

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail

**MONOGRAPHIES SUR LA SITUATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LES
NOUVEAUX PAYS MEMBRES ET CANDIDATS : RESUME (SECTEUR DU
TRANSPORT ROUTIER)**

Projet No VC/2003/0451

Novembre 2004

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

Table des matières

PROCESSUS DE RECHERCHE ET REMARQUES METHODOLOGIQUES.....	4
CONTENU.....	6
Délimitation du secteur.....	6
Caractéristiques socioéconomiques du secteur.....	6
Le tripartisme.....	6
Le dialogue social bipartite et les partenaires sociaux.....	8
Aperçu comparatif	10

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 nouveaux pays membres et les pays 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 nouveaux pays membres 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 du transport par route.

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*

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*

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 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 nouveaux pays membres et 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 nouveaux pays membres et 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

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.

d'organisations sectorielles spécifiques au secteur du transport par route qui les caractérisent. En ce qui concerne la concertation 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).

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 du transport par route 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 du transport par route 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 du transport par route 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 transport par route, dans les nouveaux pays membres et candidats, peut être défini selon la classification NACE section I60.2. (transports urbains et routiers). Ce secteur regroupe les activités de transports réguliers de voyageurs (sous-section I60.21), les activités de transports de voyageurs par taxis (sous-section I60.22), les autres activités de transports routiers de voyageurs (sous-section I60.23) et enfin les activités de transports routiers de marchandises (sous-section I60.24). Notons toutefois qu'en Roumanie, la production d'outils, d'équipements, de dispositifs, et d'accessoires nécessaires aux opérateurs de transports routiers, ainsi que la production et la vente des moyens de transport terrestre sont considérées comme des activités faisant également partie du secteur du transport par route.

D'un point de vue du dialogue social sectoriel, on observe que, dans certains pays (Bulgarie, Roumanie), les activités du transport par route n'apparaissent pas comme un secteur à part entière mais plutôt comme un sous-secteur du secteur des transports (qu'il soit routier, aérien, ferroviaire ou maritime). En effet, dans ces pays, la majorité des partenaires sociaux couvre un large panel d'activités englobant l'ensemble des moyens de transport. Par conséquent, le dialogue social sectoriel consiste principalement, dans ces pays, en des mécanismes de négociation couvrant l'ensemble des activités de transport (routier, aérien, ferroviaire et maritime) et non le transport routier spécifiquement.

Caractéristiques socioéconomiques du secteur

De manière générale, le secteur du transport par route est considéré comme un petit secteur au sein de l'économie nationale des nouveaux pays membres et candidats. Sa part dans le PIB de chaque pays dépasse rarement 3%. La grande majorité des travailleurs y sont des hommes. Dans la plupart des pays étudiés, le salaire de ces travailleurs est inférieur à la moyenne salariale du pays.

Dans l'ensemble des nouveaux pays membres et candidats, le secteur du transport par route est caractérisé par la prédominance des micro-entreprises. En moyenne, près de 85% des entreprises de ce secteur ont moins de dix travailleurs. En outre, la plupart des travailleurs de ce secteur travaillent sous le statut d'indépendant. Notons également que, dans la majorité des pays, le secteur du transport par route est largement privatisé puisqu'en moyenne, près de 90% des entreprises sont privées. Dans ces cas-là, seules quelques entreprises publiques de grandes dimensions subsistent.

En ce qui concerne le travail au noir, ce phénomène est présent dans l'ensemble des pays étudiés au niveau du transport par route. Néanmoins, il est difficile d'en évaluer l'ampleur réelle. En Bulgarie, Hongrie, Slovénie et Turquie, la part d'économie informelle dans le secteur est considérée comme relativement élevée, contrairement à Chypre, à l'Estonie et à la Lettonie, où le phénomène semble plus marginal (la Tchéquie, la Pologne et la Slovaquie ne présentent, quant à elles, aucune information quantitative sur ce phénomène).

Quant à l'évolution économique du secteur du transport par route, celle-ci varie fortement d'un pays à l'autre. En Bulgarie, à Chypre, à Malte, en Roumanie, en Slovaquie et en Tchéquie, le secteur est plutôt en déclin. Une stagnation ou une diminution des activités est observée dans ces pays, et ce, notamment suite à l'augmentation de l'achat de voitures personnelles. En Slovaquie, en Tchéquie et à Malte, on observe en outre une saturation du marché (surcapacité des effectifs) due à la privatisation croissante observée dans le secteur. Toutefois, en Lituanie, le secteur est en pleine expansion puisqu'un taux de croissance de 50% a été observé sur les 5 dernières années. Ceci s'explique par la situation particulière des entreprises lituaniennes du transport par route, ce pays possédant un avantage compétitif dans le marché du transport entre l'Europe Occidentale et l'Europe de l'Est (connaissances linguistiques et culturelles). En Turquie (et ce, suite à la position géopolitique de la Turquie qui fait d'elle un lien entre l'Est et l'Ouest), en Estonie, en Pologne, en Lettonie et en Slovénie, le secteur est également considéré comme étant en relative expansion.

Le tripartisme

Parmi l'ensemble des nouveaux pays membres et candidats, seuls trois pays (Bulgarie, Chypre et Slovaquie) présentent des mécanismes de concertation sociale tripartite spécifique au secteur du transport par route. En outre, en Slovaquie, les décisions émanant de ces rencontres ne prennent la forme que de simple recommandation. Dans l'ensemble des autres pays, aucun mécanisme de concertation sociale tripartite spécifique au secteur n'a été mis sur pied. Dans quatre de ceux-ci (Estonie, Lituanie, Roumanie et Tchéquie), le niveau tripartite se limite à de simples rencontres au sein de conseils ou de commissions organisés par le Ministère compétent. Notons toutefois qu'en Hongrie, il arrive que des questions relatives à un secteur en particulier soient traitées, de manière informelle, au sein du Conseil National Tripartite. De manière générale, dans les nouveaux pays membres et candidats, le niveau tripartite sectoriel n'est donc que faiblement organisé pour le transport par route.

En **Bulgarie**, un dialogue tripartite couvrant l'ensemble des moyens de transport (aérien, routier, maritime et ferroviaire) est organisé par le Ministère des Transports et de la Communication. En outre, un dialogue tripartite spécifique au secteur du transport par route ainsi qu'un dialogue tripartite couvrant exclusivement les entreprises publiques financièrement soutenues par le Ministère et œuvrant dans le secteur des transports sont également mis en place. Ces mécanismes de concertation sont activés de manière régulière et plusieurs conventions collectives sont signées chaque année à ce niveau.

A **Chypre**, deux types de mécanismes de concertation tripartite sont mis en place dans le secteur du transport par route. L'un couvre les conflits professionnels, le second se charge des conflits administratifs et des conflits de régulation. Dans chacun de ces cas, les dialogues mènent à la conclusion d'accords.

Il n'existe pas de mécanisme de dialogue social tripartite organisé au niveau du secteur en **Estonie**. Néanmoins, des rencontres entre les principaux acteurs du secteur ont lieu au sein d'institutions tripartites mises en place au niveau national telles que le Conseil Professionnel du Transports de la Logistique (Vocational Council of Transport and Logistics), le Fond Estonien pour l'Assurance Chômage (Estonian Unemployment Insurance Fund) ou le Conseil Economique et Social (Social and Economic Council). En outre, les acteurs sociaux participent aux discussions tripartites nationales via leur adhésion à des confédérations nationales intersectorielles.

La **Hongrie** ne possède pas non plus de mécanisme de dialogue social tripartite sectoriel. Toutefois, il arrive que des questions concernant un secteur d'activité en particulier soient traitées au sein du Conseil National Tripartite, mais de manière informelle uniquement.

En **Lettonie**, le dialogue social tripartite n'est organisé qu'au niveau intersectoriel, au sein du Conseil National de Coopération Tripartite. Jusqu'à présent, aucune décision spécifique au secteur du transport par route n'a été adoptée par cette institution.

Comme dans la majorité des nouveaux pays membres et candidats, il n'existe pas de mécanisme de dialogue tripartite sectoriel en **Lituanie**. Néanmoins, les membres de LINAVAL (l'organisation d'employeurs active dans ce secteur) participent, de manière permanente, aux différents conseils et commissions organisés par le Ministère des Transports et de la Communication.

A **Malte**, malgré l'existence d'une clause dans le « Malta Transport Act » autorisant la création d'un comité de concertation tripartite pour le secteur des transports publics, aucun mécanisme de la sorte n'a jusqu'à présent été mis sur pied.

En **Pologne**, un comité tripartite organisé en différents groupes de travail permanents a été instauré. Néanmoins, pas un de ces groupes de travail ne porte de manière spécifique sur le transport par route. Tout sujet considéré comme important peut toutefois y être abordé. Jusqu'à présent, aucun accord collectif couvrant le secteur du transport par route n'a été conclu à ce niveau. Ce manque de structuration du dialogue tripartite peut s'expliquer par la privatisation croissante du secteur qui entraîne le désengagement de l'Etat, par la dispersion des organisations représentant les travailleurs dans ce secteur et enfin par la faible représentation des organisations d'employeurs dans certains sous-secteurs du transport par route.

Comme dans la plupart des pays étudiés, il n'existe pas, en **Roumanie**, de concertation tripartite spécifique au secteur du transport par route. Néanmoins, certains représentants des organisations d'employeurs et des syndicats participent à la commission du dialogue social organisée par le Ministère des Transports, de la Construction et du Tourisme. Ce type de discussion semble s'être principalement développé au niveau local (rencontres avec les autorités locales, préfetures,...) et dans certains cas, celle-ci mène à la conclusion d'accords, ces derniers n'ayant toutefois aucun caractère légal.

En **Slovaquie**, les activités du transport par route sont couvertes par un double mécanisme de concertation tripartite. Premièrement, une négociation générale est organisée entre le gouvernement et les confédérations d'organisations d'employeurs et de syndicats (Conseil de la Concertation Economique et Sociale). Les accords signés à ce niveau n'ont pas force de loi. Ceux-ci visent à établir le cadre général de la négociation pour une année ou plus. Deuxièmement, il existe depuis 1995, un cadre de négociation tripartite sectorielle (Conseil Sectoriel de la Concertation Economique et Sociale) réunissant les représentants du Ministère des Transports, des Postes et des Télécommunications de la République Slovaque et les représentants des principales organisations d'employeurs et de travailleurs. La négociation à ce niveau garde toutefois un caractère consultatif et les résultats de ces négociations ne mènent qu'à des recommandations.

Il n'y a pas de concertation, ni de consultation tripartite en **Slovénie**.

Il n'existe pas de mécanisme de dialogue tripartite organisé au niveau sectoriel en **Tchéquie**. Des rencontres informelles sont néanmoins organisées entre les principaux acteurs sociaux et le Ministère des Transports de la République Tchèque, et ce, dans le but de résoudre certains problèmes spécifiques au secteur. En outre, certains partenaires sociaux participent aux discussions tripartites intersectorielles au niveau national, et ce, via leur adhésion à des confédérations nationales représentatives à ce niveau.

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

Le dialogue social bipartite et les partenaires sociaux

Dans la majorité des nouveaux pays membres et candidats, des formes de dialogue social bipartite couvrant les activités du transport par route ont été mises en place. Néanmoins, les modalités de fonctionnement de ces négociations, ainsi que les niveaux de négociation varient considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, en Hongrie, les accords collectifs relatifs au secteur du transport par route sont signés au niveau sous-sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. A Chypre, en Lituanie, en Pologne, en Tchéquie, et en Turquie, la négociation collective bipartite s'articule principalement au niveau de l'entreprise (sans toutefois exclure totalement le niveau sectoriel en ce qui concerne Chypre, la Pologne et la Tchéquie). D'un autre côté, certains pays ont mis en place des mécanismes de négociation sociale bipartite fonctionnant efficacement aussi bien au niveau du secteur qu'au niveau de l'entreprise en particulier, c'est le cas de la Bulgarie, de l'Estonie, de la Roumanie, de la Slovaquie et de la Slovénie (rappelons qu'en Bulgarie et en Roumanie, le dialogue social sectoriel couvre l'ensemble des moyens de transports et non le transport par route spécifiquement). Dans l'ensemble de ces pays, les négociations sociales mènent à la conclusion d'accords collectifs. La Lettonie et Malte constituent, quant à eux, des cas particuliers puisqu'un véritable dialogue social bipartite n'a pas pu y être instauré. En effet, l'absence d'organisation syndicale représentant les intérêts des travailleurs lettons du secteur rend impossible l'établissement de tout dialogue bipartite dans le secteur. Pour Malte, ce sont les spécificités socio-économiques du secteur qui rendent non pertinent l'établissement d'un dialogue employeur-employé dans ce secteur.

En ce qui concerne le contenu des conventions collectives, celles-ci se centrent principalement sur les salaires, la santé et la sécurité au travail, les relations de travail, le temps de travail, la formation continue, les jours de vacances, ... Les décisions adoptées à un niveau supérieur sont, en général, minimales et obligatoires pour les niveaux inférieurs. Les taux de couverture des conventions collectives varient fortement d'un pays à l'autre. Quant aux critères de représentativité des organisations syndicales et patronales, celles-ci varient également selon les pays. En Bulgarie et en Pologne, c'est l'adhésion à des organisations nationales représentatives à un niveau supérieur qui donne la représentativité aux organisations. Dans d'autres pays (Tchéquie et Lituanie), aucun critère légal n'a été établi à ce propos.

Des mécanismes d'extension des conventions collectives existent dans de nombreux pays (Bulgarie, Chypre, Estonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie). Néanmoins, leur efficacité varie considérablement d'un pays à l'autre. Ainsi, en Bulgarie, en Pologne, Roumanie, Slovaquie, ces procédures ne sont rarement voir jamais mises en application par les autorités compétentes ou les employeurs.

Les obstacles principaux au développement du dialogue social sectoriel peuvent être de plusieurs ordres. En Bulgarie et en Hongrie, ce sont les organisations d'employeurs qui tentent de diminuer l'impact des négociations collectives sectorielles et qui poussent au développement de négociations davantage basées sur le niveau de l'entreprise. En Tchéquie, les organisations d'employeurs ne peuvent s'engager dans les négociations collectives que si leurs membres leur en donnent l'autorisation. Ces derniers, afin d'éviter d'être contraints par des conditions qui leur sont peu favorables, refusent souvent de donner à leur organisation le pouvoir de négocier. D'autres obstacles sont parfois observés : la faiblesse des organisations d'employeurs (Pologne), la fragmentation des syndicats, incapables de développer une stratégie globale (Pologne, Hongrie), l'absence d'organisations syndicales représentatives (Lettonie), la prédominance des travailleurs indépendants (Turquie), les difficultés financières rencontrées par les syndicats (Hongrie) et enfin l'apparition de conflits entre les organisations quant à leur représentativité (Lituanie) constituent divers éléments entravant le développement d'un dialogue social efficace dans le secteur du transport par route.

Enfin, la structuration des partenaires sociaux œuvrant dans le transport routier est également variable selon les pays. En effet, dans certains d'entre eux, on observe un grand nombre d'organisations actives dans le secteur (comme par exemple, en Hongrie, à Malte, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie). Dans la plupart de ces pays, ce phénomène s'explique par l'existence d'organisations spécifiques à chaque sous-secteur du transport routier. En outre, comme mentionné ci-dessus, aucune organisation syndicale ne représente les intérêts des travailleurs du transport routier en Lettonie. Le taux de couverture des organisations varie également selon les pays. Par exemple, en Slovénie, l'adhésion des employeurs à une

organisation patronale est obligatoire, ce qui entraîne un taux de couverture de 100%. Par contre, en Turquie et en Bulgarie, ce taux ne dépasse pas 10%.

Nous présentons ci-dessous pour chaque pays étudié quelques spécificités nationales relatives au dialogue social bipartite.

En **Bulgarie**, le secteur du transport par route est couvert par des mécanismes de dialogue social bipartite intervenant à trois niveaux : le niveau sectoriel (couvrant l'ensemble des moyens de transport : aérien, naval, ferroviaire et routier), le niveau de la branche et le niveau de l'entreprise. Ces mécanismes fonctionnent bien et sont activement soutenus par l'Etat bulgare depuis 1993. En outre, les acteurs du dialogue reconnaissent leur compétence respective : au niveau sectoriel, l'unique critère de représentativité pour les partenaires sociaux est leur adhésion à des organisations de travailleurs ou d'employeurs représentatives au niveau national intersectoriel. Au niveau des entreprises, tous les syndicats ont le droit de négocier avec l'employeur. Les accords collectifs conclus au niveau sectoriel (contrairement à ceux conclus au niveau de l'entreprise) peuvent être étendus par le Ministère de la politique sociale et du travail à des parties non-signataires de l'accord. Néanmoins, jusqu'à présent, aucun accord n'a été l'objet d'extension. En ce qui concerne les acteurs sociaux, aucun de ceux-ci ne couvre spécifiquement le secteur du transport routier. En général, ils couvrent de manière plus large l'ensemble des moyens de transport.

A **Chypre**, le dialogue social relatif au transport par route est principalement basé au niveau de l'entreprise. Le niveau sectoriel n'est activé qu'en cas d'échec des négociations au niveau de l'entreprise. Aucune procédure légale n'a été mise en place en ce qui concerne l'extension des accords mais en général, les employeurs ont tendance à étendre les conditions des accords collectifs aux travailleurs non-syndiqués de leur entreprise. Globalement, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social se déroule de manière satisfaisante dans le secteur du transport par route. Un problème important doit cependant être résolu dans les années à venir car les accords collectifs ne sont pour l'instant pas contraignants légalement.

En **Estonie**, le dialogue social dans le secteur du transport par route est aussi bien développé au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. En réalité, le secteur du transport par route constitue l'un des secteurs en Estonie où le dialogue social sectoriel fonctionne le mieux. Il n'existe pas de conflits entre les partenaires sociaux quant à la reconnaissance réciproque. En outre, ce secteur constitue l'un des rares secteurs en Estonie où les accords collectifs sont étendus à l'ensemble des travailleurs du secteur. De même, les accords d'entreprises couvrent l'ensemble des travailleurs d'une entreprise et non simplement les travailleurs syndiqués.

En **Hongrie**, le dialogue social relatif au transport par route intervient au niveau sous-sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Selon le Code du travail hongrois, les conditions négociées au niveau de l'entreprise ne peuvent diverger de celles négociées au niveau sous-sectoriel que si ces changements sont en faveur des travailleurs. Néanmoins, on observe en général que les employeurs mettent rarement cette disposition en application et négocient au niveau de l'entreprise des conditions moins favorables que celles établies au niveau sous-sectoriel.

Le cas de la **Lettonie**, est assez particulier puisque aucun travailleur du secteur n'est affilié à un syndicat. Une organisation (Latvian Public Services Employees Trade Union (LARKS)) serait néanmoins susceptible de représenter leurs intérêts mais cette organisation ne compte pas de membres issus du transport par route. Par conséquent, le dialogue social se limite à des rencontres entre les employés et l'employeur au sein de chaque entreprise.

En **Lituanie**, la négociation collective pour le secteur du transport par route ne prend place qu'au niveau de l'entreprise. Il n'existe pas dans ce pays de système de reconnaissance formel ou informel des partenaires sociaux ce qui entraîne certains conflits entre les organisations. En ce qui concerne les conventions collectives, la loi impose que tous les travailleurs d'une entreprise soient couverts par les accords conclus au sein de celle-ci.

Le dialogue social à **Malte** consiste principalement en des consultations entre le Malta Transport Authority (un conseil désigné par le Ministère des Transports et de la Communication et représentant le gouvernement) et des organisations représentant les intérêts des différents opérateurs du secteur du transport par route. Ces rencontres sont organisées de manière séparée pour chaque organisation. Cette situation est due au fait que l'ensemble des travailleurs du secteur travaille comme indépendant et qu'il n'existe par conséquent pas de possibilités de dialogue employeur-employés. Dans certains cas, des accords collectifs sont néanmoins signés entre certains opérateurs et le conseil.

En **Pologne**, les accords collectifs du secteur du transport routier peuvent être signés à tous les niveaux. Néanmoins, l'efficacité du dialogue social sectoriel dépend largement du sous-secteur concerné. Dans certains sous-secteurs, la faible organisation des employeurs ou encore l'absence d'organisation d'employeur spécifique à ce sous-secteur, empêchent le développement d'un dialogue social efficace. Ceci a pour conséquence que le niveau principal où les accords collectifs sont

conclus est le niveau de l'entreprise. En ce qui concerne l'extension des accords, des procédures légales existent mais celles-ci sont rarement mises en œuvre. Il convient également de noter que la représentativité des syndicats dans les entreprises est particulièrement faible dans ce pays.

En **Roumanie**, le secteur du transport par route est couvert par des négociations collectives à trois niveaux : la branche, le groupe d'entreprises et le niveau de l'entreprise. En ce qui concerne la représentation des partenaires sociaux, celle-ci est régulée par la Loi et aucun conflit relatif à la reconnaissance réciproque des organisations n'est observé dans le secteur. Pour ce qui est des conventions collectives, toute décision adoptée à un niveau supérieur est minimale et obligatoire pour les niveaux inférieurs et en général, les conditions négociées dans les accords collectifs ont effet sur l'ensemble des travailleurs du secteur. Mais dans certains cas, les entreprises ne mettent pas en application les mesures établies dans les conventions collectives. On observe, à ce propos, un manque de structure permettant le contrôle de la mise en application des conditions négociées aux niveaux supérieurs.

En **Slovaquie**, les accords collectifs couvrant les activités de transport par route sont signés au niveau du secteur et de l'entreprise. Ceux-ci ont force de loi. Des procédures permettant d'étendre les conditions négociées dans les accords sectoriels aux employeurs non-membres des organisations signataires de l'accord existent mais sont rarement mises en application par le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille de la République Slovaque.

Le dialogue social pour le secteur du transport par route prend place, en **Slovénie**, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les accords collectifs conclus à ces niveaux sont directement étendus à toutes les entreprises ou à tous les employés du secteur selon le niveau concerné.

En **Tchéquie**, le niveau de négociation le plus développé pour le secteur du transport par route est celui de l'entreprise. Des accords sectoriels définissant les paramètres de base pour la négociation d'entreprise sont toutefois également conclus. Il n'existe pas dans ce pays de critère légal de représentativité pour les partenaires sociaux et aucun conflit de reconnaissance réciproque n'est observé entre les partenaires. La négociation sectorielle dans le transport routier est divisée en deux sections : l'une couvre le secteur privé, l'autre le secteur public. Suite à des modifications législatives en 2004, les procédures d'extensions des accords collectifs ne sont plus utilisées. Au niveau de l'entreprise, la loi tchèque, ne prévoit aucun mécanisme permettant d'étendre les négociations collectives.

Enfin, en **Turquie**, le dialogue social bipartite ne prend place qu'au niveau de l'entreprise. Les accords collectifs conclus à ce niveau peuvent s'appliquer aux travailleurs non-membres des organisations syndicales signataires de l'accord mais à condition que ces travailleurs paient une cotisation de solidarité à l'organisation. Au niveau du secteur, aucune négociation entre les syndicats et les organisations d'employeurs n'est prévue.

Aperçu comparatif

Niveaux de négociation :

	TRIPARTITE	BIPARTITE		
		<i>Sectoriel</i>	<i>"Plus haut que l'entreprise »</i>	<i>Entreprise</i>
Bulgarie	X	X	X	X
Chypre	X	X		XX
Rép. Tchèque		X		XX
Estonie		X		X
Hongrie			X	X
Lettonie				
Lituanie				X
Malte				
Pologne		X	X	XX
Roumanie		X	X	X
Rép. Slovaque	X	X		X
Slovénie		X		X
Turquie				X

En ce qui concerne le niveau de négociation prédominant, la situation varie considérablement d'un pays à l'autre.

- En Hongrie, les accords collectifs relatifs au secteur du transport par route sont signés aussi bien au niveau sous-sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.
- Au contraire, à Chypre, en République Tchèque, en Lituanie, en Pologne et en Turquie, le dialogue social bipartite est principalement articulé au niveau de l'entreprise. Notons toutefois qu'à Chypre, en Pologne et en République Tchèque, la négociation au niveau sectoriel existe mais celle-ci est considérablement moins développée que celle de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle un double X (XX) apparaît dans le tableau pour décrire cette situation.
- En Bulgarie, Estonie, Roumanie, République Slovaque et en Slovénie, la négociation sociale fonctionne de manière efficace aussi bien au niveau du secteur qu'au niveau de l'entreprise. Notons toutefois qu'en Bulgarie et en Roumanie, le dialogue social sectoriel couvre l'ensemble du secteur des transports (air, route, maritime, ferroviaire,...).
- En Lettonie, comme il n'y a pas d'organisation représentant les intérêts des travailleurs du secteur du transport par route, le dialogue social se résume à un dialogue direct entre un employé et l'employeur au sein de chaque entreprise.
- A Malte, comme il n'y a pas d'entreprise enregistrée dans le secteur (cette situation est due au fait que l'ensemble des travailleurs du secteur travaille comme indépendant), le dialogue social pour le secteur consiste principalement en des rencontres entre le Malta Transport Authority, représentant le gouvernement et les représentants des opérateurs du secteur. Ces rencontres ont lieu régulièrement.