

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail

**MONOGRAPHIES SUR LA SITUATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LES
PAYS CANDIDATS : RESUME (SECTEUR DU TEXTILE)**

Projet No VT/2002/0215

Mars 2004

Recherche menée pour la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission Européenne

Table des matières

CONTEXTE DE L'ETUDE	3
PROCESSUS DE RECHERCHE ET REMARQUES METHODOLOGIQUES	4
CONTENU	6
Délimitation du secteur	6
Le tripartisme	6
Le dialogue social bipartite et les partenaires sociaux	7

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 accédant 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 du secteur textile.

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 communication¹, 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 consultation² 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 communication³ 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) 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, dans la mesure du possible, 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*⁴.

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 (...)*⁵ Pour la Commission européenne, *seules des structures nationales suffisamment fortes permettront de participer avec efficacité aux négociations et aux autres dimensions du dialogue social européen, mais aussi de mettre en œuvre, au plan national, les accords*⁶.

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

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

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

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

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

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

structures but also of autonomous, representative bipartite social dialogue is an important aspect for the future involvement of the candidate countries' social partners in the social dialogue activities developed at European and national level⁷.

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.*⁸ 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 dialogue social 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*⁹. Les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude ont donc été les acteurs sociaux eux-mêmes.

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

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 sectoriel* dans chaque pays mais également de tenir compte du *caractère évolutif* des différentes situations nationales.

La présente étude se centre sur le niveau sectoriel mais il convient de remarquer que dans certains pays étudiés, malgré la présence d'organisations syndicales et patronales sectorielles, la négociation collective et la signature des conventions collectives se limitent au seul niveau de l'entreprise; ces organisations se bornant à fournir une aide d'appui aux acteurs locaux. Les conventions collectives au niveau des entreprises sont d'ailleurs majoritaires. Dans d'autres pays, c'est l'absence d'organisations sectorielles spécifiques au secteur textile qui les caractérisent. Remarquons encore que le dialogue social se confine parfois à deux organisations, chacune représentative du monde patronal et du monde des travailleurs, contrairement à d'autres pays où une pluralité d'organisations s'offre aux entreprises et aux travailleurs. En ce qui concerne la concertation

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

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

⁹ *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.

tripartite sectorielle, cette forme de négociation n'est en général pas ancrée dans les habitudes des partenaires sociaux et des gouvernements. Si elle existe, elle se réalise souvent indirectement par l'entremise des confédérations respectives (organisations intersectorielles).

La configuration actuelle du paysage social dans ces pays est encore parfois marquée par le processus de privatisation et de libéralisation qu'ils ont du rapidement assimiler. Les changements induits par ces transformations nécessitent une adaptation qui parfois leur fait encore partiellement défaut. Ainsi par exemple, il arrive que les multinationales présentes sur leur territoire soient peu enclines à se voir imposer des formes de régulation ou de législation sociale. Mais à l'opposé, dans d'autres pays, ce type d'entreprise (multinationales et grandes entreprises), grâce à leur relative grande taille, constituent une base potentielle pour le développement d'un dialogue social et la signature de conventions collectives. En effet, beaucoup de pays candidats et adhérents se caractérisent par un nombre significatif de petites ou très petites entreprises (voire familiales) dans lesquelles l'imposition par voie légale de normes sociales est peu appréciée et/ou difficilement applicable.

Au niveau des données statistiques, là aussi de grandes divergences apparaissent entre pays. Dans certains d'entre-eux, le manque partiel de données chiffrées ne permet pas de brosser un portrait précis de la situation socio-économique et/ou des partenaires sociaux, tandis que d'autres pays sont capables de fournir des statistiques complètes. De plus, il arrive aussi que pour un même pays plusieurs sources soient disponibles sans qu'elles ne correspondent entre-elles. Tout ceci peut donc expliquer les difficultés parfois rencontrées dans l'élaboration des monographies.

Chaque monographie commence par la délimitation et la description du champ d'activité du secteur textile en vigueur dans chaque pays (si possible d'après les critères NACE). Ensuite 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 la concertation tripartite au niveau du secteur textile dans ces pays, les points suivants sont examinés:

- Les organisateurs et acteurs de cette concertation tripartite
- Les liens entre cette concertation et le dialogue social bipartite
- 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
- L'existence de procédures informelles

Le dialogue social autonome (bipartisme) est décrit au travers des points suivants:

- Les acteurs du dialogue social
- Les différents niveaux du dialogue social et les liens qui les unissent
- Les caractéristiques des conventions conclues par les organisations (durée, procédures d'extension, etc.)
- Les thèmes abordés au sein de la négociation collective
- Le taux de couverture des conventions collectives
- Les obstacles éventuels au développement du dialogue social

Par la suite, l'ensemble des organisations de travailleurs et d'employeurs prenant part à ce dialogue social au niveau du secteur textile sont décrits par les points suivants:

- Caractéristiques institutionnelles et organisationnelles (statut légal, structure, processus de décision, aperçu historique, financement, services)
- Éléments de représentativité (nombres d'affiliés représentés, types de membres)
- Éléments de reconnaissance de l'organisation (participation aux structures tripartites, habilitation à signer une convention collective, participation au dialogue social)

Contenu

Délimitation du secteur

Le secteur du textile, dans les pays adhérents et les pays candidats, peut être défini selon la classification NACE, c'est-à-dire par la sous-section DB 17 (industrie du textile) et par la sous-section DB 18 (industrie de l'habillement et de la fourrure). Cependant, dans plusieurs de ces pays (Bulgarie, Malte, Tchéquie, Roumanie, Slovaquie, Slovénie), la sous-section DC 19 (industrie du cuir et de la chaussure) doit être considérée comme faisant partie du secteur textile. En effet, les organisations syndicales et/ou patronales sont parfois structurées de telle manière qu'elles englobent dans leur activité les entreprises relevant de la sous-section DC 19. Ce sous-secteur est alors associé au dialogue social du secteur textile. Remarquons aussi que dans certains pays, comme par exemple en Lettonie ou à Malte, il est difficile de distinguer les entreprises appartenant au seul secteur du textile parce que l'organisation syndicale et/ou patronale recouvre indistinctement toutes les entreprises relevant du secteur de l'industrie légère.

Le tripartisme

Globalement, le tripartisme ne joue pas, au niveau du secteur textile dans les pays candidats et pays adhérents, un rôle prépondérant. En effet, dans la plupart des cas, il n'existe pas. Au mieux, le tripartisme se limite à une simple consultation dont le résultat ne contient en général aucune mesure ou convention ayant force de loi. De plus, ce sont souvent les organisations intersectorielles, dont font parties les organisations sectorielles du textile, qui mènent ces négociations à un niveau général. Il arrive alors que les organisations sectorielles du textile soient conviées à la table des discussions si un sujet spécifique les concernant est abordé. Enfin, l'Etat dans les différents pays n'encourage pas en particulier la mise en place d'un dialogue tripartite au niveau du secteur textile. Ce manque d'intérêt peut s'expliquer notamment par la privatisation des différentes entreprises étatiques réalisée à la suite des réformes économiques.

En **Bulgarie**, même si officiellement un cadre légal existe pour le tripartisme, il n'est jamais activé. En effet, depuis la privatisation du secteur textile, l'Etat s'est retiré du Conseil tripartite.

A **Chypre**, il existe un dialogue tripartite pouvant mener à la signature d'une convention. Tous les sujets sont susceptibles d'être abordés mais particulièrement ceux qui n'ont pas pu être résolus au niveau bipartite. Les principaux participants sont le Ministry of Labour and Social Insurance, le Employers and Industrialists Federation (OEV), le Cyprus Chamber of Commerce and Industry (KEVE), le Cyprus Clothing Industries Association et les deux principaux syndicats (Cyprus Industrial, Commercial, Press-Printing and General Services Workers Trade Union - PEO and Cyprus Industrial Workers Federation - SEK).

En **Tchéquie**, une structure de concertation tripartite au niveau du textile n'a pas été mise en place. Cependant, des rencontres informelles ayant lieu de manière irrégulière sont organisées entre les représentants de l'Etat, des employeurs et des syndicats au sein d'un groupe de travail issu des départements ministériels (Ministère de l'Industrie et du Commerce et Ministère du Travail et des Affaires Sociales).

En **Estonie**, les acteurs du secteur textile ne se réunissent pas en concertation tripartite même s'ils se retrouvent au sein du Conseil professionnel de l'industrie légère (Vocational Council of Light Industry) ou au sein du Conseil des conditions de travail (Work Environment Council) du Ministère des Affaires Sociales.

En **Lettonie**, la concertation tripartite n'est pas organisée spécifiquement pour le secteur textile mais lorsqu'un sujet concernant ce secteur est abordé au Conseil National de Coopération Tripartite, le syndicat actif dans le secteur textile (Latvian Industrial Workers' Trade Union) y participe comme consultant grâce à son adhésion à la Free Trade Unions' Federation of Latvia.

Comme pour la plupart des autres pays, il n'existe pas en **Lituanie** de structure spécifique dédiée à la concertation tripartite dans le secteur du textile. Néanmoins, les partenaires sociaux participent aux discussions au niveau national à travers leurs représentants intersectoriels au Conseil Tripartite (Tripartite Board).

Aucune concertation tripartite dans le secteur textile n'est organisée à **Malte**.

En 2000, une structure tripartite réunissant syndicats, patrons et représentants des ministères a été mis en place en **Pologne** afin de faire face à la crise du secteur textile. Ce groupe tripartite produit des analyses et des propositions, et fonctionne sur le mode de la coopération et du lobbying pour la promotion du secteur. Jusqu'à présent, aucune convention collective n'a été produite par ce groupe.

En **Roumanie**, la concertation tripartite existe, et ce aussi bien de façon formelle (avec signature de conventions) qu'informelle. Dans les deux cas, c'est la Fédération des employeurs de l'industrie légère qui y participe (Employers' Federation in the Light Industry Branch - FEPAIUS) ainsi que les autres organisations d'employeurs et leurs homologues syndicaux au niveau des sous-secteurs et les représentants des ministères et des agences nationales.

La **Slovaquie** connaît un système similaire à la Lituanie ou la Lettonie. En effet, les partenaires sociaux, à travers leur adhésion à une organisation intersectorielle (Federation of the Employers' Associations of the Slovak Republic - AZZaZ SR et le Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic - KOZ SR), participent indirectement aux structures tripartites nationales.

En **Slovénie**, selon les représentants des employeurs, il existe certaines formes de concertation tripartite au sein du secteur textile, mais cela relève plutôt de l'exception.

Enfin, en **Turquie**, la concertation tripartite au niveau du secteur textile n'a pas été mise sur pied.

Le dialogue social bipartite et les partenaires sociaux

De manière générale, le dialogue social bipartite dans le secteur textile a été mis en place dans tous les pays mais selon des modalités et des niveaux de négociations variables. En effet, il convient de distinguer le niveau de négociation au niveau sectoriel à proprement parler du niveau de l'entreprise, et la possibilité ou non de conclure des conventions collectives à l'un des ces niveaux. Les participants à ce dialogue social sont les organisations patronales et syndicales qui, soit peuvent être spécifiques au champ du secteur du textile, soit peuvent couvrir plusieurs secteurs économiques à la fois.

Au niveau de l'entreprise, ce sont parfois simplement des syndicats locaux propres à l'entreprise qui négocient et concluent les conventions directement avec l'employeur ou le manager. Ces derniers, à l'instar des représentants des travailleurs, peuvent être aidés (par des conseils, une aide juridique, des formations,...) dans l'accomplissement de leur tâche par l'organisation sectorielle ou intersectorielle dont elles sont éventuellement membres. La plus grande majorité des conventions conclues dans le secteur du textile le sont au niveau de l'entreprise.

Le contenu des conventions collectives se centre principalement sur les salaires et les conditions de travail. Le taux de couverture des conventions collectives varie fortement d'un pays à l'autre. En général, une convention signée au niveau de l'entreprise doit respecter au minimum le contenu de l'accord sectoriel correspondant, pour autant qu'il en existe un. Les règles d'extension d'une convention collective envers les travailleurs non syndiqués varient d'un pays à l'autre ainsi que la procédure d'extension envers toutes les entreprises du secteur ou d'un sous-secteur particulier.

Les obstacles principaux au développement du dialogue social sectoriel peuvent être de plusieurs ordres. Par exemple, dans certains pays, c'est notamment la quasi-absence d'organisations patronales qui empêche le développement du dialogue social au niveau du secteur (Lettonie, Malte), le nombre important de petites entreprises (Roumanie, Slovaquie) ou encore la part significative de l'économie informelle (Turquie). Dans d'autres pays, il peut s'agir, entre autres, d'une question de tradition (Malte), d'un manque d'intérêt de la part de l'Etat (Roumanie), d'une inefficience des instruments de contrôle de l'application des conventions (Tchéquie) ou encore du faible taux d'adhésion aux organisations représentatives (Estonie, Turquie).

En ce qui concerne les partenaires sociaux, la situation est également très variable selon les pays. En effet, dans certains d'entre-eux, il existe seulement deux partenaires sociaux actifs dans le secteur textile (par exemple en Slovénie) ou un interlocuteur social pour chaque sous-secteur (par exemple en Bulgarie), tandis que dans d'autres pays, prévaut une certaine concurrence entre organisations (par exemple en Turquie ou en Roumanie). Comme mentionné ci-dessus, certains pays ne possèdent pas d'organisation patronale. Le taux de couverture des organisations est aussi très diversifié. Par exemple, en Bulgarie les différentes organisations patronales, en termes de densité d'entreprise au sein du secteur, ne dépassent pas 2,62% alors qu'en Slovénie le taux est de 100% parce que l'adhésion à l'organisation est obligatoire. Il faut remarquer aussi qu'un faible taux de couverture des entreprises couvertes par les organisations patronales n'empêche pas d'obtenir un taux élevé de densité des employés au sein du secteur, comme c'est le cas par exemple à Chypre ou en

Roumanie. Le même genre d'observation (sur la richesse des situations) est applicable aux organisations syndicales (excepté le fait que l'adhésion à un syndicat est toujours réalisée sur une base volontaire).

Nous présentons ci-dessous, pour chaque pays étudié, quelques-unes de leurs particularités au niveau du dialogue social et des partenaires sociaux:

En **Bulgarie**, la longue pratique du dialogue social entre les partenaires sociaux a démontré son efficacité dans le secteur du textile. De plus, les acteurs du dialogue reconnaissent leurs compétences respectives. Seules les organisations faisant parties d'une structure intersectorielle nationale reconnue ont le droit de signer des conventions collectives au niveau du secteur tout entier. Au niveau de l'entreprise, tous les syndicats locaux possèdent cette faculté. Il existe une procédure d'extension des conventions collectives mais qui jusqu'à présent n'a jamais été utilisée. Enfin, remarquons que les organisations des employeurs du secteur textile sont en réalité divisées en cinq sous-secteurs mais que les organisations syndicales sont au nombre de deux couvrant l'ensemble des sous-secteurs du secteur textile.

A **Chypre**, la dynamique du dialogue social est encouragée à la fois par les partenaires sociaux mais aussi par le gouvernement. La négociation collective se déroule aux trois niveaux : entreprise, "higher than enterprise" et secteur tout entier. Cependant, la conclusion de conventions collectives se limite principalement au niveau sectoriel. Aucune procédure officielle n'est prévue pour étendre le champ d'action d'une convention collective mais dans les faits, les employeurs ont tendance à étendre le champ de ces accords dans leur entreprise aux travailleurs non-syndiqués. La même logique prévaut pour les entreprises ne faisant pas partie d'une organisation patronale. Enfin, signalons que le taux de couverture des conventions collectives est relativement important à Chypre: 70% des entreprises et des travailleurs sont couverts par de telles conventions.

En **Estonie**, c'est au niveau de l'entreprise que la négociation collective est la plus développée. La raison majeure de cette situation provient de la position de l'organisation patronale. En effet, elle estime que le faible taux de couverture des partenaires sociaux ne fournit pas une base légitime suffisamment large pour conclure de telles conventions collectives. Toutefois, l'organisation syndicale continue à encourager le processus de dialogue avec son homologue, notamment sur base d'un document établi en 1993 qui fait, depuis lors, l'objet de discussions permanentes. La difficulté à aboutir à des résultats significatifs provient notamment de la différence de fonctionnement entre les deux organisations. En effet, alors que les dirigeants syndicaux peuvent négocier au nom de leurs membres sans mandat particulier, les responsables des employeurs doivent demander préalablement à leurs membres une autorisation spéciale pour entamer une négociation.

En **Lettonie**, l'absence d'une organisation des employeurs au niveau du secteur textile empêche la conclusion de conventions collectives au niveau du secteur. Par conséquent, la conclusion de conventions collectives est limitée au seul niveau de l'entreprise. A cause de la crainte des employés de révéler à leurs employeurs l'existence d'activité syndicale, leur nombre n'est pas très élevé. Le rôle de l'organisation syndicale sectorielle consiste alors à fournir, aux membres non couverts par une convention collective, une aide (conseils, formations,...) dans leurs démarches auprès de leurs employeurs.

En **Lituanie**, comme dans d'autres pays, c'est au niveau de l'entreprise que se développe le dialogue social, en dépit du fait que les partenaires sociaux expriment leur intérêt à le promouvoir au niveau du secteur. Il convient de remarquer que les autorités gouvernementales n'encouragent pas spécialement ce type de dialogue même si le nouveau Code du travail tend à privilégier cette piste pour résoudre les conflits. De même, des conflits entre partenaires sociaux surgissent parfois concernant la question de leur reconnaissance mutuelle.

A **Malte**, seul le niveau de l'entreprise est concerné par la négociation et les conventions collectives, atteignant un taux de couverture important parmi les entreprises (85%). Aussi bien les organisations syndicales que les employeurs ne semblent pas être réellement intéressés par le développement de ce dialogue au niveau du secteur. Cette situation s'explique par le manque d'organisations patronales et par l'étroitesse du secteur. En effet, la part de ce secteur dans l'économie maltaise, subissant la concurrence d'autres pays, tend à diminuer. Cette évolution contribue donc à décroître le nombre de conventions collectives.

En **Pologne**, le dialogue social bipartite au niveau sectoriel se développe avec difficulté. Ceci s'explique à la fois par le faible taux de syndicalisation, et par le manque d'organisation patronale représentative des petites entreprises. Cependant, diverses initiatives ont été lancées comme par exemple le "Round Table of Social Dialogue for European Integration", duquel est issu l'Association of the Representative Organisations of the Social Partners for the autonomous dialogue in light industry. Au niveau de l'entreprise, la conduite de négociations ainsi que la conclusion de conventions collectives sont possibles, celles-ci s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Il existe deux organisations syndicales de même importance et deux organisations patronales opérant dans le secteur du textile.

En **Roumanie**, les différents niveaux font l'objet de conventions collectives. Au niveau sectoriel, les acteurs prenant part à ce dialogue sont, d'une part l'organisation des employeurs (FEPAIUS), et d'autre part, les différentes organisations syndicales de chaque sous-secteur du secteur textile. De plus, dans chaque sous-secteur, les organisations patronales et syndicales respectives peuvent conclure des conventions pour leur sous-secteur. Tous les partenaires sociaux accordent une importance à la promotion du dialogue social, considéré comme un instrument positif pour le développement économique de leur secteur.

En **Slovaquie**, il existe deux conventions collectives sectorielles ("higher-level collective agreement" - HLCA) et plusieurs conventions collectives au niveau des entreprises. Le taux de couverture total des employés est d'environ 56%. L'unique syndicat actif dans le secteur possède un taux de couverture des travailleurs relativement important: entre 55 et 66% suivant les sous-secteurs.

En **Slovénie**, contrairement aux autres pays, c'est au niveau sectoriel que le dialogue social est le plus développé. Le contenu des conventions collectives sectorielles doit toujours respecter la convention collective générale en vigueur pour le secteur industriel privé, dont fait partie le secteur textile. La convention sectorielle a été signée au milieu des années nonante et est toujours d'application. Depuis, le texte n'a été amendé qu'une seule fois. L'unique organisation des employeurs n'est pas un grand partisan de la négociation collective à cause du manque de flexibilité affiché, selon elle, par son homologue syndical (en terme de revendications). Cependant, elle reconnaît que le dialogue social est assez intense du à la compétence des leaders syndicaux et à leur force en terme de nombre d'affiliés. En fait, les deux partenaires sociaux se respectent et sont capables d'aboutir à des compromis.

En **Tchéquie**, officiellement, le dialogue social bipartite se déroule aussi bien au niveau du secteur que de l'entreprise, mais en réalité, c'est ce dernier qui est le plus développé. En effet, il existe, pour l'instant, une seule convention collective sectorielle (avec un taux de couverture des employés de 93%) et plusieurs conventions collectives au niveau des entreprises (avec un taux de couverture des employés de 41,7%). Aucun conflit n'est à déplorer entre les organisations patronales et syndicales concernant la négociation et la conclusion de conventions collectives.

En **Turquie**, la négociation collective est pratiquée à trois niveaux: entreprise, "higher than enterprise" et secteur. Le taux de couverture de ces conventions collectives est estimé à 26%. Mais ce chiffre a été établi uniquement sur base des travailleurs possédant un contrat de travail (environ 520000 travailleurs). En réalité, selon une autre source, le nombre de travailleurs est estimé à 2,5 millions, ce qui a pour effet de diminuer fortement le taux de couverture de ces conventions collectives.