin de prévenir la propagation du virus, d'assurer le bien-être du personnel médical et de sauvegarder les emplois du secteur des soins des santé.

AFRIQUE DU SUD
« ÉQUIPE DE RÉACTION »

En Afrique du Sud, le National Economic Development and Labour Council (NEDLAC) a organisé une réunion d'urgence avec le président Ramaphosa pour discuter de la réponse nationale à apporter dans le domaine de l'emploi et du travail. Ils ont mis en place un fonds spécial pour venir en aide aux travailleurs dans l'incapacité de travailler en raison de la pandémie. Ce fonds leur a versé jusqu'à 60% de leur salaire ordinaire pendant trois mois.

Ils ont également créé une « Équipe de réaction corona » pour traiter d'autres problèmes causés par le virus. Cette équipe a étudié les façons de permettre aux entreprises de poursuivre leur activité en sécurité comme le télétravail ou des horaires adaptés. Ils se sont assurés que les travailleurs malades étaient payés et sont venus en aide aux entreprises en difficulté.

GHANA
FONDS DE CRISE

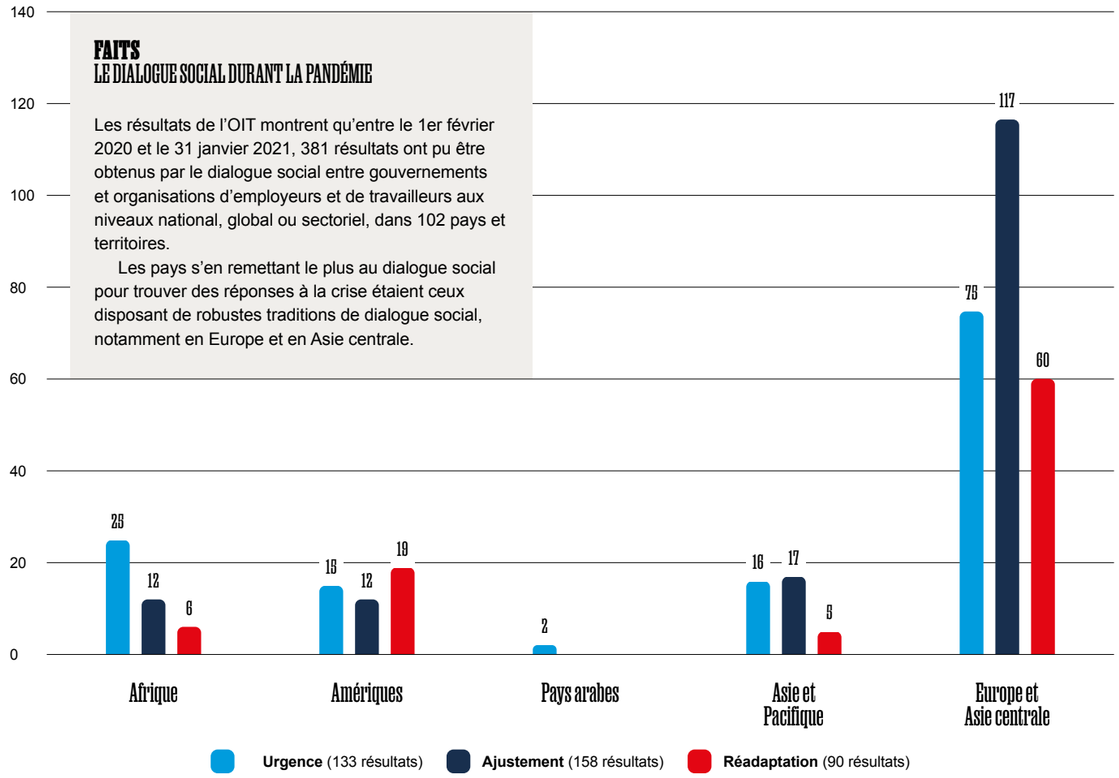
Au Ghana, l'Association des Employeurs du Ghana (GEA) et le Congrès des Syndicats (TUC) ont rapidement pris contact avec le ministre des Finances pour lui soumettre des recommandations. Sur base de leurs conseils, le gouvernement a mis en place un fonds de crise, proposant des systèmes de prêts et d'allègements fiscaux pour préserver l'emploi. La collecte de la TVA a été reportée et les entreprises utilisant des matières premières locales ont été encouragées à augmenter leur production. Ces mesures, élaborées avec l'appui de la GEA et du TUC ont contribué à maintenir l'emploi et à prévenir le chômage de masse. De plus, le ministère des communications a été chargé d'améliorer les services Internet afin de faciliter le télétravail.

SOURCE (RÉPUBLIQUE DE CORÉE ET AFRIQUE DU SUD): ILO Policy Brief May 2020/Department of Health South Africa/Department of Labour South Africa

SOURCE (GHANA ET TUNISIE): Panorama Nyheter

Nombre de résultats du dialogue social par région et par type de mesure

SOURCE: ILO, 2021.



FAITS
LE DIALOGUE SOCIAL DURANT LA PANDÉMIE

Les résultats de l'OIT montrent qu'entre le 1er février 2020 et le 31 janvier 2021, 381 résultats ont pu être obtenus par le dialogue social entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs aux niveaux national, global ou sectoriel, dans 102 pays et territoires.

Les pays s'en remettant le plus au dialogue social pour trouver des réponses à la crise étaient ceux disposant de robustes traditions de dialogue social, notamment en Europe et en Asie centrale.

TUNISIE
COLLABORATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX

En Tunisie, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs efforts de coopération, tout comme durant le printemps arabe. Au mois de mars 2020, le gouvernement a alloué 2,5 milliards de dollars US à des mesures sociales et économiques de crise. Au mois d'avril, le syndicat UGTT et l'organisation d'employeurs UTICA ont signé une convention collective avec le ministre des affaires sociales. Les entreprises ont accepté de couvrir une partie du salaire de leurs salariés avec un certain soutien du gouvernement. Cette collaboration s'est étendue à tout le secteur privé, la société civile et les organisations clé pour porter assistance aux plus vulnérables.

DANEMARK
UN PARTENARIAT SOCIAL ÉLARGI

Au Danemark les réponses apportées à la pandémie ont souligné et étendu l'importance du partenariat social, le gouvernement cherchant à impliquer activement les partenaires sociaux dans les mesures d'urgence. Le nombre d'accords tripartites au Danemark a doublé en seulement deux ans, entre début 2020 et fin 2021. À la différence de dialogues précédents au cours desquels les partenaires sociaux étaient à l'origine des discussions, c'est le gouvernement qui a mené le processus durant la pandémie, décidant de l'ordre du jour et invitant les partenaires sociaux à participer. Cette prise de décisions rapides était nécessaire mais a donné lieu à des défis de mise en œuvre, surtout lorsque les mesures d'urgence comme celles portant sur le chômage partiel ont temporairement pris le pas sur des conventions collectives existantes.

SOURCE (DANEMARK): ILO Report: Peak-level social dialogue and COVID-19

Le dialogue tripartite
Notre outil au quotidien

PHOTOS: ASTRID WALLER, TRONDIS AKSENLO, MOMENT STUDIO/NHO

TRIO TRIPARTITE : Tonje Brenna, ministre du travail et de l'inclusion sociale (à gauche), Peggy Hessen Følsvik, présidente de LO (au centre) et Ole Erik Almlid, président de NHO (à droite) croient au dialogue et au compromis dans leurs efforts conjoints pour créer un monde du travail meilleur.

Ces 100 dernières années, les « contrats sociaux » et le « dialogue » sont des concepts fréquemment utilisés dans le monde entier. La coopération tripartite en Norvège est considérée comme capitale pour la gestion des services sociaux, du marché du travail et de notre économie.

Les employeurs, salariés et le gouvernement ainsi que la société dans son ensemble bénéficient tous du dialogue social. C'est justement tout l'objectif : le dialogue social a une valeur pour toutes les parties. Nous y gagnons tous quelque chose et nous contribuons tous également. C'est la raison pour laquelle les parties poursuivent leur engagement dans le dialogue social dans la durée.

Il y a quelques décennies personne n'aurait cependant cru que le dialogue social finirait par être vu comme un avantage compétitif. Dans les années 1930 la Norvège était en difficulté avec un taux de chômage record et des journées de travail perdues en raison de grèves. Le gouvernement, les entreprises et les syndicats se sont rendu compte qu'ils ne pourraient pas résoudre ces problèmes isolément et ils se sont mis d'accord pour coopérer afin d'avoir une meilleure productivité et une économie plus robuste tout en s'assurant que les travailleurs bénéficieraient dans une plus grande mesure de cette croissance.

Le système d'État providence et la stabilité de la démocratie en Norvège aujourd'hui sont surtout le résultat d'un tel dialogue et des négociations entre les parties, dans un délicat équilibre des pouvoirs. Les secteurs pétrolier et gazier ont très certainement contribué en fournissant des ressources à l'État-providence mais c'est bien grâce au système du dialogue social que celui-ci fonctionne comme il le fait. Sans dialogue social nous serions dans la même situation que de nombreux autres pays où les revenus issus des ressources naturelles bénéficient à une petite partie de la société plutôt qu'à la population dans son ensemble.

L'État est un participant clé au dialogue social et permet les évolutions concrètes des politiques.

Un coopération bipartite bien établie et fonctionnelle entre employeurs et salariés à tous les niveaux, que ce soit celui de l'entreprise, du secteur ou national est une condition sine qua non pour construire une coopération tripartite efficace et fonctionnant bien.

Les relations entre employeurs, syndicats et gouvernements peuvent bien entendu parfois être difficiles. Le point de départ est toujours de travailler pour défendre ses positions de départ et des désaccords sont de ce fait habituels.

> « Nous avons constitué une confiance mutuelle depuis des années et développé une plateforme permettant de parvenir à des compromis et des accords.

Aucun partenaire social ne pourra obtenir tout ce qu'il souhaite. Nous parvenons cependant à des compromis qui sont dans notre intérêt à long terme : une productivité élevée. Un faible taux de chômage. Et des écarts salariaux bien plus réduits que dans la plupart des pays.

Nous sommes fermement convaincus que le dialogue social détient le potentiel pour résoudre des problèmes économiques et sociaux, encourager la bonne gouvernance, promouvoir la paix et catalyser le progrès. Sur base de nos expériences nous encourageons et soutenons tous ceux qui souhaitent développer davantage leur dialogue social afin d'en faire une base plus solide et de meilleure qualité pour la coopération.

TONJE BRENNA
MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'INCLUSION SOCIALE

OLE ERIK ALMLID
PRÉSIDENT, CONFÉDÉRATION DES ENTREPRISES NORVÉGIENNES (NHO)

PEGGY HESSEN FØLSVIK
PRÉSIDENT, CONFÉDÉRATION NORVÉGIENNE DES SYNDICATS (LO)

DIALOGUE SOCIAL
TABLEAU D'ENSEMBLE

Le programme des partenaires sociaux pour un travail décent

La Confédération norvégienne des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) travaillent de concert pour soutenir le programme de l'OIT pour un travail décent. Dans le cadre d'un programme de coopération baptisé Partenaires sociaux pour un travail décent, financé par l'Agence norvégienne de l'aide au développement (Norad), LO et NHO souhaitent contribuer à renforcer le dialogue social et les négociations entre partenaires sociaux en Colombie, au Ghana, en Tunisie et au Vietnam. Les objectifs principaux du programme sont le travail décent, une croissance économique durable et un dialogue social renforcé. LO et NHO coopèrent avec leurs homologues respectifs et avec d'autres parties prenantes comme les États et institutions publiques.

Les activités du programme seront menées dans les pays partenaires sous forme d'études, d'ateliers et assimilés courant 2024 et 2025.

LO et NHO ont publié quatre brochures dans le cadre du programme.

Cette publication est produite avec le soutien financier de la Norvège. Le contenu de la publication relève uniquement de la responsabilité de LO et de NHO et ne reflète en aucun cas les points de vue du gouvernement norvégien.

Norway

DIALOGUE SOCIAL
TABLEAU D'ENSEMBLE
Qu'est ce que le dialogue social, qui sont les parties et à quoi sert-il ? Nous prenons un peu de recul pour regarder le tableau d'ensemble, soulignant le modèle norvégien comme un exemple.

DIALOGUE SOCIAL
SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL
Comment utiliser le dialogue social pour créer des entreprises rentables avec des conditions de travail justes ? Nous étudions le dialogue social sur le lieu de travail et expliquons par où commencer – ou comment renforcer le dialogue social.

DIALOGUE SOCIAL
L'ÉGALITÉ DES GENRES AU TRAVAIL
L'égalité des genres sur le lieu de travail n'est pas seulement un noble objectif – c'est également l'objectif le plus malin. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils promouvoir l'égalité des droits et des conditions égales pour les femmes et les hommes ?

DIALOGUE SOCIAL
PARLER D'UNE SEULE VOIX
Avant le dialogue, il faut des organisations représentatives pouvant y participer. Les employeurs et les salariés ont besoin d'organisations saines, robustes et démocratiques. Nous regardons comment organiser et constituer nos organisations.

Publication
La Confédération norvégienne des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO).

Production éditoriale et mise en page
Spoon Agency

Traductions
Français : Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Espagnol : Hanne Britt Klaveness Mørk
Vietnamien : Dau Thi Le Hieu

NHO | LO Norway