

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



LA SITUATION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS
DANS LE SECTEUR DE L'ELECTRICITE
(NOUVEAUX ÉTATS MEMBRES ET BULGARIE, ROUMANIE ET TURQUIE)
RESUME

Projet No VC/2003/0451

Décembre 2004
Projet de recherche mené pour la DG Emploi et Affaires sociales
de la Commission européenne

INTRODUCTION

Ce rapport a été établi dans le cadre d'une recherche sur la représentativité institutionnelle des syndicats et des organisations d'employeurs dans l'Union européenne et sur la situation des syndicats et des organisations d'employeurs dans les nouveaux États membres et les pays adhérents. L'étude est menée par l'Institut des Sciences du Travail (IST) de l'Université catholique de Louvain (UCL) à la demande de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne (Appel d'offres No. VT/2002/83).

Ce rapport a pour objet d'examiner le fonctionnement du dialogue social et la situation des syndicats et des organisations d'employeurs participant à ce dialogue au niveau du secteur de l'électricité dans les 10 nouveaux États membres et en Bulgarie, Roumanie et Turquie.

Contexte de l'étude

Cette étude se situe dans le contexte de la promotion, par la Commission européenne, du dialogue social au niveau communautaire.

C'est dans le cadre de la promotion du dialogue social au niveau communautaire qu'est apparue 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. Selon les conditions de cette communication, l'organisation doit : (1) être interprofessionnelle ou liée à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisée au niveau européen ; (2) être composée d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentative de tous les États membres ; (3) disposer de structures adéquates lui permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

En 1996, la Commission adoptait un document de consultation² destiné à recueillir les opinions les plus larges sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer le dialogue social européen. Étant donné que les organisations d'employés et d'employeurs, au niveau européen, étaient (et sont toujours) en train de se structurer et d'accepter de nouveaux membres, 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. À cette occasion, elle a notamment réaffirmé les trois critères, établis dans 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. Les organisations doivent : (1) être liées à des secteurs ou des catégories spécifiques et organisées au niveau européen ; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres et avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives de plusieurs États membres ; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

¹ COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission concernant *l'application du Protocole sur la Politique sociale*.

² COM(96) 448 final du 18 septembre 1996, Communication de la Commission sur *le développement du dialogue social au niveau communautaire*.

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

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. En respect des trois critères établis par la Commission, comme observés dans de précédentes études⁵, *les changements ont pour but de faire disparaître les exigences concernant la nature intersectorielle des organisations et de s'appliquer à tous les États membres ; les nouvelles règles n'ont pas été formulées de manière très restrictive, elles requièrent seulement que les organisations d'employeurs et de travailleurs représentent "plusieurs" États membres. Cet assouplissement de la condition de mise en œuvre peut poser un problème de démarcation dans le sens où il n'y a pas de critère établissant un nombre minimum d'États membres pour le déclencher.*

Dans ce contexte, il paraît évident que l'un des grands enjeux du moment pour la Commission est l'élargissement de l'Union européenne et ses impacts sur le processus du dialogue social au niveau communautaire. Le développement du dialogue social fait par conséquent partie de l'*acquis communautaire*: *Le traité exige que le dialogue social soit favorisé et donne plus de pouvoir aux partenaires sociaux. Les pays adhérents sont, par conséquent, invités à s'assurer qu'on accorde au dialogue social l'importance nécessaire et que les partenaires sociaux soient suffisamment développés afin d'assumer leurs responsabilités au niveau européen et national, et à indiquer s'ils sont consultés à propos des projets législatifs concernant la direction de l'acquis relatif à l'emploi et à la politique sociale... Ainsi, le développement non seulement de structures tripartites mais aussi d'un dialogue social bipartite représentatif et autonome est un aspect important pour la future participation des partenaires sociaux des pays adhérents aux activités du dialogue social développées au niveau européen et national*⁶.

En effet, l'élargissement de l'Union européenne constitue un enjeu majeur tant du point de vue quantitatif que 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 seront élargies, ce qui, on le sait, ne facilite pas le dialogue. Cependant, le saut est également qualitatif puisque les nouveaux entrants présentent les systèmes de relations industrielles hérités de leurs histoires nationales. Le rôle que joue la négociation collective est très inférieur aux traditions que l'on connaît, par exemple, en Allemagne, en Suède ou en Italie. Autrement dit, le dialogue social n'existe pas au plan sectoriel dans tous les pays*⁷. D'une façon générale, on constate dans la plupart des pays étudiés une forte présence du tripartisme mais une faiblesse au niveau central bipartite, au niveau sectoriel du dialogue social mais également au niveau des organisations, particulièrement des associations d'employeurs. L'élargissement aura des conséquences sur le dialogue social tant au niveau intersectoriel que sectoriel. Il aura notamment des conséquences sur les organisations européennes représentant les employés et les employeurs et leur représentativité institutionnelle.

La Commission européenne a récemment réaffirmé son inquiétude quant à l'amélioration du dialogue social européen dans le contexte d'une Europe élargie en août 2004⁸: *L'élargissement renforcera le besoin de dialogue social et de partenariat. L'élargissement a offert de nouvelles opportunités pour les économies et les entreprises européennes mais il faudra encore davantage de modifications, notamment dans les économies des nouveaux États membres. Le partenariat sera donc d'une importance particulière dans la gestion de l'impact de la restructuration continue dans ces pays. Cependant, l'élargissement*

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

⁵ Spineux A., Walthery P. et al. *Rapport sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux européens*, Rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain, pour la Direction générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales de la Commission européenne, Louvain-la-Neuve, 1998.

⁶ *Élargissement de l'Union européenne. Guide des négociations. Chapitre par chapitre*, Commission européenne, DG Élargissement, juin 2003.

⁷ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (texte non publié).

⁸ COM(2004) 557 final du 12 août 2004, Communication de la Commission: *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Favoriser la contribution au dialogue social européen*.

de l'UE représente également un défi pour le dialogue social européen. Le dialogue social dans les nouveaux États membres est caractérisé par la prédominance du tripartisme, d'organisations de partenaires sociaux relativement nouvelles et du dialogue social bipartite sous-développé au niveau national et sectoriel. La question de la capacité technique des partenaires sociaux est importante dans ce contexte. L'élargissement mettra également au défi la capacité technique des organisations de partenaires sociaux européens. Cela augmentera la variété des traditions de relations industrielles et des délégations ayant une plus grande capacité de négocier, ce qui peut rendre un accord plus difficile à atteindre.

Cette étude peut être considérée comme un outil pour aider à comprendre ces aspects quantitatifs et qualitatifs. Elle permettra également de comprendre les différents systèmes de relations industrielles dans chaque pays et de présenter les acteurs impliqués dans le dialogue social dans le secteur de l'électricité.

Approche adoptée pour la recherche et remarques méthodologiques

Afin de mener à bien cette étude, un réseau de chercheurs universitaires a été établi pour les 13 pays candidats à l'adhésion. 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, répondant aux réalités spécifiques du secteur public, avait été élaboré dans ce but (voir questionnaire en annexe). L'IST était chargé de la coordination de cette étude 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 d'un 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 les discussions 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 syndicats et les organisations d'employeurs eux-mêmes.

Du point de vue de la délimitation du champ de recherche, les principaux critères définis *a priori* afin de cerner les organisations à prendre en compte sont leurs rôles dans les processus de négociation au sein des négociations collectives sectorielles.

Les entretiens avec les organisations et la rédaction des rapports nationaux ont été effectués entre février et juin 2004.

Finalement, quelques mots sur le processus de consultation impliquant les partenaires sociaux européens. Les organisations suivantes ont été consultées (elles ont également choisi de nous envoyer leurs commentaires, et ceux de leurs membres, sur le projet de rapport) : EPSU, EMCEF et Eurelectric. Cette consultation a eu lieu au cours des mois de novembre et décembre 2004. Nous avons donc reçu les commentaires sur les résumés nationaux et avons tenté d'en inclure autant que possible. Ces observations ont été incorporées de différentes manières, en fonction du type d'informations reçues : les commentaires ont été insérés sous forme de notes de bas de page ou dans le corps du texte.

Les rapports de synthèse nationaux

Les rapports de synthèse nationaux présentés dans ce rapport dépeignent la situation des 15 États membres de l'Union européenne, sous les rubriques suivantes :

- Pour chaque pays, délimitation de l'éventail d'activités comprises dans le secteur de l'électricité.
- Description des caractéristiques générales du secteur (emploi, entreprises).
- Aperçu du dialogue social au niveau sectoriel : structures, accords collectifs, principaux sujets de négociation et acteurs.

⁹ Réponse à l'appel d'offres VT/2002/83. *Études sur la représentativité des partenaires sociaux au niveau sectoriel dans l'Union européenne et monographies sur la situation des partenaires sociaux dans les pays candidats*, Institut des Sciences du travail, UCL, 2002.

- Description des organisations syndicales et des organisations d'employeurs qui opèrent dans le dialogue social dans le secteur de l'électricité : représentativité et reconnaissance des organisations ; participation à la négociation collective ; affiliations nationales, européennes et internationales.

LE SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ

Délimitation du secteur de l'électricité

Le secteur de l'électricité dans les nouveaux États membres et en Bulgarie, Roumanie et Turquie correspond, la plupart du temps, à la nomenclature NACE 40.1 :

- Production d'électricité (NACE 40.11)
- Transport d'électricité (NACE 40.12)
- Distribution et commerce d'électricité (NACE 40.13)

Dans certains cas, néanmoins, certaines distinctions apparaissent dans les délimitations du secteur. Ces divergences peuvent être liées à la délimitation statistique (le secteur est plus vaste), à la structuration de la négociation collective ou au domaine d'activité des acteurs.

Finalement, il est inutile de mentionner que les informations statistiques présentent souvent des données pour un secteur plus large, y compris d'autres branches de l'industrie de l'énergie. Pour de plus amples détails, consultez le tableau ci-dessous.

Pays	Délimitation
Bulgarie	D'un point de vue statistique, l'industrie de l'électricité en Bulgarie correspond à la nomenclature NACE. Les fédérations d'employés et les organisations d'employeurs dans le secteur opèrent à plus grande échelle que la branche de l'électricité puisqu'elles couvrent des branches appartenant à l'ensemble du secteur de l'énergie. La négociation collective au niveau sous-sectoriel couvre le secteur de l'électricité.
Chypre	Le secteur de l'électricité à Chypre comprend la production, le transport et la distribution d'énergie électrique destinée aux utilisateurs particuliers, industriels et commerciaux, ainsi que l'agrandissement et l'entretien du réseau électrique. Le secteur correspond à la nomenclature NACE Rév. I groupe E40.1. Le secteur de l'électricité à Chypre se compose d'une entreprise publique, l'EAC (autorité de l'électricité de Chypre).
République tchèque	Le domaine d'activité des acteurs s'étend au-delà du secteur de l'électricité. En d'autres termes, en plus de la production, du transport et de la distribution de l'électricité, la fédération d'employeurs ČSZE couvre également la production et la distribution de chaleur, la commercialisation d'électricité et de chauffage, la recherche énergétique, l'assemblage, l'installation et l'ingénierie énergétique. Outre l'électricité, la plus grande fédération syndicale couvre également la production de chaleur, l'ingénierie énergétique et d'autres domaines mineurs. Du point de vue de la négociation collective, le secteur de l'électricité en République tchèque comprend des entreprises dont l'objet de commerce les classe dans les groupes suivants de la nomenclature NACE : groupe 40.1 production et distribution d'électricité ; groupe 40.3 production et distribution de vapeur et d'eau chaude.
Estonie	Le secteur de l'électricité comprend les activités du groupe NACE 40.1. L'Office statistique d'Estonie publie des données concernant uniquement l'industrie de l'énergie, à savoir l'approvisionnement en électricité, gaz, vapeur et eau chaude (NACE E) et ne sépare pas les données par sous-secteur.
Hongrie	Les spécifications statistiques hongroises de l'électricité sont conformes aux codes d'activité NACE (EUROSTAT). Au cours de l'étude, une logique duelle a été suivie pour la délimitation du secteur. Étant donné que les données statistiques n'étaient pas toujours disponibles pour le sous-secteur 40.1, nous avons dû de temps en temps présenter la totalité du sous-secteur 40 dans l'analyse quantitative. Les entrevues ont été cependant effectuées pour le sous-secteur 40.1.
Lettonie	En Lettonie, Latvenergo est le fournisseur monopoleur dans le transport de l'énergie et les branches de distribution du secteur de l'électricité. En 2002, Latvenergo a fourni environ 93% de l'électricité totale produite en Lettonie. Latvenergo est également la seule société à transporter et distribuer l'électricité. Le Bureau central de la statistique de la République de Lettonie traite généralement la fourniture d'électricité, de gaz et d'eau comme un seul secteur. Donc, les chiffres fournis se réfèrent souvent à ces trois secteurs réunis.
Lituanie	En ce qui concerne la délimitation du secteur, il faut mentionner que les statistiques nationales en Lituanie rassemblent l'approvisionnement en électricité, en gaz et en eau. Les statistiques pour ces trois sous-secteurs ne sont pas séparées. Le secteur de l'électricité en Lituanie correspond à la nomenclature NACE.
Malte	Le secteur de l'électricité à Malte est caractérisé par le monopole de Enemalta Corporation. Elle importe et distribue les produits pétroliers et le gaz de pétrole liquéfié, et produit et distribue l'électricité à tous les secteurs

	de la société maltaise. Enemalta Corporation a trois divisions principales : la division électricité, la division pétrole et la division gaz. La division électricité est responsable de la production, la distribution, le transport et le commerce d'électricité dans les îles maltaises.
Pologne	Le secteur de l'électricité polonaise couvre le groupe 40.1 de la nomenclature NACE. Cependant, deux remarques doivent être faites concernant la présentation des données statistiques pour ce secteur : 1) Le système de production d'électricité polonaise a été développé à partir d'un double réseau de centrales électriques et de centrales thermo-électriques. Les centrales thermo-électriques sont reprises dans la NACE sous les groupes 40.1 et 40.3 (production et distribution de vapeur et d'eau chaude). La vapeur et l'eau chaude, qui sont utilisées pour le chauffage central urbain, sont des sous-produits de la production d'électricité. 2) Généralement, il n'est pas toujours possible d'obtenir des données statistiques concernant les sous-catégories NACE. Par conséquent, certaines données sont présentées pour le groupe 40 et pour la section E.
Roumanie	La délimitation du secteur de l'électricité en Roumanie correspond au code NACE : production, transport, distribution et commerce d'énergie électrique. Outre ces activités, le secteur comprend également les entreprises de services et d'entretien dont l'activité est d'assurer des services spécialisés et de soutien nécessaires au développement d'activités spécifiques, qui sont : la production d'un type de carburant nucléaire, contribuant à la production d'énergie roumaine, la production d'énergie pour le chauffage, les entreprises minières, les unités spécialisées dans la lecture / l'enregistrement et la collecte de factures d'électricité pour les consommateurs particuliers. À part pour ces activités, il n'y a pas de divergences avec la nomenclature NACE. Il faudrait mentionner que les statistiques officielles représentent le groupe NACE 40 comme un ensemble (production et distribution d'énergie électrique, d'énergie pour le chauffage, de gaz et d'eau) et ne sont pas toujours séparées en sous-secteurs. En ce qui concerne la structuration des organisations d'employés et d'employeurs, leurs domaines ne peuvent couvrir que certains aspects du secteur de l'électricité (la production d'électricité par exemple), l'entièreté du secteur de l'électricité ou un secteur plus vaste dans l'industrie de l'énergie. Le dialogue social sectoriel couvre l'énergie électrique, l'énergie pour le chauffage ainsi que les secteurs du pétrole et du gaz.
République slovaque	Le secteur de l'électricité est en cours de restructuration et il y a une tendance générale à le structurer selon la nomenclature NACE, c'est-à-dire en séparant la production, le transport, la distribution et le commerce, tandis que le secteur précédent comprenait l'assemblage, les usines industrielles, la recherche et le développement, les écoles professionnelles, etc. Pour l'instant, ainsi que la production, la distribution et le commerce d'électricité, le secteur comprend aussi d'autres producteurs et distributeurs d'énergie (gaz naturel, charbon jaune, pétrole brut et chaleur, etc.) ainsi que des usines industrielles, d'assemblage, etc. Depuis 2003, du point de vue du dialogue social, les écoles professionnelles appartiennent au secteur des autorités locales et font partie de l'administration publique. Cependant, les particuliers restent membres actifs des syndicats dans le secteur de l'électricité. La structuration du secteur a un impact sur le nombre de sociétés et sur le nombre d'employés travaillant dans le secteur. Donc, les données présentées suivent la nomenclature NACE. Néanmoins, il est utile de mentionner que la négociation collective sectorielle s'étend à un domaine plus large que le secteur de l'électricité.
Slovénie	La classification du secteur de l'électricité en Slovénie correspond à la nomenclature NACE : production, transport, distribution et commerce d'électricité.
Turquie	Le secteur de l'électricité en Turquie est repris dans l'Institut national de la statistique (DIE) et dans les statistiques du Ministère du travail et de la sécurité sociale (CSGB). La classification de l'Institut national de la statistique reprend l'électricité, le gaz et l'eau dans la même catégorie de statistique, dans laquelle l'électricité est classée en termes de production, distribution et transport.

Source: rapports nationaux

Caractéristiques du secteur de l'électricité

Le secteur de l'électricité est caractérisé dans les nouveaux États membres et dans les trois pays candidats à l'adhésion comme suit :

- Dans certains pays, le secteur est dominé par une grande société, alors que dans les autres pays, le nombre de sociétés est plus élevé et en croissance ;
- Dans presque tous les pays, un processus de privatisation a été lancé ou est attendu très prochainement dans le secteur mais la définition de ce processus varie considérablement d'un pays à l'autre ;
- L'emploi dans le secteur se compose principalement d'ouvriers. Il y a une prédominance d'hommes employés. Les contrats de travail sont généralement conclus pour une durée indéterminée. Les salaires moyens dans le secteur se situent au-dessus des salaires moyens dans les pays.

Pays	Emploi et entreprises dans le secteur
Bulgarie	67 entreprises publiques avec 31.200 salariés, 40 entreprises privées avec 320 salariés.
Chypre	Une entreprise publique, l'EAC (autorité de l'électricité de Chypre). En avril 2004, 2 017 personnes engagées.

République tchèque	En 2003, 22 893 personnes employées dans le sous-secteur 40.1 et 14 681 employés dans le groupe 40.3. En 2003, 955 entités commerciales opérant dans le secteur (NACE 40.1: 527 unités; 40.3: 428 unités). Pour les groupes 40.1 et 40.3, il y avait, en 2003, 442 entreprises ayant des employés salariés.
Estonie	En 2003, 253 entreprises et environ 10.000 employés dans le secteur de l'énergie.
Hongrie	En 2003, 0.6% (environ 25.000 personnes) des travailleurs oeuvrant dans l'économie nationale étaient employés dans le sous-secteur NACE 40.1, alors que 1.0% (environ 39.000 personnes) travaillent dans le sous-secteur NACE 40.
Lettonie	Latvenergo est le fournisseur monopoleur dans le transport d'énergie et les branches de distribution du secteur de l'électricité, avec 6 547 personnes (5 500 dans la production, la transformation et la distribution d'électricité).
Lituanie	Le secteur est dominé par cinq grandes sociétés qui emploient 60% des travailleurs du secteur de l'énergie. 25.119 travailleurs salariés dans le secteur de l'énergie.
Malte	Monopole de Enemalta Corporation. Le nombre total d'employés à Enemalta en mai 2004 était de 1 848 travailleurs à temps plein. 1 303 travailleurs dans la division électricité.
Pologne	En 2003, 883 sociétés et 99 200 personnes employées dans le secteur de la production et la distribution d'électricité.
Roumanie	45 entreprises dans le secteur ; 61.320 travailleurs, dont 61.159 employés.
République slovaque	16.400 travailleurs salariés dans la production, la distribution et le commerce d'électricité.
Slovénie	19 sociétés et 6.486 personnes employées dans le secteur de l'électricité.
Turquie	En 2002, 57.748 travailleurs dans le secteur de l'électricité, dont 37.029 employés salariés.

Source: rapports nationaux

En Bulgarie, la plus grande société dans l'industrie de l'électricité est une société fédérale, la NEC (National Electric Company). Elle emploie environ 7.000 travailleurs. Pendant longtemps, elle a été la seule société dans le secteur. En 2000, la NEC a subi quelques changements structurels, suite auxquels certaines de ses entreprises ont quitté le holding et le nombre d'entreprises a officiellement augmenté. Les employés dans la branche de l'électricité sont principalement des ouvriers. Il y a 23.852 hommes et 9.024 femmes salariés. La rémunération dans ce secteur est environ deux fois plus élevée que la moyenne du pays. Dans l'ensemble, le secteur a tendance à rester stable en termes d'emploi. Le nombre de travailleurs est d'environ 33.000 depuis 1998 jusque maintenant. De grands changements auront lieu après la procédure de privatisation prévue pour le deuxième semestre 2004 et l'année 2005. La privatisation augmentera probablement le nombre de PME. 67% du secteur sera privatisé.

Le secteur de l'électricité à Chypre consiste en une entreprise publique, l'EAC (autorité de l'électricité de Chypre). Le secteur de l'électricité a connu une croissance importante au cours des deux dernières décennies, reflétant la croissance de l'économie et du niveau de vie et l'élasticité élevée de la demande d'électricité liée aux revenus. La création de la Cyprus Energy Regulatory Authority (Autorité réglementaire de l'énergie à Chypre) en 2004 avait pour objectif d'introduire et d'encourager la concurrence, d'autoriser la production et la vente d'électricité et de fixer le prix. Elle devrait favoriser une politique énergétique plus rationnelle. Pendant la dernière décennie, l'EAC a mis en œuvre un programme de développement impliquant de lourds investissements et des changements structurels, la libéralisation du marché, la politique de prix, la protection environnementale et l'harmonisation avec l'acquis européen.

En République tchèque, on s'attend à un futur déclin de l'emploi dans les industries de production et de distribution d'électricité. Étant donné la nature de la production dans le secteur, il y a une prédominance d'hommes employés, principalement des techniciens et des ouvriers qualifiés en professions manuelles ayant suivi un enseignement en école secondaire avec ou sans diplôme de fin d'études. Les contrats de travail dans le secteur sont généralement conclus pour une période indéterminée et presque tous les employés travaillent à temps plein. Les personnes indépendantes sans employés représentent une grande partie des producteurs et distributeurs d'électricité (environ 50%). La production et la distribution de chaleur sont, au contraire, dominées par de plus grandes firmes comptant entre 10 et 100 employés.

En Hongrie, la caractéristique la plus importante est certainement la proportion élevée de cols blancs. Les salaires moyens dans le secteur sont plus élevés que les salaires moyens dans l'économie nationale. En ce qui concerne la distribution basée sur le sexe, les femmes représentent 20% des travailleurs. En raison du nombre restreint d'embauche et du grand nombre de licenciements, le secteur est dominé par des ouvriers plus âgés. La part de l'économie souterraine dans le secteur est négligeable.

En Estonie, il y avait, en 2002, 3 entreprises fédérales, 118 dirigées par l'administration locale, 149 firmes détenues par des personnes morales estoniennes et 6 par des personnes morales étrangères. La majorité des entreprises a entre 1 et 19 employés (74,3%) tandis que 5,3% des entreprises comptent 100 employés et plus. Cependant, les grandes entreprises occupent 69% des employés dans le secteur de l'énergie. Au cours des sept dernières années, le nombre d'employés a continuellement diminué. Le nombre total de femmes travaillant dans le secteur de l'énergie était de 2 200 et le nombre d'hommes était de 8 000 en 2003. Finalement, il est utile de noter que la majorité des travailleurs dans le secteur n'est pas d'origine estonienne. Les salaires dans le secteur de l'énergie sont plus élevés que les salaires nationaux moyens.

En Lettonie, Latvenergo est le fournisseur monopoleur dans le transport d'énergie et les branches de la distribution dans le secteur de l'électricité. La loi sur l'énergie de la République de Lettonie est entrée en vigueur en 1998 avec pour objectif de transposer et de mettre en œuvre la directive 96/92/CE de l'UE. En septembre 2000, le Parlement letton a complété la loi sur l'énergie par un article stipulant que les avoirs de Latvenergo sont stratégiquement importants et appartiennent à l'État. Ils ne peuvent pas être transférés à des tiers ou utilisés comme gage. Latvenergo a été retirée du registre des entreprises à privatiser.

En Lituanie, le secteur est dominé par cinq grandes firmes qui emploient 60% des travailleurs dans le secteur de l'énergie. Presque tout l'emploi dans le secteur est au sein du secteur fédéral. La seule privatisation importante, à ce jour, était le réseau de distribution de Western Lithuania (une des deux firmes de distribution). Le réseau de distribution Eastern sera bientôt privatisé. Cependant, la production et le transport sont encore presque entièrement entre les mains de l'État. 70% des employés sont des travailleurs manuels. Les travailleurs ont un contrat de travail et ont généralement un niveau d'éducation plus élevé que la moyenne des travailleurs industriels. Dans le secteur de l'électricité, il y a entre 15.500 et 17.500 travailleurs. L'avenir de l'industrie dépend de l'UE. Il est prévu de relier les réseaux électriques lituaniens et polonais. La fermeture des centrales nucléaires exigée par l'UE signifie qu'il est incertain que la Lituanie continue à exporter l'électricité à l'avenir. Les négociations avec la CE se poursuivent afin de retarder la fermeture du deuxième réacteur atomique. Elles se poursuivent plus généralement au sein de l'UE pour qu'on soutienne la construction d'un nouveau réacteur.

Le secteur de l'électricité à Malte est caractérisé par le monopole de Enemalta Corporation. L'entrée dans l'Union européenne engendrera des changements dans le secteur de l'électricité maltais. Les divisions du pétrole et du gaz pourraient être vendues à des organisations privées. La division électricité sera subdivisée en deux unités commerciales, principalement la production d'une part et le transport et la distribution d'autre part. En outre, le monopole de Enemalta sur toutes les opérations dans le secteur de l'électricité pourrait être mis en question. Conformément à la directive sur l'électricité de l'Union européenne, Enemalta ne gardera pas le monopole légal dans la production d'électricité et en théorie, d'autres sociétés de ce genre pourraient être créées.

Pour caractériser l'emploi dans le secteur de l'électricité en Pologne, il peut être souligné qu'en 2003, pour l'ensemble de la section E, 88% des postes étaient dans le secteur public et 12% dans le secteur privé. En 2003, pour le groupe 40, les femmes représentaient 21,7% et les hommes 78,3%. Mis à part cela, on peut remarquer que les employés dans le groupe de l'électricité (40.1) disposaient de salaires au-dessus de la moyenne. Concernant les sociétés dans le secteur, on peut observer une légère augmentation de leur nombre total entre 2000 et 2004 : l'augmentation du nombre de sociétés privées a dépassé la diminution du nombre de sociétés publiques. Un classement de ces sociétés en fonction de leur taille montre une faible diminution du nombre des sociétés ayant plus de 50 travailleurs et une augmentation du nombre des plus petites sociétés. En général, on peut remarquer que les bénéfices d'une grande majorité des sociétés dans le secteur ont très fortement augmenté entre 2002 et 2004. Par conséquent, le secteur de l'électricité procure une situation financière confortable même s'il est toujours en phase de transformation et de privatisation, qui est loin d'être terminée. En fait, le capital social est encore essentiellement entre les mains du pouvoir public. Dans un tel contexte, les intentions de privatisation sont encore importantes.

En Roumanie, l'industrie électrique est passée après 1990 par une période de restructuration et de réorganisation complexe. D'une entreprise responsable de toutes les activités, on est passé à un secteur avec des structures de production, de distribution et de transport indépendantes. Il y a maintenant 45 entreprises dans le secteur. La plupart d'entre

elles sont de grandes sociétés comptant plus de 250 employés. Il y a 6 entreprises ayant des capitaux étrangers. Au sein du secteur, les ouvriers représentent environ 70% du personnel. Environ 75% des travailleurs sont des hommes et 25% sont des femmes. Le salaire minimum dans le secteur est d'approximativement 100 EUR et le salaire moyen est d'environ 200 EUR. Le salaire moyen pour toutes les activités économiques dans le pays est de 143 EUR. Les entreprises ont le statut de société commerciale et travaillent selon les règles de l'économie de marché. Le développement du secteur de l'énergie en Roumanie se base sur des objectifs fixés dans la "Carte routière du secteur de l'énergie de Roumanie". Ce plan, concernant la période 2003-2015, a été élaboré par le Ministère de l'Économie et du Commerce et approuvé par le gouvernement. La stratégie a pour but de développer et d'améliorer l'efficacité de l'industrie de l'électricité, de créer un marché de l'énergie basé sur la concurrence et d'intégrer le marché national dans le marché interne de l'Union européenne. Il faudrait investir afin de moderniser le système national de l'énergie. La privatisation du secteur a été planifiée et a commencé.

Pour l'instant, le producteur d'électricité dominant en République slovaque est *Slovenske elektrarne a.s.* La distribution de l'électricité est fournie par trois sociétés anonymes, qui sont privatisées à 49%. La restructuration des sociétés dans le secteur de l'électricité est en progression et certaines usines de production ou de distribution d'électricité ne sont pas entièrement privatisées. Dans ces cas, les projets de privatisation sont en cours d'élaboration et la sélection d'investisseurs stratégiques est en préparation. La plupart des travailleurs dans le secteur sont des hommes, les femmes occupent généralement des postes administratifs ou fournissent des services professionnels. Les employés dans le secteur énergétique occupent environ la 5^{ème} position dans le classement des salaires de l'économie nationale générale. L'emploi dans le secteur est en train de chuter rapidement.

La majorité du personnel employé dans le secteur de l'électricité en Slovénie sont des hommes. Dans le secteur, les niveaux d'éducation varient mais les employés ayant suivi un enseignement en école secondaire ou moins représentent la majorité (73%). Les salaires moyens dans le secteur de l'électricité se situent au-dessus de la moyenne en Slovénie. La majorité des sociétés sont de grandes sociétés ayant plus de 100 employés. Dans les secteurs de la production et de la distribution, le niveau de privatisation est de 20%. La société de transport d'électricité, ELES, ne devrait pas être privatisée (cela est décrété par la loi) et l'actionariat slovène dans l'usine d'énergie nucléaire Krško ne devrait pas être privatisé non plus. Au cours des dix dernières années, le secteur a été caractérisé par un phénomène de fusion des sociétés.

Jusqu'à récemment, l'industrie de l'électricité en Turquie était dominée par une société fédérale, la TEK (Turkish Electricity Authority). Depuis les années 1980, le gouvernement a cherché à attirer la participation privée vers l'industrie. La participation privée s'est établie et s'est ensuite poursuivie. L'État est resté un acteur prédominant dans le processus puisque les entités fédérales étaient les seules acheteuses d'électricité générée par le secteur privé et est resté propriétaire des actifs physiques. En 2001, la Loi sur le Marché de l'Electricité a fixé les modalités d'un marché libre dans le domaine de la production et la distribution d'énergie en Turquie. Les employés du secteur sont essentiellement des ouvriers et des employés du secteur public.

DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ

Il y a, dans certains pays, un processus tripartite dans le secteur de l'électricité. Dans d'autres pays, il n'existe pas de processus institutionnalisé tripartite mais il y a certains types de processus informels visant à affronter les problèmes ponctuels tels que les privatisations et les restructurations. Finalement, l'État peut aussi intervenir dans le dialogue social en tant qu'employeur ou jouer un rôle de contrôleur des négociations sur les salaires (en cas d'entreprises publiques). La négociation collective bipartite dans le secteur de l'électricité est généralement bien structurée et caractérisée par un taux de couverture élevé (en comparaison avec d'autres secteurs de l'économie). Le contenu du dialogue social dans le secteur est souvent marqué par les développements actuels du secteur comme, par exemple, les restructurations et les privatisations.

En Bulgarie, la concertation tripartite aux niveaux sectoriels et sous-sectoriels semble être une exception dans de nombreux domaines, mais la concertation tripartite dans le secteur de l'électricité est une pratique établie. La concertation tripartite a lieu au sein des dénommés "Conseils au niveau du secteur / de la branche pour la coopération tripartite". La négociation collective bipartite a lieu aux niveaux de la branche (sous-sectoriel) et de l'entreprise. L'accord collectif sous-sectoriel fournit

la structure minimale pour de futures négociations au niveau de l'entreprise. Selon la Chambre sous-sectorielle de l'énergie bulgare, 13% des entreprises sont couvertes par l'accord collectif sous-sectoriel. Environ 50-55% des employés sont considérés comme couverts par cet accord. Le taux de couverture dans le secteur de l'énergie est très élevé, comparativement à la plupart des autres secteurs en Bulgarie. Les conséquences sociales de la privatisation sont l'un des principaux problèmes de la négociation collective en ce moment.

Il y a une concertation tripartite à Chypre pour la politique économique et sociale générale du pays, ce qui comprend également une concertation au niveau sectoriel. La négociation collective à Chypre a lieu au niveau de l'entreprise, qui correspond également au niveau sectoriel puisqu'il n'y a qu'une seule société dans le secteur de l'électricité. Le nombre d'accords collectifs signés dans le secteur de l'électricité depuis la création de l'Électricité de Chypre s'élève à environ 25. Ces accords collectifs couvrent presque 100% des employés dans le secteur de l'électricité. Les attitudes des acteurs quant aux futurs développements du dialogue social dans le secteur de l'électricité sont positives, ils croient en des négociations menées "dans un esprit de bonne foi et de compréhension mutuelle".

Une concertation tripartite institutionnalisée n'existe dans aucun secteur en République tchèque. Cependant, quelques organisations mentionnent l'existence de certaines formes de concertation tripartite dans le secteur énergétique. Ces formes de concertation concernent principalement les licenciements collectifs dans le secteur énergétique comme conséquence des privatisations. La structure du contenu des accords collectifs de plus haut niveau avait déjà été stabilisée au cours des dernières années, en particulier en ce qui concerne les problèmes suivants : la formulation de dispositions affectant la définition du sujet et de la portée des accords collectifs de plus haut niveau, les droits et devoirs des parties, et la sécurité et les dispositions concernant la protection de la santé au travail. Même si les problèmes de salaires ont tendance à être formulés de façon plus spécifique dans les accords collectifs au niveau des entreprises, les négociations sur les salaires engendrent souvent de plus grandes complications au moment de conclure de tels accords. Le taux de couverture des accords collectifs de plus haut niveau est de 8,3 à 9,3% des entreprises dans le secteur et de 58,6 à 76,4% des travailleurs salariés dans le secteur. Selon les organisations, les accords collectifs au niveau des entreprises couvrent entre 16 et 17,2% des entreprises dans le secteur et entre 81,2 et 83,8% des travailleurs salariés dans le secteur. En règle générale, les acteurs s'accordent à dire que la coopération dans le domaine du dialogue social est bonne.

Dans le système hongrois des relations industrielles, le dialogue tripartite est organisé uniquement au niveau national ; des accords tripartites affectant le secteur sont par conséquent conclus. La négociation collective bipartite a lieu à deux niveaux : aux niveaux de l'entreprise et du secteur. Dans ce dernier, le dialogue social bipartite fait partie d'une longue tradition, et donc ce niveau est plus développé. Selon un des interviewés, il y a à l'heure actuelle un déplacement vers un lien entre la négociation collective d'entreprise et du secteur. Les partenaires sociaux signent des conventions collectives dans le secteur, ainsi que des « accords de salaire sectoriels ». Un des changements les plus importants du système de relations industrielles hongroises a été l'établissement obligatoire de comités de dialogue sectoriel.

Dans le secteur de l'énergie, comme dans la majorité des secteurs en Estonie, la concertation tripartite n'existe pas. Le dialogue social bipartite n'a lieu qu'au niveau des entreprises. Selon le Registre des accords collectifs, il y a eu quatre accords collectifs dans le secteur de l'énergie en 2002 (ils couvraient au total 4 080 employés). Deux accords collectifs ont été conclus au niveau de l'entreprise en 2003 (couvrant 4 842 employés) et deux autres ont été signés en 2004 (couvrant 580 employés).

En Lettonie, il n'y a pas de concertation tripartite dans le secteur de l'électricité. Les négociations bipartites dans le secteur n'ont lieu qu'au niveau de l'entreprise. Cependant, depuis que Latvenergo produit plus de 90% de l'électricité générée en Lettonie, tous les accords conclus s'appliquent également à l'ensemble du secteur et devraient également couvrir de petits producteurs d'électricité. Un accord général couvre les conditions de travail de tous les employés de Latvenergo.

En Lituanie, il n'y a pas de concertation tripartite au niveau sectoriel. La négociation collective dans le secteur de l'électricité a lieu au niveau de l'entreprise. Environ 40 accords collectifs ont été signés dans l'industrie de l'électricité (accords collectifs conclus depuis 2002, toujours valables). Les accords comprennent des tableaux détaillés des salaires par heure et par mois pour différentes catégories de travailleurs, les conditions d'emploi et de licenciement, le temps de travail, le temps de pause,

les vacances, les conditions de travail et l'engagement à ne pas organiser de grèves. Environ la moitié des firmes et 90% des travailleurs sont couverts par les accords collectifs.

À Malte, la forme de concertation tripartite qui existe dans le secteur de l'électricité est liée au processus de négociation collective suite à l'intervention de l'État comme acteur dans le secteur public. En réalité, l'Unité de Négociation Collective a été créée afin de contrôler les aspects financiers des accords collectifs négociés dans les entreprises ou sociétés qui sont dirigées / détenues par le gouvernement (y compris Enemalta). Le but est de rationaliser les salaires dans les entreprises semi-publiques par rapport à la politique des salaires du gouvernement et de maintenir une relativité avec les échelles de salaires gouvernant les salariés du secteur public. La négociation collective est menée au niveau de l'entreprise. Il y a deux accords collectifs séparés couvrant différents rangs de travailleurs. Tous les travailleurs sont couverts par ces accords collectifs.

Il y a une concertation tripartite dans le secteur de l'électricité en Pologne au sein du groupe de travail sectoriel sur l'énergie. Ce groupe de travail sectoriel prend en considération les questions générales sur l'organisation et la restructuration du secteur et les propositions de modifications des deux accords collectifs sectoriels existants. En 1993, un accord de travail collectif supra-entreprise a été conclu pour tous les travailleurs dans le secteur de l'énergie. En 1996, les organisations d'employeurs ont conclu deux accords collectifs séparés, qui s'adressaient à différents groupes de travailleurs. Depuis lors, ils ont été régulièrement renouvelés avec des modifications mineures. Dans le secteur de l'électricité, la conclusion d'accords collectifs au niveau de la société est également une pratique bien établie et structurée. En principe, ces accords visent à fournir des avantages spécifiques ou supérieurs à ce qui a été conclu au niveau sectoriel. Ces accords sont régulièrement renouvelés et/ou modifiés selon les transactions entre les parties.

En Roumanie, il n'y a pas de véritable concertation tripartite dans le secteur. Cependant, il arrive que le gouvernement consulte ou rencontre les participants au dialogue social, travaillant dans l'industrie, dans des cas particuliers tels que la restructuration dans le secteur. La négociation collective a lieu au niveau du secteur et de l'entreprise. Les contrats de travail collectif sont conclus de manière minimale au niveau sectoriel et de façon obligatoire pour les négociations au niveau de l'entreprise. Les contrats de travail collectif négociés au niveau sectoriel couvrent un plus large domaine que le simple secteur de l'électricité. Le taux de couverture du contrat de travail collectif sectoriel est de plus de 90% des entreprises (ce chiffre correspond aux entreprises ayant au moins 21 employés) et de plus de 95% des employés.

En République slovaque, il existe une concertation tripartite sectorielle dans le secteur de l'électricité. Les discussions abordent le projet de législation concernant le secteur énergétique, les documents principaux pour faire fonctionner le secteur énergétique et les problèmes sociaux dans le secteur. Au niveau sectoriel, les parties concluent des accords collectifs de plus haut niveau, qui fixent les conditions pour les employés du secteur et qui établissent les relations entre les partenaires. Au niveau de l'entreprise, les partenaires concluent des accords collectifs d'entreprise. Les conditions convenues dans l'accord collectif d'entreprise ne peuvent qu'améliorer les conditions reprises dans l'accord collectif sectoriel. Toutes les grandes sociétés ont maintenant conclu des accords collectifs d'entreprise (environ 90%).

La situation du secteur de l'électricité en Slovénie est particulière car l'État est l'employeur principal dans le secteur. La conséquence est que l'État est la partie signataire des accords collectifs sectoriels. À l'avenir, les accords collectifs seront probablement également signés par les associations d'employeurs sectorielles. Le niveau sectoriel est le niveau le plus développé de la négociation collective, même s'il y a une tendance à mettre l'accent sur le niveau de l'entreprise. Le premier accord collectif conclu au niveau sectoriel pour le secteur de l'électricité a été signé en 1992 et le deuxième en 1996. Les accords collectifs en Slovénie ont une validité générale et couvrent toutes les sociétés et tous les employés du secteur. Les représentants des employeurs et des employés estiment que le dialogue social bipartite au niveau sectoriel est bien développé et continue à s'améliorer. Au niveau de l'entreprise, les accords collectifs ont été conclus dans toutes les sociétés du secteur (à une exception près) et s'appliquent à tous les employés.

Il n'y a pas de concertation tripartite dans le secteur de l'électricité en Turquie. La négociation collective dans le secteur se joue au niveau de l'entreprise et du lieu de travail. En 2003, 80 accords collectifs étaient conclus dans le secteur de l'énergie, y compris l'électricité. Ils couvraient 64 529 travailleurs et 2 078 lieux de travail.

LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS

L'organisation des employeurs et des travailleurs dans le secteur de l'électricité se caractérise, de manière générale, par un nombre peu important d'organisations (sauf quelques exceptions). Du côté des employeurs, il arrive qu'ils ne disposent pas d'organisations propres. La société principale, ou l'État, joue le rôle d'organisation d'employeurs dans le dialogue social. Lorsqu'il y a plusieurs organisations d'employeurs, elles couvrent souvent différents types de membres. Du côté des employés, il y a généralement peu d'organisations ou, lorsqu'elles sont nombreuses, elles couvrent souvent différentes catégories de travailleurs.

La Chambre bulgare de la branche de l'énergie est la seule organisation d'employeurs qui jouent un rôle dans le dialogue social dans le domaine de l'électricité. Il y a trois organisations syndicales qui participent au dialogue social tripartite et bipartite dans le secteur de l'électricité en Bulgarie.

Il n'y a pas d'organisation d'employeurs à Chypre. Cependant, l'autorité de l'électricité de Chypre (EAC), la société publique dans l'industrie de l'électricité, joue le rôle d'organisation d'employeurs dans le secteur de l'électricité. L'EAC participe aux consultations et à la négociation collective. Elle a le pouvoir de signer des accords collectifs. L'EAC participe également à la concertation tripartite. Les employés de l'EAC sont organisés en quatre syndicats selon leurs catégories et leurs professions.

En République tchèque, il existe une organisation d'employeurs dans le secteur : l'association tchèque des employeurs dans le secteur de l'énergie. Trois syndicats opèrent dans le secteur : le Syndicat des travailleurs dans l'industrie énergétique (le plus important), le Syndicat tchèque des travailleurs dans l'énergie du nord-ouest et le Syndicat des travailleurs dans l'énergie nucléaire.

En Hongrie, il y a trois organisations syndicales et une organisation d'employeurs dans le secteur de l'électricité. Le syndicat le plus important est l'Association Syndicale des Ouvriers de l'Industrie de l'Electricité (VDSZSZ) ; le deuxième syndicat est le Syndicat des Travailleurs dans l'Industrie Minière; le troisième syndicat est la Ligue de l'Electricité et le Syndicat de l'Industrie d'Énergie Calorifique (Liga VHSZ). Les employeurs sont représentés par l'Association des Employeurs des Compagnies de l'Industrie de l'Electricité.

En Estonie, on compte deux organisations d'employeurs (une spécifique au secteur de l'électricité et l'autre travaillant dans le secteur de l'énergie) et une organisation syndicale.

Il n'y a pas d'organisation d'employeurs au niveau sectoriel en Lettonie. Latvenergo fournit environ 93% du total de l'électricité générée en Lettonie et emploie à peu près 90% des employés dans le secteur de l'électricité. Par conséquent, Latvenergo est l'acteur principal du dialogue social dans le secteur de l'électricité. Cela est d'autant plus vrai depuis que les accords négociés par Latvenergo couvrent également le reste des petits producteurs d'électricité. Le syndicat letton de l'énergie est le seul syndicat qui opère dans le secteur.

En Lituanie, l'association lituanienne de l'électricité est la seule organisation dans le secteur mais elle ne participe pas à la négociation collective. Cela ne fait pas partie de son statut et elle n'est pas autorisée par ses membres à négocier en leur nom. Le syndicat de la fédération lituanienne des travailleurs dans l'électricité et l'énergie prépare du matériel méthodologique pour pousser ses unions de membres à participer à la négociation collective au niveau de l'entreprise. Les unions de membres ont signé 40 accords collectifs au niveau de l'entreprise.

La négociation collective est menée au niveau de l'entreprise à Malte. Les principaux acteurs impliqués dans le processus sont l'union des travailleurs généraux (GWU) à travers ses sections chimie, énergie et imprimerie, l'union des fonctionnaires professionnels de Enemalta (EPOU), l'union des travailleurs unis (UHM) et l'union du personnel qualifié de Enemalta. Les travailleurs sont organisés en syndicats selon leurs rangs professionnels. Les deux premières organisations sont les acteurs principaux, alors que les deux autres ne jouent pas un rôle actif dans la négociation collective. Du côté des employeurs, la société Enemalta est représentée dans la négociation collective par l'adjoint au directeur des ressources humaines et le président suppléant.

En Pologne, il existe cinq organisations d'employeurs qui sont reconnues comme participant au dialogue social bipartite dans le secteur de l'électricité. Ces organisations représentent différents secteurs d'activités. En 1996, toutes les organisations d'employeurs étaient rassemblées en une fédération des organisations d'employeurs pour le secteur. Cette fédération coordonne les autres organisations et permet une plus grande cohérence sans remplacer les organisations d'employeurs. Cinq organisations représentent les travailleurs dans ce dialogue. Seules les deux syndicats qui sont membres du "Solidarnosc" NSZZ sont structurés selon leurs sous-secteurs. Les autres syndicats regroupent les travailleurs de façon plus transversale, essentiellement par professions.

En Roumanie, la fédération d'employeurs "Energetica" représente le secteur de l'électricité et couvre tous les sous-secteurs. La fédération participe à la négociation collective au niveau sectoriel. Il y a quatre organisations syndicales dans le secteur, reprenant chacune toutes les catégories professionnelles de travailleurs. Elles sont reconnues comme représentatives du secteur de l'électricité.

En République slovaque, les employeurs de l'industrie énergétique, représentés par l'union des employeurs de l'industrie énergétique participent à la négociation collective au niveau sectoriel. Le syndicat slovaque des travailleurs dans l'énergie et l'association de la République slovaque des syndicalistes dans l'énergie nucléaire sont les deux organisations syndicales participant à la négociation collective dans le secteur. Ils ont des catégories de membres différents.

Il n'y a pas d'organisation d'employeurs participant à la négociation collective dans le secteur de l'électricité en Slovénie. L'employeur est représenté par l'État. À l'avenir, des accords collectifs seront probablement également signés par les associations sectorielles d'employeurs. Le syndicat des travailleurs dans les activités de l'énergie de Slovénie est l'organisation de la branche de l'association des syndicats libres de Slovénie (*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, ZSSS*).

En Turquie, les employés du secteur de l'électricité sont représentés par trois syndicats, dont l'un peut participer à la négociation collective (car il dépasse le seuil obligatoire des 10%). Le syndicat peut participer à la négociation collective dans l'union turque des syndicats de travailleurs dans l'énergie, le gaz et l'eau. Il n'y a pas d'organisation qui représente les employeurs du secteur privé. Dans le secteur public, une organisation d'employeurs représente la plus grande partie du secteur, l'association des employeurs des industries publiques de Turquie. Cette organisation négocie des accords collectifs pour les travailleurs du secteur public conformément à un contrat de travail légal (principalement pour les ouvriers) avec les syndicats mentionnés ci-dessus. On compte également quatre syndicats d'employés du secteur public, dont le fonctionnement est régi par une loi spécifique (la Loi sur les syndicats des employés du secteur public). Ces syndicats n'ont pas le droit de participer à la négociation collective ni de faire grève.