

Engagement pour la justice sociale

Fédération Syndicale Autrichienne

OGB

Österreichischer
Gewerkschaftsbund
www.oegb.at

Mesdames et Messieurs, chers collègues,



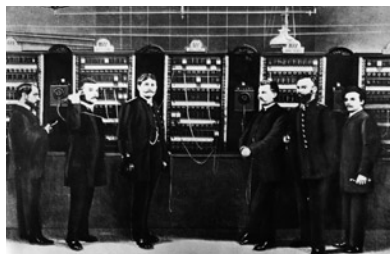
L'Autriche est un petit pays au Coeur de l'Europe, member die l'Union européenne, caractérisé par une neutralité permanente en raison d'une libre decision parlementaire et de sa non-appartenance à une alliance militaire. Dès 1945, immédiatement après la fin de la Seconde Guerre Mondiale quand l'Autriche s'est donné une Constitution démocratique, nous avons, nous syndicalistes home et femmes, contribué dans une large mesure à la reconstruction sociale et économique de notre pays. Les salarié(e)s, quelle que soit leur idéologie ou leur appartenance à une parti politique, se sont retrouvés 1945 dans une organisation unique commune: la Fédération Syndicale Autrichienne. En tant qu'association au-delà des partis, démocratique et reposant sur une adhesion libre des salarié(e)s, nous défendons les intérêts de tous ceux qui dependant d'un employeur, nous encourageons la développement de notre pays dans l'indépendance et la démocratie ainsi que la garantie de la paix et des droits de l'homme dans le monde entier. Mais en tant que Fédération Syndicale Autrichienne, nous sommes aussi en faveur d'une répartition équitable des richesses et somme prêts à l'obtenir, si nécessaire, aussi par des actions collectives.

Autriche fait aujourd'hui partie des pays les plus riches d'Europe par tête d'habitant – oui même à l'échelle internationale-, le mérite en revient aus salarié(e)s, à leurs representations syndicales ainsi qu'au système de dialogue fonctionnant tradionnellement bien, le partenariat social.

Mesdames et Messieurs, cher collègues! La dominance mondiale d'une politique économique néolibérale et le tournant socio-politique conservateur en Autriche entre 2000 et 2006, a entraîné de très grands defies pour le mouvement syndical autrichien. De plus en plus, la représentation et l'imposition des intérêts des travailleurs exigent des actions et des mesures de lutte syndicales. Le syndicalisme autrichien est préparé à ce défi. Il recherche sans cesse de nouvelles possibilités d'améliorer ses structures et ses procédures existantes afin de conserver intactes sa puissance et sa force d'opposition. C'est la raison pour laquelle nous avons decide d'opérer une réforme de l'organisation du mouvement syndical, devant conduire à une elimination des faiblesses structurelles et nous permettre de nous concentrer sur les priorités. Ainsi, nous impliquerons nos membres de manière encore plus intensive dans les décisions et nous rassemblerons nos forces de manière à démontrer que nous sommes capable de nous imposer.

*Erich Foglar
Président de l'ÖGB*

L'histoire des syndicats en Autriche



*Schwieriger Beginn ...
A difficult beginning ...
Des débuts difficiles ...
Un comienzo difícil ...*

Les racines du mouvement syndical autrichien remontent à l'époque de la monarchie des Habsbourg. Les premières associations de travailleurs ont été créées dans les années 1840. En 1870, le statut juridique des syndicats a été pour la

première fois réglementé par la dite loi de coalition. La structure organisationnelle des premiers syndicats était localement limitée. Ce n'est qu'à la fin du XIX^e siècle que s'est développée une organisation syndicale suprasectorielle et suprarégionale, caractérisée par un nombre d'adhérents sans cesse croissant. En raison de leur puissance, les syndicats ont conquis les premiers droits sociaux fondamentaux (interdiction du travail dominical, introduction d'une assurance maladie et contre les accidents, journée de 10 heures, interdiction du travail de nuit pour les femmes). En outre, le nombre croissant de conventions collectives a contribué à l'établissement de réglementations du temps de travail et d'un salaire minimum, à l'instauration de la rémunération des heures supplémentaires et à beaucoup d'autres choses encore.

La fin de la monarchie fut caractérisée par une grande insatisfaction sociale de la part des couches inférieures de la société et conduisit à une radicalisation du mouvement des travailleurs (par ex. formation spontanée de conseils d'ouvriers et de soldats). Les responsables sociopolitiques de la Première République ont ainsi posé de nouvelles bases

avec la loi sur les comités d'entreprises (1918), la loi sur la convention collective (1919) ou la création de chambres du travail (1920). Jusqu'en 1934, des conquêtes telles que l'introduction de la journée de travail de 8 heures ou l'introduction d'une allocation de chômage purent être menées à bien. Les syndicats étaient certes à cette époque déjà organisés de façon suprarégionale et par secteur, cependant politiquement, ils étaient divisés en syndicats politiques (d'orientation socio-démocrate, chrétienne, nationale allemande, etc.). Ceux-ci travaillaient souvent en opposition, conduisant ainsi à un affaiblissement général du mouvement. Les syndicats « jaunes » représentaient un problème supplémentaire. En tant qu'organisations directement dépendantes de l'entreprise, ils faisaient en particulier fonction de casseurs de grève.

Interdiction des syndicats – un chapitre sombre

Depuis les années 1920, il y eut des efforts de la part d'élites conservatrices bourgeoises et aristocratiques pour éliminer les droits sociaux et démocratiques acquis. En 1933, le gouvernement chrétien-social paralysa le Parlement. En 1934, l'armée fut appelée pour réprimer les ouvriers protestataires. Une guerre civile brève mais sanglante mit provisoirement un terme au mouvement ouvrier en Autriche. Le gouvernement austro-fasciste interdit les syndicaux libres et le droit de grève fut également aboli. Un syndicat unique fut créé par les pouvoirs publics dont les représentants étaient nommés par le ministère des Affaires sociales. En 1938, lorsque l'entrée des troupes de l'Allemagne fasciste, applaudie par une partie de la population, gomma l'existence de l'Autriche en tant qu'Etat, la situation continua à se dégrader. Les salarié(e)s furent – souvent de manière forcée

- organisés au sein du « Front allemand du travail - Deutsche Arbeitsfront », dont la tâche consistait surtout à motiver les classes laborieuses à des fins de production guerrière. Toute résistance était sévèrement poursuivie. De nombreux syndicalistes engagés - hommes et femmes - moururent dans des camps de concentration du régime nazi, d'autres perdirent leur vie en tant que soldats durant la Seconde Guerre mondiale.

Fondation de la Fédération Syndicale Autrichienne en 1945

Durant encore la Seconde Guerre mondiale, des activistes syndicaux avaient prévu la fondation d'une organisation syndicale unique après la refondation



Nach Krieg und Faschismus: ÖGB-Führung in Schweden.

After war and facism: ÖGB leadership visits Sweden.

Après la guerre et le fascisme : les dirigeants de l'ÖGB en visite en Suède.

Después de guerra y fascismo: la dirección de la ÖGB visita Suecia.

d'un Etat autrichien indépendant. Cette décision doit être considérée sous l'angle des expériences négatives faites dans le cadre des syndicats politiques durant la Première République. Loin de garantir des droits pour les salariés, ce « pluralisme syndical » conduisit en

réalité à un affaiblissement du mouvement travailleur face aux dangers du fascisme et de la guerre. Dès avril 1945, des fonctionnaires socio-démocrates, chrétiens-sociaux et communistes fondaient ensemble la Fédération Syndicale Autrichienne, qui existe encore aujourd'hui.

Seuls quelques pays d'Europe ont réussi à construire et à maintenir une représentation d'intérêts unique de tous les salariés organisés en syndicats. L'évolution extrêmement rapide du nombre d'adhérents à l'ÖGB montre combien cette appro-

che a été acceptée. Deux ans déjà après sa fondation, l'ÖGB comptait plus de 1,2 millions d'adhérents et était caractérisée par un pourcentage d'adhésion de près de 70 %.

La représentation des intérêts des salariés en Autriche aujourd'hui

Au cours de l'histoire du mouvement ouvrier et sous l'influence des régimes politiques successifs, un système élaboré de représentation des intérêts s'est peu à peu mis en place en Autriche. Aujourd'hui, il repose sur les trois institutions suivantes :

1. Les comités d'entreprise

Au sein des entreprises, des délégués élus (ou représentants du personnel dans les services publics) sont chargés de représenter les intérêts des salarié(e)s. Dans les entreprises de plus de cinq salarié(e)s, la loi sur l'organisation du travail prévoit l'élection (tous les quatre ans) d'un comité d'entreprise ou d'une représentation du personnel. Tou(te)s les salarié(e)s, même ceux non syndiqués, ont le droit de vote. Les membres des comités d'entreprise bénéficient d'une protection accrue contre les licenciements. Ils disposent de droits clairement définis de participation, d'information, d'intervention et de contrôle au niveau de l'entreprise. Sur la base des conventions collectives négociées chaque année par les syndicats sectoriels, ils signent des accords d'entreprise pouvant être plus avantageux mais en aucun cas moins favorables que les standards collectifs. Les délégués d'entreprise ont le droit de faire participer des représentants des syndicats compétents à leurs réunions. Actuellement, plus de 80% des membres des comités d'entreprise sont syndiqués. Cela per-

met aux syndicats d'être informés directement des préoccupations et difficultés des salarié(e)s et de réagir de manière adéquate, par exemple lors des négociations des conventions collectives.

2. Les chambres des salariés

Dès le XIX^e siècle, les entrepreneurs avaient obtenu de l'Etat autrichien la possibilité de représenter leurs intérêts et de participer à la préparation de lois les concernant dans le cadre d'institutions, les chambres de commerce. Ce n'est qu'en 1920 que des instances comparables furent mises en place pour les salariés dans chaque province, les chambres pour ouvriers et employés. Contrairement aux syndicats, auxquels l'adhésion est facultative, tous les salariés (sauf ceux du service public) sont obligatoirement membres des chambres des salariés. L'affiliation aux chambres des entrepreneurs et aux ordres des professions libérales est également obligatoire. Le financement des chambres des salariés se fait par le biais d'un prélèvement obligatoire afin de garantir leur indépendance. Les fonctionnaires sont élus par les membres tous les cinq ans. Les syndicats essaient de faire élire des candidat(e)s syndiqué(e)s aux fonctions clés dans les chambres des salariés.

Les chambres des ouvriers et employés ont les missions suivantes :

- Le dépôt et l'examen de projets et de propositions de loi dans les domaines touchant les salariés
- La recherche fondamentale pour le développement d'une stratégie de politique économique et sociale
- La participation aux commissions nationales et comités consultatifs, comme par exemple pour les examens d'apprentissage ou de brevet professionnel

- Les services aux membres (par exemple les conseils en matière de droit du travail, de fiscalité, d'assurance sociale et chômage, de protection des consommateurs)
- La participation aux instances du partenariat social.

Toutefois, les chambres des salariés ne négocient pas les conventions collectives et ne peuvent pas représenter leurs membres au niveau international, ces fonctions restant réservées aux représentations syndicales.

3. La Fédération Syndicale Autrichienne (ÖGB)

En Autriche, l'ÖGB constitue, depuis sa fondation en 1945, la seule organisation de représentation des salariés à laquelle l'adhésion est facultative. Actuellement, l'ÖGB compte près de 1,4 millions de membres (soit env. 40 % des salariés).



An der Basis: Betriebsbesuch.

Present on grassroots level: ÖGB leadership visits enterprise

A la base : visite d'une entreprise.

Trabajando en la base: visita en una empresa.

L'ÖGB est indépendante des partis politiques et des confessions, utilise toutefois pour défendre ses objectifs son influence politique. Il est en principe également possible que des fonctionnaires du syndicat se présentent et soient élus au Parlement sur

les listes de différents partis politiques. A diverses reprises au cours de la deuxième République, des syndicalistes ont également participé au gouvernement ou occupé des postes de hauts fonctionnaires (surtout aux Affaires sociales). Les membres de l'ÖGB peuvent, s'ils le souhaitent, rejoindre l'une des plateformes politiques ou confessionnelles coexistant au sein de l'ÖGB. Actuellement, les plus

importantes de ces plateformes sont la fraction social-démocrate et les syndicalistes chrétiens. Il existe également, entre autres, des groupements verts et communistes.

Les membres des syndicats bénéficient d'une protection juridique et d'autres avantages. Les syndicats négocient d'autre part, au niveau de chaque secteur, un nombre important de conventions collectives dont tous les salariés profitent. Parmi les acquis syndicaux, il faut citer par exemple les primes de vacances et de Noël (le 13^e et 14^e mois de salaire), qui semblent aujourd'hui évidentes, diverses mesures de protection, des droits au repos, diverses primes, la rémunération des heures supplémentaires, etc. Les augmentations annuelles des salaires de base sont également négociées dans le cadre des conventions collectives.

L'ÖGB est également synonyme de défense des emplois et des salaires, d'action en faveur de l'égalité de traitement, de la protection de l'environnement et d'une croissance basée sur une politique salariale orientée sur la productivité, bref, en faveur d'un modèle de société solidaire.

Face à la globalisation et à la rigueur sociale, ces objectifs sont plus que jamais d'actualité.

Structure de l'ÖGB

La plus haute instance de la Fédération Syndicale Autrichienne est le Congrès fédéral qui se tient tous les quatre ans (le dernier a eu lieu en 2003). Le Congrès fédéral définit les priorités pour la période d'activité à venir et élit les membres de la présidence de l'ÖGB et de la Commission de contrôle. La Présidence, composée du président ou de la présidente, des vice-président(e)s et des secrétaires généraux, coordonne le travail quotidien de l'ÖGB. Depuis janvier 2007, M. Rudolf Hundstorfer,



*Regionalstrukturen für Mobilisierung wichtig.
Regional structures important for mobilisation.
Importance des structures régionales pour la mobilisation.
Las estructuras regionales son importantes para movilizar a la gente.*

ancien président du syndicat des employés communaux (GdG), est voté le président de l'ÖGB du congrès.

Entre les congrès, la plus haute instance décisionnelle est le Comité fédéral, constitué des membres de la Présidence, de représentants

des syndicats affiliés (proportionnellement au nombre de leurs membres) ainsi que de délégués des sections femmes, jeunes et seniors de l'ÖGB. Pour ce qui est de l'action syndicale au niveau des secteurs ou des entreprises, il existe des syndicats autonomes et en partie juridiquement indépendants. Leur nombre a diminué au cours des dernières années suite à plusieurs fusions. Ce processus va se poursuivre dans le cadre de la réforme de l'organisation de l'ÖGB. A l'hiver 2007, les neuf syndicats suivants étaient affiliés à l'ÖGB :

- GPA-DJP** Syndicat des salariés du privé et imprimerie, journalisme, papier
- GÖD** Syndicat du service public
- GdG** Syndicat des employés communaux
- GKMSfB** Syndicat arts, médias, sport, indépendants
- GBH** Syndicat bâtiment-bois
- GdC** Syndicat des salariés de la chimie
- vida** Syndicat des transports et services
- GPF** Syndicat des salariés de la poste et des télécommunications
- GMTN** Syndicat métal, textile, alimentation

Activités

Négociations collectives

Dans le cadre de sa politique de négociation, l'ÖGB signe chaque année, une fois tous les détails négociés par les syndicats, plus de 700 conventions valables (sauf dans le cas des accords collectifs d'entreprise) pour tous les salariés d'un même secteur. Cela permet à l'ÖGB d'obtenir des garanties, à grande échelle, pour les contrats de travail à salaire minimum ainsi que des indexations régulières des salaires. Selon l'OCDE, la couverture par les conventions collectives atteint 95% en Autriche, ce qui garantit une sécurité de revenu élevée. Les faibles taux de grève montrent que la politique consensuelle des accords collectifs constitue une voie adéquate de défense et de représentation des intérêts des travailleurs.

Outre un revenu équitable, l'objectif de la politique d'accords collectifs de l'ÖGB est un taux d'emploi et de croissance élevé. Cela implique la stabilité de la demande intérieure ainsi qu'une politique macroéconomique, éducative, technologique et de recherche appropriée. Les conventions collectives sectorielles sont subordonnées aux accords collectifs généraux qui réglementent certaines questions clés sur la base des lois en vigueur, pour tous les secteurs et à l'échelle nationale. La durée hebdomadaire normale du temps de travail en Autriche, 38 heures et demie, est par exemple régie par un accord collectif général.

Les conventions collectives ont une validité globale, c'est-à-dire qu'elles sont valables pour toutes les entreprises et tou(te)s les salarié(e)s de leur aire d'application, pas uniquement pour les membres du syndicat. Selon l'OCDE, l'Autriche a un taux de couverture par les conventions collectives de plus

de 95%, ce qui garantit une grande sécurité des revenus. Il s'agit là d'une autre particularité historique du système autrichien.

Campagnes et grèves



*Stopp GATS-Kampagne.
Fighting GATS - a priority
Campagne de lutte contre le GATS.
Campaña Stop GATS.*

Les revendications ne peuvent pas toujours être défendues par le biais d'accords et de négociations. Les actions et les campagnes publiques constituent un moyen de protestation ayant fait ses preuves. L'ÖGB lance des campagnes lorsqu'il

s'agit d'informer, de dénoncer des insuffisances ou d'appeler à des actions de protestation là où la voie consensuelle a échoué. Au cours des derniers mois, les actions menées contre les projets de la Commission européenne pour la directive sur les services dans le cadre de la fédération syndicale européenne peuvent ainsi être citées. Ces actions ont en partie été couronnées de succès et l'ÖGB a joué, du fait de la présidence européenne autrichienne au premier semestre 2006, un rôle de premier plan.

Certaines campagnes ne sont pas destinées à dénoncer mais à sensibiliser en faveur de certains thèmes, par exemple la campagne pour les délégués d'entreprise menée de novembre 2005 à l'été 2006. Elle s'est soldée par de nombreuses créations de comités d'entreprise et près de mille nouveaux délégués ont adhéré à l'ÖGB.

Les salarié(e)s autrichien(ne)s préfèrent traditionnellement les solutions consensuelles et négociées. Le décompte des jours de grève, au niveau international, montre que les débrayages sont très rares en Autriche.

L'année 2003 a toutefois constitué une exception. Le 3 juin, l'ÖGB a mobilisé dans toute l'Autriche environ un million de personnes contre les projets du gouvernement de réforme du régime des retraites. Avec succès ! Le gouvernement a été contraint de modifier en de nombreux points le projet de loi présenté. Cette année record s'est soldée par un total de 10,4 millions d'heures de grève, soit plus du double du nombre enregistré en 1962, année qui détenait la palme jusqu'à présent.

Le partenariat social

Le « partenariat économique et social » est une institution typiquement autrichienne, caractérisée par la coopération volontaire et informelle dans les secteurs économique et sociopolitique entre les organismes de représentation des salariés et du patronat, dans le but d'harmoniser leurs intérêts et de négocier des compromis. Fondamentalement, il s'agit d'un système bipartite qui, en cas de nécessité (implication du gouvernement), adopte une structure tripartite.

Le modèle autrichien du partenariat social se fonde sur la volonté des décideurs politiques et économiques de l'après-guerre de réaliser la reconstruction de l'économie et des infrastructures sur la base d'un consensus national. Cette adhésion



*Sozialpartnerschaft traditionell wichtig.
Traditional importance of social dialogue.
Importance traditionnelle du dialogue social.
Los Interlocutores Sociales – una tradición importante.*

au dialogue social a permis de faire face aux aspirations de certains partisans au libéralisme économique qui avaient mené, en 1950, à des émeutes de la classe ouvrière. Au cours des années qui suivirent, la concertation des intérêts

des travailleurs et du patronat fut élargie à d'autres domaines et engloba de plus en plus de questions sociopolitiques, la croissance économique, le plein emploi et la stabilité monétaire. Même l'adhésion de l'Autriche à l'Union européenne en 1995 avait été préparée en étroite concertation entre les partenaires sociaux et le Gouvernement. Dans le cadre d'un « accord sur l'Europe », le Gouvernement s'est engagé à impliquer les partenaires sociaux, y compris les représentants des salariés, dans les flux d'informations et de décisions ayant trait à la politique européenne. En raison de cet accord, l'ÖGB et la Chambre fédérale du Travail disposent aujourd'hui toutes deux d'un bureau de liaison à Bruxelles.

Les quatre organismes suivants constituent les partenaires sociaux :

- La Fédération Syndicale Autrichienne (ÖGB)
- La Chambre fédérale du travail
- La Chambre économique autrichienne
- La Conférence des présidents des Chambres d'agriculture autrichiennes.

Dans une large mesure, la concertation se fait de manière informelle. La « Commission paritaire » dans laquelle sont représentés les partenaires sociaux ainsi que le gouvernement représente l'instance formelle. La Commission paritaire comprend quatre sous-commissions :

- Le Conseil consultatif pour les questions économiques et sociales (les résultats de ses recherches constituent la base des recommandations adressées au gouvernement)
- Le Sous-comité des salaires chargé de la coordination dans le temps et de l'adoption des conventions collectives
- Le Sous-comité des questions internationales
- Le Sous-comité de la concurrence et des prix.

L'essor économique rapide de l'Autriche après la guerre est dans une large mesure lié au partenariat social. Aujourd'hui encore, l'Autriche en tant que site économique se caractérise par une grande stabilité liée à la pratique du dialogue et à la paix sociale qui en résulte.

Les relations internationales du mouvement syndical autrichien

Sachant qu'un petit pays comme l'Autriche est fortement influencé par le développement économique de l'Europe et du monde, les syndicats ont toujours été d'avis que la coopération internationale était extrêmement importante, aussi les relations internationales de l'ÖGB (Fédération Syndicale Autrichienne) sont-elles nombreuses.

En 1945, la Fédération Syndicale Autrichienne a adhéré à la seule confédération syndicale mondiale existant à l'époque, la Fédération Syndicale Mondiale dont le siège se trouve à Prague. En 1949, l'ÖGB quitta celle-ci et devint membre de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) installée à Bruxelles. Cette démarche constitua un changement de cap de la politique internationale de l'ÖGB, mais grâce à la proclamation de la « neutralité perpétuelle » par l'Autriche en 1955, appuyée par l'ÖGB, d'étroits contacts avec les organisations membres de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) d'Europe orientale furent maintenus. C'est ainsi que le mouvement syndical autrichien contribua à la politique de détente du continent européen. Par ailleurs, la Fraction des syndicats chrétiens de l'ÖGB appartient à la Confédération Mondiale du Travail (CMT).

Depuis de nombreuses années, l'ÖGB se prononce contre la concurrence entre les confédérations

syndicales au niveau mondial et appuie pour cette raison les efforts de fondation d'une nouvelle « Internationale », composée des organisations membres de la CISL et de la CMT dissoutes entre-temps, ainsi que de confédérations jusqu'alors non affiliées à des instances internationales. L'organisation du



*Enge Zusammenarbeit mit den Nachbarn:
Beispiel tschechische Gewerkschaften.
Close Cooperation in the neighbourhood, e.g. with
Czech trade unions.
Coopération étroite avec les voisins, par exemple
avec les syndicats tchèques.
Cooperación estrecha con los vecinos: sindicatos checos.*

congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale (CSI) le 1er novembre 2006 à Vienne a témoigné du bien-fondé des efforts entrepris par l'ÖGB pour l'unification des mouvements syndicaux.

L'ÖGB a également été membre fondateur de la Confédération

européenne des syndicats créée en 1973. Même si la CES détient actuellement une position décisive dans la défense des intérêts syndicaux vis à vis des institutions européennes, elle n'a jamais limité ses activités aux organisations des états membres de la Communauté économique puis de l'Union européenne (CEE puis UE) mais a toujours déployé ses efforts sur l'ensemble du continent européen.

En ce qui concerne la solidarité internationale, l'ÖGB a légèrement modifié ses priorités au fil des ans. Pendant la décolonisation du début des années 60 par exemple, sous l'égide de la CISL, l'accent fut mis sur la coopération avec les mouvements syndicaux des pays d'Afrique qui venaient d'obtenir leur indépendance. Plus tard, l'ÖGB apporta une contribution décisive aux témoignages de solidarité contre les régimes totalitaires (Chili, Portugal, Espagne), contre la guerre du Vietnam et la politique d'apartheid en Afrique du Sud. Pendant les années 70, l'engagement porta essentiellement



*Bei der EGB-Demonstration in Strassbourg.
Participating in ETUC manifestation in Strassbourg.
Lors d'une manifestation de la CES à Strassbourg.
Participando en una demostración en Estrasburgo.*

sur la lutte contre les clivages entre les pays industrialisés et les pays en développement qui ne cessaient de s'approfondir.

Dès 1990, une étroite coopération avec les mouvements syndicaux des pays en transiti-

on d'Europe centrale et orientale, en particulier dans les pays voisins, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie et la Slovénie, vit le jour. Cette coopération évolue en étroite concertation avec les organes centraux respectifs, au niveau des syndicats sectoriels ainsi que des organisations territoriales le long des frontières. En 2004, l'ÖGB et les six confédérations hongroises ont conclu un accord de protection juridique prévoyant dans le pays d'accueil respectif la consultation et l'entraide juridique pour les travailleurs migrants syndicalisés. Sur la base des statuts de la CES, plusieurs conseils syndicaux interrégionaux ont été fondés dans les régions frontalières de l'Autriche. Les organisations régionales de la Fédération Syndicale Autrichienne ont participé à des activités transfrontalières avec des syndicats partenaires en Suisse et au Liechtenstein, en Italie, en République fédérale d'Allemagne, en République tchèque, en République slovaque, en Hongrie ainsi qu'en Slovénie.

L'ouverture de l'économie autrichienne à l'influence de la mondialisation néolibérale, ainsi que l'adhésion de notre pays à l'Union européenne, ont créé d'importants nouveaux défis. La réponse ne peut consister qu'en un dialogue universel et dans le renforcement de la coopération internationale entre les syndicats.

Entre autres, l'ÖGB s'emploie pour :

- Le respect des principes du droit international et de la Charte de l'ONU, ainsi que le renforcement de la compétence de l'ONU en matière de maintien de la paix face à d'éventuelles actions unilatérales de grandes puissances ou d'alliances militaires
- Une Europe exempte d'armes nucléaires de l'Atlantique à l'Oural
- La réforme de l'Union européenne pour qu'elle devienne une « Union pour la paix » au lieu de militariser la politique étrangère et de sécurité commune de l'UE
- La protection de biens publics comme la santé, l'éducation, l'environnement intact, la justice sociale (global public goods)
- La réforme des institutions internationales (Banque Mondiale, FMI, OMC) : la transparence et la légitimation démocratique, la participation des « pays en développement » sur un pied d'égalité, l'implication de la société civile
- La suspension des négociations relatives au commerce des services (GATS) afin de pouvoir, dans un premier temps, évaluer les étapes de libéralisation réalisées ainsi que leur impact social
- L'annulation généralisée de la dette des pays les moins développés (PLMD) ainsi que la mise en place d'une procédure transparente et indépendante du FMI pour le règlement des dettes (droit des faillites)
- Le contrôle efficace des marchés financiers, moyennant, entre autres, l'instauration d'une taxe sur les transactions de devises (taxe Tobin) appliquée dans le monde entier, dont les recettes seraient obligatoirement utilisées à des fins sociales
- Des règles efficaces contre la concurrence économique entre Länder/régions sous forme de dumping social, écologique et d'exonérations fiscales. La suppression, pour l'hémisphère Nord,

des subventions agraires responsables des distorsions du marché, accompagnée de l'ouverture du marché agricole européen pour les produits de l'hémisphère Sud, et l'encouragement du commerce équitable.

Nos objectifs

Par exemple : Plein emploi - salaires équitables

En matière de politique économique et sociale, l'ÖGB revendique avant tout le plein emploi. Cette revendication est liée à l'exigence de mesures pour la lutte contre le chômage. Il faut que toutes les personnes capables d'exercer une activité professionnelle aient la possibilité de subvenir à leurs besoins par leur propre revenu professionnel. En juin 2006, le taux de chômage en Autriche atteignait 6,9% selon les estimations nationales et 5,0 % selon Eurostat.



ÖGB für frauenfreundliche Arbeitszeit.
ÖGB: Improve working time regulations for women!

L'ÖGB en faveur d'une amélioration des horaires de travail pour les femmes.
La ÖGB a favor de en horario de trabajo favorable para mujeres.

Une politique économique ciblée sur les besoins des salarié(e)s doit avoir pour but de renforcer le pouvoir d'achat et la propension aux investissements en Autriche. Pour y parvenir, la politique économique nationale doit mettre à profit la marge d'action existante. Cet objectif se heurte depuis l'an 2000 aux programmes de rigueur qui diminuent le pouvoir d'achat de la population et découragent les entreprises d'investir. Les mesures prises au niveau de l'administration

fédérale pour relancer la conjoncture se sont avérées inefficaces ou trop tardives. Les décideurs politiques prônent les économies et le déficit zéro aux dépens des salariés. Pour relancer la conjoncture, l'ÖGB formule les revendications suivantes :

- Un milliard d'euros supplémentaire pour les mesures infrastructurelles urgentes
- Réduction de l'impôt sur les salaires d'un milliard d'euros au profit avant tout des revenus bas et moyens
- Augmentation des budgets publics consacrés à une défense active de l'emploi.

Par exemple : Oui à l'autonomie - non à la dépendance

C'est avec ce slogan que la section Femmes de l'ÖGB revendique des mesures spécifiques pour promouvoir l'autonomie des femmes.

Autonomie signifie : à travail égal, rémunération égale, une exigence qui garde toute son actualité. L'écart entre les revenus des femmes et des hommes est particulièrement grand en Autriche. Les raisons en sont multiples : les professions « typiquement féminines » sont, aujourd'hui encore, moins bien rémunérées que les professions « masculines traditionnelles ». A cela vient s'ajouter le fait que beaucoup plus de femmes travaillent à temps partiel et occupent bien plus rarement des positions de direction.

Il est évident que l'accent de la politique relative à l'égalité entre les hommes et les femmes doit être mis sur l'amélioration de la situation salariale des femmes. En effet, ce n'est que lorsqu'elles disposent d'un revenu suffisant que les femmes peuvent elles-mêmes décider du mode de vie qui leur convient.

Or, cette autonomie signifie aussi qu'il faut prendre des mesures permettant de mieux concilier

l'activité professionnelle et la vie de famille, donc mettre à disposition des familles des établissements de garde d'enfants proposant des horaires conformes aux besoins, et accorder aux parents le droit de travailler à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant soit scolarisé.

Par ailleurs, nous demandons la mise en place d'un environnement propice à l'accès équitable des femmes aux fonctions de direction dans les entreprises. Promouvoir l'accès des femmes aux postes supérieurs constitue un investissement dans une politique d'entreprise productive, innovatrice et économiquement réussie.

Au sein de la Fédération Syndicale Autrichienne, les structures d'organisation, de politique du personnel et de formation doivent être aménagées de telle sorte que la quote-part des femmes dans les différents organes corresponde au nombre d'affiliées et que plus de femmes accèdent à des postes de décision et de direction.

Il faudrait en outre une évaluation équitable du travail, une politique de revenus solidaire et plus de droits pour les salariés à temps partiel et dans des emplois atypiques.

L'autonomie des femmes passe également par l'existence d'une assurance vieillesse individuelle et l'instauration d'un revenu minimal de base.

Par exemple : Comment éviter le piège (a-)typique

Un nombre croissant de salarié(e)s autrichiens travaillent dans des emplois atypiques (près de 500 000, sans compter les travailleurs à temps partiel). Comparé à d'autres pays, ce nombre est bas, mais la tendance est à la hausse. C'est ainsi que « l'informalisation » de l'économie et de la société constitue pour le mouvement syndical un défi de plus en plus inquiétant : les salariés ne disposent



Rechtsberatung für MigrantInnen.
ÖGB legal services for migrants.
Conseil juridique pour les migrant(e)s.
Asesoramiento jurídico para migrantes.

pas d'une protection sociale suffisante, ne sont pas intégrés dans le système des conventions collectives et n'ont ni assurance-chômage, ni protection contre le licenciement, sans parler de la législation sur le temps de travail absolu-

ment inapplicable.

Une mentalité entrepreneuriale, une grande flexibilité en termes d'horaires et de mobilité géographique sont exigées, le risque entrepreneurial est rejeté sur les collaborateurs. De nombreux chômeurs ont le choix entre le chômage perpétuel ou la création (involontaire) d'une activité indépendante. Les emplois atypiques aboutissent souvent à l'insécurité et sont synonymes de lacunes dans le CV tout comme de problèmes de solvabilité.

C'est pourquoi l'ÖGB formule les revendications suivantes :

- Les salariés dits atypiques doivent être protégés contre l'exploitation, c'est-à-dire qu'il faut essayer de trouver une définition du « salarié » qui permettent d'intégrer dans les régimes de protection sociale, le droit du travail et les conventions collectives toutes les personnes exerçant en Autriche une activité professionnelle et dépendant économiquement d'une personne ou d'une entreprise. Dans cet ordre d'idées, le droit du travail doit être modernisé en profondeur et les contrats de travail inéquitables doivent être abolis.
- Un revenu minimal adapté aux besoins de chacun et uniforme sur l'ensemble du territoire national dans les cas où les systèmes d'assurance

sociale basés sur les revenus ne suffisent pas. Ceci nécessite la refonte du régime d'aide sociale pour mettre en place une prestation homogène sur l'ensemble du territoire permettant aux bénéficiaires de subvenir à leurs besoins.

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

A-1010 Wien, Postfach 155, <http://www.oegb.at>

ZVR-Nr.: 576439352

Text: Judith Grollnigg, Walter Sauer.

Mitarbeit: Christina Brichta, Tanja Buzek, Kirstin Essenthier-Höchstätter, Dinah Djalinous-Glatz, Bernadette Kendelbacher, Valérie Kühr, Karl Klein, Karl-Heinz Nachtnebel, Thomas Reimer, Isabelle Ourny, Anton Schinagl (Layout), Tanja Vicas.

Fotos: Fotoarchiv des ÖGB, Presseabteilung der GMTN.

Übersetzung: Fabienne Hörmanseder (Französisch), Eva-Maria Leitner (Spanisch), Alexander Zigo (Englisch).