

Danemark

Dans l'ombre de la zone euro

Søren Kaj ANDERSEN *

Le Danemark ne fait pas partie de la zone euro. C'est l'une des conséquences du premier vote négatif du pays au référendum sur le Traité de Maastricht en 1992. Ce premier rejet a conduit le Danemark à insérer un certain nombre de réserves dans le Traité, dont l'une est de ne pas participer à la troisième phase de l'UEM. Un référendum ultérieur auprès de cette population danoise eurosceptique a manifesté l'accord de la majorité avec cette révision du Traité.

Les employeurs danois et leurs organisations sont généralement favorables à l'euro. Ils poussent à un nouveau référendum qui conduirait à une éventuelle suppression des réserves danoises. De leur côté, les syndicats se sont retrouvés dans une situation plus délicate : certains d'entre eux suivent la voie des employeurs et argumentent en faveur de la participation à la zone euro. D'autres semblent beaucoup plus critiques pour ce qui est de la politique monétaire unique et de l'Union européenne en général.

En même temps, les partenaires sociaux partagent généralement l'opinion

que le système de négociation collective danois est peu affecté par l'euro. En conséquence, aussi bien les organisations patronales que les syndicats de travailleurs ne croient pas beaucoup en une coordination de la négociation collective au niveau européen. Au contraire, les partenaires sociaux se sont attelés à accentuer la décentralisation de la négociation collective, qui figure aujourd'hui comme un sujet central dans les discours sur le marché du travail.

Le scepticisme à l'égard de l'Union européenne

Les sondages d'opinion de ces dernières années montrent des Danois profondément divisés en ce qui concerne l'euro. Selon une enquête de 1996 un peu moins de la moitié de la population ne croit pas que la monnaie unique provoquerait une augmentation de la croissance économique, et un peu plus de la moitié de la population estime qu'une union monétaire peut générer plus de croissance. Les Danois pensent en général que leur pays doit maintenir ses réserves concernant l'euro. On comprend

* FAOS, Centre de recherche sur les relations professionnelles, Université de Copenhague. Cet article a été traduit de l'anglais par Christèle Meilland.

alors l'émoi provoqué par des sondages d'opinion qui révélaient au début de l'année 1999 une majorité écrasante en faveur de l'euro. Leurs chiffres signalaient un niveau de faveur jamais atteint pour un référendum sur la position du Danemark dans l'Union européenne. Ils suggéraient qu'un référendum danois sur sa non-participation à l'euro pourrait être imminent.

Toutefois, les élections au Parlement européen tenues au début du mois de juin 1999 ont confirmé que le scepticisme danois à l'égard de l'Union européenne était encore fort. Globalement, les opposants à l'Union européenne ont obtenu un siège supplémentaire, de telle sorte qu'ils disposent de six des seize sièges danois au Parlement. Ceci a amené certains observateurs à déclarer qu'un référendum sur une éventuelle participation complète du Danemark à l'union monétaire n'était probablement pas aussi imminent que beaucoup d'autres avaient tendance à le penser.

Ce que disent les employeurs sur les conséquences économiques

La discussion concernant une éventuelle adhésion du Danemark à la zone euro est souvent basée sur des considérations économiques. Au printemps 1998, le ministre des Affaires économiques (Økonomiministeriet) a publié un rapport sur les conséquences de la non-coopération à l'euro. Près de 50 % du commerce extérieur danois est localisé à l'intérieur de la zone euro. Si la Suède et le Royaume-Uni rejoignent l'euro cette proportion atteindra presque 75 %. Les barrières au libre échange comme les fluctuations de taux de change et les coûts de transaction ont été éliminés entre les pays de l'euro. La nouvelle transparence des prix et le changement dans la concurrence qui en résultent pourraient être avantageux pour les

entreprises danoises. Cependant, dans ses conclusions le rapport retient comme point essentiel que les entreprises danoises ne bénéficieront pas d'avantages aussi significatifs que leurs concurrentes dans la zone euro. En outre, exposé comme il est, le Danemark doit s'attendre à un taux d'intérêt légèrement plus haut s'il reste extérieur à l'euro.

Les organisations patronales, la Confédération des employeurs danois (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) et la Confédération de l'Industrie danoise (Dansk Industri, DI) ont souligné les conséquences négatives pour l'économie danoise de la non-participation à l'euro. Reprenant les évaluations évoquées ci-dessus, DI soutient qu'un taux d'intérêt plus haut signifie un moindre niveau d'investissement qui, à long terme, générera une productivité danoise plus basse qui affectera les revenus des salariés. Les organisations patronales veulent donc une confrontation rapide sur les réserves danoises vis-à-vis de l'euro.

Analyses divergentes des syndicats

Du côté salarié, la fédération danoise des syndicats (Landsorganisationen i Danmark, LO) maintient jusqu'ici son respect pour les réserves danoises, même celles concernant l'union monétaire. Cependant, en même temps, LO précise qu'elle suivra de près les développements de la zone euro et évaluera les conséquences de la non adhésion pour le Danemark. Pour ce faire, LO a, entre autres choses, fondé un « comité UEM » auquel participent les représentants de tous les grands syndicats. Le premier objectif de ce comité est d'examiner les conséquences de la non-participation du Danemark à l'euro. Pour cela, il a décidé de réaliser une étude sur le marché du travail aux Etats-Unis, et d'examiner les conséquences d'une monnaie uni-

DANEMARK

que dans ce grand espace géographique et économique. Le comité présentera son étude lors d'un débat au prochain congrès de LO en octobre 1999. Ce débat peut amener LO à modifier ses positions quant aux réserves émises par le Danemark au sujet de l'euro.

Globalement, le mouvement syndical souligne que l'union monétaire ne doit pas devenir un objectif en soi. Au contraire, l'objectif principal doit être d'assurer une expansion économique durable et d'assurer la hausse de l'emploi. Sur cette base, LO appelle entre autres à une plus grande coordination des politiques budgétaires dans l'Union européenne. Il s'agit particulièrement d'éviter une plus grande concurrence par le biais fiscal, et principalement via l'impôt sur les sociétés, l'impôt sur le revenu et les taxes écologiques.

Actuellement il y a des positions différentes dans le mouvement syndical vis-à-vis de l'euro. Le syndicat des métallurgistes Dansk Metal explique, comme son vis-à-vis du côté des employeurs (DI), qu'il souhaite une confrontation sur l'adhésion ou non à l'euro. En cas de référendum sur l'adhésion danoise à l'euro, Dansk Metal et DI mettront conjointement en œuvre une campagne d'information sur les conséquences éventuelles d'une telle participation. Alors que le syndicat national des employés du commerce et des bureaux (HK-Industri) fait partie des syndicats favorables à l'adhésion à l'euro, le syndicat des cols bleus Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) fait partie des syndicats euro-sceptiques. Sa position s'explique par le fait qu'il y a traditionnellement beaucoup d'adversaires à l'Union européenne parmi ses membres.

LO pour sa part reconnaît l'importance de l'euro pour la coopération entre syndicats en Europe. Elle craint aussi que

les syndicats danois perdent de leur influence politique par rapport aux autres pays de la zone euro. Une telle crainte s'est exprimée dans la métallurgie où Dansk Metal a vu ses homologues européens se réunir et coopérer à des niveaux bilatéraux et régionaux. Ceci peut indiquer que les pays centraux de la zone euro se rapprochent tandis que les discussions avec les représentants des organisations danoises suscitent un intérêt moindre.

La négociation collective et la coordination au niveau européen

Au sein du système de négociation collective, ni les principales organisations de salariés ni les organisations patronales ne croient que l'intégration des économies européennes et l'union monétaire auront des influences immédiates sur le système danois de négociation collective.

Cependant, les deux côtés soulignent qu'il pourrait y avoir un effet plus tard si le système financier européen tout entier s'internationalisait davantage. Cela pourrait être le cas, par exemple, si les pays européens créaient des systèmes fiscaux identiques de telle manière que le traitement fiscal des salaires soit le même partout en Europe. Si un tel événement se réalisait les effets de l'internationalisation pourraient s'étendre aux divers systèmes qui, comme la négociation collective, sont liés à l'économie. Ceci pourrait aussi avoir un effet indirect sur les salaires. De cette façon l'union monétaire européenne pourrait en quelques années influencer la formation des salaires. Cependant, les acteurs danois du marché du travail doutent fortement que cela arrive un jour. L'harmonisation des systèmes fiscaux semble une tâche insurmontable au vu des différences entre systèmes fiscaux européens.

La fixation des taux de change dans la zone euro a engendré des discussions quant aux possibilités de coordonner les revendications salariales au niveau européen. La Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) dispose probablement de la stratégie la plus avancée pour une européanisation des conventions collectives avec l'adoption de ce qu'on appelle « la règle de coordination européenne »¹. Les partenaires sociaux du Danemark sont conscients de ces initiatives et de ces discussions au niveau européen. Mais ils restent plutôt sceptiques quant à l'idée d'une coordination, par exemple, des revendications salariales.

Les organisations patronales, comme elles ne s'attendent à aucun effet à court terme de l'euro sur le système de négociation, ne voient pas le besoin de mettre en place une coordination supranationale de négociation. *Grosso modo*, les syndicats partagent ce point de vue.

Au niveau de la métallurgie, l'organisation patronale Dansk Industri (DI), n'exprime pas de sympathie pour « la règle de coordination de la FEM ». Elle estime qu'il y a besoin d'un système de négociation autorisant la prise en compte des exigences actuelles et futures de flexibilité et les différences spécifiques. Selon elle la FEM ne prend pas en compte ces besoins. De l'avis général les accords sur les salaires demeurent un problème non seulement national mais plus précisément à traiter au niveau de l'entreprise. Du coup DI ne regarde la proposition de la FEM ni comme porteuse de perspectives acceptables pour des négociations nationales ni comme susceptible de les influencer.

Le pendant de DI, le syndicat danois des ouvriers du métal (Dansk Metal), n'est en principe pas opposé à une certaine forme de coordination des revendications collectives à un niveau européen. Néanmoins, il est partisan d'un assouplissement de la règle de coordination dans sa première version. Le syndicat des métallurgistes a émis des réserves par exemple sur la centralisation que cette esprit de coordination pourrait entraîner. Il estime que les revendications salariales ne doivent pas être liées directement aux gains de productivité ou à l'inflation, mais que ces évolutions salariales devraient prendre en compte de façon équilibrée ces deux éléments. A l'heure actuelle, rien ne permet de dire qu'une règle de coordination aura un effet significatif sur la future convention collective de travail dans ce secteur au Danemark.

En marge de ces discussions sur le niveau européen de coordination il faut rappeler que les revendications salariales chez les plus importants partenaires commerciaux du Danemark, jouent un rôle important lors des pré-négociations et dans les négociations elles-mêmes. Les deux parties se réfèrent particulièrement à la Suède et à l'Allemagne. Les revendications salariales influencent souvent d'autres revendications quand un accord est négocié. Du coup, bien que les partenaires sociaux soient sceptiques à l'idée d'une coordination transnationale, les revendications salariales dans les autres pays ont depuis longtemps une influence indirecte sur les négociations entre les organisations danoises.

1. Voir à ce sujet l'article de Christian Dufour et d'Adelheid Hege « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », dans ce numéro.

La décentralisation de la négociation collective : le secteur privé

Comme nous venons de le noter, les organisations patronales danoises soulignent le besoin de flexibilité sur les salaires et les conditions de travail au niveau local et rejettent donc l'idée d'une coordination européenne. Depuis la fin des années 70, les employeurs préconisent un système plus décentralisé de négociation, au sein d'un système danois par ailleurs traditionnellement centralisé. Les syndicats ont peu à peu accepté une structure plus décentralisée qui inclut un « certain contrôle par le haut ». Des systèmes de salaire minimum ont de ce fait été étendus. Ils couvrent à présent environ 85 % du marché du travail du secteur privé. Tous les deux ans, bien qu'il y ait eu des exceptions ces dernières années, une augmentation minimale salariale est négociée au niveau sectoriel et ce n'est qu'ensuite que le taux de salaire réel est fixé lors de négociations d'entreprise.

La décentralisation des négociations salariales pendant les années 80 et 90 a conduit à la détermination d'une partie toujours croissante des coûts salariaux au niveau de l'entreprise entre les gestionnaires et les employés. La confédération patronale DA a mené une analyse de la structure des récentes négociations dans le secteur privé dans les domaines de sa compétence et de celle de la confédération syndicale LO. Cette analyse illustre la tendance à la décentralisation. Ainsi, 64 % de l'augmentation annuelle des coûts salariaux étaient déterminés par l'entreprise en 1998 contre 56 % en 1989. Ceci est un effet de la diffusion des systèmes de salaire minimum.

Si l'on considère la fraction des augmentations de salaire provenant de négociations au niveau national, on voit que

l'essentiel provient de la négociation sectorielle plutôt que de la négociation centrale (négociation interprofessionnelle entre LO et DA). En 1998, 25 % de l'augmentation salariale totale étaient déterminés par la négociation sectorielle tandis que seulement 1 % était déterminé par la négociation intersectorielle. Par rapport à un système de négociation traditionnel, il est certain qu'une décentralisation substantielle a eu lieu. Dans le système traditionnel de négociation à l'œuvre du début des années 50 à la fin des années 70, les négociations LO-DA décidaient des questions générales. En plus de l'augmentation des coûts salariaux résultant de la négociation, la législation nationale est aussi responsable d'une proportion de l'augmentation totale. Selon l'analyse de DA, la législation est responsable de quelque 10 % de l'augmentation en 1998. Ceci inclut les jours de congés pour soin aux enfants et les jours de congé supplémentaires contenus dans la législation négociée à la fin de l'important conflit social du secteur privé au printemps de 1998.

La tendance à une décentralisation accrue n'a pas augmenté la dispersion des salaires ; elle n'a pas favorisé la hausse des inégalités. Au contraire, par rapport aux autres pays limitrophes, la dispersion des salaires est limitée au Danemark. Au Danemark près de 10 % des salariés gagnent moins de 75 % du salaire médian (salaire tel que la distribution des salaires est divisée en deux parties égales). En Allemagne, près de 15 % des employés gagnent moins de 75 % du salaire médian et aux Pays-Bas cette proportion atteint 20 %. On pourrait soutenir qu'en dépit de la décentralisation du système de négociation, la formation réelle des salaires n'a toujours pas été décentralisée ; c'est-à-dire qu'elle n'est toujours pas adaptée à

chaque lieu de travail. Au contraire, les délégués syndicaux et peut-être aussi les employeurs ont tendance à imiter les augmentations salariales dans les entreprises avoisinantes, ce qui crée une évolution pratiquement uniforme dans les augmentations salariales.

Ce manque de succès, vu du côté des employeurs, dans la décentralisation ou plus explicitement dans l'individualisation des augmentations salariales réelles, est une explication essentielle d'une proposition de la Confédération de l'Industrie Danoise (Dansk Industri, DI). DI est la plus grande organisation négociatrice du côté des employeurs. Elle représente plus de 50 % du total de la masse salariale des entreprises affiliées à la Confédération des employeurs danois (Dansk Arbejdsgiverforening, DA). DI veut un système de négociation dans lequel les accords sectoriels constituent davantage des accords cadres. Les organisations au niveau de l'entreprise devraient pouvoir se distancier librement de ces accords en concluant des accords locaux remplaçant les dispositions de l'accord cadre. Les dispositions de l'accord négocié au niveau centralisé ne s'appliqueraient dans ce cas que si aucun accord ne pouvait être trouvé localement. En outre, d'après DI, les négociations salariales locales devraient se référer plus précisément aux salariés individuellement de manière à accorder des augmentations de salaire sur la base de la contribution de chaque individu plutôt que sur la base de la productivité ou de la croissance de l'entreprise. Il faut dire que cette proposition a rencontré beaucoup de scepticisme du côté syndical.

La décentralisation de la négociation collective : le secteur public

Dans le secteur public danois en 1997 les partenaires sociaux sont convenus

d'une réforme essentielle du système de rémunération, pour établir un système plus décentralisé. Ce résultat de négociation constitue le déblocage d'une proposition longtemps controversée de réforme du système de rémunération dans le secteur public au Danemark. Comme dans le secteur privé la décision a été prise principalement pour accéder aux revendications patronales en faveur d'un système de rémunération plus flexible.

L'accord se donne pour but principal de mettre en place un système de rémunération propre au secteur public dans lequel la rémunération totale se composerait de quatre éléments séparés : (1) un salaire de base fixé à un niveau centralisé ; (2) une somme supplémentaire négociée au niveau décentralisé et/ou centralisé basée sur les fonctions exercées (suivant le type de travail, la responsabilité, etc.) ; (3) une allocation de qualification (formation/formation permanente, expérience, etc.) et (4) un composant basé sur les résultats/performance (c'est-à-dire l'efficacité) qui serait discuté au niveau décentralisé. Considérée dans son ensemble, la réforme peut être perçue comme une remise à plat – une volonté de remplacer le système de rémunération fondé sur l'augmentation automatique à l'ancienneté par un système dans lequel la rémunération reflète plus explicitement les qualifications réelles et la performance de la personne employée que celles de groupes de salariés.

La négociation collective dans le secteur public est scindée en deux : d'un côté le secteur public où le ministre des Finances négocie pour l'Etat avec une organisation centrale (la Fédération centrale des fonctionnaires – CFU), qui représente l'ensemble des syndicats du secteur public. D'un autre côté, le secteur municipal où un cartel de négociation représentant

DANEMARK

les employeurs de l'administration locale se confronte à une organisation syndicale, l'Association des organisations des employés des administrations locales (KTO). Cette coalition représente plus de soixante syndicats implantés dans les administrations locales.

Une des spécificités fortes de la négociation dans le secteur public au Danemark est sa portée. Les négociations couvrent toutes les catégories de la hiérarchie, du plus haut de la fourchette salariale au plus bas. Ainsi, CFU et KTO sont des coalitions regroupant des groupes aux intérêts très différents et parfois divergents. Cela signifie que certains problèmes cruciaux sont négociés en interne par CFU et KTO qui, à huis clos, mènent le combat pour déterminer l'allocation des primes et d'autres augmentations potentielles qui peuvent plus tard former le résultat final des négociations avec les employeurs.

A ce jour presque tous les groupes d'employés dans le secteur de l'administration locale ont bénéficié du nouveau système de rémunération décrit ci-dessus. Le développement a été un peu plus lent dans le secteur public, mais le nouveau système de rémunération devrait être entièrement mis en œuvre dans le secteur public lors de la prochaine négociation collective en 2002.

La fin de la modération salariale

Durant les années 90, aussi bien les syndicats que les organisations patronales ont reconnu et accepté des augmentations de salaires d'un niveau suffisamment bas pour que la compétitivité des entreprises danoises soit améliorée ou au moins maintenue au même niveau. Aussi, les syndicats ont demandé que les salaires réels soient graduellement augmentés ou tout au moins maintenus. La base de cette po-

litique commune était « la déclaration commune » de 1987 (Fælleserklæringen). Au milieu des années 1980, au vu de la surchauffe économique danoise, le gouvernement conservateur a décidé de limiter les augmentations de salaire annuelles autour de 2 %. Mais au niveau de l'entreprise les délégués syndicaux et peut-être aussi dans une certaine mesure les employeurs ne se sont pas sentis responsables de la politique suivie par le gouvernement. Du coup, les augmentations salariales n'étant plus sous contrôle, le gouvernement a mis en place une réforme économique dure, responsable de la stagnation de l'économie en 1987 et du chômage qui par la suite augmente rapidement.

L'idée fondamentale de la déclaration commune était d'empêcher qu'un tel phénomène se reproduise. Les syndicats ont donc accepté des augmentations de salaire modérées à la condition (implicite dans cet accord tripartite) que cela mène à une politique de lutte contre le chômage. D'un certain point de vue cette politique a été un succès, même si d'autres facteurs externes ont contribué à son succès. Selon une analyse rédigée par DA, on prévoit une augmentation du salaire réel des salariés danois de l'ordre de 19 % entre 1990 et l'an 2000. C'est une augmentation record par rapport aux standards nord-européens. Le taux de chômage a commencé à baisser à partir du milieu des années 1990 : il est passé d'un taux très élevé de 12,4 % en 1993 à un niveau relativement bas de 6,3 % en 1998. Le taux de chômage danois a été stable dans la première moitié de 1999 et devrait rester à ce niveau en l'an 2000.

Depuis 1997, la politique de modération des salaires a commencé à s'affaiblir. Les partenaires sociaux se sont engagés à des augmentations de salaire, qui ne doi-

vent pas excéder les augmentations des pays avoisinants, c'est-à-dire les principaux pays concurrents du Danemark. Mais dès la fin des années 1990, les augmentations salariales ont commencé à s'accroître. Comme le chômage a été graduellement réduit, certains secteurs d'activité situés dans des espaces géographiques spécifiques ont commencé à manquer de main d'œuvre. Ceci a provoqué une pression à la hausse des salaires. Encore une fois les négociations décentralisées ont gêné les tentatives de maintenir une politique de modération salariale. Les employeurs et les organisations patronales ont alors déclenché l'alarme, en prétextant que la capacité des entreprises danoises à concurrencer les marchés internationaux était érodée. Selon eux cela risque d'entraîner des pertes d'emploi. Le défi actuel est de redonner un second souffle à l'accord tripartite sur la modération salariale et de s'assurer que les représentants des syndicats et des employeurs au niveau local soutiendront cette politique.

Les employeurs du secteur privé et leurs organisations s'inquiètent de la croissance de l'emploi dans le secteur public. De 1995 à 1999, l'emploi dans le secteur public a augmenté de 7,5 %. Les employeurs privés craignent qu'une augmentation continue du nombre de salariés du secteur public ne crée une pression sur les augmentations salariales du secteur privé. On s'attend à ce que cela arrive du fait du niveau relativement bas du chômage et des changements démographiques : on peut s'attendre en effet à ce que dans la prochaine décennie il y ait peu d'entrants sur le marché du travail mais beaucoup de sortants.

Perspectives

Le manque général d'enthousiasme des Danois pour l'Union européenne place les organisations professionnelles – et particulièrement les syndicats – dans un dilemme. Ils ont la possibilité de marquer de leur empreinte les débats au niveau européen, mais, en général, ils s'estiment contraints de procéder prudemment à cause du profond scepticisme des travailleurs danois. Certains sondages montrent qu'une majorité de Danois veut que le Danemark fasse partie de la zone euro, ainsi d'ailleurs qu'une majorité parmi, par exemple, les membres de LO. Cependant de nombreux éléments indiquent que c'est une majorité qui peut s'évaporer rapidement, avec l'éloignement de « l'europhorie » qui a caractérisé l'introduction de la monnaie unique au commencement de 1999. L'élection en juin 1999 au Parlement européen a été un signal que le scepticisme vis-à-vis de l'UE demeure extrêmement présent parmi les Danois.

En même temps, tant les organisations patronales que les syndicats sont convaincus qu'au moins à court terme il n'y aura aucun effet de l'euro sur le système danois de la négociation collective. En ce qui concerne la question du besoin d'un système de négociation collective coordonnée au niveau européen, des différences d'attitudes apparaissent chez les partenaires sociaux. Les organisations patronales sont en général très réservées par rapport à ces propositions, alors que les syndicats pour leur part sont plutôt prudents et critiques vis-à-vis d'une possible coordination européenne.

La principale raison du scepticisme des partenaires sociaux danois est qu'ils se demandent ce qui arrivera au système de négociation danois, basé sur le volontarisme quand il va se confronter à un système basé sur la législation. Jusqu'ici la

DANEMARK

réglementation au niveau européen des questions sur le marché du travail a eu pour base la réglementation politique. Par conséquent, les droits individuels l'emportent, alors que dans le système danois ce sont justement les droits collectifs qui sont privilégiés. Ainsi, le modèle d'accord danois est déjà sous pression. Il sera donc difficile de mettre en place les directives européennes seulement via le système volontariste, et une législation complémentaire sera nécessaire. Le problème est que même si plus de 80 % des salariés sont syndiqués, la couverture des accords collectifs n'est pas considérable car un nombre relativement grand d'employeurs sont non-syndiqués dans le secteur privé. Par conséquent, selon les propres calculs des organisations, presque 25 % des salariés du secteur privé ne sont pas directement couverts par un accord. Evidemment, l'idée d'un système européen de coordination qui dans l'avenir risque de développer un système européen de rémunération déclenche le scepticisme des partenaires sociaux danois, car ils voient cette initiative comme une nouvelle menace potentielle pour le volontarisme qui fonde le système danois.

Si la coordination européenne des négociations devient une réalité, il faut s'attendre à ce que des problèmes complémentaires surgissent au Danemark à cause du processus en cours de décentralisation de la négociation. Dans le secteur manufacturier comme dans d'autres, les syndicats nationaux ont une influence limitée sur les négociations salariales réelles dans les différentes entreprises. Ainsi ils risquent de devenir co-signataires d'accords européens qu'il leur sera presque impossible d'assurer dans les faits. Cependant, il faut souligner que ce processus de décentralisation ne peut pas être considéré

comme une déréglementation. Il ne crée ni une situation où les employeurs peuvent unilatéralement déterminer la rémunération et les conditions de travail, ni une situation où l'accord local est signé sans tenir compte des accords nationaux sectoriels. Au contraire, les accords nationaux garantissent les augmentations du salaire minimum et les représentants des syndicats au niveau de l'entreprise semblent jusqu'ici avoir été capables d'assurer des augmentations de salaire stables et assez uniformes. En résumé, cette évolution dans le système de négociation collective danois peut être caractérisée de « décentralisation centralisée », ce qui signifie que les syndicats et les associations d'employeurs à l'échelon national contrôlent au moins dans une certaine mesure les résultats de la négociation collective au niveau local.

Quand on regarde l'évolution au niveau européen, un des paradoxes de la réserve danoise conduisant à l'exemption de la troisième phase de l'Union monétaire refait surface. Pratiquement chacun reconnaît que le Danemark sera forcé de satisfaire les exigences de convergence qui ont été fixées pour les pays participant à l'euro et qu'il sera aussi forcé de suivre les décisions que les pays de la zone euro peuvent prendre, et ce afin de ne pas créer une instabilité politique monétaire et financière au Danemark. Ainsi on pourrait dire qu'une « petite » monnaie comme la couronne danoise est devenue « un membre fantôme » de la zone euro en même temps que les Danois se sont privés de la possibilité d'exercer une influence directe sur le développement de cette zone.

Sources :

Andersen, S.K., J. Due & J.S. Madsen (1999), «Denmark: Negotiating the restructuring of public service employment» in Bach, S., Bordo-

DANS L'OMBRE DE LA ZONE EURO

gna, L., Della Rocca, G., and Winchester, D., *Public Service Employment Relations in Europe: Transformation, Modernization or Inertia?* London: Routledge.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (1999), *Arbejdsmarkedsrapport 1999* (Rapport 1999 sur le marché du travail)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (1998) *Arbejdsmarkedspolitisk Agenda*; September 24, 1998; December 17, 1998.

Due, J., J.S. Madsen, C.S. Jensen & L.K. Petersen (1994), *The survival of the Danish Model*. Copenhagen: DJØF Publishing.

Due, J., J.S. Madsen & C.S. Jensen (1999) «Denmark» in G. Fajartag (ed.), *Collective Bar-*

gaining in Western Europe. Bruxelles: European Trade Union Institute (à paraître).

Observatoire européen des relations industrielles. European Industrial Relations Observatory, EIRO rapport annuel 1998, «Denmark».