

László Nagy*

LES ACCORDS D'ENTREPRISE EN HONGRIE

En Hongrie, il n'existe qu'une espèce d'accords d'entreprise concernant les rapports de travail. C'est la convention collective. Dans mon intervention, je vais tenter d'esquisser les traits caractéristiques de celle-ci et d'aborder quelques questions relatives à la pratique de la conclusion des conventions collectives. Mais, auparavant, j'aimerais vous parler de l'évolution des conventions collectives. A mon avis, il importe de connaître cette évolution, car elle nous montre clairement la relation très étroite entre la structure politico-économique du pays et les conventions collectives. Ainsi, il sera plus facile de comprendre la situation actuelle.

Après la Seconde Guerre mondiale et jusqu'à 1949/50, les conventions collectives jouaient un rôle très important. Les circonstances à l'époque n'étaient pas favorables à une réglementation juridique approfondie. La situation économique du pays dévasté était très mauvaise. L'inflation montait à une cadence infernale. Les étatisations se faisaient progressivement, aussi la structure économique n'était-elle pas uniforme. Le gouvernement de coalition, souvent paralysé par des conflits internes, n'était pas apte à faire une réglementation juridique qui aurait servi le développement. Par la voie de conséquence, la réglementation des rapports de travail allait être l'oeuvre, pour une grande part, des conventions collectives. En 1945 déjà des conventions collectives dans différentes branches de l'économie ont commencé à être passées.

Cependant dans certaines grandes entreprises ont été conclues des conventions collectives d'entreprise. L'objet des conventions collectives était bien plus large qu'avant la Seconde Guerre mondiale: non seulement

* Professeur à l'Université de Szeged.

les salaires, mais la durée du travail, les congés payés, les différentes prestations sociales, la pénurie du travail, etc.

La Constitution adoptée en 1949, marquait la fin de cette période provisoire. Elle réglait les institutions fondamentales de l'Etat et de l'ordre social basés sur la propriété collective des moyens de production. Un Code du travail est entré en vigueur en 1951. Ce Code incorpora les règles essentielles des conventions collectives, tout en maintenant le système des conventions collectives au niveau de l'entreprise. Le Code confie aux conventions collectives deux sortes de rôles. D'une part, le chef d'entreprise et le syndicat peuvent fixer, dans le cadre de la loi, des règles concernant les droits et les obligations que comporte le rapport de travail. D'autre part, dans la convention collective, la direction de l'entreprise, d'un côté, et les travailleurs, de l'autre, peuvent contracter des obligations. L'employeur précise de quelle façon il va employer les moyens de l'entreprise mis à sa disposition pour l'amélioration de la situation sociale et culturelle des travailleurs (par exemple, la mise sur pied d'une bibliothèque d'usine ou d'une maison de la culture), ou bien comment il envisage d'améliorer la sécurité du travail. Les travailleurs, en même temps, s'engagent à prendre des décisions tendant à exécuter les plans de production et même à produire en sus de ces plans. C'est ainsi que le Code attribue un rôle essentiel à la convention collective. Mais le développement de la structure politique et économique du pays n'était pas de nature à favoriser cette tendance.

La condition préalable de la conclusion des conventions collectives c'est l'existence de deux partenaires autonomes, c'est-à-dire ayant la possibilité de prendre des décisions en matière de conditions de travail et de salaire. Cependant, après 1949 ont été introduites des directions économiques, ce qui signifiait la fin de l'autonomie des entreprises. C'étaient les ministres qui dirigeaient les entreprises comme les organes de l'administration de l'Etat. Ils arrêtaient leurs plans et les modifiaient — souvent plusieurs fois au cours d'une année. Par ailleurs les organes supérieurs pouvaient réduire ou augmenter leurs ressources matérielles. Dans ces conditions, la clause de la convention collective, mentionnée en premier lieu, c'est-à-dire la détermination des droits et obligations n'est restée qu'une lettre morte. La conclusion de cette clause a été suspendue.

L'autre partie de la convention collective, c'est-à-dire les obligations contractées par l'employeur et les travailleurs ne pouvait signifier une réglementation juridique proprement dite des rapports de travail. Cette réglementation ne pouvait, tout au plus, qu'exercer une influence sur le mode d'exécution, sur le degré d'exécution des obligations, de certains droits découlant du rapport de travail, du moins envisagé du point de

vue des obligations de l'entreprise. Les engagements des travailleurs n'avaient même pas de caractère juridique. Même la doctrine les considérait comme des devises d'ordre moral, dont l'inaccomplissement ou l'accomplissement partiel ne pouvait avoir aucune conséquence juridique. C'est le manque d'indépendance de l'entreprise qui a entravé, dans une grande mesure, l'exécution des engagements, puisque au cours de l'année, les plans de production, les chiffres les plus importants étaient modifiés au moyen de directives supérieures. Il n'y avait donc pas de base qui aurait permis de contrôler ces engagements. Dans cet état de choses, après quelques années on ne passait plus de conventions collectives.

Cependant, l'idée qu'il serait souhaitable de régler au niveau de l'entreprise les questions des droits et obligations découlant des rapports de travail, qui se posent de façon très différente suivant les lieux reste vivante. Ainsi, en 1957, un décret du Conseil des Ministres autorisait, dans certaines questions relatives aux salaires, (par exemple les formes de paiement au rendement, la fixation des normes) le syndicat et l'entreprise de conclure un accord. Selon un autre décret de 1958, le Conseil d'usine pouvait régler les questions énumérées par les dispositions juridiques (par exemple l'attribution de vêtements de travail, la règle de la réparation de la part bénéficiaire de fin d'année). Ces expériences ont cessé après 1 ou 2 années. De toute évidence, elles n'harmonisaient pas avec le système de direction de l'économie nationale, et n'ont pu évoluer sur ce terrain instable.

A partir des années '60, il fut reconnu que le système des directives directes entravait, dans une forte mesure, le développement de l'économie nationale. Des travaux de réforme économique ont été engagés au niveau de la doctrine et du gouvernement. La réforme du système de direction économique a été mise en service le 1^{er} janvier 1968. Un important processus de décentralisation a été lancé. Les entreprises sont devenues de plus en plus indépendantes. La dépendance directe entre les plans de l'économie nationale et ceux des entreprises fut supprimée. L'État a l'intention d'influer sur l'activité des entreprises avec des moyens économiques — prêts, taxes, etc. Enfin, c'est le marché qui doit déterminer l'activité des entreprises.

L'un des obstacles à la réalisation de l'indépendance en éclosion des entreprises était le maintien de la réglementation centralisée antérieure des rapports de travail. C'est pourquoi, parallèlement à la préparation de la réforme, a été entreprise une codification du droit du travail, et le 1^{er} janvier 1968 est entré en vigueur le Code du travail. L'institution des conventions collectives au niveau de l'entreprise a été restituée.

Deux autres motifs étaient à l'origine de cette restitution.

Outre la réforme économique, une autre réforme a été mise en chan-

B.U.L.

tier, quoique avec un certain retard. Très tôt, il était devenu évident que la réforme économique ne pouvait avoir de succès sans une réforme de la structure politique et étatique. Quelques-uns des éléments essentiels de cette réforme sociale sont le développement, l'élargissement de la démocratie et, au sein de celle-ci, de la démocratie à l'usine. La démocratie exige la création des conditions qui assurent aux travailleurs une participation active à la préparation des règles et aux décisions concernant leur rapport de travail et le contrôle efficace de leur application. Ce sont les conventions collectives qui — selon les traditions du mouvement syndical — sont propres à servir ce but.

La réforme met au jour, de plus en plus, tant les différents intérêts de la société que ceux de l'entreprise, et les conflits d'intérêts. Ce processus est favorisé par l'atmosphère démocratique mentionnée. Il est évident qu'il faut s'efforcer de concilier les opinions différentes, de faciliter le règlement des conflits, au niveau de l'entreprise également. C'est la convention collective qui est un instrument excellent de cette conciliation.

De nos jours, on peut constater la transformation du rôle de la convention collective. Primitivement, la convention collective a servi d'instrument de décentralisation de la législation du travail. Ces dernières années, ce rôle consiste à protéger les intérêts des travailleurs.

La convention collective est passée par la direction de l'entreprise et le collectif des travailleurs représentés par l'organisation syndicale d'entreprise. La convention collective détermine les droits et les obligations de l'employeur et des travailleurs ainsi que ses règles d'exécution. Le Code a prévu la faculté de conclure des accords au niveau des unités (établissements, etc.) au sein de l'entreprise, mais leurs dispositions ne peuvent pas être contraires à la convention collective d'entreprise. (Citons encore deux autres dispositions de la loi. L'une c'est le règlement de la sécurité du travail, que le directeur publie en accord avec l'organisation syndicale de l'entreprise. L'autre c'est que la décision en matière d'utilisation des fonds social et culturel de l'entreprise appartient au syndicat qui en décide après avis pris du directeur.

L'élargissement du champ couvert par la convention collective a entraîné une diversité de son contenu. Les dispositions insérées d'une convention collective se laissent diviser en quatre groupes. Le premier groupe contient les règles expressément prévues par les règles légales, par exemple celles concernant les heures supplémentaires, l'attribution des vêtements de travail, etc. L'État, tout en posant des règles générales en cette matière, la renvoie cependant dans ces cas à la convention collective, parce que dans la pratique une réglementation centrale serait rigide et incommode.

Le deuxième groupe ce sont les cas où la disposition juridique règle une certaine question, mais offre champ libre à dérogation (par exemple, la fixation de la durée de travail, ou le délai de résiliation). Le troisième groupe contient les cas où il n'y a pas de réglementation juridique parce que du point de vue de l'État elle n'est pas nécessaire. Dans ces cas, il appartient aux parties de faire mettre en place une réglementation de la matière posée. Le quatrième groupe doit comporter les dispositions fixant l'exécution des règles relatives aux droits et obligations du rapport de travail (par exemple la convention collective comporte le montant des fonds affectés à l'augmentation des salaires à l'entreprise dans une année donnée, ainsi que le taux général d'augmentation. On peut y ajouter une règle visant à une application unifiée, selon laquelle il faut avantager les travailleurs qui connaissent deux métiers et ceux qui ont terminé des cours de perfectionnement organisés par l'entreprise).

Les trois premiers groupes ont un caractère de source du droit du travail. Pour faire exécuter les droits ou obligations déterminés par ces groupes, l'État applique le même système de moyens juridiques coercitifs que dans le cas des règles légales (procédure judiciaire, exécution des jugements, etc.). J'aimerais signaler qu'un débat assez animé s'est engagé sur la nature juridique des conventions collectives. Le cadre de cet essai ne me permet pas d'en parler. L'essentiel réside en ce que la majorité des auteurs voient une différence entre le premier et les deux autres groupes. Dans le cas du premier groupe on ne peut parler d'une libre négociation des parties, car c'est l'État qui les oblige à régler.

Les accords du quatrième groupe n'ont pas un caractère de source du droit. Ils n'affectent pas les droits et obligations relatifs aux rapports de travail. Ils sont similaires, dans la partie des obligations, aux conventions collectives des pays occidentaux. Seules les parties peuvent exiger l'exécution de ces accords.

En ce qui concerne la procédure de la conclusion des conventions collectives, la loi prévoit seulement quelques règles générales. Leur but est d'assurer que les conventions collectives reflètent la volonté des parties et que le texte de la convention collective soit connu des travailleurs. Les éléments de la procédure sont les suivants.

Les parties élaborent en commun le projet de convention collective.

Le projet doit être discuté par les travailleurs qui peuvent poser des questions, faire des remarques et propositions.

A partir des résultats de la discussion, les parties préparent en commun le texte définitif de la convention collective qui sera signé, d'un côté, par le directeur, et de l'autre côté, par le secrétaire de l'organe syndical de l'entreprise.

Le texte de la convention collective doit être publié. (Les procédés de publication dépendent des usages à l'entreprise donnée).

La convention collective entre en vigueur dans un délai de 15 jours après sa publication, mais la convention peut prévoir un autre délai.

En terminant j'aimerais évoquer encore deux problèmes actuels.

En examinant la pratique de la conclusion des conventions collectives, on voit qu'il existe un facteur qui freine l'élargissement de leur champ d'application. C'est la législation du travail des années 50. Selon ce système, le Code du travail n'est qu'une charpente. C'est-à-dire, qu'il ne contient que les principes, les droits et obligations les plus importants. Ce sont les règles d'application du Code — premièrement le décret du Conseil des Ministres, ensuite celui du Ministre du Travail, et enfin ceux des ministres dirigeant les différentes branches de l'économie nationale — qui renferment les règles spéciales. Ce système était parfaitement conforme à la direction centrale de l'économie nationale, à la répartition des tâches dérivant du plan national. Etant donné que les règles de la convention collective ne peuvent pas être contraires aux règles légales, ce système empêche les conventions collectives de se développer conformément aux exigences de l'entreprise et des travailleurs. La suppression de ces obstacles est en cours et avant la fin de l'année en cours la situation doit s'améliorer. C'est un nouveau Code du travail — qui paraîtra probablement vers 1993 — pourrait résoudre définitivement ce problème. Selon la conception des travaux préparatoires du Code, la législation de travail doit s'appuyer sur deux piliers: le Code et les conventions au niveau des entreprises.

Des conflits pourront surgir entre les parties au cours de la négociation de la convention collective, et même au cours de son application. Selon les règles en vigueur, ces conflits sont soumis à l'organe supérieur à l'entreprise et à l'organe syndical supérieur qui décident en commun. La procédure et le délai ne sont pas réglés. La méthode suivant laquelle les décisions sont prises n'est pas compatible avec l'autonomie de l'entreprise. C'est pourquoi a été mise en marche une révision de la procédure qui probablement prévoira la forme de conciliation.

László Nagy

POROCZUMIENIA NORMATYWNE W PRZEDSIĘBIORSTWIE NA WĘGRZECH

W przedsiębiorstwach węgierskich występuje tylko jeden rodzaj porozumień normatywnych, tj. układy zbiorowe pracy. Opracowanie prezentuje ich ewolucję i cechy charakterystyczne.

Po drugiej wojnie światowej w zróżnicowanej gospodarce układy zbiorowe pracy były zasadniczym źródłem prawa pracy. Zawierano je na szczeblu branż i w większych przedsiębiorstwach. Istotne zmiany nastąpiły po przyjęciu porządku opartego na społecznej własności środków produkcji i zasadach centralizmu. Będący wyrazem tego systemu kodeks pracy z 1951 r. ograniczył zastosowanie układów do szczebla przedsiębiorstwa i zmienił ich funkcję. Spełniały odtąd dwojaką rolę: w granicach przewidzianych ustawą kształtowały niektóre elementy treści stosunku pracy oraz określały zobowiązania kierownictwa zakładu pracy i załogi o charakterze produkcyjnym i socjalno-kulturalnym.

Po kilku latach zaprzestano zawierania układów zbiorowych pracy, co było następstwem utraty autonomii przez przedsiębiorstwa państwowe. Próba ich wznowienia w latach 1957—1958 nie dała pozytywnego wyniku.

Metodę układową kształtowania treści stosunku pracy przywrócono dopiero w 1968 r. Wprowadził je ponownie do praktyki przedsiębiorstwa nowy kodeks pracy, którego uchwalenie nastąpiło w okresie poważnych reform ekonomicznych i społeczno-politycznych.

Obok układu zbiorowego dla przedsiębiorstwa kodeks przewiduje możliwość zawierania układów w poszczególnych zakładach lub innych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa. Te ostatnie muszą być jednak zgodne z układem obejmującym całe przedsiębiorstwo.

Treść układów zbiorowych pracy jest zróżnicowana. Można wyodrębnić cztery grupy postanowień. Pierwsza reguluje sprawy wyraźnie przewidziane przez normy ustawowe, np. godziny nadliczbowe czy przydział odzieży ochronnej. Ustawodawca w tym zakresie ustala tylko normy ogólne, ich konkretyzacja, stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa, następuje na drodze układowej.

Druga grupa dotyczy kwestii, które ustawa reguluje przy użyciu norm dyspozytywnych, zezwalając na odstępstwa w pewnych granicach. Wchodzi tu w grę m. in. ustalenie wymiaru czasu pracy i długości okresu wypowiedzenia. Trzecia grupa obejmuje materie nie uregulowane w prawie ustawowym. Czwarta grupa dotyczy praw i obowiązków, których skutki mogą wystąpić w zakresie treści stosunku pracy, np. układ zbiorowy pracy określa wielkość funduszu, jaki ma być przeznaczony na wzrost wynagrodzeń w danym roku, jak również stawkę tego wzrostu.

Trzy pierwsze grupy postanowień mają charakter źródła prawa pracy. Czwarta grupa nie ma takiego charakteru, są to postanowienia obligacyjne.

Kodeks pracy przewiduje tylko ogólne zasady procedury zawierania układów zbiorowych pracy, chodzi bowiem o to, aby układ był wyrazem woli stron i by tekst układu był znany pracownikom. Projekt układu winien być przekazany pracownikom do dyskusji. Po dyskusji opracowuje się tekst ostateczny, który podpisują dyrektor przedsiębiorstwa i sekretarz organu zakładowej organizacji związkowej. Tekst układu podlega publikacji w sposób przyjęty w zakładzie i wchodzi w życie piętnastego dnia od daty publikacji. Spory powstałe przy stosowaniu układu zbiorowego pracy są rozpatrywane przez jednostki — administracyjną i związkową — nadrzędne nad podmiotami, które układ zawarły.

Opracowanie kończy się uwagami krytycznymi co do obecnej reglamentacji układów zbiorowych pracy, ograniczającej ich zakres podmiotowy. Autor wyraża przekonanie, że nowy kodeks pracy, który winien być uchwalony do 1993 r., pozostawi partnerom swobodę kształtowania treści układów.