

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



MONOGRAPHIES SUR LA SITUATION DES PARTENAIRES SOCIAUX  
DANS LES PAYS ADHERENTS ET CANDIDATS  
NIVEAU INTERSECTORIEL  
RESUME

Projet VT/2002/0215

Mars 2004

Recherche menée pour la Direction Générale Emploi et Affaires sociales de la Commission  
européenne

# RESUME

Ce rapport a été établi dans le cadre d'une recherche sur la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux dans l'Union européenne et sur la situation des organisations syndicales et d'employeurs dans les pays adhérents et candidats à l'adhésion. Cette recherche est menée par l'Institut des Sciences du Travail (Université catholique de Louvain) à la demande de la Direction Générale Emploi et Affaires Sociales de la Commission européenne (Appel d'offre No VT/2002/83).

Le présent rapport a pour objet d'établir des monographies présentant à la fois une brève description du fonctionnement du dialogue social dans les pays adhérents et les pays candidats à l'adhésion, ainsi qu'une description des différents acteurs (organisations de travailleurs et organisations d'employeurs) impliqués dans le dialogue social au niveau national et intersectoriel dans ces pays.

## Contexte de l'étude

Cette recherche se situe, d'une part, dans le contexte de la promotion, par la Commission européenne, du dialogue social au niveau communautaire et, d'autre part, dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne.

C'est dans le cadre de la promotion du dialogue social au niveau communautaire qu'a émergé la question de la représentativité des organisations européennes. En 1993, la Commission européenne établissait, dans une communication<sup>1</sup>, trois critères déterminant l'accès des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de consultation établi par l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. En 1996, la Commission adoptait un document de consultation<sup>2</sup> destiné à recueillir les vues les plus larges sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer le dialogue social européen. Etant donné le fait que les partenaires sociaux, au niveau européen, étaient et sont encore en train de se structurer et d'accepter de nouvelles adhésions, la Commission européenne avait, à ce moment, lancé une étude sur la représentativité des organisations interprofessionnelles et sectorielles dans l'Union européenne. En 1998, la Commission exposait dans une nouvelle communication<sup>3</sup> les moyens qu'elle entendait mettre en œuvre pour adapter et promouvoir le dialogue social à l'échelle européenne. A cette occasion, elle a notamment réaffirmé les trois critères, établis par la Communication de 1993, permettant aux organisations européennes d'être reconnues comme représentatives en matière de consultation au titre de l'article 3 de l'accord sur la politique sociale. Ces trois critères sont les suivants: (1) appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, représentatives dans plusieurs états membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation. Enfin, la Commission européenne a réaffirmé en 2002 son soutien au renforcement du dialogue social européen dans sa communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*<sup>4</sup>.

Dans ce contexte, il paraît évident que l'un des grands enjeux des mois à venir, tant pour la Commission que pour les partenaires sociaux européens, consiste à préparer l'élargissement de l'Union européenne, et ses impacts sur le processus du dialogue social au niveau communautaire: *La communication souligne le rôle vital et les faiblesses du dialogue social dans les pays candidats. De nombreux progrès ont été enregistrés au cours des dix dernières années, avec le soutien des programmes et initiatives communautaires. Toutefois, il reste beaucoup à faire pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et les associer au processus d'adhésion (...)*<sup>5</sup> Pour la Commission européenne, *seules des structures nationales*

---

<sup>1</sup> COM(93) 600 final of 14 December 1993, Communication from the Commission concerning *the application of the Protocol on Social Policy*.

<sup>2</sup> COM(96) 448 final du 18 septembre 1996 concernant *le développement du dialogue social eu niveau communautaire*.

<sup>3</sup> COM(98) 322 final du 20 mai 1998, Communication de la Commission, *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire*.

<sup>4</sup> COM(2002) 341 final du 26 juin 2002, Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement* (résumé).

<sup>5</sup> *Ibidem*

suffisamment fortes permettront de participer avec efficacité aux négociations et aux autres dimensions du dialogue social européen, mais aussi de mettre en oeuvre, au plan national, les accords<sup>6</sup>.

Ainsi, le développement du dialogue social fait partie de l'acquis communautaire: *The Treaty requires that social dialogue be promoted and gives additional powers to the social partners. The candidate countries are, therefore, invited to confirm that social dialogue is accorded the importance required and that the social partners are sufficiently developed in order to discharge their responsibilities at EU and national level, and to indicate whether they are consulted on legislative drafts relating to the taking over of the employment and social policy acquis (...)* Therefore, the development not only of tripartite structures but also of autonomous, representative bipartite social dialogue is an important aspect for the future involvement of the candidates countries' social partners in the social dialogue activities developed at European and national level<sup>7</sup>.

L'élargissement de l'Union européenne constitue un enjeu majeur tant du point de vue quantitatif que du point de vue qualitatif: *Le saut quantitatif est tout à fait évident dès lors que le nombre de partenaires s'accroît. Les délégations qui participent au dialogue social européen en seront élargies ce qui, on le sait, ne facilite pas le dialogue. Cependant, le saut est surtout qualitatif: les nouveaux entrants présentent des systèmes de relations industrielles hérités de leur histoire nationale. Dans l'ensemble, le rôle qu'y joue la négociation collective est très inférieur aux traditions que l'on connaît, par exemple, en Allemagne, en Suède ou en Italie. Et en particulier, le dialogue social n'existe pas au plan sectoriel dans tous les pays.*<sup>8</sup> D'une façon générale, on constate en effet dans la plupart des pays étudiés une forte présence du tripartisme, une faiblesse du niveau central bipartite, une faiblesse du dialogue social au niveau sectoriel mais également une faiblesse des organisations, particulièrement dans le chef des employeurs.

Cette étude peut donc être considérée comme un outil pour comprendre ces aspects, qu'ils soient quantitatifs ou qualitatifs. Elle permettra de comprendre les différents systèmes de relations industrielles en place dans chaque pays et de présenter les acteurs en présence au sein de ce dialogue social.

## Processus de recherche et remarques méthodologiques

Afin de mener à bien cette étude, un réseau de chercheurs universitaires a été établi pour les 13 pays adhérents ou candidats à l'adhésion de l'Union européenne. Ces chercheurs sont indépendants à la fois de la Commission européenne et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Chaque chercheur a été chargé d'établir un rapport sur base d'un canevas commun. Un questionnaire, spécifique aux réalités des pays adhérents ou candidats à l'adhésion, avait été élaboré dans ce but (voir questionnaire en annexe). L'IST était en charge de la coordination et de la rédaction des synthèses. L'IST tient à réaffirmer son indépendance par rapport aux conséquences politiques et aux décisions qui pourraient découler de la présente étude.

Le processus de recherche, tel qu'il a été conçu, implique une collecte d'informations quantitatives et qualitatives sur les acteurs et le dialogue social auquel ils prennent part, mais aussi *une démarche active de construction de consensus qui fait partie intégrante du processus du dialogue social lui-même*. Ainsi, si dans un bon nombre de cas, les données recueillies ne permettent pas une objectivation totale du rôle joué par les organisations, les contacts pris lors de la collecte de données et la discussion avec les différents acteurs concernés devraient *faire partie intégrante d'un processus de reconnaissance mutuelle*<sup>9</sup>. Les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude ont donc été les acteurs sociaux eux-mêmes.

De même, un processus de consultation des résultats de l'étude par organisations syndicales et patronales a été organisé. Au niveau européen, les organisations suivantes ont eu accès au rapport provisoire afin de le commenter: l'Union des

---

<sup>6</sup> *Ibidem*

<sup>7</sup> *Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter*, European Commission, DG Enlargement, June 2003.

<sup>8</sup> Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (texte non publié).

<sup>9</sup> *Réponse à l'Appel d'offre VT/2002/83. Studies on the representativeness of the social partners at sectoral level in the European Union and monographs on the situation of the social partners in the candidate countries*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE), l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME), le Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), la Confédération Européenne des Syndicats (CES), le Conseil des cadres européens (EUROCADRES) et la Confédération Européenne des Cadres (CEC). Les commentaires et réactions ont, dans la mesure du possible, été intégrés au rapport final.

Du point de vue de la délimitation du champ de recherche, trois critères ont été définis *a priori* afin de cerner les organisations à prendre en compte:

- les organisations qui négocient au niveau intersectoriel
- les organisations membres des organisations européennes reconnues
- les organisations émergentes non encore reconnues mais qui jouent un rôle au niveau intersectoriel

La prise en compte de ces trois critères avait pour objectif de viser les organisations *qui jouent un rôle dans le dialogue social au niveau intersectoriel et national* dans chaque pays mais également de tenir compte du *caractère évolutif* des différentes situations nationales.

Concernant cette question, différentes questions d'ordre méthodologique se sont posées et un certain nombre de choix ont dû être opérés, certains d'entre eux pouvant aller à l'encontre des critères préétablis, cela dans le but de s'adapter aux réalités nationales de chaque pays.

- Il faut notamment évoquer la participation ou la non participation de certaines organisations membres d'organisations européennes reconnues au dialogue social national. Les chambres de commerce et d'industrie, par exemple, si elles sont souvent membres d'Eurochambres, tantôt jouent un rôle de partenaire social, tantôt ne participent pas aux processus de négociation collective ; par ailleurs, le caractère obligatoire de leur affiliation engendre un questionnement quant à leur statut. Certains membres nationaux d'organisations considérées comme représentatives au niveau européen ont donc été écartés du champ de l'étude quand ils sont totalement exclus du champ du dialogue social dans leur pays. Ces organisations sont, au niveau national, des associations de défense d'intérêt ou des groupes de pression.
- Le critère principal retenu était la capacité d'une organisation à signer une convention collective au niveau national et intersectoriel. Or, on a pu constater que, dans plusieurs pays, aucune convention collective n'est signée au niveau national et les organisations de type confédératif ne sont pas habilitées à signer des conventions collectives. Cela n'exclut pas que ces organisations soient reconnues au niveau national et qu'elles jouent un rôle au sein du dialogue social. Il s'agit en fait d'organisations *parapluie* (*umbrella* organisations) qui assurent la coordination d'organisations sectorielles négociant à leur niveau.
- Le niveau national des relations industrielles dans les pays adhérents et candidats à l'adhésion étant marqué par une prédominance du tripartisme (consultation ou concertation tripartite avec les pouvoirs publics), les organisations signataires d'accords tripartites et / ou siégeant dans des instances formelles tripartites au niveau national ont évidemment été prises en compte en tant qu'organisations reconnues au niveau national.
- Par ailleurs, dans un processus de recherche portant sur la représentativité institutionnelle<sup>10</sup>, il convenait de s'interroger sur les critères de représentativité et sur les processus de reconnaissance des acteurs au niveau national, cela dans le but d'approcher au mieux les différentes réalités nationales.

Enfin, les situations nationales étant très changeantes et évoluant rapidement, il paraît important de souligner que l'objet de cette étude est de réaliser « une photographie » de la situation des organisations en 2003. Les entretiens avec les organisations et la rédaction des rapports nationaux ont été réalisés dans le courant des mois de mars à juin 2003.

---

<sup>10</sup> Rappelons ici que l'objet de l'étude n'est pas d'examiner l'ensemble des facteurs touchant à la reconnaissance ou à la légitimité d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Cette légitimité peut en effet s'interpréter de multiples manières telles que la capacité de mobilisation de la base militante, les résultats des élections sociales, etc. Voir rapports de recherche de l'IST au sein du projet V/001/97.

## Les monographies intersectorielles des pays candidats à l'adhésion

Les monographies intersectorielles proposées ci-après examinent les situations des 13 pays adhérents ou candidats à l'adhésion de l'Union européenne, à savoir la Bulgarie, Chypre, la République Tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Turquie.

Après une brève description, par pays, de la situation macro-économique (indicateurs macro-économiques) et du marché de l'emploi (principaux indicateurs caractérisant le marché de l'emploi), chaque monographie nationale expose les principales caractéristiques du fonctionnement du dialogue social. Concernant le tripartisme dans ces pays, les points suivants sont examinés:

- Les structures de concertation tripartites (création, missions)
- Les acteurs participant à la concertation tripartite
- Les critères de reconnaissance et / ou de représentativité de ces acteurs au niveau national
- Les processus de décision / consultation tels qu'on peut les observer au sein de ces structures
- Les caractéristiques des résultats de ces processus
- Les thèmes abordés au sein des structures tripartites

Le dialogue social autonome (bipartisme) est décrit au travers des questions suivantes:

- Quels sont les différents niveaux du dialogue social?
- Les caractéristiques des conventions conclues par les organisations (durée, procédures d'extension, etc.)
- Les critères de reconnaissance et / ou de représentativité des acteurs participant à la négociation collective
- Les thèmes abordés au sein de la négociation collective
- Le taux de couverture des conventions collectives

Par la suite, l'ensemble des organisations de travailleurs et d'employeurs prenant part à ce dialogue social au niveau national et intersectoriel sont décrites sous forme de fiches:

- Caractéristiques institutionnelles et organisationnelles (statut légal, structure, processus de décision, aperçu historique, financement, moyens d'information, services)
- Eléments de représentativité (nombres d'affiliés représentés, types de membres)
- Eléments de reconnaissance de l'organisation (participation aux structures tripartites, habilitation à signer une convention collective, participation au dialogue social)
- Affiliations à des organisations représentant les employeurs et les travailleurs aux niveaux européen et international.

## Le tripartisme

D'une manière générale, le tripartisme joue, dans les pays adhérents et candidats, un rôle prédominant au niveau national. Il existe des structures tripartites dans tous les pays et, parfois, des structures tripartites sectorielles ou régionales ont également été mises en place. Dans ce cadre, l'Etat est un acteur central du dialogue social. Dans les pays postcommunistes, les structures tripartites ont été établies dans le courant des années nonante, notamment sous l'impulsion de l'OIT. Elles ont été un élément majeur favorisant la paix sociale pendant la période de transition. Les organes tripartites peuvent être consultatifs ou codécisionnels. Ils sont parfois considérés comme trop formels, peu effectifs et associant trop peu les partenaires sociaux au processus de décision.

En **Bulgarie**, le tripartisme a été instauré au début de la transition, à l'initiative des organisations syndicales. Jusqu'en 1994, le système tripartite bulgare était caractérisé par la faiblesse des organisations d'employeurs y participant. Aujourd'hui, la prédominance de l'Etat et des organisations syndicales y est d'ailleurs toujours visible. Le système tripartite est à la fois un processus de consultation et un processus co-décisionnel. Les décisions prises au sein des structures tripartites n'ont pas de nature obligatoire sur les niveaux de négociations bipartite; le Conseil tripartite est néanmoins un facilitateur du dialogue social bipartite.

A **Chypre**, le tripartisme a été mis dès place dès l'indépendance du pays (1960). Un grand nombre d'institutions et organes tripartites opèrent dans les différents ministères. Le plus important d'entre eux, le Conseil consultatif du Travail (Labour Advisory Board, Ergatiko Simvouleftiko Swma), est un organe consultatif proposant des recommandations au gouvernement et émettant un avis sur des projets législatifs. Le système tripartite à Chypre est bien établi. Les organisations syndicales et d'employeurs de la partie turque de Chypre ne participent pas au processus tripartite.

En **Tchéquie**, le processus tripartite a été mis en place en 1990, avec pour mission principale de maintenir la paix sociale et prévenir les conflits sociaux dans le cadre de la transition. La concertation tripartite établit, entre autres, la structure de la négociation collective bipartite aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Le Conseil tripartite est également un lieu de consultation et d'échange d'informations entre les partenaires. Il existe également des structures de concertation tripartite dans les régions.

En **Estonie**, le premier accord tripartite a été signé en 1992. Jusqu'à présent, le rôle de l'Etat dans le processus tripartite était majeur. L'importance de l'Etat dans les relations industrielles devrait cependant diminuer dans le futur. Le processus tripartite a pour objectif la consultation et l'échange d'informations, mais aussi la négociation d'accords. Les objectifs stratégiques pour 2003 incluent, entre autres, le développement du dialogue social à tous les niveaux. Le système tripartite en Estonie est bien développé, en comparaison avec les négociations bipartites.

Le premier forum de concertation tripartite en **Hongrie** a été établi en 1988 par le dernier gouvernement précédant la transition démocratique. Initialement, le champ d'action du tripartisme était limité à la détermination des salaires, puis il a été étendu à la formulation de politiques sociales et économiques et de projets de législation. Instrument de concertation puis de consultation, la principale structure tripartite est devenue, depuis 2002, un organe de consultation et de co-décision (avec négociation d'accords).

Les objectifs de la concertation tripartite en **Lettonie** sont de promouvoir la coopération entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats afin de résoudre certaines problématiques socio-économiques. Le rôle principal du conseil tripartite est de présenter des propositions ou éventuellement des objections dans le cadre de la préparation des projets législatifs. Les partenaires sociaux sont globalement satisfaits du fonctionnement de ce conseil.

En **Lituanie**, le conseil tripartite a été mis sur pied en 1995 et est principalement un organe consultatif. Des accords tripartites ont été signés en 1995, 1999 et 2002. Depuis 2002, ils ont pris une force obligatoire et influent donc sur les résultats des négociations bipartites. Il existe également en Lituanie des structures tripartites régionales.

Un conseil tripartite à **Malte** a été fondé en 1988. Il s'agit d'un organe consultatif et de conseil concernant les politiques économiques, budgétaires et sociales. Dans certains cas, les discussions peuvent mener à un accord tripartite. Le conseil a joué un rôle majeur dans la construction d'un dialogue social consensuel.

Une première commission tripartite en **Pologne** a été établie en 1993. Jugée comme formelle et peu efficace, elle a été remplacée, en 2001, par la Commission Tripartite pour les Affaires socio-économiques (Tripartite Commission for Socio-Economic Affairs). Son objectif principal est de contribuer à la paix sociale. Les résolutions prises par cette commission sont basées sur le consensus et peuvent être obligatoires ou non. Des structures tripartites ont été également mises en place au niveau régional.

En **Roumanie**, c'est en 1993 que l'institutionnalisation de la concertation tripartite a commencé. Les différents organes tripartites mis en place sont tantôt consultatifs tantôt codécisionnels. Le principal d'entre eux a pour objectif de mettre en œuvre le dialogue social entre gouvernement, employeurs et syndicats, et de maintenir la stabilité et la paix sociale. Des

accords tripartite sont également conclus en dehors des organes tripartites. Ils sont généralement d'application pour toute la population et constituent une référence pour les négociations bipartites à tous les niveaux. La concertation tripartite se déroule également aux niveaux sectoriels et régional.

En **Slovaquie**, le conseil de concertation tripartite a reçu une base légale en 1999. Il s'agit d'un organe consultatif dont les résultats ne sont pas obligatoires. Ces résultats sont applicables à l'ensemble de la population. Toujours au niveau tripartite, des accords généraux (General Agreements) sont conclus et établissent la structure générale des relations collectives.

Les échanges de nature tripartite en **Slovénie** ont démarré dès le début des années nonante. Ils se sont institutionnalisés en 1994 avec la création d'un conseil tripartite. Ce conseil a participé à la diminution des tensions sociales et politiques en Slovénie lors de la période de transition. Les partenaires sociaux y participent au processus de décision, souvent sous la forme d'un accord qui prend force de loi. Ces accords sont d'application pour l'ensemble de la force de travail.

En **Turquie**, l'impact du système tripartite au niveau national est mineur. L'Etat, les représentants des travailleurs et des employeurs siègent dans plusieurs organes tripartites ou multipartites, dont le plus important en termes de dialogue social est le conseil économique et social, établi en 1995. Le processus tripartite y est consultatif et est caractérisé par une très forte représentation du gouvernement.

## Le dialogue social autonome (bipartisme)

Le dialogue social bipartite est caractérisé, d'une manière générale, par la faiblesse des niveaux national et sectoriel. Le principal niveau de négociation est le niveau de l'entreprise. Les négociations sont donc isolées et fragmentées. Il existe également une certaine résistance des employeurs à conclure des conventions collectives. Le rôle des négociations collectives bipartites est donc relativement limité et le taux de couverture des conventions est assez bas (il peut être estimé à 25-30% de moyenne).

En **Bulgarie**, le dialogue social autonome existe aux niveaux intersectoriel, sectoriel, de la branche (en Bulgarie, le niveau de la branche correspond à un niveau sous-sectoriel) et de l'entreprise. Mis à part l'importance du tripartisme, le niveau de négociation prédominant est le niveau de l'entreprise. La mise en place de négociations bipartites au niveau intersectoriel est très récente; c'est pourquoi les conventions négociées (ces conventions ne sont pas encore signées actuellement) à ce niveau se concentrent actuellement sur les processus de négociation. Le taux de couverture des conventions collectives en Bulgarie est d'environ 17-19%.

A **Chypre**, les négociations collectives se déroulent aux niveaux sectoriel et du lieu de travail. L'Etat n'est pas complètement exclu du système bipartite dans la mesure où il peut jouer un rôle de médiateur voire d'arbitre quand les parties ne réussissent pas à obtenir un accord. Environ 85% de la force de travail est couverte par une convention collective (sectorielle ou du niveau du lieu de travail). Le climat général du dialogue social est caractérisé par des négociations consensuelles, peu conflictuelles.

En **République tchèque**, la négociation bipartite se déroule aux niveaux sectoriel ("higher-level collective agreements"), régional et de l'entreprise. Il n'y a pas de négociation collective au niveau intersectoriel. Au niveau sectoriel ("higher level"), le dialogue social ne couvre pas tous les secteurs et le nombre de conventions conclues est assez faible. En 2001, environ 20% des employés du secteur civil<sup>11</sup> étaient couverts par une convention collective sectorielle. Le nombre de travailleurs couverts par une convention conclue au niveau de l'entreprise est plus élevé mais est néanmoins en déclin.

Les conventions collectives en **Estonie** peuvent être conclues aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Cependant, les niveaux national et sectoriel sont actuellement faibles et sans réelle efficacité. Aucune convention n'a été conclue au niveau national et la plupart des conventions sectorielles ont été conclues dans le secteur des entreprises étatiques. Au niveau de l'entreprise, les conventions sont en pratique appliquées à tous les travailleurs d'une entreprise, qu'ils soient affiliés ou non à l'organisation syndicale signataire.

---

<sup>11</sup> Le secteur civil n'inclut pas l'armée, les soldats. Le secteur civil a été choisi pour calculer le taux de couverture parce que les soldats ne sont pas autorisés à former des organisations syndicales.

La négociation bipartite en **Hongrie** est peu développée en Hongrie. C'est le niveau du lieu de travail ("workplace level") qui est le plus développé. Les conventions conclues s'appliquent à tous les travailleurs des entreprises couvertes. Au niveau sectoriel ("multi-employer level"), les conventions ne couvrent pas l'ensemble d'un secteur mais bien principalement les entreprises organisées et déjà couvertes par des conventions du niveau du lieu de travail.

En **Lettonie**, le rôle des partenaires sociaux au niveau intersectoriel est principalement limité à la concertation tripartite et les organisations admettent qu'elles ont peu d'expérience dans la négociation collective bipartite. Le principal niveau de négociation bipartite est le niveau de l'entreprise, avec quelques exceptions aux niveaux sectoriel et municipal pour certains secteurs. En 1999, moins de 20% de la force de travail était couverte par une convention collective.

Les conventions collectives en **Lituanie** peuvent être conclues aux niveaux de la branche, régional et de l'entreprise. Au niveau national, les discussions entre les partenaires sociaux sont quasiment exclusivement confinées dans le processus tripartite et aucune convention n'a été conclue dans le cadre du bipartisme. Le niveau sectoriel est également assez faible, les employeurs étant très peu organisés à ce niveau. Le niveau de négociation prédominant est le niveau de l'entreprise. Les résultats y sont néanmoins très modestes pour le secteur privé; il sont plus favorable dans le secteur des entreprises publiques.

A **Malte**, le dialogue social bipartite se déroule presque exclusivement au niveau de l'entreprise. Les conventions conclues couvrent tous les travailleurs de l'entreprise concernée. Concernant la couverture des travailleurs par les conventions collectives, il y a une grande divergence entre le secteur public et le secteur privé. Dans le secteur public, le taux de syndicalisation est très élevé (90%) et presque tous les travailleurs sont couverts par une convention. Environ un tiers des travailleurs du secteur privé sont couverts par une convention collective. Le dialogue social est particulièrement peu développé dans les PME.

En **Pologne**, les négociations collectives se déroulent principalement au niveau de l'entreprise (particulièrement pour ce qui concerne le secteur industriel) et au niveau supra-entreprise (plus spécifique aux négociations dans le secteur public). Si un réel effort semble être fait pour améliorer et organiser le dialogue social en Pologne, les pratiques de négociation collective demeurent assez faibles et les employeurs, au niveau de l'entreprise, tendent à éviter la signature de conventions collectives.

Le dialogue social bipartite en **Roumanie** se déroule aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Les conventions négociées sont applicables à tous les travailleurs d'une entreprise, d'un secteur ou du pays selon le niveau de négociation. Les différents niveaux de négociation sont liés entre eux, les dispositions du niveau national étant obligatoires pour la négociation au niveau du secteur, et celles du secteur étant obligatoires pour la négociation au niveau de l'entreprise. Tous les secteurs ne sont pas couverts par des conventions collectives ("collective work contracts"); le taux de couverture y est approximativement de 60%. Ce niveau est considéré comme peu développé. Au niveau de l'entreprise, des "contrats de travail collectifs" doivent en principe être signés annuellement dans toutes les entreprises employant au moins 21 travailleurs. Ce qui exclu du champ de cette obligation les petites entreprises.

Le dialogue social en **Slovaquie** prend place aux niveaux sectoriel ("higher-level collective agreements") et de l'entreprise. Ces conventions ont force de loi. Au niveau de l'entreprise, elles sont appliquées à l'ensemble des travailleurs. Dans un secteur d'activité, elles sont appliquées aux membres des organisations signataires mais peuvent être étendues par le Ministre du travail, affaires sociales et famille à d'autres entreprises du même secteur.

Le tripartisme en **Slovénie** est la base obligatoire pour les négociations bipartites aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Il y a une connection hiérarchique entre ces niveaux. Au niveau national, deux conventions collectives sont signées, l'une pour le secteur privé et l'autre pour le secteur public. Pratiquement l'ensemble de la force de travail est donc couverte au moins par une convention nationale. Des conventions sont signées dans 28 branches du secteur privé. En termes de contenu, ces conventions sont plus ou moins développées selon les secteurs d'activité. Au niveau de l'entreprise, la négociation collective est assez limitée. Des conventions collectives sont signées dans les grandes entreprises principalement; dans les PME, elles sont remplacées par des réglementations unilatérales ("unilateral statutes").

La négociation collective en **Turquie** se déroule aux niveaux sectoriel et du lieu de travail ("workplace level"). Aucune convention collective n'est conclue au niveau national. Dans le secteur public, les conventions sectorielles ("multi-plant" ou "multi-employer" level) sont prédominantes tandis que le niveau de négociation le plus important pour le secteur privé est le niveau du lieu de travail. Les conventions conclues ne couvrent que les affiliés syndicaux et les non-membres payant une cotisation de solidarité ("solidarity due"). L'Etat joue un rôle central dans le dialogue social bipartite en Turquie en tant qu'employeur puisque le secteur public emploie environ 40% des travailleurs salariés et 70% des travailleurs syndiqués.

## Les organisations de travailleurs et d'employeurs

Dans les pays postcommunistes, quelques constatations générales peuvent être faites. Du côté syndical, il existe, historiquement, deux types de structures. Les syndicats ont été créés soit sur base des organisations syndicales communistes, soit elles ont été nouvellement créées au cours des années de transition. Les années nonante ont été caractérisées par un déclin continu du taux de syndicalisation. Parfois, le dialogue social est dominé par une grande organisation, parfois on trouve une constellation pluraliste de structures syndicales, voire même une grande fragmentation de la représentation des travailleurs. Généralement, les syndicats représentent l'ensemble des travailleurs lors des négociations collectives et non uniquement leurs propres membres. Du côté des employeurs, les chambres de commerce et d'industrie sont des acteurs historiquement légitimes. Tantôt elles participent au dialogue social, tantôt elles sont des associations d'intérêt. Les organisations d'employeurs, quant à elles, sont récentes puisqu'elles ont été créées au cours des années nonante, notamment lors de la mise en place des instances tripartites. Elles sont parfois très peu organisées au niveau sectoriel.

Le taux de syndicalisation en **Bulgarie** est d'environ 28-29%. On y constate un déclin du nombre des affiliations syndicales. Aux niveaux national, sectoriel, de la branche (sous-sectoriel) et municipal, deux organisations sont habilitées à négocier et conclure des conventions collectives. Notons qu'à la fin de l'année 2003, aura lieu un processus de vérification de la représentativité des organisations. Cette opération avait eu lieu pour la dernière fois en 1998-1999. Il existe quatre organisations d'employeurs actuellement reconnues par le gouvernement comme organisations représentatives. L'une d'entre elles est particulièrement représentative en termes de nombre d'entreprises et de travailleurs représentés (Il s'agit de la BIA, Bulgarian Industrial Association).

A la fin de l'année 2000, 123 organisations syndicales étaient enregistrés dans le registre officiel du Ministère du Travail et de l'assurance sociale (Ministry of Labour and Social Insurance) à **Chypre**. Ces organisations sont regroupées, au niveau national, dans cinq confédérations nationales (auxquelles il faut ajouter les confédérations d'organisations chypriotes turques). Le taux de syndicalisation à Chypre se situe entre 67 et 70%. 35 associations d'employeurs étaient enregistrées dans le registre officiel à la fin de l'année 2000. L'OEB (The Employers and Industrialists Federation) regroupe les associations principales ainsi que des entreprises individuelles. La Chambre de Commerce et d'Industrie représente également des entreprises et des associations professionnelles.

En **Tchéquie**, on note également un net déclin du taux de syndicalisation depuis le début des années nonante. Les organisations nationales gardent malgré cela un certain poids en termes de ressources matérielles et humaines. Il existe trois confédérations syndicales en Tchéquie, dont deux d'entre elles participent à la concertation tripartite. Les organisations d'employeurs, si elles ne subissent pas de changement particulier en termes de nombre de membres au cours des dernières années, sont malgré tout caractérisées par des faiblesses organisationnelles. Les organisations nationales, organisations *parapluie*, ne concluent pas de conventions collectives; elles se concentrent sur les activités tripartites, et la coordination et le support du dialogue social aux niveaux inférieurs.

Le taux de syndicalisation en **Estonie** est peu élevé (14% en 2002) et est en déclin depuis le début de la période de transition. Il existe deux confédérations syndicales reconnues comme partenaires sociaux au niveau national (the Confederation of Estonian Trade Unions, EAKL et the Estonian Employees' Unions' Confederation, TALO). Une seule confédération d'employeurs participe au dialogue social au niveau national (the Estonian Employers' Confederation, ETTK). Elle représente environ 25% de l'emploi total du pays et 35% des travailleurs du secteur privé.

En **Hongrie**, on constate un grand pluralisme syndical. De nouvelles structures syndicales se sont formées et le syndicat communiste (SZOT) a été réformé et fractionné en plusieurs organisations. Du côté des employeurs, il existe une grande fragmentation dans la représentation puisque 9 organisations ont un siège au sein du conseil tripartite. Les organisations d'employeurs se définissent plus comme représentant des intérêts économiques que comme partenaires du dialogue social.

En **Lettonie**, il n'y a qu'une organisation représentant les travailleurs au niveau intersectoriel national: LBAS, the Free Trade Union Federation of Latvia. Elle représente cependant un faible nombre de travailleurs (16% de la force de travail totale et 90% des travailleurs syndicalisés). 70% de ses membres travaillent dans le secteur public. La seule confédération d'employeurs au niveau intersectoriel est la Confederation of Latvia Employers. Elle représente des entreprises employant 35% de la force de travail.

Il y a, en **Lituanie**, trois organisations syndicales reconnues au niveau national. Le taux de syndicalisation est estimé à 13% de la force de travail totale. Deux confédérations d'employeurs prennent part au dialogue social au niveau national. Il existe également des organisations d'employeurs intersectorielles régionales.

Le taux de syndicalisation à **Malte** en 2002 était d'environ 60%. 96% des travailleurs syndicalisés sont affiliés à trois organisations principales; ces trois organisations sont présentes au sein du conseil tripartite. Il y a à Malte 25 organisations d'employeurs représentant 9,233 entreprises. Trois d'entre elles, ainsi que la Chambre de Commerce et la Fédération des Industries participent au processus tripartite.

En **Pologne**, environ 250 syndicats ont été enregistrés officiellement, la plupart ayant un caractère local. Les années nonante ont été caractérisées par le déclin du taux de syndicalisation et les organisations syndicales sont peu implantées dans les PME et quasiment inexistantes dans les secteurs du commerce et des services. Au niveau national, on retrouve NSZZ Solidarnosc, All-Poland Alliance of Trade Unions et une nouvelle organisation, Le Forum of Trade Unions. Quatre organisations d'employeurs nationales remplissent les critères de représentativité. Ces organisations se concentrent plus sur des fonctions de lobbying que sur leur activité au sein du dialogue social.

Cinq organisations syndicales sont reconnues au niveau national en **Roumanie**. Le taux de syndicalisation est estimé par le monde syndical à 55-60%. On constate une grande fragmentation des organisations d'employeurs.

Le taux de syndicalisation en **Slovaquie** est d'environ 40%. Le nombre total d'organisations syndicales est environ de 40. La plupart d'entre elles sont affiliées à la Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic, établie en 1990. D'autres structures intersectorielles existent mais représentent un nombre beaucoup moins important de travailleurs. La formation de structures représentant les employeurs a commencé en Slovaquie en 1991. Actuellement, ces organisations sont stabilisées et dans un processus de développement. La plupart sont affiliées à la Federation of Employers' Associations of the Slovak Republic.

Le taux de syndicalisation en **Slovénie** est d'environ 40% et est en déclin. Il était de 60% en 1999. Environ la moitié des travailleurs syndicalisés sont affiliés à la principale organisation syndicale, la Confederation of Slovenian Free Trade Unions (ZSSS). Trois autres organisations participent à la concertation tripartite. Cinq organisations d'employeurs participent au système tripartite et au dialogue social bipartite, incluant la chambre de commerce et industrie et celle des artisans. L'affiliation à ces chambres est obligatoire.

Le taux de syndicalisation en **Turquie** est estimé à environ 10% de la force de travail. Trois confédération syndicales principales représentent les travailleurs en Turquie. Türk-İŞ est la plus importante, représentant près de 2 millions de travailleurs. Trois autres organisations organisent la représentation des employés du secteur public. Du côté des employeurs, il existe différents types d'organisations reposant sur des bases juridiques différentes: chambres, organisations d'employeurs, associations d'employeurs. Au niveau national, les confédérations ne sont pas habilitées à signer des conventions collectives.