

jamais eu lieu. Le programme national n'a jamais été considéré comme une question qui nécessite une attention politique. Dans ces conditions, les travailleurs ordinaires ont peu d'espoir de faire valoir leurs droits à un travail sain et sûr.

Cette situation est également observée dans d'autres pays. Peut-on quand même découvrir des points positifs ? Quelles sont les réalisations récentes ?

N'oubliez pas que je suis avant tout une universitaire. Par conséquent, mes connaissances réelles du terrain sont assez limitées. Mais je peux citer quelques améliorations, surtout en ce qui concerne la manière dont nous abordons le problème.

Dans le passé, il y avait une approche générale de la santé et de la sécurité. Quelqu'un assumait la responsabilité globale alors qu'aujourd'hui, cette responsabilité s'est déplacée sur les travailleurs et les managers, non seulement parce que c'est leur devoir, mais aussi parce qu'ils sont davantage conscients des dangers potentiels pour la santé. Les efforts visant à rechercher de meilleures solutions sur le plan de la santé et de la sécurité se sont intensifiés. Dans le passé, les techniciens, les responsables hiérarchiques et les travailleurs faisaient confiance aux méthodes établies de longue date. Aujourd'hui,

cette approche a quelque peu évolué dans la bonne direction, peut-être bien parce que notre société est plus démocratique et plus ouverte.

Sensibiliser au manque d'expertise en termes de santé et de sécurité est un autre facteur important. En dépit de l'inertie du gouvernement, les Croates organisent davantage de cours et d'événements de formation, souvent avec le soutien des médias. La Croatie a une tradition d'études post-universitaires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui remonte à 1949. La santé au travail est une spécialisation médicale depuis 1961. L'université de Zagreb a récemment inauguré la faculté de sécurité sur le lieu de travail, afin de former systématiquement des spécialistes dans ce domaine. Plusieurs étudiants de la faculté ont assisté à cette conférence. Pour eux, il était extrêmement important de confronter leur apprentissage théorique à l'expérience pratique de différents pays et d'identifier les idées qu'ils partagent avec l'ensemble des experts en santé au travail. Ce type d'expérience est important pour l'avenir de la santé et de la sécurité dans notre pays. ■

Interview réalisée par **Viktor Kempa**, chargé de recherches, ETUI-REHS
vkempa@etui-rehs.org

NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES

Politiques et pratiques de la Bulgarie en SST Perspectives

Ivan Kokalov,
Todor Todorov,
Svetla Karova
et Emilia Dimitrova,
CITUB
Aleksandar Zagorov,
Podkrepa

La République de Bulgarie est entrée dans l'Union européenne (UE) en janvier 2007. L'avenir montrera si ce fut une bonne ou une mauvaise décision. Son succès dépendra de l'état général de préparation de ce pays et de ce qu'il aura accompli tant en termes de mise à niveau de sa législation et de ses institutions que de développement économique et social. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail (SST), il est certain que l'adhésion à l'UE a posé de sérieux défis aux entreprises et organisations syndicales bulgares. Dans un grand nombre d'entreprises, le mode de gestion est encore fortement marqué par l'héritage du passé récent, ce qui rend les progrès en matière de santé et sécurité nettement plus lents que prévu.

Tout au long de la période de pré-adhésion, nous avons acquis une grande expérience pour élaborer et coordonner la législation et préparer le droit dérivé en vue d'une harmonisation avec la législation européenne. Les organisations syndicales bulgares ont été des acteurs importants dans ce processus.

Les exigences formulées pour la mise en œuvre de la sécurité et de la santé au travail, qui étaient porteuses de changement, ont ouvert de nouvelles possibilités pour les institutions, les organisations patronales et les travailleurs syndiqués, tout en les plaçant devant de nouveaux défis.

Dialogue social et coopération

La législation bulgare en SST est déjà conforme à celle de l'UE. La loi sur la santé et la sécurité (conditions de travail) de 1997 a servi de base pour introduire une réglementation. Elle reprend les points principaux de la législation européenne sur la SST : la prévention, l'ordre de priorité des mesures de sécurité, le devoir de vigilance de l'employeur, la cohérence de la politique de l'entreprise, l'information et la consultation, la coordination des actions, la surveillance médicale des travailleurs, l'instauration d'un système de contrôle et de suivi efficace, la planification des mesures et des priorités (avec la prise en compte des limites

des ressources financières). Toutes ces questions ont fait l'objet d'un dialogue constructif entre les parties intéressées.

L'essentiel du droit dérivé adopté en vertu de la loi de 1997, qui donnait effet aux directives particulières prises au titre de la directive-cadre 89/391/CEE, est contenu dans 24 règlements en SST. Les organisations syndicales bulgares ont été activement impliquées dans la rédaction et la coordination de ces textes.

La loi de 2006 sur le code du travail (modification et amendement) a résolu la longue controverse sur le système de compensation prévu pour les conditions de travail dites dangereuses. Elle a initié une approche visant à prévenir les risques pour la santé et à motiver les travailleurs et les employeurs à se pencher sur les conditions de sécurité sur les lieux de travail. Dans le même temps, la pression exercée par les syndicats a permis de parvenir à une pleine conformité avec les principes de la Charte sociale, à savoir le droit à des conditions de travail décentes, l'introduction d'un temps de travail réduit et/ou l'octroi de congés payés supplémentaires pour les travailleurs, dans les cas où ces derniers sont exposés à des risques pour leur vie et leur santé qu'il est impossible d'éliminer ou de réduire de façon substantielle.

Ces résultats ont été obtenus grâce à l'adoption de trois nouveaux règlements :

- définissant les types de travail ouvrant droit à un temps de travail réduit ;
- prévoyant des congés annuels supplémentaires ;
- définissant les conditions et l'ordre de mise à disposition de bons de nourriture et/ou d'indemnités de panier.

Malgré quelques points faibles, ces règlements ont préservé un certain nombre de droits et leur portée a été étendue de façon optimale. Parallèlement, ils ont montré aux employeurs que la totalité des risques n'avait pas été éliminée, qu'il restait beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail et qu'il importait de protéger convenablement les droits des travailleurs. Pour nous, les syndicats, il a été extrêmement difficile de changer de culture en passant de la notion de compensation à celle de prévention des risques. En effet, une telle transition mettait en cause le bon équilibre entre les intérêts, la réalité et une vision moderne de la santé et sécurité au travail.

Les organisations syndicales ont lutté pour que les paiements de la sécurité sociale introduits pour les risques d'accident du travail et les maladies professionnelles soient effectués de manière différenciée. Elles ont également lutté en faveur de l'introduction d'une assurance accident du travail obligatoire.

La législation bulgare en SST se compose d'un recueil volumineux de règlements (plus de 100), adoptés entre 1960 et 1980 pour différentes activités et branches de l'économie. Ces textes législatifs

font actuellement l'objet d'une révision et d'une mise à jour afin d'être conformes à la législation européenne, le but étant d'en faire des instruments pratiques permettant la mise en oeuvre du système d'évaluation et de contrôle des risques professionnels spécifiques. Des fonctionnaires de l'Union participent à l'ensemble de ce processus.

Le dialogue social entre employeurs et organisations syndicales a été introduit après 1990 et mis en valeur au niveau institutionnel en tant qu'élément moteur du développement national. Un modèle spécifique pour la santé et la sécurité au travail a été développé et mis en oeuvre aux niveaux national, régional, sectoriel et des entreprises.

Les activités de l'ensemble des acteurs participant à ce processus ont été fondées sur le principe du tripartisme. Le Conseil national des conditions de travail a été instauré pour assurer la coordination et la consultation lors de l'élaboration des politiques de l'État sur la santé et la sécurité au travail. Y siègent des représentants des organismes étatiques ainsi que des organisations des employeurs et des travailleurs représentatives au niveau national – La Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) et la Confédération du travail "Podkrepa".

Les missions du Conseil sont multiples :

- discuter des conditions de travail actuelles et suggérer des mesures visant à les améliorer ;
- discuter et exprimer des opinions sur les projets de règlements sur la santé et la sécurité ; suggérer des modifications et amendements ;
- décider de la création de structures aux niveaux des branches et des secteurs pour assurer une coopération tripartite sur les conditions de travail ;
- établir des organes consultatifs pour ses propres besoins, appelés à traiter des problèmes particuliers ;
- coordonner les activités des organes responsables de la supervision des conditions de travail ;
- analyser et encourager les expériences nationales et internationales ; organiser des concours nationaux, des séminaires, des journées d'action et autres moyens de promotion ;
- adopter des programmes pour identifier et concevoir des projets permettant d'aborder des questions de santé et sécurité au travail, le financement étant assuré par le Fonds pour les "Conditions de travail".

Jusqu'à présent, 24 Conseils sectoriels des conditions de travail ont été mis en place dans tous les secteurs importants de l'économie bulgare. Ils sont composés de représentants des fédérations et organisations syndicales nationales des secteurs ou branches, des organisations représentatives des travailleurs relevant de structures sectorielles ou de branches, des organisations représentatives des employeurs et d'un nombre égal de représentants du ministère ou de l'agence gouvernementale concerné.

Les Conseils régionaux et municipaux des conditions de travail sont actuellement au nombre de 68. Ils se composent de représentants des organisations représentatives des travailleurs/salariés, des organisations représentatives des employeurs et d'un nombre égal de représentants de l'administration régionale ou locale. À ce jour, 28 Conseils régionaux et plus de 40 Conseils municipaux sont opérationnels.

La coopération au niveau des entreprises est très importante et se caractérise par un fort potentiel de développement. La coopération entre salariés et employeurs sur la santé et la sécurité au travail a été mise en oeuvre par l'intermédiaire des Comités et Groupes sur les conditions de travail (CCT/GCT), dont la mise en place a été rendue obligatoire par la loi de 1997. Selon les chiffres fournis par l'agence exécutive de l'Inspection générale du travail et les enquêtes des organisations syndicales, le nombre d'entreprises ayant instauré des comités et groupes internes sur les conditions de travail est estimé à plus de 12 500. Comment interpréter ce nombre en termes de couverture nationale ?

Si l'on prend en compte l'obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés de créer des CCT et le fait que la majorité des quelque 180 000 entreprises enregistrées sont essentiellement des petites et moyennes entreprises, on peut en déduire que plus de 90 % des grandes et moyennes entreprises ont instauré ces comités, celles-ci employant plus de 60 % de la population active du pays.

La mise en place et les activités de ces comités et groupes ont présenté des avantages incontestables pour la politique de santé et de sécurité de l'entreprise. L'amélioration des conditions de travail est nettement plus effective lorsque les travailleurs ont leur mot à dire sur les programmes de gestion. La contribution des organisations syndicales à la mise en place de ces organes bipartites est également incontestable : aucun problème majeur n'a été rencontré lors de la mise en place et du développement des CCT et GCT sur les lieux de travail où les syndicats sont actifs.

Au cours des cinq dernières années, les syndicats ont joué un rôle important en donnant aux représentants des travailleurs une formation pour participer aux comités et groupes sur les conditions de travail. La CITUB et la Confédération du travail "Podkrepa" ont formé plus de 35 000 représentants syndicaux dans ces comités et groupes durant la période 2003-2007, le co-financement étant assuré par le Fonds pour les "Conditions de travail". Nous pensons que des efforts supplémentaires devraient et pourraient être entrepris si nous disposions des ressources financières nécessaires.

Les comités et groupes sur les conditions de travail ont déjà prouvé qu'ils présentaient des avantages,



notamment dans les entreprises où les employeurs ont introduit les bonnes pratiques et la responsabilité sociale de l'entreprise.

Le fonctionnement des comités et groupes sur les conditions de travail soulève un certain nombre de questions :

- la protection juridique des représentants des travailleurs et des membres de ces comités et groupes n'a pas encore été pleinement développée ;
- les organisations syndicales ont une influence très limitée sur la mise en place et le fonctionnement de ces comités et groupes au sein des PME, de même que dans l'économie informelle ;
- les chiffres semblent indiquer que la plupart des PME n'ont pas mis en place de telles formes de coopération direction/personnel. Or, c'est précisément dans ce type d'entreprises que la santé et la sécurité au travail ont été négligées ;
- les restructurations des entreprises ainsi que les licenciements ont provoqué de grands bouleversements. Ils ont conduit à modifier la participation à ces comités et groupes, ce qui s'est répercuté sur la formation du personnel.

S'agissant de la coopération et de l'allocation de ressources pour les principales priorités fixées aux niveaux national et de l'entreprise, l'expérience bulgare mérite une attention particulière. Un Fonds pour les "Conditions de travail" a été créé au sein du ministère du Travail et de la Politique sociale pour financer les activités visant à améliorer les conditions de travail conformément aux exigences de la loi de 1997. Les ressources de ce Fonds sont allouées sur la base d'une déclaration explicite fournie par les partenaires sociaux indiquant leur intention de financer des projets et des programmes pour :

- la formation des représentants des travailleurs et des employeurs sur les problèmes de santé et sécurité ;

Sofia, Bulgarie, 12 avril 2007. Quelque 3000 travailleurs manifestent contre les bas salaires et pensions de la société nationale bulgare des chemins de fer.
AFP Photo / Boryana Katsarova

- l'élaboration de règlements, méthodes et méthodologies sur la santé et la sécurité au travail ;
- le co-financement des projets d'investissement des entreprises visant à améliorer les conditions de travail. Au cours des trois dernières années, plus de 65 entreprises ont bénéficié d'un soutien financier de plus de 4 millions de lev (2 millions d'euros) pour la réalisation de projets particuliers assortis de critères et procédures clairement définis. Les résultats sont plus qu'encourageants. Cela montre qu'un financement approprié permet d'obtenir de bons résultats ;
- depuis septembre 2006, l'Institut national d'assurance (NII) entend co-financer, par le biais du Fonds sur les "Conditions de travail", les activités des centres médicaux nationaux pour les maladies professionnelles pour un montant de 3 millions de lev (1,5 million d'euros). Cette somme sera consacrée au dépistage, à la prévention et au traitement des maladies professionnelles et au renforcement de l'expertise concernant ces maladies ;
- les partenaires sociaux – organisations syndicales et organisations d'employeurs – ont reçu une aide du Fonds pour les "conditions de travail" et un soutien pour l'élaboration et la publication de newsletters, brochures, livres, CD, etc. traitant de la santé et la sécurité au travail. C'est un pas dans la bonne direction, qui reste cependant insuffisant pour répondre aux besoins.

Les organisations syndicales n'ont pas seulement coopéré pour faire évoluer la législation et leur mode de participation dans les formes institutionnalisées du partenariat. Elles suivent également des approches spécifiques pour développer une nouvelle culture de la santé et sécurité au travail.

En 2005, une étude a été menée conjointement avec les ONG et l'État pour évaluer l'impact économique qui résulterait de l'introduction et de l'application des directives de l'UE sur la santé et la sécurité au travail. Cette analyse se concentre essentiellement sur les coûts supplémentaires que devraient supporter les entreprises avec l'introduction dans la législation nationale des exigences et des normes des directives européennes. Le coût total de la mise en oeuvre des nouvelles exigences pour les entreprises a été estimé à un montant dérisoire de 90 millions de lev (45 millions d'euros). Un scénario optimiste, qui ne reflète en rien les besoins réels de l'économie bulgare, conduit à un chiffre dépassant les 2,5 milliards de lev (1,25 milliard d'euros). L'évaluation des experts met trop l'accent sur les activités organisationnelles, lesquelles n'exigent pas de ressources financières importantes, tandis qu'elle néglige les décisions d'ordre technique et technologique. En notre qualité d'organisation syndicale, nous n'acceptons pas un tel point de vue excessivement optimiste, compte tenu notamment de la situation réelle de la santé et sécurité au travail en Bulgarie.

Au cours des dernières années, les bonnes pratiques se sont répandues dans un grand nombre

d'entreprises bulgares. Ces entreprises appartenant à des branches et des secteurs différents ont récemment fait de gros progrès dans la gestion de la qualité, le traitement des problèmes de l'environnement et la santé et sécurité au travail grâce à l'application des normes ISO 9000 et ISO 14 000 et de la certification OHSAS 18001. À ce jour, plus de 1050 entreprises respectent les critères et les normes européennes. Cette approche permet aux participants d'obtenir les résultats dont ils ont besoin dans leur processus de travail – la direction a consenti des investissements importants, préparant ainsi la société à affronter un environnement concurrentiel.

Afin de clarifier les vraies questions en jeu et d'encourager la mise en conformité avec la législation sur le travail, la sécurité sociale et la santé et sécurité au travail, les organisations syndicales bulgares ont mené pendant six ans, à l'initiative de la CITUB, une campagne nationale pour la protection des droits fondamentaux sur le lieu de travail. Cette campagne a permis d'épingler les entreprises ayant gravement porté atteinte au droit à un travail sûr et sain et de mettre à l'honneur celles qui ont appliqué les bonnes pratiques et se sont élevées au niveau des normes européennes et mondiales.

La CITUB a lancé en 2007 le prix annuel "Prometeya" qui est attribué pour les contributions visant l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Ce prix a été attribué à cinq entreprises appartenant à différentes branches industrielles, qui ont mis en oeuvre avec succès des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Grâce à ce prix, nous souhaitons, en tant qu'organisation syndicale, distinguer les employeurs qui investissent et agissent pour améliorer les conditions de travail et le bien-être de leur personnel. Nous attendons de ce prix qu'il favorise la promotion, l'amélioration et la large diffusion des bonnes pratiques.

Néanmoins, cette campagne a également soulevé de sérieux motifs d'inquiétude. Un très grand nombre de petites et moyennes entreprises n'ont pratiquement rien fait. Dans un certain nombre d'entre elles, les conditions de travail sont restées inchangées ou ont même empiré. Ceci s'explique en partie par le fait que de nombreuses entreprises disposaient de locaux et d'installations inappropriées ; leurs équipements et technologies ont été achetés aux prix les plus bas et sont usés ; les employeurs sont ignorants des questions de santé et sécurité et ont laissé la situation se dégrader ; il n'y existe pas d'approche à long terme ni de vision claire concernant le développement des affaires, notion qui inclut l'"humanisation" de l'environnement de travail. Il est évident que les besoins de financement sont importants mais la nécessité pour ces entreprises de s'engager dans des modifications vitales est encore plus grande. En notre qualité d'organisation syndicale, nous avons des obligations à cet égard. Notre démarche

spécifique a donc consisté à écrire les livres dits "noirs" et "gris", répertoriant les violations du code du travail et de la sécurité sociale. Ces documents ont été rédigés avec la participation et la coopération de l'Inspection générale du travail.

Le nombre d'accidents du travail et celui des maladies professionnelles sont des indicateurs significatifs de la santé et sécurité au travail. Ces dernières années, on observe une tendance constante vers une réduction régulière du nombre d'accidents du travail en Bulgarie. Ces résultats nous rendent optimistes et renforcent nos exigences en ce qui concerne le fonctionnement de l'ensemble du système. Tout accident provoquant la mort ou un handicap n'est pas simplement un sujet d'inquiétude, il doit également conduire à prendre des mesures décisives. Durant la dernière décennie, les syndicats bulgares ont célébré le 28 avril – Journée internationale commémorative des travailleurs tués ou blessés –, avec nos partenaires sociaux.

À la suite de notre initiative, plus de 35 monuments commémoratifs ont été édifiés à la mémoire de toutes les personnes ayant péri dans un accident du travail. Des centaines de manifestations médiatiques ont été organisées sur la prévention des lésions liées au travail. Ces campagnes organisées conjointement avec nos partenaires sociaux représentent la contribution bulgare pour renforcer les pratiques européennes et mondiales.

Défis pour les organisations syndicales bulgares dans le contexte de l'adhésion

Les organisations syndicales bulgares ont dû adopter une approche permettant de réformer la législation nationale et d'être un partenaire constructif, capable de renforcer les principes, les normes et les critères européens, tout en prenant en compte les réalités de leur pays et en protégeant les intérêts de leurs membres. Lors de l'élaboration de la loi sur la santé et la sécurité (conditions de travail), du code de la sécurité social et autres instruments, les conflits d'intérêts ont été nettement moins nombreux et la mise en œuvre des modifications dans la législation s'est déroulée d'une façon relativement calme. Nous pouvons dire aujourd'hui que les organisations syndicales bulgares sont parvenues à résoudre ce problème d'une manière mutuellement acceptable et équilibrée. Le cadre des règles législatives a été substantiellement remanié, tandis que les droits des travailleurs ont été protégés au maximum dans le respect de la Charte sociale. Aucune violation grave des droits acquis des travailleurs bulgares n'a été admise. Nous avons transformé ces droits avec succès.

Nous avons pu préserver la réduction des heures de travail, le congé annuel complémentaire, les indemnités de panier pour les conditions de travail dangereuses et particulières ainsi que le régime de préretraite,

grâce auquel les personnes exerçant des professions à haut risque conservaient le droit de prendre leur retraite 5 ou 10 ans plus tôt dans le cadre du régime de financement de la préretraite. Les indemnités pour conditions de travail particulières ont été transférées dans le salaire de base, de sorte que les intérêts des travailleurs n'ont pas été gravement lésés. Si certains travailleurs bulgares ont perdu quelques-uns de leurs droits acquis, globalement, nous estimons avoir obtenu plus de résultats que nous ne l'escomptions et nous n'avons aucune raison d'avoir honte des compromis que nous avons négociés.

À notre avis, l'harmonisation avec la législation de l'UE n'est pas encore terminée, notamment en ce qui concerne l'élaboration de nouvelles règles de santé et de sécurité au travail dans les branches et les entreprises. Nous pensons que l'adhésion de plein droit à l'Union va lancer plusieurs défis aux organisations syndicales, à savoir :

- Comment et avec quels outils pouvons-nous faire appliquer la loi ?
- Comment aborder les questions complexes de la santé et sécurité au travail au travers des négociations collectives aux niveaux national, des branches et des entreprises ?
- Comment et avec quelles ressources devrions-nous œuvrer pour stimuler aussi bien les activités des structures syndicales que celles des comités sur les conditions de travail, qui visent à développer une nouvelle culture de la santé et sécurité au travail ?
- De quels outils complémentaires avons-nous besoin pour stimuler les investissements dans la santé et la sécurité au travail ?
- Avec quelles ressources (organisationnelles, financières, humaines, etc.) serons-nous en mesure de garantir le droit des travailleurs à l'information et à la consultation sur les questions de santé et sécurité au travail ?
- Parviendrons-nous à imposer l'élaboration et la mise en œuvre d'un système national unifié pour une formation en santé et sécurité au travail pouvant être dispensée à tous les niveaux nationaux et tout au long de la vie professionnelle ?
- Réussirons-nous, conjointement avec les partenaires sociaux, à élever à un nouveau rang le travail des services chargés de la santé au travail, afin que l'appréciation du risque devienne un outil déterminant dans la gestion de la santé et sécurité au travail ?

L'un des plus grands défis qui nous attend aujourd'hui, et à l'avenir, consiste à trouver des solutions appropriées à la fermeture des établissements et lignes de production qui ne répondent pas aux critères et aux normes de l'UE. Il est directement lié aux intérêts des organisations syndicales dans les entreprises.

Le prix de la transition pour les travailleurs bulgares

L'application de la législation conduit déjà, et conduira encore, à la fermeture des entreprises et

lignes de productions qui ne satisfont pas aux normes européennes. La faute n'en revient nullement aux travailleurs mais ce sont eux qui paieront le tribut le plus lourd. Travailler à tout prix ou travailler dans des conditions décentes, voilà le dilemme qui va se poser avec encore plus d'acuité aux travailleurs bulgares.

Ces dernières années, on a vu le départ de jeunes diplômés vers les grandes villes ou l'étranger en raison du choix limité de postes et de la faiblesse des rémunérations dans leur région d'origine. Cette situation aboutit à un manque de motivation pour lutter pour de meilleures conditions de travail et, en outre, à la perte de jeunes travailleurs qualifiés dans les petites villes et les villages. Cette fuite des jeunes cerveaux et le vieillissement des travailleurs dans des régions entières du pays va augmenter les risques de dégradation des conditions de travail, tout en aggravant la crise démographique.

Le chômage, considéré dans le contexte du droit à la santé et à la sécurité au travail, réduit la motivation personnelle pour lutter pour de meilleures conditions de travail. De plus, il va créer, d'une manière continue, des conditions favorisant le dumping social, l'existence d'un secteur "gris" dans l'économie. Les travailleurs bulgares qui ne bénéficient pas de la sécurité sociale et ne sont pas assurés en paieront le prix.

Salaires et prestations

Même de nos jours, les salaires moyens sont très faibles en Bulgarie. Parallèlement, la nécessité pressante pour la plupart des entreprises bulgares d'investir dans de nouvelles technologies et d'humaniser l'environnement de travail va avoir pour effet de limiter les augmentations de salaires et les prestations sociales durement acquises.

Formation et qualifications

La pénurie de travailleurs qualifiés, qui frappe l'ensemble du pays, est durement ressentie dans des branches et des régions entières. C'est un grand sujet d'inquiétude dont les entreprises bulgares ont clairement conscience. La Bulgarie devra importer de la main-d'œuvre dans les années à venir. La mise en œuvre de technologies modernes et de systèmes d'information va exiger un nombre toujours croissant de travailleurs manuels et de travailleurs non manuels, ces derniers maîtrisant la langue, la culture informatique, ayant des connaissances et des

compétences en santé et sécurité au travail. Le système d'éducation bulgare à tous les niveaux et l'État dans son ensemble sont tenus de procurer aux générations montantes et aux travailleurs bulgares des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit sans aucun doute de défis auxquels les jeunes travailleurs seront confrontés. Le fonctionnement du système bulgare d'information et de consultation va être testé.

Comme durant la période de transition, les années futures verront de nombreux travailleurs bulgares affronter encore les risques traditionnels de leurs postes de travail :

- environ 20 % travailleront dans un environnement de travail dégradé ;
- 15 à 18 % travailleront dans un environnement poussiéreux et pollué par les aérosols ;
- environ 33 % subiront des niveaux de bruit dépassant les limites autorisées ;
- l'existence du travail physique pénible persistera dans un certain nombre de branches et d'activités, en raison des systèmes de manutention manuelle et de travail physique qui seront encore utilisés.

Ces chiffres s'appuient sur les enquêtes sociologiques réalisées par les organisations syndicales et sur les données fournies par les services chargés de la santé au travail et par l'inspection du travail. Ils sont également confirmés par les travailleurs recevant des indemnités pour un travail à haut risque et des conditions de travail particulières.

En leur qualité de membres de la grande famille des syndicats européens, les organisations syndicales bulgares ont sollicité et obtenu le soutien et l'assistance de la Fondation de Dublin, de l'Agence de Bilbao et du département Santé-Sécurité de l'ETUI-REHS, ce dernier n'étant pas le moindre. De notre côté, en tant qu'organisation syndicale, nous avons répondu et participé activement aux projets réalisés par tous ces organismes.

Ces dernières années, notre coopération avec l'ETUI-REHS a été très utile et productive. Aujourd'hui plus que jamais, nous avons besoin de plus d'informations et de participer plus largement aux différents groupes d'experts et aux réunions. Nous pourrions ainsi évaluer les points forts et les faiblesses de notre travail. Le travail d'expertise de la CES nous aidera à relever avec succès les défis posés au mouvement syndical européen. ■