

Europe Solidaire Sans Frontières > Français > Europe & France > Russie & Europe orientale > Ukraine > Mouvement ouvrier (Ukraine) > **Syndicats, déréglementation et dialogue social en Ukraine**



Syndicats, déréglementation et dialogue social en Ukraine

Entretien avec Vitaliy Dudin

vendredi 15 novembre 2024, par [DUDIN Vitaliy](#), [LE TRÉHONDAT Patrick](#), [SOKOLOVA Maria](#) (Date de rédaction antérieure : 11 novembre 2024).



Vitaliy Dudin est l'un de ces avocats pour qui l'idée de se battre pour la justice définit sa routine professionnelle. Cela ne devrait pas nous surprendre, car c'est le fondement de toute profession juridique. Cependant, ce qui fait de Vitaliy un avocat particulier, c'est sa compréhension du fait qu'il est impossible d'obtenir une justice individuelle sans une lutte commune pour les droits. Comme il le dit lui-même, les droits du travail sont des droits collectifs. Vitaliy ne se contente pas de défendre les droits des employés, il leur enseigne également comment défendre leurs droits dans le cadre du cours Trudoborona. En outre, il participe activement au renforcement et à l'élargissement du mouvement des syndicats indépendants en Ukraine dans le cadre de son travail au sein du Mouvement social.

La conversation avec Vitaliy s'est avérée intense et peut être divisée en deux parties, de sorte que vous pouvez commencer par l'une ou l'autre. Dans la première partie de l'entretien, nous avons discuté de ce que l'on peut appeler le passé : comment l'idée de la déréglementation des relations de travail s'est développée et, avec elle, l'idée de la suprématie de l'employeur sur les employés s'est enracinée. La deuxième partie de notre conversation concerne le présent : les tendances dans les relations de travail après le début de l'invasion à grande échelle, à la lumière et sans la lumière de l'intégration européenne ; les tentatives de laisser les travailleurs seuls face aux employeurs par le biais de l'individualisation des relations de travail ; et le dialogue social comme une alternative difficile mais nécessaire.

Maria Sokolova

Les droits des travailleurs jusqu'en 2022 : une menace et une lutte constantes

Jusqu'en 2022, pendant une décennie et demie, les responsables gouvernementaux se sont efforcés de déréglementer le marché du travail, de le rendre aussi « libre » que possible et

de réformer radicalement la législation. On ne cesse de répéter que notre législation du travail date de l'Union soviétique, qu'elle est donc inefficace, rigide et qu'elle devrait être abandonnée, et que la société a besoin d'une nouvelle législation du travail. Je voudrais te poser quelques questions sur cette période : tout d'abord, qui a fait pression en faveur d'une déréglementation radicale ? Qui s'est opposé à cette idée ? Quelle était la logique de ces discussions ? Qu'est-ce qui a empêché la déréglementation complète du marché du travail ?

Le secteur de l'emploi en Ukraine est en déclin depuis un certain temps. Il s'accompagne d'un processus de désindustrialisation qui a débuté dans les années 1990 et se poursuit depuis lors avec une intensité variable. Moins il y a de personnes employées dans le secteur réel de l'économie, plus les voix se font entendre : « Dérégulons tout et simplifions la législation pour répondre aux besoins des employeurs qui existent ». Les employeurs les plus actifs étaient, d'une part, les grandes entreprises détenues par des oligarques et, d'autre part, de nombreux petits propriétaires, en particulier dans le secteur des services, qui n'avaient pas envie de constituer des effectifs importants. Les uns et les autres souhaitaient minimiser leurs obligations sociales. Pour les oligarques, le fait que les syndicats aient encore une influence assez forte constituait un défi de taille : les grandes entreprises comptaient de nombreux syndicats, des conventions collectives étaient conclues et, lorsque les entreprises ont été privatisées, les propriétaires prenaient souvent des engagements en matière d'investissement social. Un exemple est ArcelorMittal Kryvyi Rih, une entreprise qui a été privatisée avec la promesse du propriétaire d'investir dans l'amélioration de la santé, les sanatoriums et l'amélioration des conditions de travail.

Le nouveau propriétaire a donc dû investir non seulement dans les installations de production, mais aussi dans le soutien aux employés ?

Par exemple, il s'est engagé à améliorer les conditions sociales et de vie, et les syndicats ont été chargés d'en assurer le suivi. Mais pour les propriétaires de petites et moyennes entreprises, le problème réside dans le droit du travail lui-même. Ils ne veulent pas se plier aux règles d'embauche et veulent avoir toute latitude pour licencier. Ce sont ces deux groupes – l'oligarchie industrielle et les petites et moyennes entreprises – qui ont réclamé avec force la déréglementation de la législation du travail, en particulier l'adoption d'un nouveau Code du travail ukrainien.

Depuis le début des années 2000, les premiers projets de Code du travail ukrainien ont été élaborés pour remplacer celui de 1971. À mon avis, ces projets ont été influencés par les expériences russe et biélorusse. Il s'agissait de grands « livres » assez détaillés qui contenaient certaines des garanties habituelles pour les employés. Ces projets devaient être adoptés avec le soutien de la plus grande confédération syndicale, la Fédération des syndicats d'Ukraine (FPU). À l'époque, il existait une certaine configuration des rapports de classe : de grands oligarques qui tentaient d'influencer la politique en utilisant l'expérience des réformes russes, et des syndicats qui ne s'opposaient pas à eux, mais coopéraient.

Ainsi, ces premiers projets de Code du travail s'inspiraient principalement des modèles russes et biélorusses et convenaient généralement aux plus grands syndicats qui, de fait, ne remplissaient plus leur fonction de protection des salariés ?

En effet, les syndicats qui existaient étaient pour la plupart complémentaires à l'administration, servant les intérêts du capital et essayant de rendre les frictions entre les employés et l'administration moins perceptibles. Mais si l'on regarde vers l'avenir, la situation des syndicats est en train de changer lentement.

Je ne savais pas que le Code du travail avait été discuté dans les années 2000. J'ai toujours

eu l'impression que l'élaboration du Code du travail était associée aux jeunes « progressistes » qui sont arrivés au pouvoir après 2014.

Tout a commencé plus tôt. Personnellement, j'ai commencé à suivre activement ce processus en 2008. En 2010 déjà, une nouvelle configuration des forces émergeait : Viktor Ianoukovytch est arrivé au pouvoir, l'a consolidée et a déclaré l'introduction de réformes du marché, y compris l'adoption d'un nouveau Code du travail. Toutefois, l'attitude généralement critique de la population à l'égard de l'équipe au pouvoir a empêché la mise en œuvre de ces plans. Cette dernière était considérée comme oligarchique, corrompue, anti-ukrainienne, etc., et la loi a donc été adoptée avec beaucoup de difficultés, ce qui a également affecté les perspectives portées dans le Code du travail.

Les mêmes idées de déréglementation des relations de travail ont été présentées à la sauce du « renouveau de l'Ukraine » uniquement parce que leurs promoteurs sont arrivés dans la foulée des événements révolutionnaires. En fait, ces réformes n'étaient pas très différentes de ce que Ianoukovytch avait proposé. On peut dire que cette « continuité » [des événements] a été l'un des facteurs qui ont empêché le nouveau gouvernement d'adopter des changements. Mais en 2014, le Maïdan a eu lieu, et de nombreuses personnes fanatiquement attachées aux idées du marché libre, du néolibéralisme et de la déréglementation sont arrivées au pouvoir. Un nouveau facteur est également apparu : les liens entre la Fédération des syndicats d'Ukraine et le gouvernement se sont considérablement affaiblis. Pour la première fois depuis longtemps, la Fédération a commencé à lancer des slogans de protestation contre le gouvernement, exigeant une augmentation du salaire minimum, qui était alors extrêmement bas. Le gouvernement a fait des concessions partielles et a porté le salaire minimum à 3 200 UAH en 2017. Par conséquent, les projets d'adoption du Code du travail n'étaient plus à l'ordre du jour, car les tensions socio-économiques étaient déjà fortes. Par conséquent, aucun changement majeur n'a eu lieu jusqu'à l'arrivée au pouvoir de Volodymyr Zelensky, qui était accompagné d'un groupe de nouveaux réformateurs néolibéraux. Ces derniers ont pris autant de distance que possible avec le gouvernement « précédent » et ont été perçus comme la « voix de la raison » - ce qui, bien entendu, était discutable.

Je fais tout d'abord référence à Tymofiy Milovanov, qui a pris la tête du ministère de l'Économie et a immédiatement, à la fin de l'année 2019, « adopté » un projet de loi de l'Ukraine « sur le travail » proposant une conception nouvelle. Cette initiative a marqué un nouveau cycle de confrontation entre le gouvernement et les syndicats : depuis 2019, presque tous les syndicats ukrainiens s'opposent aux initiatives du gouvernement dans le domaine des relations de travail. Le nouveau projet de loi reposait sur l'idée d'une individualisation des relations de travail. Il permettait de convenir des motifs des heures supplémentaires et des heures de travail prolongées sur une base individuelle, et autorisait l'employeur à rappeler un employé lors de son congé ou même à le licencier sans raisons spécifiques. En effet, une personne pouvait être licenciée à tout moment lorsque cela convenait à l'employeur, pour autant que ce dernier ne remplisse que quelques conditions, telles que l'indemnité de licenciement. Cette situation a fortement exacerbé la confrontation entre le gouvernement et les syndicats et s'annonçait extrêmement dangereuse, car en 2019, l'équipe de Zelensky avait la majorité au parlement et pouvait facilement faire passer n'importe quelle loi. Mais c'est grâce aux manifestations de masse que ces innovations ont été bloquées.

Je considère que le fait que ce projet de loi sur le travail n'ait pas été adopté est une grande victoire pour les syndicats et tous les travailleurs ukrainiens. Cela a notamment été facilité par la démission de Milovanov au début de l'année 2020. Le 24 février 2022, l'Ukraine s'est donc retrouvée avec une législation du travail qui offrait aux travailleurs un niveau de protection beaucoup plus élevé. À mon avis, ce facteur a permis à l'économie ukrainienne de ne pas s'effondrer complètement et de préserver les collectifs de travail qui soutiennent directement la vie de la société.

Peut-on dire que l'association avec l'UE est une autre raison pour laquelle le nouveau Code du travail n'a pas été adopté et que cette déréglementation n'a pas eu lieu après 2014 ou en 2019, lorsque Milovanov est entré en fonction ?

Plus l'Ukraine a déclaré activement sa volonté de rapprochement avec l'UE, plus il a été facile pour les syndicats de faire appel à des normes de travail spécifiques soutenues par l'UE et l'Organisation internationale du travail. Il est également devenu plus facile de demander l'aide des syndicats internationaux, y compris la Confédération syndicale internationale et la Confédération européenne des syndicats. L'attention de ces puissantes organisations, qui comptent des millions de membres dans le monde, a refroidi notre gouvernement à plusieurs reprises. Des déclarations internationales ont été faites, des visites ont été effectuées en Ukraine - tout cela a rappelé nos politiciens à leurs obligations, en particulier la députée Galina Tretyakova, qui est sans aucun doute l'une des idéologues et adeptes de la déréglementation de la législation du travail en Ukraine.

Pourtant, en 2022, de nombreux changements avaient été apportés à la législation du travail : des changements ponctuels, souvent non systématiques. Dans quelle direction ont-elles fait évoluer le système - vers la déréglementation ou la protection ?

Il s'agit bien d'une déréglementation, c'est-à-dire de la volonté d'éliminer les règles qui semblent défavorables aux employeurs et qui restreignent leur liberté. Bien entendu, les relations de travail ne sont pas une question d'égalité - l'employeur sera toujours plus fort. Par conséquent, l'élimination des règles et du contrôle de l'État, ainsi que le nivellement de l'influence des syndicats, conduisent à ce que les employés souffrent et à ce que leur vulnérabilité soit ressentie de manière beaucoup plus aiguë. En 2021, j'ai préparé pour *Commons* un document intitulé « Chroniques de la déréglementation » consacré au 50e anniversaire du Code du travail. Il montre de manière interactive comment les droits des Ukrainiens ont été restreints - et il y a eu beaucoup de changements. Ce document illustre comment la protection des travailleurs a été sacrifiée au profit d'une plus grande flexibilité dans la prise de décision par les dirigeants.

À propos d'aujourd'hui

Intégration européenne et droits du travail

J'entends souvent dire que les petites et moyennes entreprises non seulement ne veulent pas employer officiellement des travailleurs, mais qu'elles ne peuvent pas le faire parce que cela détruirait leur activité. Comment pourriez-vous répondre à cette thèse ? Est-elle vraiment vraie ? Les mécanismes de protection des travailleurs offerts par la législation actuelle sont-ils vraiment totalement inadaptés aux petites entreprises ?

La thèse selon laquelle la législation du travail est inapplicable ou même nuisible aux petites entreprises est trop abstraite. Nous devons étudier la pratique, les faits réels. Nous devons comprendre de quel type de petite entreprise nous parlons. Bien sûr, il y a des entreprises indépendantes où le propriétaire de l'entreprise est directement impliqué dans le travail. Il y a aussi des cas où de grands capitalistes utilisent un réseau d'entrepreneurs individuels pour économiser des impôts et éviter les exigences réglementaires. C'est le cas des chaînes de magasins, des restaurants, d'autres établissements de restauration, etc. Les inquiétudes concernant l'impact négatif de la réglementation sur l'économie et l'emploi sont très discutables. En 2017, lorsque le salaire minimum a été doublé et que le Service national du travail a été doté de nouveaux pouvoirs pour lutter contre le travail non déclaré, il n'y a pas eu d'effets négatifs significatifs sur l'emploi en Ukraine. Au contraire, l'emploi a progressé ! Ces mesures ont peut-être choqué de nombreuses entreprises, mais en même temps, la plupart des entrepreneurs ukrainiens se sont adaptés, ont commencé à formaliser leurs relations avec leurs employés et à leur verser au moins le salaire

minimum par crainte des sanctions. Je pense que des exigences plus strictes ne peuvent que contribuer à la transparence et motiver les employés à assumer des obligations spécifiques et à travailler en toute bonne foi. L'accord d'association [avec l'UE] fournit des lignes directrices claires : la nécessité de protéger les travailleurs, le dialogue social, la garantie de l'égalité, la lutte contre l'exclusion sociale et la lutte contre les diverses formes d'abus des entreprises.

Expliquez-nous nos engagements en matière d'intégration européenne. L'idée de déréglementer les relations de travail est-elle conforme aux principes de l'intégration européenne ?

Je pense que la déréglementation est en contradiction avec l'intégration européenne. En effet, l'intégration européenne repose sur les actes fondamentaux du droit primaire et secondaire de l'UE, qui parlent d'une lutte constante contre l'exclusion sociale et de la garantie de la cohésion sociale. Si nous intégrons l'Union européenne, et non pas, par exemple, les États-Unis d'Amérique, nous devons garder cela à l'esprit.

En 2014, l'Ukraine a signé un accord d'association avec l'UE, qui contient déjà certaines dispositions, notamment aux articles 419 et 420, concernant les priorités communes dans le domaine de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une flexibilité incontrôlée en faveur de l'employeur, mais de soutenir le bien-être des employés. Dans le même temps, l'Ukraine s'est engagée à mettre en œuvre une douzaine de directives européennes dans le domaine des relations de travail. Ces directives concernent la lutte contre la discrimination, la création de conditions favorables pour les mères qui travaillent et les travailleurs mineurs, la santé et la sécurité au travail, les inspections du travail et la clarté des contrats de travail. L'une de ces directives traite également de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. En d'autres termes, il s'agit d'un paquet social-démocrate censé rendre la situation d'un employé plus prévisible.

La nuance est qu'au cours des dix années qui ont suivi la signature de l'accord, presque aucune de ces règles n'a été transposée dans la législation ukrainienne. Au cours de ces dix années, un certain nombre de directives européennes supplémentaires ont été adoptées, qui offrent une protection encore plus grande aux employés, mais nous ne sommes pas encore obligés de mettre en œuvre les directives adoptées après 2014. Cependant, la logique veut que si nous rejoignons l'UE, nous devrions adopter de nouvelles lois basées sur les meilleures normes européennes.

Et, bien entendu, aucune réforme ne peut être adoptée sans le consentement des syndicats. Et ce que nous avons fait en 2019 est un exemple de ce qu'il ne faut pas faire. Dans l'UE, l'adoption de lois dans le domaine des relations de travail sans le consentement des partenaires sociaux est considérée comme une honte. Si les pays entreprennent certaines réformes risquées et s'écartent des dispositions établies, il doit y avoir des circonstances extraordinaires. Si ces réformes sont motivées par des facteurs tels qu'une crise financière, elles doivent avoir une forte justification socio-économique. C'est pourquoi l'UE, malgré son hétérogénéité et la présence d'idées néolibérales, maintient un équilibre grâce à certaines règles de procédure. Il n'est pas possible que des réformes néfastes pour les salariés soient adoptées sans discussion, sans protestation et sans l'attention des instances supranationales. Nous ne nous faisons pas d'illusions sur la nature de l'UE, mais nous savons qu'il existe des outils permettant d'équilibrer la situation.

Les relations de travail en temps de guerre : l'entreprise privée comme base de la sécurité nationale ?

Vous avez dit que si certains pays de l'UE s'écartent des normes acceptées, c'est qu'il doit y avoir des raisons extraordinaires à cela. Je crois savoir que pour le gouvernement ukrainien, la guerre est devenue une telle raison. Comment le gouvernement a-t-il modifié

la réglementation des relations de travail dans le contexte de la loi martiale ?

Dans des conditions démocratiques normales, les propositions élaborées par Galina Tretyakova n'auraient pas été adoptées. C'est elle qui a contribué à l'élaboration de diverses initiatives de déréglementation avant 2022 et après la déclaration de la loi martiale en Ukraine. Tout d'abord, il convient de prêter attention à la loi ukrainienne n° 2136 du 15 mars 2022 sur l'organisation des relations de travail sous la loi martiale, qui a introduit un certain nombre de restrictions strictes, bien que temporaires, aux droits et garanties des employés et des syndicats. Bien sûr, elle est très proche de l'idéal des relations de travail professé par les hommes d'affaires libéraux. Pour eux, l'employeur ne doit rien à personne, l'État ne doit pas intervenir dans les relations de travail et les syndicats doivent jouer un rôle symbolique. Cette décentralisation de la réglementation engendre le chaos et l'arbitraire.

En ce qui concerne la dérogation à certains droits dans le cadre de la loi martiale, les instruments internationaux, tels que la Charte sociale européenne (révisée) de 1996, prévoient la possibilité de déroger à certains droits en cas de menace pour la sécurité nationale. La guerre, bien sûr, est une circonstance qui exige la consolidation de toutes les ressources de l'État pour repousser l'agresseur et préserver l'indépendance. Dans le même temps, la Charte stipule que les restrictions aux droits doivent être imposées dans la mesure nécessaire pour prévenir l'agression. En d'autres termes, nous devons examiner de manière critique chacune des restrictions imposées pour voir si elle répond au critère de la nécessité sociale. En règle générale, les restrictions aux droits sont autorisées lorsqu'elles poursuivent un but légitime, utilisent des moyens légitimes et présentent un degré raisonnable de proportionnalité entre les moyens et le but. La proportionnalité est le principe essentiel sur lequel le législateur doit s'appuyer pour restreindre certains droits et libertés. Dans notre cas, il me semble que ce critère a été négligé. En mars 2022, une loi aggravant la situation des employés a été présentée à la Verkhovna Rada et a été adoptée à huis clos quelques jours plus tard. En mars 2022, la situation de l'Ukraine était extrêmement difficile. Chaque jour était devenu une lutte pour la survie. Des millions de personnes ont fui la zone de guerre pour se réfugier dans des régions plus sûres ou à l'étranger. Il n'était plus question d'exercer un contrôle public sur le parlement. Le parlement se réunissait sans annonces publiques et les citoyens ne pouvaient prendre connaissance des décisions prises qu'avec beaucoup de retard. Il me semble que Tretyakova a su profiter de l'occasion pour réaliser ses fantasmes libéraux. Ainsi, en mars 2022, une loi aggravant la situation des employés a été présentée à la Verkhovna Rada et, en l'espace de quelques jours, elle a été adoptée à huis clos. On ne sait toujours pas qui a voté en sa faveur. La loi a été adoptée immédiatement en deuxième lecture. Cela signifie que toutes les factions représentées au parlement ont accepté son adoption en tant que base et dans son ensemble.

Bien entendu, la justification fournie dans la note explicative était très vague. De nombreuses questions se sont posées : pourquoi aider les employeurs privés à augmenter le temps de travail, à simplifier la procédure de licenciement sans l'accord des syndicats ou pendant un congé de maladie, et à annuler les conventions collectives ? Il n'y a toujours pas de réponse claire à ces questions. Cela soulève de sérieux doutes quant à la légitimité et à la validité de la loi. À mon avis, dans un pays démocratique, le gouvernement et le parlement auraient dû préparer un rapport ou un avis expliquant pourquoi ces restrictions restent nécessaires.

Vous avez dit que la Charte sociale européenne permet de déroger à ses dispositions en cas de menace pour la sécurité nationale. Peut-on dire que dans l'esprit de nos responsables, la sécurité nationale est désormais la sécurité des entreprises ? Après tout, il semble qu'avec cette déréglementation, ils aient voulu sauver avant tout le secteur privé, et non, par exemple, l'emploi.

Je suis d'accord pour dire que, dans cette affaire, les intérêts des employeurs, en particulier des

employeurs privés, ont été identifiés à tort avec les intérêts du peuple ukrainien dans son ensemble. Je suis convaincu que la mise en place d'une économie de guerre dans un conflit de grande ampleur nécessite le plein-emploi. Nous devons nous assurer que toutes les ressources humaines sont utilisées pour rapprocher la victoire. Nous n'avons pas cette priorité. Au lieu de cela, des mesures ont été introduites qui poursuivent des intérêts économiques à court terme, telles que la réduction des droits salariaux, de l'emploi et des congés, toutes ces mesures étant prises pour économiser de l'argent aux entreprises. Cette loi a créé une tentation pour les employeurs d'abuser de ces décisions impopulaires en les prenant sans le consentement des partenaires sociaux, alors même que l'unité de la société est plus importante que jamais. En outre, la limitation stricte des allocations de chômage à un maximum de trois mois et au salaire minimum a effectivement découragé de nombreuses personnes de s'inscrire auprès des centres pour l'emploi. L'État n'a donc pas été en mesure d'offrir à ces personnes un travail d'intérêt public. Il existe différentes catégories de travaux publics qui prennent une importance particulière en temps de guerre : de l'aide aux entreprises de défense au déblaiement des décombres, en passant par les soins aux blessés et l'aide aux victimes. Ainsi, cet instrument des « travaux publics » ne fonctionne pas en Ukraine, comme cela a été le cas aux États-Unis sous Franklin Roosevelt.

Il s'agit d'une contradiction évidente entre, d'une part, les choix de la déréglementation, de la réduction des coûts pour les employeurs et de la mise en œuvre de l'austérité et, d'autre part, les intérêts à long terme du peuple ukrainien. Je donnerai un exemple récent de la manière dont l'État essaie d'économiser de l'argent sur les gens en sapant la confiance dans les institutions gouvernementales en tant que telles. La loi ukrainienne n° 2980 du 20 mars 2023 sur l'aide financière unique pour les dommages causés à la vie et à la santé des employés des infrastructures critiques, des fonctionnaires et des représentants des autorités locales à la suite de l'agression militaire de la Fédération de Russie contre l'Ukraine a été adoptée, mais le Fonds de pension de l'Ukraine, représenté par ses organes, tente d'éviter les paiements aux victimes de l'État agresseur dans les secteurs de l'énergie, de la défense et des transports en exploitant les lacunes de la législation. Par exemple, en prétendant que certaines entreprises ne font pas partie des infrastructures critiques parce qu'elles ne figurent pas dans le registre classifié. Oui, ils économiseront de l'argent aujourd'hui, mais la question se pose : les gens voudront-ils travailler dans ces industries socialement importantes à l'avenir ?

Vous consacrez beaucoup de temps à la protection des travailleurs des infrastructures critiques et au-delà. Pourriez-vous nous parler des tendances que vous observez actuellement dans les relations de travail ?

Le principal résultat de mes observations de ce qui se passe dans la sphère sociale et du travail a été la création de ce que l'on appelle la « Liste noire des employeurs » publiée sur le site web du Sotsialnyi Rukh. Vous pouvez y lire des informations sur les employeurs qui ont osé abuser des innovations honteuses prévues par la loi n° 2136 pour la période de la loi martiale. D'après l'analyse de la pratique des tribunaux, d'autres sources ouvertes et la communication avec des collectifs de travailleurs, l'abus le plus courant est la suspension des contrats de travail, lorsque les employés sont privés de la possibilité de travailler et ne reçoivent pas leur salaire. Je sais que dans environ 50 % des cas, ces suspensions sont contestées. Heureusement, les tribunaux analysent chaque cas assez scrupuleusement. En outre, les cas de modification des conditions de travail essentielles sans préavis de deux mois sont fréquents. Cela signifie qu'un employé est informé du jour au lendemain d'une réduction de moitié de son temps de travail et, s'il n'est pas d'accord, il est licencié avec une indemnité de licenciement. Ces cas ont été particulièrement nombreux dans le secteur public, notamment dans le domaine des soins de santé. Des personnes ont été confrontées à la détérioration de leurs conditions de travail, ce qui les a poussées à démissionner.

Il est également courant que les employeurs suspendent certaines dispositions des conventions

collectives. Cette pratique a été utilisée par des entreprises telles que Ukrzaliznytsia [exploitant du réseau ferroviaire ukrainien], la centrale nucléaire de Tchernobyl, de nombreux hôpitaux ukrainiens et Nova Poshta. Il y a eu très peu de cas de contestation de ces actions devant les tribunaux, à l'exception des poursuites contre Ukrzaliznytsia², dans lesquelles le syndicat libre des cheminots d'Ukraine a réussi à faire déclarer illégales les actions unilatérales de leurs patrons. Il n'est pas rare non plus que les employeurs refusent d'accorder des congés à leurs employés, au motif que leur entreprise ou institution est une infrastructure critique. Dans ce cas, les employeurs sont souvent de mauvaise foi et ne fournissent pas la preuve que leur entreprise est inscrite au registre correspondant. Les employés des établissements d'enseignement, par exemple, ont été privés de ces congés. Très souvent, il s'agissait de congés sans solde, lorsque les gens partaient à l'étranger pour se sauver et sauver leur famille.

Le dialogue social contre l'individualisation des relations de travail

Vous avez évoqué l'individualisation des relations de travail et du dialogue social. Pouvez-vous nous dire en quoi l'individualisation menace le marché du travail et les salariés ? Parce qu'il y a une perception selon laquelle « c'est une bonne chose, chacun pourra négocier comme il l'entend », d'une part, mais d'autre part, comment le dialogue social s'articule-t-il avec tout cela ?

L'individualisation des relations de travail crée l'illusion que l'employé, tout comme l'employeur, peut influencer les conditions de travail. Cela peut fonctionner pour les stars d'Hollywood ou les footballeurs de haut niveau, mais pas pour les infirmières, les enseignants ou les cheminots dont le travail est extrêmement important pour la société. Si l'employeur est autorisé à introduire des motifs supplémentaires de licenciement, d'heures supplémentaires ou de rappel en congé avec le « consentement » du salarié, cela signifie qu'il devra obtenir ce « consentement » dans chaque cas individuel lors de l'embauche, pour ainsi dire, volontaire et obligatoire. Il est très difficile pour un employé de « mesurer ses forces » lorsqu'il souhaite obtenir un emploi. Cela peut donc entraîner une distorsion des droits en faveur de l'employeur.

En Ukraine, cette individualisation est partiellement mise en œuvre. Par exemple, en juillet 2022, une loi a été adoptée sur les contrats de travail à horaires variables, qui obligent les employés de travailler non pas en permanence, mais uniquement lorsque l'employeur en a besoin. Dans le cadre de ces contrats, le salaire de l'employé peut même être inférieur au salaire minimum. En outre, des motifs de licenciement supplémentaires non prévus par le droit du travail peuvent être appliqués, ce qui est contraire aux règles de l'OIT. En outre, pour la période de la loi martiale, un « régime simplifié de réglementation des relations de travail » a été introduit pour les entreprises comptant jusqu'à 250 employés. Je ne sais pas dans quelle mesure ce régime est utilisé, mais il semble attrayant pour les employeurs, car de nombreuses choses, telles que les heures supplémentaires ou la responsabilité en cas de divulgation de secrets commerciaux, peuvent être convenues au niveau d'un contrat de travail individuel. Je ne vois pas en quoi de telles mesures permettront une avancée tangible dans la sphère économique ou la création d'un grand nombre d'emplois. Tout reste à peu près au même niveau qu'à la fin de l'année 2022 : beaucoup d'offres d'emploi non pourvues et un nombre très modeste de personnes officiellement employées - environ 8 millions. Dans le même temps, la proportion de personnes gagnant le salaire minimum ou ayant des revenus inférieurs au salaire minimum augmente. En d'autres termes, la déréglementation, cet encouragement à des conditions d'emploi plus flexibles, n'a pas conduit à une croissance fulgurante de l'emploi. Il y a donc lieu de se demander si cette stratégie fonctionne vraiment lorsque l'on laisse tout « au hasard ».

Parlons du dialogue social. La guerre est un défi pour l'ensemble de la société, ce qui signifie que l'ensemble de la société devrait supporter le fardeau de la guerre et déterminer la direction du

mouvement. Il serait utopique d'espérer que le gouvernement, en collaboration avec des cercles d'affaires proches, puisse trouver des solutions systémiques. Le dialogue social est donc une nécessité pratique dans un conflit de grande ampleur si l'on veut que les décisions prises par les autorités soient perçues comme légitimes, légitimes et justes. Malheureusement, il existe des innovations telles que l'introduction d'une réserve [exemption de mobilisation] économique. Elles provoquent un clivage dans la société parce qu'elles ont été élaborées sans tenir compte de l'avis des syndicats.

Le besoin de dialogue social est déjà objectivement déterminé par les circonstances actuelles et les impératifs de l'intégration européenne. Pour l'UE, les consultations entre les partenaires sociaux dans la prise de décision sont la priorité numéro un. Or, ce qui se passe en Ukraine est exactement le contraire. Un exemple récent est l'élaboration du projet de budget pour 2025, qui prévoit le gel du salaire minimum et du minimum vital pendant 3 ans, jusqu'en 2027. Une telle décision, bien sûr, sape encore plus le désir des gens de travailler en Ukraine et montre que le gouvernement méprise ouvertement l'opinion des syndicats. Le fossé entre la société et le gouvernement se creuse.

Et comment un travailleur ordinaire peut-il participer au dialogue social ?

Il existe trois niveaux de dialogue social : local, sectoriel et national. Bien sûr, il est plus facile pour un employé ordinaire de participer à ces procédures au niveau local en devenant membre d'un syndicat. Et je peux vous assurer qu'il existe des exemples où le dialogue social au niveau local fonctionne réellement et apporte certains avantages aux employés. Je citerai des entreprises comme Ukrzaliznytsia, où un grand nombre de syndicats tentent de freiner la volonté du propriétaire d'annuler certains avantages prévus dans la convention collective de cette entreprise de plusieurs milliers d'employés. Il y a aussi Energoatom [Compagnie nationale de production d'énergie nucléaire], qui est aussi directement liée à la pérennité de l'économie ukrainienne, et où il y a aussi un puissant syndicat qui contrôle toutes les décisions prises par l'administration. Ce dialogue entre les parties rend difficile toute prise de décisions qui pourraient aggraver la situation des employés.

Si nous parlons d'entreprises plus petites, je voudrais attirer l'attention sur un hôpital dans le district de Derazhnyansky, dans la région de Khmelnytsky. Un syndicat très militant y est affilié au mouvement des infirmières Sois comme Nina. Étant donné que leur convention collective contient de solides garanties procédurales, le syndicat exige que toute décision modifiant les conditions de travail essentielles soit prise en accord avec lui. C'est le cas, par exemple, pour le transfert de personnel à temps partiel. Bien sûr, la direction essaie de faire passer certaines décisions pour économiser sur les salaires, mais la convention collective reste en vigueur, et le syndicat et le conseil du travail en tirent parti. J'ai également entendu parler d'un cas à l'usine Leoni, qui est impliquée dans l'industrie automobile - elle opère également à Stryi, dans la région de Lviv. Au début de la guerre, l'employeur a pris des mesures qui ont aggravé la situation des employés, notamment en essayant de suspendre certains avantages prévus par la convention collective. Cependant, le syndicat a amené l'employeur à la table des négociations et a réussi à préserver certaines garanties pour ses membres.

Voyez-vous des perspectives de développement du dialogue social en Ukraine à l'heure actuelle ?

En conclusion, je voudrais dire qu'au cours de ces presque trois années, une strate de dirigeants syndicaux assez puissants a émergé en Ukraine, qui s'est habituée à travailler dans des circonstances d'incertitude totale et où l'État soutient les employeurs. Je pense que si ces personnes survivent à ces temps difficiles, elles seront en mesure de créer des structures fortes pendant la période de reconstruction d'après-guerre, qui exigeront de meilleures conditions de travail et l'égalisation des salaires avec la moyenne européenne. Aujourd'hui, le salaire moyen dans l'UE est

d'environ 2 000 euros, et il me semble qu'au moins les travailleurs des infrastructures critiques et des industries d'exportation devraient recevoir au moins la moitié de ce montant, soit au moins 1 000 euros par mois.

Si nous voulons avancer sur la question des conditions de travail, nous devons imposer certaines obligations aux entreprises qui bénéficient de l'achat de biens et de services sur les fonds budgétaires par le biais du mécanisme d'appel d'offres. En particulier, nous devrions exiger que les accords d'adjudication prévoient la minimisation des accidents dans l'entreprise, que les employés soient impliqués dans la prise de décision et que les salaires soient également alignés sur les indicateurs européens. C'est ce que j'entends par des changements qui profiteront à l'ensemble de la société.

Vitaliy Dudin

Maria Sokolova

Illustration Katya Gritseva

Traduction Patrick Le Tréhondat

[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais.

P.-S.

Commons

<https://commons.com.ua/en/intervyu-z-vitaliyem-dudinim-pro-trudovi-prava-v-ukraini/>