



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



GHID PENTRU ÎNTĂRIREA NEGOCIERILOR COLECTIVE



Redactat de : Alina-Georgiana TAPAI – expert dialog social
Cosmin Alexandrescu – expert dialog social



SINDICATUL MASSA



CUPRINS

CAPITOLUL I: ISTORIA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN EUROPA	4
1. EUROPA DE VEST	4
2. EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST	5
3. DIFERENȚELE ÎNTRE EUROPA DE VEST ȘI EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST	8
4. NEGOCIEREA COLECTIVĂ: ACOPERIRE ȘI NIVEL.....	9
5. MOBILIZAREA SINDICATELOR.....	15
6. ACTIVITATEA DE GREVĂ.....	15
7. NIVELUL DE NEGOCIERE	16
8. NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN EUROPA.....	18
CAPITOLUL II: NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN ȘAPTE ȚĂRI EUROPENE ÎN TIMPUL PANDEMIEI	20
1. CONTEXTUL GENERAL	21
2. IMPACTUL PANDEMIEI COVID-19.....	24
3. EVOLUȚIA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN TIMPUL PANDEMIEI	29
CAPITOLUL III: ROMÂNIA: DE LA O BAZĂ LEGALĂ SUSTENABILĂ, LA MĂSURI CU IMPACT DE REDUCERE A DIALOGULUI SOCIAL	35
1. CONTEXTUL RELAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI ACTORII PRINCIPALI.....	37
2. GRADUL DE NEGOCIERE	40
3. SECURITATEA NEGOCIERII	43
4. NIVELURI DE NEGOCIERE.....	46
5. PROFUNZIMEA NEGOCIERII	48
6. GRADUL DE CONTROL AL ACORDURILOR COLECTIVE	51
7. DOMENIUL DE APLICARE AL ACORDURILOR	53
8. CONCLUZII.....	56
CAPITOLUL IV: GERMANIA: UNIVERSURI PARALELE ALE NEGOCIERII COLECTIVE.....	58
1. CONTEXTUL RELAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI ACTORII PRINCIPALI.....	59
2. GRADUL DE NEGOCIERE	65
3. SECURITATEA NEGOCIERII	68
4. NIVELUL DE NEGOCIERE	71



5. PROFUNZIMEA NEGOCIERII	73
6. GRADUL DE CONTROL AL ACORDURILOR COLECTIVE	75
7. DOMENIUL DE APLICARE AL ACORDURILOR	76
8. CONCLUZII.....	77
CAPITOLUL V: SPANIA: PROVOCĂRI LA ADRESA LEGITIMITĂȚII ȘI REPREZENTĂRII ÎNTR-UN CONTEXT DE FRAGMENTARE ȘI REFORMĂ NEOLIBERALĂ.....	80
1. CONTEXTUL SOCIO-ECONOMIC ȘI POLITIC AL SPANIEI	80
2. DEFINIȚII ȘI CADRUL LEGISLATIV AL NEGOCIERII COLECTIVE	81
3. STRUCTURILE DIALOGULUI SOCIAL ȘI REPREZENTAREA PARTENERILOR SOCIALI.....	82
4. PROVOCĂRI ȘI OBSTACOLE ÎN DIALOGUL SOCIAL ȘI NEGOCIERILE COLECTIVE.....	83
5. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	85
CAPITOLUL VI: NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN POLONIA: UN SISTEM ÎN DECLIN	87
1. NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN POLONIA: CADRU LEGISLATIV ȘI IMPLEMENTARE.....	87
2. DIALOGUL SOCIAL ÎN POLONIA: STRUCTURI ȘI ACTORII IMPLICAȚI	88
3. TIPURI DE DIALOG SOCIAL ÎN POLONIA.....	90
4. TIPURI DE ACORDURI COLECTIVE	92
5. PROVOCĂRILE NEGOCIERII COLECTIVE ÎN POLONIA	93
6. PROVOCĂRILE ȘI PERSPECTIVELE DIALOGULUI SOCIAL ÎN POLONIA.....	93
7. IMPACTUL NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI AL DIALOGULUI SOCIAL	94
8. EXEMPLE DE NEGOCIERI COLECTIVE ȘI DIALOG SOCIAL	97
9. CONCLUZII.....	100
CAPITOLUL VII – PROPUNERI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A NEGOCIERILOR COLECTIVE	101
CAPITOLUL VIII: ANALIZE, COMPARAȚII ȘI CONCLUZII	107
CONCLUZII.....	114
STUDII DE CAZ RELEVANTE.....	117
EXEMPLE DE ACORDURI COLECTIVE SAU DE BUNE PRACTICI ÎN DOMENIUL DIALOGULUI SOCIAL.....	118
BIBLIOGRAFIE :	121

În cadrul acestui ghid vom prezenta și necesitatea introducerii clauzelor specifice IMM-urilor în contracte colective la nivel de sector.



CAPITOLUL I: ISTORIA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN EUROPA

1. EUROPA DE VEST

În majoritatea statelor membre ale UE din Europa de Vest, organizațiile patronale și sindicale au ajuns la o înțelegere la începutul procesului de industrializare, parte integrantă a ceea ce a fost instituirea negocierii colective industriale. În Regatul Unit, de exemplu, negocierea colectivă în industria inginerescă a fost înființată inițial în 1898, în timp ce acorduri similare au fost încheiate în alte industrii între 1917 și 1919. În Danemarca, "Compromisul din septembrie" din 1899 a stat la baza organizațiilor inițiale ale negocierii colective. În Suedia, negocierile colective au fost demarate în 1905 și 1906, în timp ce în Austria, Belgia, Franța, Germania și Italia, perioada imediat următoare Primului Război Mondial a fost esențială pentru dezvoltarea acordurilor de negociere colectivă industrială. În Finlanda și Țările de Jos acordurile de negociere colectivă industrială au fost formalizate pe scară largă după al Doilea Război Mondial, deși tipografiile finlandeze au semnat un acord național în 1900 și contractul colectiv de muncă al tipografiei și industriile tutunului au fost acoperite de acorduri industriale până în 1918.

În Grecia, Portugalia și Spania, organismele de negociere colectivă industrială au fost stabilite în urma căderii regimurilor totalitare în 1974 și 1975, ca parte a proceselor de "democratizare".

Circumstanțele acestor aranjamente între asociațiile patronale și sindicale au variat semnificativ. În Suedia și Regatul Unit, angajatorii și sindicatele din domeniul ingineriei au încheiat inițial acorduri ca urmare a tulburărilor specifice sectorului, în timp ce în Franța, Germania și Italia tulburările erau mai ample și afectau politica, cu consecința că guvernele au subscris acomodările încheiate între angajatori și sindicate. Danemarca este o excepție în măsura în care angajatorii au considerat Compromisul din septembrie 1899 drept un prim pas către un acord global între toate industriile, fără sprijin guvernamental.

Instituirea negocierii colective industriale în Grecia, Portugalia și Spania a fost parte integrantă a schimbării de regim. În comparație cu alte părți din Europa de Vest rolul statului în



aceste circumstanțe a fost relativ pronunțat, deși susținut de sindicate și, într-o mai mică măsură, de angajatori.

Indiferent de această variație în origine, rezultatele acestor inițiative au avut o serie de caracteristici obișnuite. În primul rând, acordurile industriale erau compuse din "norme comune", care au avut ca scop scoaterea salariilor din competiția din cadrul statului național. În al doilea rând, majoritatea acomodărilor naționale au inclus înțelegeri menite să protejeze prerogativele manageriale, așa-numitul "drept" al managerilor de a gestiona. În al treilea rând, acordurile colective privind termenii și condițiile de angajare au fost ulterior completate de acorduri procedurale care acoperă aspecte precum disciplina și nemulțumiri. În al patrulea rând, au fost dezvoltate mecanisme pentru articularea negocierilor la nivelurile din cadrul industriilor și pentru a coordona negocierile între unități de negociere. În timp ce mecanismele alese pentru articularea și negocierea coordonată au variat semnificativ de la o țară la alta, negocierea este dependentă de coerența acestor mecanisme.

Motivațiile părților la acordurile colective industriale ilustrează tensiunea inherentă relațiilor lor. În plus față de scoaterea salariilor din concurență și asigurarea unui grad de previzibilitate și pace socială de care beneficiază angajatorii în urma negocierilor industriale în ceea ce privește economiile de scară: un singur acord poate acoperi mai mulți angajatori, fiecare ar trebui să pună în aplicare acorduri de negociere în cazul în care negocierea cu un singur angajator a prevalat. Cu toate acestea, mai important pentru motivația angajatorilor este faptul că negocierea industrială restrânge rolul sindicatelor la locul de muncă, sporind astfel puterea discreționară a angajatorilor și protejarea exercitării prerogativelor manageriale. Această dezvoltare este mai evidentă în sistemele duale, în care comitetele de întreprindere sunt instituțiile reprezentative ale forței de muncă la locul de muncă, dar este prezentă pe tot parcursul negocierii, cu accentul pus pe protecția prerogativelor manageriale.

2. EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST

Deși a necesitat o anumită formă de acomodare între capital și muncă, situația din Europa Centrală și de Est în ceea ce privește apariția negocierii colective a fost fundamental diferită de cea din Europa de Vest după 1990. Cu toate acestea, există unele paralele cu schimbările de regim



implementate în Grecia, Portugalia și Spania. În special, în Europa Centrală și de Est, statul a fost proeminent în promovarea negocierii colective ca parte integrantă a unei mișcări către piața liberală economiile cuplate la aderarea la UE și departe de economiile de comandă de dinainte de 1990.

Deși însoțite de angajamente politice și de retorică politică în sprijinul instituirii negocierilor colective industriale pe termen mediu, aceste politici au dus la o gamă largă de acorduri de negociere colectivă, care au funcționat în principal la niveluri mai descentralizate.

Cu toate acestea, negocierea colectivă a fost considerată ca făcând parte integrantă din tranziția către piață economiile din Europa Centrală și de Est. În plus, dorința de aderare la UE a creat un context politic imperativ pentru crearea de instituții de negociere colectivă. Acquis-ul comunitar, de exemplu, sprijină dialogul social în general, în timp ce articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a UE susține dreptul la negociere colectivă și acțiune în special.

Contrastul dintre Europa de Vest și Europa Centrală și de Est în ultimul deceniu al secolului al XX-lea nu a fost nicăieri mai marcată decât în modelul de dezvoltare economică. În special, salariile mici, costurile unitare reduse ale forței de muncă și productivitatea scăzută a caracterizat Europa Centrală și de Est. Similar cu Europa de Vest, totuși, rata de creștere a productivității a depășit creșterea salariilor reale în Europa Centrală și de Est de-a lungul anilor 1990. Deși s-au înregistrat rate relativ ridicate de creștere economică, în special după 1995, PIB-ul pe cap de locuitor în Europa Centrală și de Est a rămas la aproximativ 50 % din media UE15 în 2003. Pe scurt, disparitățile economice din cadrul UE au fost accentuate la extinderea din 2004 și 2007.

În plus, capacitatea sindicatelor de a-și exercita influența a fost limitată de scăderea bruscă a numărului de membri după sfârșitul anilor 1980, absența tulburărilor industriale și, în mai multe țări, fragmentarea mișcărilor sindicale.

Pentru a gestiona transformarea în economii de piață libere, instituțiile tripartite au fost stabilite în cea mai mare parte a Europei Centrale și de Est. Deși aparent inclusiv, aceste instituții nu au generat mai mult decât un "corporatism iluzoriu" în care statul a acționat primus inter pares în crearea codurilor muncii.

În timp ce după 1990, o gamă largă de funcții a fost atribuită instituțiilor tripartite, dintre care cinci caracteristici ale Codurilor muncii. În primul rând, codurile aveau tendința de a considera negocierea colectivă drept un drept sindical fundamental. În mai multe țări, inclusiv Ungaria, acest



drept a fost ulterior diluat în măsura în care deoarece negocierea colectivă prin intermediul comitetelor de întreprindere a fost promovată în cadrul unităților în care sindicatele nu și-au stabilit prezența. În al doilea rând, ca un minim, au fost incluse angajamente privind instituirea negocierii colective industriale în majoritatea codurilor muncii. În al treilea rând, a fost recunoscut "principiul favorabilității", conform căruia termenii și condițiile stabilite la nivelul industriei pot fi îmbunătățite doar la nivelul întreprinderii sau al fabricii. Implicită în această recunoaștere este recunoașterea faptului că negocierea poate avea loc la mai mult de un nivel. În al patrulea rând, instituțiile tripartite au fost responsabile pentru stabilirea nivelului salariului minim, deși există posibilitatea ca statul poate acționa unilateral în mai multe țări în anumite circumstanțe, cum ar fi în Cehia, Ungaria și Slovacia. În al cincilea rând, obiectivul multor acorduri colective este doar pentru a stabili standarde minime, cum ar fi salariul minim pentru industrie sau companie, mai degrabă decât o gamă de niveluri salariale care să recunoască diferențele în materie de competențe, sarcini și note.

Transformarea Europei Centrale și de Est în economii de piață liberale a dus la o disparitate considerabilă atât în ceea ce privește acoperirea, cât și nivelul de negociere de către la începutul secolului. La un pol superior al procentului privind acoperirea negocierilor până în 2000 au fost Slovenia și România, cu rate de acoperire de peste 80 % . În schimb, ratele de acoperire în statele baltice nu au depășit 20% deși extinderea contractelor colective a fost introdusă în 2000 în Estonia iar în 2002 în Letonia, cu intenția de a crește acoperirea. În alte părți din Europa Centrală și de Est, rata de acoperire a variat de la 25 % în Polonia și 51 % în Slovacia.

Deși nu există o relație directă aparentă între acoperire și nivelul de negociere, este de remarcat faptul că negocierea industrială a fost principalul nivel de negociere în 2000 în Slovenia și România, unde acoperirea negocierii a fost cea mai pronunțată. În plus, în statele baltice, unde acoperirea este redusă, negocierea la nivel de întreprindere este dominantă.

În Ungaria, Polonia și Slovacia predomină negocierea la nivel de întreprindere, deși în anumite negocieri la nivel de sector a fost prezentă în 2000.

O serie de factori explică acoperirea redusă a negocierii și eșecul de a stabili negocierea la nivel de sector în cea mai mare parte a Europei Centrale și de Est. În principal printre acești factori se numără activitățile angajatorilor, inclusiv ale multinaționalelor angajate în investiții străine directe.



În unele industrii, angajatorii au fost reticenți în a stabili asociații patronale industriale. Acolo unde există asociații ale angajatorilor, acoperirea este de multe ori departe de a fi completă și nu există voința politică de a se angaja în negocieri dincolo de întreprindere. Pe scurt, angajatorii din Europa Centrală și de Est nu sunt nici instituțional, nici politic pentru a se angaja în negocieri colective industriale.

La opoziția angajatorilor față de negocierile colective industriale se adaugă mișcări sindicale fragmentate (în special în Bulgaria, Ungaria, Polonia și Lituania), o scădere aproape universală a numărului de membri, o slăbire a sindicatelor de către politica partidelor aflate la guvernare care urmăresc politici economice și sociale neoliberale, privatizarea și deteriorarea situației economice, marcată de creșterea șomajului și presiuni pentru moderarea salariilor. Pe măsură ce capitolele de țară demonstrează acoperirea și amploarea negocierii a avut tendința de scădere după 2000 ca urmare a acestor factori și a altora.

3. DIFERENȚELE ÎNTRE EUROPA DE VEST ȘI EUROPA CENTRALĂ ȘI DE EST

În Europa de Vest, până în 2000, instituțiile de negociere colectivă industrială au fost sub presiune, deoarece multe asociații de angajatori și-au limitat sprijinul pentru acestea iar acoperirea unor asociații de angajatori a scăzut. Această "erodare" treptată de negociere colectivă industrială a fost rareori însoțită de stat- sau inițiativele conduse de UE pentru consolidarea negocierilor colective. Dimpotrivă, politica neoliberală agenda politică urmărită de multe guverne a căutat să crească flexibilitatea prin limitarea acoperirii și domeniul de aplicare al negocierii colective. O excepție notabilă de la această situație este Regatul Unit, unde angajatorii, încurajați de conservatorii conduși de guvernul Thatcher, a eliminat efectiv negocierea industrială din sectorul privat. În Europa Centrală și de Est a existat mult sprijin retoric pentru instituirea negocierii colective industriale după 1990, ca element al tranziției către economia de piață. Cu toate acestea, cu excepția României și a Sloveniei, retorica privind sprijinul pentru negocierea industrială nu a dus la înființarea unor astfel de instituții. În schimb, acolo unde a existat negociere, aceasta a rămas în principal la nivel de întreprindere, adesea cu o domeniu de aplicare foarte restrâns. Angajatorii, în special, au fost reticenți în a înființa instituții și procedurile adecvate negocierii colective industriale.



4. NEGOCIEREA COLECTIVĂ: ACOPERIRE ȘI NIVEL

Un indicator al importanței negocierii colective este proporția de angajați afectați de aceasta - acoperirea sa. Per ansamblul UE, 6 din 10 angajați (60%) sunt acoperiți de negocierile colective, deși există variații importante între țări. Este surprinzător faptul că unele țări au niveluri foarte ridicate de acoperire a negocierilor colective - în jur de 80% sau mai mult - care depășesc cu mult nivelurile densității sindicale. În majoritatea cazurilor, acest lucru reflectă cadrul juridic specific pentru negocierile colective din fiecare țară.

Cu toate acestea, în general, este important să ne amintim că, în multe țări, cifrele privind acoperirea negocierilor colective sunt incerte și, în unele, acordurile semnate nu fac decât să reafirme cerințele minime legale existente și, prin urmare, au un impact redus asupra termenilor și condițiilor angajaților. Prin urmare, cifrele ar trebui tratate cu prudență.

Nouă țări se află în fruntea clasamentului - cu o acoperire a negocierilor colective de aproximativ 80% sau mai mult - și pot fi împărțite în două grupuri principale.

Există trei țări - Suedia, Finlanda și Danemarca - în care o acoperire ridicată a negocierilor colective este însoțită de o densitate sindicală ridicată. Într-adevăr, sindicatele au puterea de a solicita negocierea termenilor și condițiilor membrilor lor, deși în Finlanda acordurile sunt considerate în mod normal obligatorii pentru toți angajații din sectorul în cauză.

În al doilea grup - Austria, Belgia, Franța, Italia, Țările de Jos și Portugalia - nivelurile ridicate actuale de acoperire a negocierilor colective reflectă, cel puțin parțial, cadrul juridic în care se desfășoară negocierile colective. În Austria, negociatorii din partea angajatorilor includ camerele de comerț și industrie din care trebuie să facă parte toți angajatorii, astfel încât aproape toți angajații sunt acoperiți.

În Belgia, acoperirea este ridicată, deoarece acordurile semnate la nivel de sector se extind în mod automat la toate persoanele angajate în acel sector. În Italia, nu există o legislație care să confere caracter general obligatoriu acordurilor sectoriale, însă instanțele le-au interpretat în mod normal în acest sens.

În Țările de Jos, acordurile nu se aplică în mod automat tuturor sectoarelor de activitate, însă acțiunea guvernului de a extinde acordurile colective adaugă aproximativ 15% la acoperirea



negocierilor. De asemenea, în Franța, extinderea acordurilor de către guvern la angajatorii nesemnțari, combinată cu obligația legală a angajatorilor de a negocia anual la nivel de întreprindere și (în unele cazuri) la nivel de sector, asigură un nivel ridicat de acoperire.

Cu toate acestea, cazul Franței arată de ce cifrele trebuie tratate cu atenție. Deși gradul de acoperire a negocierilor colective este extrem de ridicat, unele acorduri prevăd rate care sunt sub nivelul salariului minim național francez și, prin urmare, nu sunt valabile. Creșterile salariale individualizate, care nu sunt negociate, joacă, de asemenea, un rol important în stabilirea salariilor multor lucrători francezi.

În Portugalia, situația se schimbă ca urmare a crizei financiare. În trecut, guvernul extindea frecvent acordurile la angajatorii care nu erau semnțari. Cu toate acestea, acest lucru a fost mult limitat în prezent și, combinat cu alte schimbări, pare probabil că acoperirea va scădea în viitor.

Norvegia, Spania, Slovenia, Croația, Malta, Luxemburg, Germania și Cipru au toate o acoperire a negocierilor colective cuprinsă între 50 % și 75 % și, cu excepția Maltei, în toate aceste țări există negocieri sectoriale extinse, deși în Croația extinderea de către guvern a unor acorduri importante compensează faptul că cea mai mare parte a negocierilor se bazează pe întreprinderi.

În țările cu rată mai mică de acoperire, predomină negocierea la nivel de întreprindere. Aproape prin definiție, negocierea la nivel de întreprindere depinde de activitatea sindicală la nivel de întreprindere și, prin urmare, este mai strâns legată de nivelurile de densitate sindicală.

Trei țări au înregistrat scăderi majore ale acoperirii negocierilor colective în ultimii ani și, în fiecare caz, acestea rezultă din modificări legislative ale structurii de negociere:

- În Grecia, o serie de modificări legislative din 2011 și 2012, inclusiv permiterea ca acordurile la nivel de întreprindere să le submineze pe cele semnate la nivel de sector, limitarea duratei de valabilitate a acordurilor expirate și eliminarea competenței guvernului de a extinde acordurile, a dus la scăderea acoperirii negocierilor colective de la aproximativ 65% din angajați înainte de criză la aproximativ 10% în prezent.

- În România, Legea dialogului social din 2011, care a abolit negocierea la nivel național și a făcut mult mai dificilă negocierea sindicatelor la nivel de sector, a însemnat că acoperirea negocierilor colective a scăzut de la 98% în 2011 la un procent estimat la 36% un an mai târziu.



- În Slovenia, încetarea obligativității pentru angajatori de a fi membri ai Camerei de Comerț și Industrie și Legea din 2006 privind convențiile colective, care prevedea că numai angajatorii sau asociațiile de angajatori cu participare voluntară pot semna convenții colective, au însemnat că mulți angajatori au putut alege să se retragă din negocierile colective. În consecință, acoperirea a scăzut de la 96 % în 2005 la aproximativ 65 % în prezent;

În Portugalia și Spania, au existat temeri că schimbări similare celor din Grecia și România ar putea duce la o scădere comparabilă a acoperirii. Cu toate acestea, până în prezent, cele mai recente cifre privind acoperirea globală nu indică scăderea dramatică de care s-a temut. În Portugalia, cu mult mai puțini angajați acoperiți de noile acorduri, iar cele mai recente modificări au intrat în vigoare abia în septembrie 2014, este posibil ca schimbările în acordurile de negociere colectivă să nu fi fost încă puse în aplicare. În Spania, perioada lungă de timp până când cifrele complete devin disponibile face dificilă aprecierea a ceea ce se întâmplă, dar există dovezi solide că în 2013, la un an după modificările legislative majore, marea majoritate a întreprinderilor au continuat să fie acoperite de negocierile colective.

În UE17 este o ușoară scădere a acoperirii de la 73% în 2000 la 69% în 2015. Cu toate acestea, nu prezintă schimbări accentuate în sens ascendent sau descendent. Abia după 2009 se observă o tendință descrescătoare a acoperirii negocierilor colective, datorată în principal scăderii țărilor supuse intervenției troicii: acoperirea în Cipru a scăzut de la 54% la 45% între 2009 și 2013, în Grecia de la 83% la 40 %, iar în Portugalia de la 84 % la 75 %. În plus, pe măsură ce capitolele de țară demonstrează că ratele de acoperire acolo unde Troica a intervenit, sunt exagerate în măsura în care termenii și condițiile anumitor angajați sunt stabilite prin acorduri colective pe care angajatorii au refuzat să le actualizeze periodic, în conformitate cu termenii acordurilor colective. În alte părți ale UE17, acoperirea negocierilor colective a rămas relativ stabilă; doar în Finlanda a crescut acoperirea negocierilor colective între 2000 și 2015, de la 85 % la 89 %. Există o variație considerabilă în ceea ce privește acoperirea negocierilor colective între statele membre în cadrul UE17, variind de la 26 % în Regatul Unit în 2016 la peste 80 % în țările nordice Danemarca, Finlanda și Suedia, precum și celelalte țări în care unele abordări politice și instituții corporatiste sunt încă în vigoare, Austria, Belgia și Țările de Jos. Anexa A1. demonstrează, de asemenea, că, cu excepția Regatul Unit, acoperirea negocierilor colective în UE17 a rămas relativ stabilă din punct



de vedere numeric începând cu 1980. În Regatul Unit, în schimb, reflectând impactul politicilor economice neoliberale și al acțiunilor angajatorilor, acoperirea prin negociere colectivă a scăzut cu 40 de puncte procentuale între 1980 și 2016, deoarece în sectorul privat, angajatorii din acest sector sprijiniți de guvernele succesive, au încercat să crească flexibilitatea.

Chiar și atunci când scăderea acoperirii nu a fost la fel de pronunțată, o scădere a acoperirii a dus la schimbări profunde în politicile privind negocierile colective. În Germania, de exemplu, acoperirea negocierilor colective a scăzut de la 68% în 2000 la 56%.

Anexa A.1. Rata negocierilor colective 1980-2014

	1980	1990	2000	2005	2010	2014
AT	5	3	3	3	3	3
BE	3	5	4	5	4	5
BG			3	2	2	2
HR			2	2	2	2
CY	2	2	2	2	2	2
CZ			1	1	1	1
DK	3	3	3	3	3	3
EE			1	1	1	1
FI	3	5	3	5	3	4
FR	3	3	3	3	3	3
DE	3	3	3	3	3	3
GR	5	5	5	4	5	2
HU			1	1	1	1
IE	5	5	5	5	1	1
IT	3	2	3	3	3	3
LV			1	1	1	1
LT			1	1	1	1
LU	2	2	2	2	2	2
MT	1	1	1	1	1	1
NL	3	3	3	3	3	3
PL		1	1	1	1	1
PT	3	5	3	3	3	3
RO					5	1

- 1: negocierea are loc preponderent la nivel local sau la nivel de întreprindere
- 2: negociere intermediară sau alternantă între industrie și întreprindere;
- 3: negocierea are loc preponderent la nivel de sector sau industrie;
- 4: negociere intermediară sau alternantă între negociere centrală și negociere sectorială;
- 5: negocierea are loc predominant la nivel central sau interprofesional, cu norme obligatorii pentru acordurile de nivel inferior.

Sursă: Visser (2016).



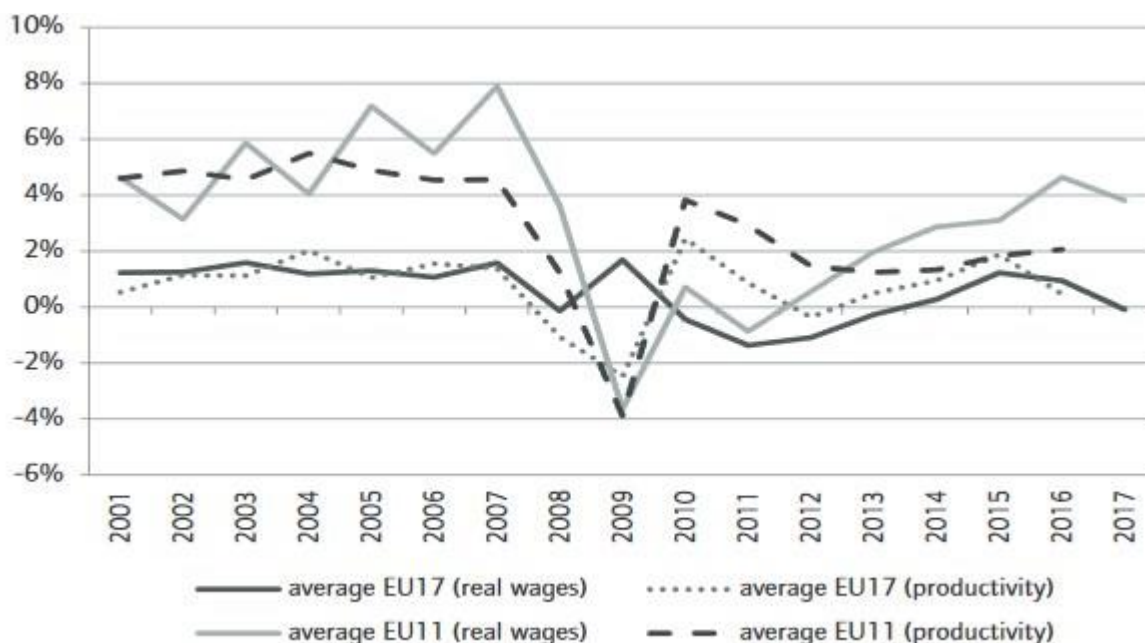
EVOLUȚIA SALARIULUI REAL ȘI A PRODUCTIVITĂȚII

Relația dintre creșterea salariilor reale și creșterea productivității este un alt indicator al situației forței de muncă. O rată mai mică de creștere a salariilor reale în comparație cu cea a productivității sugerează limitări ale capacității forței de muncă de a beneficia de creșterea productivității.

Creșterea ratei productivității prin sporirea flexibilității cât și prin descentralizarea negocierilor este, de asemenea, un obiectiv politic cheie al strategiei neolibérale.

Până la criza subprime și financiară, creșterea salariilor reale și a productivității în UE17 au fost în general comparabile, sugerând că atât forța de muncă, cât și capitalul au beneficiat de oarece îmbunătățiri. Rata de creștere a productivității a scăzut brusc în 2008-2009, deoarece efectele crizei au devenit ample. Impactul crizei a fost că salariile reale au rămas în urma creșterii productivității, cu consecința că, după 2009, rata de creștere a salariilor reale în UE17 a rămas în urma creșterii productivității, unde a rămas până în 2015. Astfel, capitalul a beneficiat mai mult decât forța de muncă de impactul crizei subprime și criza financiară. Măsurile de austeritate introduse ca răspuns la criza financiară au accentuat aceste efecte negative asupra lucrătorilor din sectorul public.

Creșterea salariului real și a productivității 2001 – 2007





Creșterea salariilor reale în UE11 a depășit creșterea productivității pentru cea mai mare parte a perioadei de dinainte de 2009 și a fost cu mult mai mare decât cea înregistrată în UE17.

Cu toate acestea, efectele crizei creditelor subprime și ale crizei financiare s-au făcut simțite, creșterea salariilor reale a scăzut brusc, ajungând în 2009 la aproape minus 4 %. Deși inițial mai lent decât redresarea ratei de creștere a productivității, rata de creștere a salariilor reale în UE11 a fost mai mare decât cea a creșterii productivității după 2012. Scăderea abruptă a salariilor reale și redresarea sa rapidă după criză sugerează un efect mai direct al creșterii economice în UE11 în comparație cu UE17 și absența instituțiilor care să acționeze ca "stabilizatori automați" care ar putea atenua impactul schimbărilor economice negative.

ȘOMAJUL

O parte integrantă a îndepărtării de politicile keynesiene a fost declasarea politică prin urmărirea unui șomaj scăzut și prioritatea acordată controlului inflației. Raportul de îndepărtare de la controlul șomajului a servit un scop politic suplimentar de slăbirea poziției de negociere a sindicatelor atunci când rata șomajului a crescut.

În cadrul UE17, rata șomajului a variat în mod colectiv într-un interval relativ îngust între 2000 și 2017. Șomajul a crescut în urma crizei creditelor subprime și criza financiară și nu a revenit încă la ratele anterioare. Deși șomajul a avut tendința să crească în întreaga UE17 după 2008, au fost înregistrate creșteri mai ales în țările în care Troica a impus austeritatea neoliberală ca măsuri.

Vârfurile șomajului după 2008 în aceste țări au fost mult mai mari decât în alte țări din UE17: Cipru, 16,1 %; Grecia, 27,5 %; Irlanda, 15,5 %; Portugalia, 16,4 %; și Spania, 26,1 %. În fiecare dintre aceste state membre rata șomajului în rândul tinerilor lucrători a fost mai mare decât media națională.



5. MOBILIZAREA SINDICATELOR

În acest scop, densitatea sindicală și volumul grevelor sunt utilizate ca indicatori de mobilizare sindicală. Analizele clasice ale sindicalismului evaluează scopul prin referire la mobilizarea sindicală, printre altele, la îmbunătățirea condițiilor de muncă și reducerea inegalităților prin negocieri colective, deși este recunoscut faptul că sindicatele pot influența distribuția numai în anumite circumstanțe economice. Sindicatele sunt, de asemenea, considerate ca acționând în sfera politică pentru promovarea măsurilor de reducere a șomajului.

Dovezile privind asocierea dintre indicatorii mobilizării sindicale și economie, sugerează o relație nuanțată care nu "se potrivește ușor" cu retorica sindicală. Trei aspecte ilustrează complexitatea acestor relații. În primul rând, cercetările permanente demonstrează o relație inversă între creșterea salariilor și rata șomajului, pe de o parte, cu densitatea sindicală, pe de altă parte.

Numai țările care aplică o variantă a modelului Ghent sunt excepții de la acest punct de vedere general. În mod similar, creșterea salariilor și rata de șomaj sunt invers legate de activitatea de grevă. Cu toate acestea, după începutul anilor 1990, aceste relații nu sunt la fel de puternice, deoarece membrii de sindicat au devenit relativ mai înstăriți și mai puțin favorabili solidarității salariale și politicilor redistributive. O altă variantă a acestui argument sugerează că lucrătorii din partea de sus a câștigurilor, nu aderă la sindicate sau le părăsesc pentru că au impresia că nu mai au nevoie de protecția oferită de sindicate, în timp ce lucrătorii din păturile inferioare ale distribuției câștigurilor, consideră că sindicatele sunt ineficiente și incapabile să le îmbunătățească poziția.

Din această perspectivă, inegalitatea salarială devine una dintre mulți factori care pot promova scăderea numărului de membri, deși analiza datelor din sondaje demonstrează că "încrederea" în sindicate nu a fost afectată negativ. În al treilea rând, o asociere pozitivă între densitatea sindicală și ponderea salariilor a rămas în vigoare timp de cincizeci de ani.

6. ACTIVITATEA DE GREVĂ

Atât Graficele EU17 și EU11 prezintă creșteri și scăderi abrupte ale volumului grevelor, indicând impactul de greve specifice și de amploare. Cu toate acestea, volumul grevelor în UE17 tinde să scadă, în timp ce cea din UE11 a rămas scăzută, cu excepția anilor 2007 și 2008.

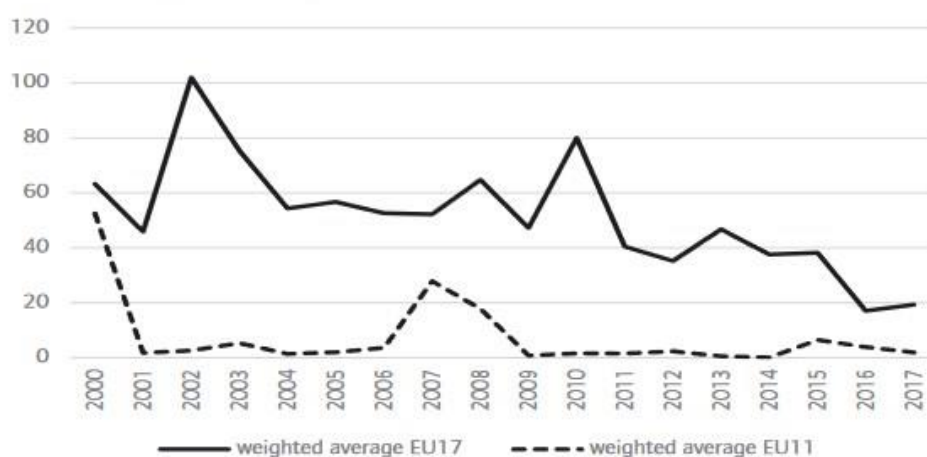


În niciun moment volumul grevelor în UE11 nu îl depășește pe cel înregistrat în UE17. Tendința descrescătoare a volumului grevelor în UE17 începând cu anul 2000 și menținerea unui nivel scăzut privind nivelurile volumului grevelor în UE11 au fost explicate în principal prin trei factori:

- modificarea structurală a compoziției forței de muncă;
- o reducere a forței de muncă rămase din industria prelucrătoare prin subcontractare și externalizare;
- impactul concurenței mai intensă rezultată în urma dezvoltării piețelor naționale și transnaționale rețele de producție.

Acești factori sunt strâns legați de globalizare și de agenda politică neoliberală.

Figure 1.7 Weighted average of strike volume, 2000–2017



7. NIVELUL DE NEGOCIERE

Negocierile pot avea loc la nivel de fabrică, companie, sector, regiune sau la nivel național. Diferitele părți semnatare ale acordurilor sunt asociate cu nivelul la care are loc negocierea.

Reprezentanții sindicatelor locale și directorii de uzină desfășoară adesea negocierea la nivel de companie, în timp ce negocierea la nivel de sector implică, de obicei, oficiali sindicali de rang înalt, care pot acționa în numele unui sindicat industrial, al unui cartel de sindicate sau al unei federații sindicale și a reprezentanților unei asociații patronale. În plus, negocierea poate avea loc



la mai multe niveluri în cadrul unei singure runde de negociere. Un acord-cadru încheiat la nivel sectorial, de exemplu, poate fi completat de negocieri la nivel de întreprindere, negocierea la nivel de fabrică sau ambele pentru elaborarea condițiilor-cadru. În mod similar, înțelegerile la nivel de întreprindere pot fi cuplate cu negocieri la nivel de companie sau de uzină prin care condițiile convenite la nivel sectorial sunt completate de beneficii suplimentare negociate la nivel local.

Ideea principală este că nivelul de negociere este asociat cu puterea. La nivelul industriei negocierea atribuie putere reprezentanților de rang înalt din cadrul sindicatelor și patronatelor în timp ce negocierea în fabrică este asociată cu puterea la nivel local. În unele industrii din Regatul Unit în anii 1960 și 1970, de exemplu, magazinul Stewards au preluat puterea de la reprezentanții de rang înalt ai sindicatelor și ai patronatelor asociații de negociere a creșterilor la acordurile industriale care au fost caracterizate ca promovând "deriva salarială". În acest context, distribuția puterii a fost asociată cu niveluri ridicate de densitate sindicală și acțiuni sindicale, management slab și condițiile pieței produsului. După cum se demonstrează în capitolele referitoare la țări distribuția puterii este departe de a fi constantă, iar factorii care stau la baza distribuției de putere variază între statele membre. Examinarea nivelului de negociere în cadrul capitolele de țară se concentrează, de asemenea, pe articularea și coordonarea între diferite niveluri de negociere. Capitolele de țară demonstrează că există o variație a mecanismelor utilizate pentru articularea și coordonarea negocierilor.

GRADUL DE CONTROL AL CONTRACTELOR COLECTIVE

Aceasta se referă la măsura în care o convenție colectivă definește condițiile reale și condițiile de muncă ale lucrătorilor pe care îi acoperă. Astfel, gradul de control se referă atât la conținutul unei convenții colective și modul de aplicare a acesteia. În ceea ce privește conținutul: acorduri-cadru industriale sau acorduri de întreprindere care stabilesc doar standardele minime nu exercită un grad ridicat de control în comparație cu standardele detaliate acordurilor industriale care specifică termenii și condițiile obligatorii de angajare și acorduri de întreprindere care stipulează termenii și condițiile pentru toate categoriile de lucrători din cadrul societății. Punerea în aplicare



a acordurilor poate rezulta din termenii acestora, asociați procedurilor de soluționare a litigiilor sau reclamațiilor sau din procedurile și normele interne ale asociației de angajatori sau societate.

În sensul prezentei, se face referire, la procedurile care pot fi invocate pentru a soluționa litigiile cu privire la interpretarea unui acord, inclusiv a procedurilor de mediere, în contextul gradul de control al acordurilor colective.

Gradul de control al contractelor colective este strâns legat de domeniul de aplicare de acorduri și nivelul de negociere. Presupunând o aplicare corespunzătoare cu cât domeniul de aplicare al unui acord este mai larg, cu atât gradul său de control. În mod similar, profunzimea negocierii se referă la punerea în aplicare în măsura în care absența reprezentării forței de muncă la locul de muncă pune în pericol controlul unui acord colectiv deoarece nu există nicio modalitate de a "supraveghea" acordul la locul de muncă.

8. NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN EUROPA

Cu toate acestea, negocierea industrială a dispărut demult în sectorul privat din Regatul Unit, iar, acolo unde a rămas, este direct amenințată în acele state membre care au fost supuse la intervenția Troicii. În schimb, în ciuda eforturilor OIM și ale UE, încercarea de a institui sisteme de negociere industrială în Europa Centrală și de Est a fost în mare parte nereușită.

În întreaga Europă, preferințele angajatorilor pentru negocierea descentralizată au avut tendința de a prevala. Aceste preferințe au fost susținute de guvernele angajate față de neoliberalism, politicile economice, de intervențiile Troicii și de reticența UE de a-și împrumuta susținerea instituțiilor care stau la baza "modelului social european".

Consecințele modificărilor introduse în sistemele de negociere din statele membre sunt: o scădere privind ponderea salariilor care revin forței de muncă, creșterea inegalității și evoluția salariilor reale, care a avut tendința de a rămâne în urmă față de creșterea productivității, care, la rândul ei, a fost mai scăzută din 1980 în comparație cu anii 1960 și 1970. Pe scurt, forța de muncă a plătit un preț ridicat pentru descentralizarea negocierii.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL

Concluzia este că sistemele de negociere colectivă sunt sub presiune. Rezultatul acestei presiuni variază între și în cadrul statelor membre. În Europa de Vest, de exemplu, sistemele de negociere industrială sunt fragmentate aproape de tot, deși în grade diferite. În capitolele ce urmează ilustrăm faptul că analizele cantitative tind să supraestimeze reziliența negocierilor industriale.



SINDICATUL MASSA



CAPITOLUL II: NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN ȘAPTE ȚĂRI EUROPENE ÎN TIMPUL PANDEMIEI

Pandemia COVID-19 a afectat grav întreaga lume, cu aproximativ 676 de milioane de persoane infectate și peste 6,8 milioane de decese, cât și peste 13 miliarde de doze de vaccin administrate, la sfârșitul lunii martie 2023. De asemenea, a implicat perturbări majore în viața de zi cu zi și în viața profesională, atât din cauza impactului direct, cât și a consecințelor indirecte. În Europa și în alte părți, în special în țările cu venituri ridicate, guvernele au introdus inițiative de urgență fără precedent, cu obiective diferite, într-un efort coordonat de abordare a amenințărilor la adresa sănătății și de atenuare a efectelor socio-economice.

Guvernele au fost actori-cheie în astfel de procese și au alocat adesea resurse destul de semnificative pentru atingerea acestor obiective, întrerupând astfel disciplina fiscală și practicile de austeritate stabilite anterior. În plus, partenerii sociali au contribuit adesea la modelarea răspunsului la pandemia COVID-19, participând la elaborarea politicilor în cadrul proceselor de dialog social, exercitând presiuni asupra factorilor de decizie (prin lobby sau prin greve/demonstrații) și prin reglementări comune independente, în principal prin negocieri colective la nivel național, sectorial și descentralizat.

În special, suntem interesați în cuprinsul acestui capitol, să înțelegem factorii care ar fi putut promova activarea dialogului social cu privire la politicile economice și sociale și extinderea rolului negocierilor colective și al relațiilor industriale, spre deosebire de intervențiile unilaterale concepute de guvernele naționale.

Variabilele de bază pe care le luăm în considerare sunt: momentul și gravitatea pandemiei la nivel național; instituțiile naționale de relații industriale; și natura guvernului în funcție. Primul factor intenționează să „măsoare” impactul perturbator al pandemiei la nivel național; al doilea reprezintă „resursele de putere” ale dialogului social și ale negocierii colective în contextul național; al treilea ia în considerare poziția principalului gardian în modelarea răspunsurilor naționale la pandemia globală. Un alt element care trebuie luat în considerare, pentru cinci din cele șase țări analizate, este răspunsul Uniunii Europene (UE) la pandemie. Cu toate acestea, în acest caz, UE este mai mult o constantă decât o variabilă și putem presupune că impactul său este mediat la nivel



național de variabilele de bază menționate mai sus. În acest cadru general, presupunem că instituțiile naționale de relații industriale joacă un rol-cheie în explicarea răspunsurilor în ceea ce privește nivelul și calitatea dialogului social și rolul negocierilor colective.

Dorim să investigăm procesele de dialog social din țările analizate, acordând o atenție deosebită inovațiilor introduse în raport cu perioadele și practicile anterioare de dialog social. În cele din urmă, examinează politicile și rezultatele obținute prin negocierea colectivă și acordurile colective și câteva observații finale.

1. CONTEXTUL GENERAL

Țările studiate în prezentul capitol reprezintă diferite modele de relații industriale în contextul european, cu diferite configurații ale sistemelor și rezultatelor negocierilor colective.

Belgia și Germania aparțin așa-numitului model continental, chiar dacă Belgia împărtășește unele caracteristici ale modelului nordic, inclusiv un nivel ridicat de densitate sindicală - ponderea salariaților sindicalizați ca parte a tuturor salariaților - și negocieri colective centralizate. Belgia se caracterizează printr-un sistem centralizat și puternic instituționalizat de negociere colectivă în cadrul comisiilor mixte interprofesionale și sectoriale instituite prin lege, care garantează că acordurile colective sunt în general obligatorii. Densitatea sindicală este ridicată, aproximativ jumătate dintre angajați fiind membri de sindicat. Sindicatele belgiene participă, de asemenea, la administrarea indemnizațiilor de șomaj. Caracteristica dominantă a sistemului german de negociere colectivă este negocierea colectivă sectorială, cu acorduri încheiate de obicei la nivel regional. Densitatea sindicală a scăzut în ultimii ani.

Au fost incluse, de asemenea, două țări aparținând modelului mediteraneean sau sud-european, dar cu diferențe pronunțate în ceea ce privește negocierile colective. Italia împărtășește cu alte țări mediteraniene un sistem de negociere colectivă cu niveluri ridicate de acoperire a negocierii colective și predominanța negocierii colective sectoriale. Cu toate acestea, sistemul prezintă câteva trăsături distinctive. În primul rând, un sistem voluntarist de relații industriale, cu o intensitate scăzută a reglementărilor legale. În al doilea rând, un nivel încă relativ ridicat al densității sindicatelor. Spania are un sistem de negociere colectivă caracterizat prin predominanța contractelor



colective sectoriale și regionale (provinciale), existența unor contracte colective intersectoriale care coordonează negocierea colectivă și un rol semnificativ al statului. Extinderea statutară automată a contractelor colective la nivel interprofesional și/sau sectorial asigură un nivel ridicat de acoperire a negocierilor colective, dar reduce stimulentele pentru aderarea la sindicate, explicând astfel nivelul scăzut al densității sindicale. În schimb, participarea la alegerile structurilor sindicale reprezentative la locul de muncă este ridicată și este, în general, utilizată pentru a stabili reprezentativitatea sindicatelor.

Modelul Europei Centrale și de Est este reprezentat de Slovacia, cu un sistem de relații industriale format la începutul anilor 1990, când au fost înființate organizațiile partenerilor sociali. Atât în sectorul privat, cât și în cel public se încheie acorduri colective cu un singur angajator și acorduri cu mai mulți angajatori, dar predomină negocierea la nivel de întreprindere. Densitatea sindicală prezintă o tendință descrescătoare de la criza financiară din 2008.

Suedia este exemplară pentru modelul nordic, cu o reglementare juridică redusă, voluntarismul ca principală caracteristică a sistemului de relații industriale, o densitate sindicală și o acoperire de negociere ridicată și un sistem de negociere coordonat, ca rezultat combinat al acordurilor-cadru interprofesionale și al capacității organizaționale a partenerilor sociali. Densitatea sindicală este printre cele mai ridicate din Europa și beneficiază de sprijinul instituțional al așa-numitului sistem Ghent, în cadrul căruia sindicatele participă la administrarea indemnizațiilor de șomaj.

În sfârșit, Regatul Unit (UK) reprezintă modelul liberal în acest studiu. În sectorul privat, nivelul dominant pentru negocierea salariilor și a timpului de lucru este nivelul întreprinderii sau al fabricii. În domeniile din sectorul public - și într-o mică parte din sectorul privat - se încheie acorduri la nivel de sector. În conformitate cu o tradiție voluntaristă, convențiile colective sunt instrumente voluntare care sunt „obligatorii doar în onoare”. Densitatea sindicală a scăzut semnificativ de la începutul anilor 1990.



Principalii indicatori ai relațiilor industriale (2016/2017)

Țara	Densitatea sindicală	Acoperirea negocierilor colective	Coordonare Dialog Social
Belgia	53	96 Ridicat	Concentrare deplina 2
Suedia	62	90 Ridicat	Concertare deplina 2
Germania	17	86 Ridicat	Concertare parțială 1
Italia	34	80 Medie	Concertare parțială 1
Spania	15	84 Medie	Concertare parțială 1
Slovacia	11	25 Nivel Scăzut	Concertare parțială 1
Marea Britanie	23	26 Nivel Scăzut	Nicio concertare 0

După cum se arată în tabelul de mai sus, printre țările selectate pentru acest capitol, instituțiile de negociere colectivă și dialog social par deosebit de puternice și eficiente în Belgia și Suedia, unde acoperirea și coordonarea negocierii colective sunt ridicate, iar dialogul social privind elaborarea politicilor indică o „concertare deplină”, cu implicarea regulată și frecventă a partenerilor sociali. Situația opusă se regăsește în Slovacia și Regatul Unit, unde toți indicatorii se situează la limita inferioară a variației. Germania, Italia și Spania, deși fiecare dintre acestea prezintă anumite particularități, rămân într-o poziție intermediară în ceea ce privește relațiile industriale, în timp ce dialogul social este mai neregulat și depinde în principal de deciziile guvernelor. Cu toate acestea, Spania și Italia au cu siguranță un bilanț mai bun al pactelor sociale decât Germania, unde concertarea socială nu s-a consolidat niciodată.

Țările incluse în această analiză nu numai că prezintă diferențe în ceea ce privește cadrul instituțional al relațiilor industriale și caracteristicile negocierii colective, dar pe parcursul perioadei luate în considerare pentru analiză, contextul politic a fost diferit.

În majoritatea țărilor incluse, au existat guverne de coaliție în timpul pandemiei, cu excepția Regatului Unit. Cu toate acestea, țările au fost împărțite între cele cu coaliții de centru-stânga (BE, SE, IT, ES) sau de centru-dreapta (DE, SK și UK). În plus, țările prezintă, de asemenea, unele



diferențe în ceea ce privește incidența pandemiei în termeni de cazuri, impactul acesteia în termeni de decese și procentul populației vaccinate.

2. IMPACTUL PANDEMIEI COVID-19

Pandemia a afectat grav toate dimensiunile relațiilor sociale, economice și politice, iar munca și ocuparea forței de muncă au fost profund afectate, datorită poziției lor cheie în viața oamenilor. Cu siguranță, deși influența a fost extinsă în toate sectoarele și activitățile, impactul asupra nivelurilor de activitate a fost semnificativ diferit de la un sector la altul, în ceea ce privește direcția (înregistrând în principal o scădere a nivelurilor de activitate, dar implicând uneori o intensificare), durata (mai scurtă sau mai lungă) și răspunsurile.

Cele șapte țări analizate în prezentul capitol acoperă mai mult de 10 % din numărul global de cazuri și decese raportate.

De la primul val la ultimele valuri, răspunsurile politice au trecut de la măsuri de urgență reactive pentru a opri contagiunea, a sprijini sectorul sănătății și a atenua impactul economic și asupra ocupării forței de muncă la inițiative proactive menite să încurajeze redresarea prin planuri de investiții publice fără precedent, care, în Europa, au fost încadrate în programul NextGenerationEU (implicând aproximativ 650 de miliarde EUR) care urmează să fie puse în aplicare prin intermediul planurilor naționale de redresare și reziliență.

Pandemia a afectat grav economia și piața forței de muncă din toate țările cuprinse în acest studiu, deși într-o măsură foarte diferită. Toate acestea au înregistrat o scădere a PIB-ului între 2019 și 2020, variind de la -3,0 % în Suedia la -10,6 % în Spania. O astfel de variabilitate între țări a fost însoțită de diferențe între sectoare: industria prelucrătoare a fost puternic afectată, deoarece scăderea PIB-ului a fost adesea mult peste pierderea medie. În plus, cele mai afectate activități au fost, cum era de așteptat, comerțul și serviciile de cazare și alimentație publică, serviciile profesionale, tehnice și de asistență și, în special, „alte servicii”, care includ industriile artelor și divertismentului. Alte servicii, cum ar fi cele financiare și de asigurări, imobiliare și de informare și comunicare au suferit într-o măsură mai mică impactul pandemiei.



Activitățile bazate pe mobilitate și sociabilitate, cum ar fi turismul, ospitalitatea, inclusiv restaurantele și barurile, și divertismentul live, au fost cele mai afectate negativ, din cauza scăderii cererii, a închiderilor obligatorii și a restricțiilor operaționale pentru a impune distanțarea socială (dacă și când activitatea continuă). În acest caz, provocările predominante au fost menținerea locurilor de muncă, sprijinirea continuității activității și asigurarea sănătății și siguranței lucrătorilor și clienților deopotrivă. În majoritatea țărilor, scăderea globală a ocupării forței de muncă a fost mai mică decât variația PIB-ului, ceea ce sugerează eficacitatea relativă a măsurilor menite să mențină nivelul ocupării forței de muncă. Din nou, există variații semnificative între sectoare și țări. Impactul cel mai semnificativ asupra nivelurilor de ocupare a forței de muncă s-a înregistrat în sectorul hotelier, în serviciile administrative și de sprijin, în artă și divertisment (cu excepția Belgiei) și în serviciile de gospodărie.

Serviciile de informare și comunicare au creat în mod constant noi locuri de muncă în toate țările cuprinse în studiu, în special în Slovacia (+21,3%) și în Regatul Unit (+10,2%). Sectorul public prezintă, de asemenea, o creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă în toate țările, cu excepția Italiei. Acesta este un alt semn, pe lângă creșterea investițiilor publice, că sectorul public a reușit să joace un rol expansionist în această conjunctură dificilă.

UN „NOU” DIALOG SOCIAL?

Pandemia a fost o adevărată schimbare în ceea ce privește dezvoltarea dialogului social și a negocierilor colective, deși există diferențe între țări în ceea ce privește intensitatea impactului și răspunsurile. În unele cazuri, negocierile pentru reînnoirea contractelor colective care expirau în 2020 au fost amânate sau negocierile au durat mai mult decât de obicei. Confrunțați cu un grad ridicat de incertitudine, sindicatele și angajatorii au considerat că cea mai bună soluție este menținerea discuțiilor bilaterale. În unele cazuri, acestea au avut loc pe o bază ad hoc (Regatul Unit, Belgia). În cazul Spaniei, COVID-19 a condus la consolidarea rolului comitetelor bipartite de monitorizare instituite în cadrul contractelor colective. Acesta a fost în special cazul comitetelor de sănătate și securitate din acordurile sectoriale sau la nivel de întreprindere, a căror activitate s-a intensificat și a servit la sprijinirea întreprinderilor în adaptarea protocoalelor și activităților lor în



noul context. În schimb, Belgia nu s-a confruntat cu perturbări majore în elaborarea contractelor colective de muncă, deoarece negocierile bianuale pentru 2019-2020 fuseseră deja efectuate înainte de pandemie. Negocierile au fost reluate în 2021, conform așteptărilor. Rundenle de negociere din Suedia au fost, de asemenea, amânate.

În toate țările analizate, videoconferințele și reuniunile virtuale între partenerii sociali au crescut semnificativ și adesea au fost introduse pentru prima dată, în comparație cu cazurile excepționale anterioare. În unele țări, cum ar fi Italia, aceasta a devenit modalitatea standard de discuții și negocieri și, în mai multe cazuri, a inclus semnarea de noi acorduri, în timp ce în altele, cum ar fi Spania, a condus rareori la semnarea de acorduri colective. Întâlnirile la distanță au fost utilizate pentru a discuta aspecte sau probleme specifice (inclusiv protocoale de sănătate și siguranță etc.) sau pentru a face schimb de informații. Ori de câte ori a fost posibil, au fost preferate amânările negocierilor, în special atunci când este vorba de stabilirea salariilor (Molina 2021). Aceasta este o tendință comună pentru toate țările comparate și pentru toate sectoarele și locurile de muncă și a fost deosebit de intensă în cazul Spaniei, dar poate fi identificată și în Suedia, Germania și, mai rar, Italia.

Dialogul social a devenit un instrument important pentru guvernarea răspunsurilor politice la criză (Eurofound 2021). În țările cu o tradiție îndelungată a dialogului social la nivel național (Belgia, Italia, Spania, Suedia), pandemia a condus la o intensificare a relațiilor dintre partenerii sociali și guvern. În schimb, în Slovacia, partenerii sociali s-au plâns de lipsa de implicare în elaborarea politicilor, deoarece majoritatea răspunsurilor politice nu au fost discutate în cadrul Consiliului economic și social tripartit (HSR), ale cărui reuniuni au fost aproape întrerupte pentru o perioadă lungă, până la începutul anului 2021.

Dialogul social în timpul pandemiei s-a dezvoltat în conformitate cu modelele naționale existente și a venit după o tendință generală în Europa de slăbire a concertării sociale, în special în mediile tripartite instituționalizate. În general, urgența intervențiilor și declararea în multe țări a stării de urgență au consolidat puterile guvernelor și ar fi putut consolida unilateralismul. Cu toate acestea, un lucru care poate fi remarcat în majoritatea țărilor incluse în studiu a fost intensificarea discuțiilor și a consultărilor dintre guverne și partenerii sociali și stabilirea unor canale de comunicare cvasipermanente între acestea.



În cazul Belgiei, majoritatea măsurilor de politică COVID-19 au fost negociate pe o bază bipartită (sindicate și guverne) sau tripartită. Printre acestea s-au numărat schemele de ajutor de șomaj temporar din motive economice, sprijinul acordat lucrătorilor independenți și noua reglementare a muncii la distanță. În plus, sindicatele au solicitat și negociat, de asemenea, măsuri de protecție a lucrătorilor care nu puteau lucra la distanță, precum și măsuri de reducere la minimum a pierderilor de locuri de muncă și de venituri. Deosebit de important a fost rolul Conseil National du Travail, unul dintre organismele de dialog social de vârf din țară, care este format din reprezentanți de vârf ai sindicatelor reprezentative și ai asociațiilor patronale. Dar partenerii sociali au jucat un rol și prin intermediul altor mecanisme, inclusiv Grupul de gestionare a riscurilor economice (ERMG). Acest grup este format din experți, președinți și reprezentanți ai mai multor instituții importante implicate în elaborarea politicilor (macro)economice în Belgia. Atât organizațiile patronale reprezentative, cât și sindicatele sunt reprezentate în acest organism. Grupul a oferit consiliere cu privire la aspectele legate de muncă consiliului de miniștri care a elaborat majoritatea măsurilor naționale de criză.

Dialogul social în Spania a cunoscut, de asemenea, o intensificare în contextul pandemiei, împreună cu o reorientare către o agendă legată de COVID-19. În același timp, negocierea colectivă a fost suspendată și amânată, în special în primul an al crizei COVID-19 (CCOO 2021). Multe dintre măsurile politice promovate de guvernul spaniol pentru a combate impactul pandemiei au fost negociate cu partenerii sociali. Partenerii sociali și guvernul au negociat prelungirea sistemului de concediere temporară și o nouă reglementare a muncii la distanță. Dar agenda dialogului social a acoperit și alte aspecte, inclusiv pensiile, reforma pieței muncii și formarea profesională (Molina 2021). În plus, partenerii sociali au fost implicați și în elaborarea Planului național de redresare și reziliență. Chiar dacă nu a fost întotdeauna posibil să se ajungă la un acord, așa cum a ilustrat eșecul negocierii salariului minim 2022, guvernul a manifestat o preferință pentru soluțiile negociate în contextul pandemiei.

Chiar și în cazul Regatului Unit, o țară cu un nivel scăzut de instituționalizare a dialogului social, s-a evidențiat o creștere a consultărilor și a schimbului de informații între guvern și partenerii sociali, inclusiv crearea de grupuri consultative, în care au fost implicați partenerii sociali. Exemple ale acestei participări sporite au putut fi observate în cazul lucrătorilor din sectorul public, cu



coordonarea discuțiilor sectoriale între guvern și sindicatele din sectorul public în cadrul Forumului serviciilor publice; promovarea schimburilor periodice între guvern și sindicatele din transporturi care reprezintă lucrătorii din sectorul feroviar, al autobuzelor, maritim și al aviației; emiterea de declarații comune cu sindicatele din învățământ, care descriu măsurile necesare pentru redeschiderea în siguranță și pe scară largă a școlilor și solicită îmbunătățirea dialogului strategic la nivel înalt, inclusiv prin crearea unui grup de lucru format din guvern, sindicate și părți interesate din domeniul educației. În plus, au avut loc consultări și discuții între guvern și partenerii sociali și în cazul introducerii unei scheme de subvenționare a salariilor, a schemei de menținere a locurilor de muncă în cazul Coronavirus (CJRS) și a schemei de sprijin pentru veniturile din activități independente (SEISS).

În Italia și Germania, contactele dintre guvern și partenerii sociali au fost deosebit de relevante în ceea ce privește frecvența și detalierea aspectelor care urmau să fie abordate și discutate. În Italia, guvernul a consultat intens intensiv asociațiile partenerilor sociali de vârf. De exemplu, o măsură cheie timpurie, activitățile economice esențiale care trebuie să rămână deschise în timpul primei blocări au fost identificate în strânsă consultare cu partenerii sociali. Dintr-o perspectivă longitudinală, astfel de evoluții pot fi considerate o îmbunătățire față de perioadele anterioare de creștere a acțiunilor unilaterale (Italia) sau chiar față de tradițiile de implicare redusă a partenerilor sociali (Germania). Cu toate acestea, din punct de vedere analitic, este important să se ia în considerare cadrul acestor consultări. Cu unele diferențe între cele două țări și în funcție de măsurile specifice, în general nu au existat consultări prelabile semnificative cu privire la conținutul măsurilor, care au fost concepute unilateral de către guverne și au fost justificate pe baza urgenței. Consultările au avut loc de cele mai multe ori după prima introducere a diferitelor măsuri și au fost organizate bilateral, cu organizații individuale sau delegații separate, incluzând separat sindicatele sau numai angajatorii. Acestea s-au axat pe măsuri sau aspecte individuale și nu au vizat concepția generală sau coerența pachetelor de politici. Acestea au vizat, în principal, feedback-ul cu privire la măsuri, precum și solicitări specifice, care au condus la ajustări sau integrări „marginale” sau „incrementale”, cerute de părți, în vederea unei mai bune reflectări a priorităților și intereselor acestora. În Suedia, răspunsul la pandemie a fost caracterizat de cooperarea obișnuită între partenerii sociali și guvern, într-un cadru de relații industriale puternice.



În cazul Slovaciei, dialogul social nu a jucat un rol important în elaborarea răspunsurilor politice la pandemie. De fapt, sindicatele și angajatorii și-au exprimat îngrijorarea cu privire la lipsa consultărilor de către guvern prin intermediul Consiliului economic și social național tripartit (HSR) și al dialogului social intersectorial. Chiar dacă au recunoscut circumstanțele excepționale, partenerii sociali au criticat totuși întreruperea dialogului social tripartit și activitatea limitată a HSR (Eurofound 2021). Potrivit partenerilor sociali, HSR și-a recăpătat treptat rolul în cursul anului 2021 (care a marcat, de asemenea, crearea unui nou guvern, condus de aceeași coaliție, dar cu un prim-ministru diferit).

Dovezile de mai sus indică traiectorii și roluri diferite ale dialogului social în timpul pandemiei. În timp ce în unele țări dialogul social a jucat un rol-cheie și a fost consolidat în timpul pandemiei (Belgia, Italia, Germania, Spania, Suedia), în alte țări rolul său în gestionarea crizei a fost marginal (Slovacia, Regatul Unit). În plus, se poate observa o ruptură cu „modelul tradițional” de concertare politică, în care organizațiile de vârf reprezintă categorii largi de interese, exprimă o reprezentare generală și interpretează interesele colective. Practicile emergente par să indice o posibilă alunecare către ceea ce ar putea fi numit „concertare pluralistă” (dacă nu pluralism propriu-zis), în care interesele specifice prevalează, iar guvernul își păstrează rolul decisiv de a selecta cererile și de a asambla măsurile și politicile, în special sub o presiune puternică a timpului și într-un context de incertitudine ridicată.

3. EVOLUȚIA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN TIMPUL PANDEMIEI

Pandemia COVID-19 a fost considerată de actorii din domeniul relațiilor industriale din țările cuprinse în acest studiu drept un test de stres pentru capacitatea lor de a oferi răspunsuri negociate rapide. În plus, pandemia a oferit un cadru cvasi-experimental pentru a analiza capacitatea diferitelor instituții de negociere colectivă și strategiile partenerilor sociali de a oferi protecție și politici incluzive.

Pentru a evalua impactul pandemiei, putem analiza dacă aceasta a afectat dezvoltarea negocierii colective, reprezentată în principal de reînnoirea contractelor colective, și dacă a



promovat noi subiecte sau noi cazuri de negociere. Datorită nivelului și naturii diferite ale impactului la nivel sectorial, ne putem aștepta, de asemenea, la experiențe distincte între sectoare.

În general, se poate spune că pandemia nu a provocat perturbări specifice în negocierile colective, de exemplu, cu o suspendare generală sau un blocaj al negocierilor. Cu siguranță, negocierile au avut loc într-un context nou, caracterizat de priorități specifice, și anume menținerea ocupării forței de muncă și asigurarea sănătății și securității la locul de muncă, și în condiții de incertitudine ridicată, în special în prima jumătate a anului 2020 și în timpul blocajelor. Evoluțiile au urmat practicile naționale, dar este posibil să se identifice unele tendințe.

Adaptarea convențiilor colective la noua situație pandemică a avut loc prin mai multe mecanisme și canale. În unele cazuri, contractele colective au fost prelungite, iar negocierile au fost amânate, de exemplu până când negocierile față în față au putut fi reluate. Spania a înregistrat o scădere remarcabilă a numărului de acorduri colective semnate; de la 6 880 în 2019 la 2 677 în 2020, o scădere de 61 %. În plus, alegerile pentru comitetele de întreprindere au fost suspendate în martie 2020 și au continuat abia în iunie 2020, coincidând cu sfârșitul primei stări de urgență. Un model similar a putut fi observat în Slovacia, unde numărul de acorduri colective încheiate în 2020 a scăzut, deși această scădere ar putea fi explicată și prin creșterea duratei acordurilor colective. În cazul Belgiei, alegerile sociale regulate la nivel național (alegerile reprezentanților comitetului de întreprindere) care au loc la fiecare patru ani au fost amânate din cauza crizei, din mai până în noiembrie 2020. Chiar dacă unele întreprinderi au încercat să pună în aplicare votul online ca alternativă, numărul celor care au utilizat acest canal a rămas scăzut. În cele din urmă, în cazul Regatului Unit, sondajul salarial realizat de Labour Research Department a înregistrat o scădere a numărului de înțelegeri salariale în comparație cu anii anteriori.

În ceea ce privește amânarea negocierilor, clauzele de ultraactivitate, care prelungesc contractul colectiv până la semnarea unui nou, s-au dovedit a fi mecanisme importante pentru protejarea condițiilor de muncă. În timpul crizelor financiare și a datoriilor suverane din 2008-2010, aceste clauze au fost criticate de unele guverne și angajatori din cauza rigidităților pe care le impuneau negocierilor colective. În cazul Spaniei, unde ultraactivitatea permitea prelungirea nelimitată a contractelor colective, reforma pieței muncii din 2012 a reglementat o durată maximă de 12 luni, deși partenerii sociali se pot abate de la aceasta. În Slovacia, ultraactivitatea este, de



asemenea, stabilită prin lege la 12 luni, în timp ce în Italia, Germania, Suedia și Regatul Unit nu există nicio regulă privind ultraactivitatea. În Belgia, nu există nicio reglementare legală privind ultraactivitatea, dar partenerii sociali pot conveni asupra acesteia. Nu au existat probleme majore în prelungirea contractelor colective în timpul pandemiei, deoarece toți actorii erau conștienți de condițiile excepționale și, ori de câte ori un contract colectiv a expirat fără o reglementare clară a duratei, partenerii sociali au convenit asupra menținerii condițiilor până la negocierea unui nou contract. Acesta a fost cazul în Spania, dar și în Slovacia au fost prelungite mai multe acorduri colective cu mai mulți angajatori. În mod similar, partenerii sociali din Suedia au convenit să prelungească acordurile până la sfârșitul lunii octombrie 2020, iar negocierile pentru reînnoirea acordurilor salariale au fost întrerupte timp de șapte luni și urmau să fie reluate în toamna anului 2021.

Un alt mecanism utilizat în cadrul negocierilor colective din Spania a fost suspendarea temporară a anumitor clauze din contractele colective, inclusiv a celor legate de salarizare. Aproape 500 de întreprinderi au utilizat posibilitatea de a suspenda aplicarea unor aspecte substanțiale ale contractelor lor colective (de exemplu, cele care se referă la salarii) în cursul anului 2020. Mai precis, au existat 566 de neaplicări sau suspendări ale convențiilor colective, care au afectat 486 de întreprinderi și 20301 angajați, conform datelor Ministerului Muncii din Spania.

În unele sectoare deosebit de afectate din Regatul Unit (în special aviația/aerospațială și artele spectacolului), creșterile salariale convenite anterior au fost anulate și, în unele cazuri, au avut loc reduceri salariale. Pandemia nu a provocat perturbări majore ale negocierilor colective în Belgia, întrucât runda bianuală de negocieri colective a fost desfășurată în 2019, iar următoarea va avea loc în 2021.

Pe măsură ce negocierile au devenit mai dificile și incertitudinea a crescut, durata rundelor de negociere a avut tendința de a crește. Deși negocierile lungi și perioadele de așteptare prelungite pentru reînnoiri nu sunt atipice în Italia, pe parcursul anului 2020 și în primul trimestru al anului 2021, datele din panoul de negocieri colective al Institutului Național de Statistică (ISTAT, care acoperă 58 de contracte colective sectoriale din sectorul privat și 15 din sectorul public, pentru un total de aproape 13 milioane de lucrători) arată o creștere progresivă a perioadelor de așteptare pentru reînnoiri sectoriale.



De exemplu în Germania, acordul privind industria metalurgică semnat în martie 2020 în Renania de Nord-Westfalia nu prevedea nicio creștere salarială, dar includea o contribuție la un fond special pentru situații dificile, pentru a sprijini angajații care lucrează cu program redus legal. Acordul a reprezentat în mod clar o soluție temporară, deoarece durata a fost limitată la nouă luni, până la sfârșitul lunii decembrie 2020. În mod similar, acordul Volkswagen AG nu a introdus nicio creștere salarială și a acoperit doar anul 2020. S-au convenit pauze salariale în diferite sectoare, inclusiv în unele industrii mai puțin afectate de pandemie, care au crescut salariile peste medie. Amânarea creșterilor salariale a fost convenită, de exemplu, în telecomunicații (Deutsche Telekom), servicii poștale (Deutsche Post), transport privat (Brandenburg), tipografie, construcții, căi ferate (Deutsche Bahn), precum și în guvernul federal și municipalități, uneori cu introducerea așa-numitelor „prime Corona”, cuprinse între 300 EUR și 600 EUR (construcții, Deutsche Post, sectorul public).

În ceea ce privește salariile, pandemia a adus în prim-planul negocierilor colective din Germania mulți lucrători cu locuri de muncă relativ slab plătite, cum ar fi industria de catering și fast-food. În aceste sectoare, reînnoirile au putut obține creșteri salariale peste medie, ceea ce a contribuit la reducerea decalajului față de salariul mediu. De exemplu, lucrătorii din lanțurile de fast-food vor primi o creștere salarială de aproximativ 28 % în patru ani. Acest lucru a inclus și sectorul public, în special personalul din domeniul sănătății și asistenței medicale, care a obținut creșteri salariale de aproximativ 9-10 %. În ciuda acestui fapt, creșterile salariale globale au fost mai mici decât rundele anuale anterioare: nivelul mediu de 1,5 % din 2020 se compară cu 2,6 % în anii anteriori.

Sintetizând acest capitol, chiar dacă pandemia a fost deseori încadrată ca un șoc exogen cu o evoluție și efecte similare, în realitate, impactul acesteia a variat semnificativ între țări și sectoare economice în multe dintre dimensiunile sale. Acest impact variat a condus la punerea în aplicare a unei game largi de răspunsuri politice de către guverne și partenerii sociali, cu unele puncte comune, dar și diferențe semnificative.

Evaluarea impactului asupra negocierilor colective și a răspunsurilor date de partenerii sociali a arătat clar că instituțiile de dialog social au jucat un rol important în definirea răspunsurilor.

În primul rând, în timp ce în Belgia și Suedia impactul asupra negocierilor colective a fost



foarte limitat datorită reînnoirii acordurilor înainte de pandemie, în alte țări, cum ar fi Germania, Italia sau Spania, negocierile au fost amânate din cauza pandemiei. În toate țările, negocierea salariilor a condus la punerea în aplicare a înghețării salariilor în moduri diferite, menținerea locurilor de muncă și problemele de sănătate și siguranță fiind cele mai importante subiecte de pe agenda partenerilor sociali. În plus, deși cu diferențe în ceea ce privește mecanismele specifice, durata și acoperirea, programele de lucru cu program redus au devenit unul dintre cele mai importante răspunsuri puse în aplicare în toate țările. Deși munca la distanță a devenit larg răspândită, aceasta a fost reglementată foarte diferit în funcție de țară.

Politicile privind lucrătorii din prima linie au fost, de asemenea, foarte diferite nu numai între țări, ci și între diferitele grupuri de lucrători. Toate țările au avut în comun încercările de a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor din domeniul sănătății (din sectorul public), însă alte grupuri, cum ar fi lucrătorii din domeniul îngrijirii, lucrătorii din comerțul cu amănuntul sau chiar lucrătorii din domeniul educației, au primit o atenție limitată sau chiar deloc în unele țări.

Rolul dialogului social și al negocierii colective în timpul pandemiei (2020/2021)

Țara	Dialog social	Negociere colectivă
1. Belgia	Medie-înaltă	Înaltă
2. Suedia	Mediu – ridicat	Mediu – ridicat
3. Germania	Medie	Înaltă
4. Italia	Medie-înaltă	Medie-înaltă
5. Spania	Ridicată	Medie-înaltă
6. Slovacia	Scăzut	Scăzut-Mediu
7. Regatul Unit	Scăzut	Scăzut

Dovezile prezentate în acest document de lucru arată importanța unor instituții puternice de dialog social și negociere colectivă în atenuarea unora dintre provocările ridicate de pandemie (tabelul Dialogul social și negocierea colectivă) sunt instrumente de guvernare flexibile care pot reacționa rapid la provocările generate de schimbările bruște. Acest lucru este deosebit de important în cazul unui șoc cu un impact asimetric între sectoare, care necesită elaborarea de politici adaptate



la condițiile sectoriale. Țările cu instituții sectoriale puternice de negociere colectivă au putut să se bazeze pe acestea pentru a guverna răspunsurile politice și pentru a pune în aplicare instrumente specifice pentru a face față impactului pandemiei asupra întreprinderilor și a ocupării forței de muncă în sectorul respectiv. Acest lucru a oferit acestor țări un mecanism suplimentar de îmbunătățire a concordanței dintre impactul, nevoile și politicile specifice sectorului.

În cazul dialogului social, revitalizarea formelor de consultare și implicare a partenerilor sociali în timpul pandemiei a răspuns conștientizării de către guverne a provocărilor ridicate de pandemie. Chiar dacă atât argumentele legate de legitimitate, cât și cele legate de eficacitate ar putea fi utilizate pentru a explica dependența mai mare de partenerii sociali, argumentul legate de eficacitate a devenit deosebit de relevant, deoarece complexitatea și impactul de amploare al pandemiei asupra pieței muncii au făcut ca includerea partenerilor sociali să fie mai relevantă. Cu toate acestea, au existat evoluții inegale între țări. Unele dintre variațiile identificate în ceea ce privește intensitatea implicării partenerilor sociali pot fi atribuite rolului instituțional jucat de dialogul social, unele țări înregistrând un nivel scăzut de implicare a partenerilor sociali în elaborarea politicilor, în special Regatul Unit, dar și Slovacia sau chiar Germania. În celelalte țări analizate, instituționalizarea dialogului social și tradiția dialogului social și a concertării asupra politicilor au fost intensificate în timpul pandemiei, în conformitate cu traiectoriile anterioare.

Gravitatea pandemiei în fiecare țară nu pare să fi jucat un rol foarte semnificativ, cu excepția, probabil, a stadiilor incipiente ale pandemiei și a țărilor afectate mai puternic și cu reacții mai stricte, cum ar fi Italia. Principalii factori de interacțiune au fost, într-adevăr, amploarea răspunsului din partea statului și rolul jucat de instituțiile de relații industriale. Acestea din urmă au reprezentat cu siguranță un avantaj în abordarea numeroaselor provocări economice, sociale și legate de ocuparea forței de muncă generate de pandemie în 2020 și 2021.



DIALOG SOCIAL

CAPITOLUL III: ROMÂNIA: DE LA O BAZĂ LEGALĂ SUSTENABILĂ, LA MĂSURI CU IMPACT DE REDUCERE A DIALOGULUI SOCIAL

Evoluțiile economice și politice postsocialiste au produs un tip special de societate neoliberală în România, caracterizată prin instituții de stat slabe, centralizare și acoperire ridicată a negocierilor colective și o putere de mobilizare sindicală relativ ridicată. Înainte de recesiunea din 2008, sindicatele relativ puternice aveau un avantaj în influențarea guvernelor românești pentru a susține o legislație protecționistă a muncii. Spre deosebire de majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est (ECE), România a păstrat Codul muncii de dinainte de 1989 pentru o perioadă destul de lungă (până în 2003), cu unele revizuri minore care au eliminat obligațiile politice ale sindicatelor, cum ar fi educația socialistă. Legislația de după 1989 a permis partenerilor sociali să negocieze colectiv și a dat sindicatelor dreptul la grevă.

Contractele colective puteau fi încheiate la nivel național, de sector (sau alte subdiviziuni) și de întreprindere. Comparabil doar cu Slovenia, principiul *erga omnes* a asigurat o extindere automată a contractelor colective pentru a acoperi toți angajații din unitatea de negociere la nivel interprofesional, industrial și de întreprindere. Cu toate acestea, prezența principiului favorabilității consacrat în lege a însemnat, de asemenea, că acordurile colective de nivel inferior nu puteau decât să *îmbunătățească* dispozițiile pentru angajați stabilite la niveluri superioare (Trif 2016). Astfel, reglementările legale au asigurat că toți angajații erau acoperiți, cel puțin prin dispozițiile acordurilor interprofesionale (tabelul 1).



Tabelul 1 Principalele caracteristici ale negocierii colective în România
Caracteristici principale 2000 vs 2016

Caracteristici principale	2000	2016
Actori care au negociat acorduri colective	Sindicate Asociații patronale Angajatori publici și privați	Sindicate și/sau reprezentanți ai lucrătorilor la nivel de întreprindere Asociații patronale Angajatori publici și privați
Importanța nivelurilor de negociere	Negocierea la nivel de întreprindere este puțin mai importantă decât negocierea la nivel industrial și interprofesional	Negocierea companiei este cea mai importantă Negocierea interprofesională interzisă
Principiul favorabilității/posibilități de derogare	Principiul favorabilității Nu sunt permise derogări de la standardele minime stabilite prin acorduri interprofesionale și industriale	Principiul favorabilității numai la nivelul întreprinderii
Acoperirea negocierilor colective (%)	100	35
Mecanism de extensie (sau echivalent funcțional)	Principiul <i>Erga omnes</i> la - intersectorial - industriale și - nivelurile companiei	Principiul <i>Erga omnes</i> numai la nivel de întreprindere Extindere posibilă la nivel industrial <i>de jure</i> , dar <i>de facto</i> nicio extindere după 2011
Densitatea sindicală (%)	35	20
Rata de asociere a angajatorilor (%)	80	Circa 60

În timpul crizei din 2008, guvernul de centru-dreapta al prim-ministrului Boc a dereglementat piața muncii, slăbind drepturile individuale și colective ale angajaților. Modificările aduse Codului Muncii (Legea 40/2011) au facilitat concedierea angajaților de către angajatori, inclusiv a delegaților sindicali, precum și creșterea unilaterală a volumului de muncă și utilizarea unor acorduri flexibile privind timpul de lucru. Adoptarea "așa-numitei" Legi a dialogului social (Legea 62/2011) a diminuat drepturile colective fundamentale, cum ar fi dreptul la organizare; de exemplu, nu mai este posibilă sindicalizarea lucrătorilor din întreprinderile cu mai puțin de 15 angajați, greva sau negocierea colectivă. Prin interzicerea acordurilor intersectoriale în paralel cu eliminarea extinderii automate a acordurilor sectoriale și prin îngreunarea cu mult a negocierii de către sindicate a acordurilor la nivel de întreprindere, în special prin creșterea pragului de reprezentativitate de la 33 % la peste 50 %, LDS a cauzat o scădere masivă a acoperirii negocierilor și a densității sindicale (tabelul 1).



Acest atac frontal asupra acordurilor de negociere multipatronale a dus la o transformare a cadrului de reglementare de la un sistem legal care susținea negocierea colectivă la un așa-numit sistem "voluntar" care a făcut aproape imposibilă negocierea de noi acorduri interprofesionale și industriale după 2011.

Putem susține că România reprezintă un caz extrem de descentralizare dezorganizată a negocierilor colective după recesiunea din 2008. Acesta arată că evoluția negocierilor a fost dependentă de parcurs înainte de 2008, în timp ce schimbarea de parcurs a fost declanșată de trecerea drepturilor statutare de la sprijinirea la împiedicarea acordurilor de negociere în urma crizei de după 2008. Ca exemplu două industrii puternic sindicalizate, și anume învățământul public și industria metalurgică, dar și din industria cu amănuntul, slab sindicalizată, pentru a ilustra variațiile din interiorul țării. Industriile selectate au fost afectate în mod diferit de recesiune. Creșterea cererii internaționale de automobile relativ ieftine începând din 2008 a stimulat forța de muncă și cifra de afaceri în această industrie.

Măsurile de "austeritate" ale guvernului au inclus reduceri salariale și unele pierderi de locuri de muncă în educație. Scăderea cererii interne în comerțul cu amănuntul a condus la o scădere cu 9 % a forței de muncă până în 2014, după care aceasta a crescut din nou datorită creșterii consumului intern. În afară de descentralizare, prăbușirea negocierilor interprofesionale și industriale aproape a cvadruplat numărul de lucrători cu salariul minim între 2011 și 2016, deoarece angajatorii nu mai erau obligați să pună în aplicare ratele salariale stabilite la niveluri mai ridicate. Salariile mici, combinate cu posibilitatea de a lucra în alte state membre după aderarea la Uniunea Europeană (UE) în 2007, au condus la o emigrare masivă începând din 2008. Acest lucru a menținut rata șomajului la un nivel destul de scăzut, conducând în același timp la deficite de forță de muncă în majoritatea industriilor, inclusiv în comerțul cu amănuntul.

1. CONTEXTUL RELAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI ACTORII PRINCIPALI

Trecerea de la socialism la economia de piață în anii '90 a avut ca rezultat un grad ridicat de continuitate în reglementarea pieței muncii. România a avut una dintre cele mai centralizate economii planificate, iar tranziția sa către o economie de piață a început abia după prăbușirea bruscă



a regimului comunist în 1989. În consecință, nu a existat nici o elită politică alternativă credibilă care să conducă țara spre democrație, nici antreprenori și manageri locali cu experiență care să restructureze întreprinderile de stat. Aceste circumstanțe inițiale au contribuit la o tranziție lentă către economia de piață de către guverne destul de slabe care au căutat sprijinul sindicatelor în schimbul unui cadru juridic relativ favorabil lucrătorilor.

Pentru a armoniza dispozițiile Codului muncii cu *acquis-ul* social al UE în timpul procesului de aderare la UE la mijlocul anilor 2000, restricțiile privind încheierea de contracte de muncă pe durată determinată au fost relaxate în țările care aveau o legislație protecționistă în domeniul muncii, precum România și Slovenia (Trif 2008). Cu toate acestea, atunci când investitorii străini au încercat să elimine obligația legală a angajatorilor de a negocia cu sindicatele sau reprezentanții angajaților în timpul revizuirii Codului muncii din 2005, sindicatele românești au reușit să păstreze instituțiile de negociere colectivă cu sprijinul Confederației Europene a Sindicatelor (CES) și al Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

Succesul sindicatelor a fost de scurtă durată, deoarece investitorii străini, care au cumpărat un număr mare de mari întreprinderi de stat în anii 2000, după ce procesul de privatizare a fost simplificat și a devenit cert că România va adera la UE, au declanșat desființarea sistemului de negociere colectivă în timpul crizei recente (Trif 2013). Pe lângă lobby-ul exercitat asupra unui guvern de centru-dreapta înțelegător, dorința investitorilor străini de a avea o piață a muncii "flexibilă" a fost susținută de "troica" formată din Comisia Europeană (CE), Fondul Monetar Internațional (FMI) și Banca Centrală Europeană, de la care România a împrumutat aproximativ 20 de miliarde EUR în 2010 pentru a face față deficitului bugetar.

Deși reglementarea pieței muncii nu a fost considerată o cauză a crizei din România, cererea de flexibilizare a pieței muncii a fost una dintre condițiile pentru obținerea asistenței financiare din partea troicii. Astfel, principalii actori care au afectat cadrul juridic al negocierilor colective au fost sindicatele și actorii externi, mai degrabă decât angajatorii interni.

Majoritatea asociațiilor patronale au fost înființate de către managerii întreprinderilor de stat pentru a-și proteja interesele față de sindicate și de stat la începutul anilor 1990. După privatizare, în principal, proprietarii naționali au rămas afiliați la asociațiile patronale, care, în general, au continuat să fie formate din foști directori superiori ai întreprinderilor de stat. Cu toate acestea,



deoarece angajatorii individuali aveau suficientă putere pentru a negocia termenii și condițiile de angajare la nivel de întreprindere, aceștia au acordat un mandat limitat asociațiilor lor pentru a negocia colectiv la niveluri superioare. În plus, fragmentarea asociațiilor patronale a crescut după 2000; numărul asociațiilor patronale reprezentative la nivel național a crescut de la cinci în 2001 la 11 în 2006. Numărul acestora a continuat să crească până la 13 în 2010, dar numai șase dintre acestea erau încă reprezentative la nivel național în 2015. Acestea sunt după cum urmează Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903), Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR), Confederația Națională a Patronatului Român (Confederația Națională a Patronatului Român, CNPR), Confederația Patronală din Industria Română (CONPIROM) Patronatul Național Român (PNR) și Confederația Patronală Concordia (Concordia) (Membrii acestora trebuie să angajeze cel puțin 7 % din forța de muncă totală pentru a fi reprezentativi la nivel național, în timp ce membrii federațiilor trebuie să angajeze cel puțin 10 % din forța de muncă din industrie pentru a fi reprezentativi la nivel de sector). În prezent doar două dintre acestea mai sunt reprezentative Confederația Patronală Concordia și Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România.

Membrii primelor trei organizații acoperă peste 300.000 de salariați, iar cei ai ultimelor trei între 230.000 și 260.000 de salariați. În ciuda unei densități relativ ridicate (60-80%), asociațiile patronale din România erau considerate printre cele mai slabe din țările ECE, în primul rând din cauza mandatului slab din partea membrilor lor.

În schimb, au existat mai puține schimbări structurale în rândul confederațiilor sindicale. Cinci confederații sindicale au funcționat în România începând cu anii 1990 și sunt reprezentative și la acest moment: Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (CNS Cartel Alfa), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Frăția (CNSRL- Frăția), Blocul Național Sindical (BNS), Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR) și Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian) (Trif 2013). Dimensiunea lor este aproximativ similară, variind între 250 000 și 320 000 (Stoiciu 2016: 18), ceea ce depășește pragul de cinci procente din totalul forței de muncă necesar pentru a fi reprezentative la nivel național. Federațiile sindicale trebuie să aibă o densitate de cel puțin șapte procente pentru a fi reprezentative la nivel de sector. Deși adoptarea Legii Dialogului Social a modificat radical doar pragul de reprezentativitate pentru



sindicatele la nivel de întreprindere, de la o treime la peste 50 la sută în 2011, aceasta a redus rolul și influența atât a sindicatelor, cât și a asociațiilor patronale în negocierile colective, după cum se va vedea în secțiunile următoare.

2. GRADUL DE NEGOCIERE

Extinderea negocierilor colective se referă la proporția de lucrători dintr-o unitate de negociere acoperiți de convenții colective. Aceasta depinde în primul rând de dispozițiile legale privind mecanismele de extindere și de capacitatea voluntară a sindicatelor și a angajatorilor de a încheia acorduri colective. După 45 de ani în care partidul-stat a determinat practic toate aspectele relațiilor de muncă din România, în anii 1990 a fost adoptat un cadru legislativ pluralist care garanta libertatea de asociere, dreptul la negociere colectivă și dreptul la grevă.

Până în 2011, procesul de negociere colectivă a fost reglementat în principal de Legea privind contractul colectiv de muncă 130/1996, care prevedea că partenerii sociali pot negocia la nivel național sau intersectorial, la nivel de subdiviziuni industriale sau de altă natură și la nivel de întreprindere. La fel ca înainte de 1989, legea permitea încheierea unui singur contract colectiv de către sindicatele reprezentative și asociațiile patronale sau angajatorii individuali la nivel de întreprindere, care trebuia să acopere toți angajații, indiferent de apartenența lor sindicală în fiecare unitate de negociere. Această extindere legală *erga omnes* a contractelor colective a dus la o acoperire de aproape 100 % (tabelul 1). După 2011, cadrul juridic a oferit legitimitate și sprijin extern partenerilor sociali. În ceea ce privește angajatorii, acesta i-a încurajat să se afilieze la asociații reprezentative, pentru a avea un cuvânt de spus în negocierile contractelor colective interprofesionale și industriale. Asociațiile reprezentative ale angajatorilor, precum și confederațiile sindicale puteau, de asemenea, să influențeze aspectele procedurale ale negocierilor colective, deoarece toate proiectele de legi privind aspectele legate de muncă trebuiau să fie aprobate de Consiliul Economic și Social (Consiliul Economic și Social), organismul național tripartit. Cu toate acestea, densitatea asociațiilor patronale a scăzut de la 80 % în 2001 la 60 % în 2007. Având în vedere că este mai probabil ca investitorii străini decât angajatorii locali să renunțe la asociațiile



patronale, această scădere ar putea fi legată de creșterea substanțială a investițiilor străine directe la începutul anilor 2000.

La fel ca asociațiile patronale, sindicatele s-au bazat, de asemenea, pe legitimitatea externă oferită de un cadru juridic favorabil pentru a asigura o acoperire ridicată a negocierilor colective înainte de 2011. În afară de dispozițiile legale *erga omnes* și de favorabilitate, Legea sindicatelor 54/2003 a permis federațiilor să devină reprezentative la nivel industrial prin simpla afiliere la o confederație reprezentativă la nivel național. Astfel, chiar și fără a îndeplini criteriile de reprezentativitate privind afilierea în industria respectivă, sindicatele puteau dobândi capacitatea de a negocia. De exemplu, Federația Sindicatelor din Comerț (Federația Sindicatelor din Comerț, FSC) a încheiat un acord industrial în 2010, care acoperă toți angajații din comerțul cu amănuntul, deși avea o densitate sindicală mai mică de 1%. FSC și-a câștigat reprezentativitatea prin afilierea la o confederație reprezentativă, și anume CNS Cartel Alfa. În mod similar, sindicatele la nivel de întreprindere afiliate la federații industriale reprezentative erau eligibile pentru a negocia un contract colectiv pentru toți angajații, indiferent de apartenența lor sindicală. Densitatea sindicală a rămas relativ stabilă între 2000 și 2008, la aproximativ 35 %, și a fost mai mare decât în majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est. Într-un context în care sindicatele la nivel de întreprindere puteau fi considerate reprezentative prin afilierea la o federație reprezentativă, în timp ce federațiile puteau dobândi reprezentativitate prin afilierea la o confederație reprezentativă, era esențial pentru mișcarea sindicală să se asigure că confederațiile îndeplinesc criteriile de reprezentativitate înainte de 2010.

În schimb, densitatea sindicatelor la nivel industrial și de întreprindere a început să joace un rol crucial în asigurarea eligibilității lor de a negocia după reducerea drepturilor colective de muncă prin intermediul Legii nr. 61 în 2011. În primul rând, Legea Dialogului Social interzice negocierea colectivă între industrii. Înainte de 2011, cele cinci confederații sindicale și omologii lor patronali negociau anual un contract colectiv național, stipulând drepturile și obligațiile minime pentru întreaga forță muncă. Lipsa unei astfel de negocieri încrucișat acordurile sectoriale au dus la o scădere substanțială a acoperirii negocierilor colective de la 98% în 2010 la 35% în 2011. În mod surprinzător, deși prevederea din LDS care interzice negocierea colectivă interprofesională încalcă Convenția OIM nr. 98, aceasta a fost puternic susținută de CE și FMI. În al doilea rând, Legea



Dialogului Social a făcut foarte dificilă negocierea acordurilor industriale. Anterior, partenerii sociali care îndeplineau criteriile de reprezentativitate sau erau afiliați la o confederație reprezentativă puteau încheia acorduri care acopereau toți angajații și angajatorii dintr-un anumit sector. În 2011, partenerii sociali au convenit că 32 de sectoare de activitate erau eligibile pentru negocierea colectivă, dintre care 20 aveau acorduri colective. LDS a redefinit 29 de sectoare mai largi, pe baza clasificării NACE, eligibile pentru negocierea colectivă. În prezent Legea nr. 367/2022 care a înlocuit Legea 61/2011, a marit numărul sectoarelor de negocieri colectiva la 58, existând la acest moment 5 contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector și 14 la nivel de grup de unități. Partenerii sociali au trebuit să se înregistreze din nou la instanțele locale și să demonstreze că sunt reprezentativi pentru sectoarele redefinite.

Unii angajatori au interpretat Legea 62/2011 ca o oportunitate de a ieși din asociațiile lor, deoarece noile acorduri sectoriale se aplică numai angajatorilor care sunt membri ai asociațiilor care au semnat contractul colectiv, cu excepția cazului în care acestea acoperă mai mult de 50 % din forța de muncă din sector. Modificările legislative au dus la o scădere majoră a acoperirii negocierilor, numărul de acorduri industriale scăzând de la 20 în 2008 la șapte în 2014. Formal, angajații din sectorul public, cum ar fi cei care lucrează în învățământ, au continuat să fie acoperiți de acorduri colective industriale după 2011. Cu toate acestea, în 2009, guvernul ignorase deja dispozițiile convențiilor colective existente prin modificarea unilaterală atât a procedurilor de stabilire a salariilor, cât și a dispozițiilor de fond. În sectorul privat nu a fost încheiată nicio nouă convenție colectivă industrială între 2011 și 2015.

Rezumând, cadrul juridic de după 1989 a asigurat o acoperire ridicată a negocierilor colective până la recesiunea din 2008 din România. În schimb, atacul frontal al guvernului asupra drepturilor colective de muncă după 2008, inclusiv interzicerea negocierilor colective interprofesionale și eliminarea mecanismului de extindere *erga omnes* la nivel industrial, a dus la o scădere abruptă a amplitudinii negocierilor. Mecanismul de extindere legală este încă în vigoare la nivelul întreprinderii, unde se stabilesc, în general, termenii și condițiile reale de angajare. Aceasta înseamnă că toți angajații sunt acoperiți de convențiile colective la nivel de întreprindere, indiferent dacă sunt sau nu membri de sindicat. Cu toate acestea, Legea 61/2011 a redus capacitatea sindicatelor de a intra în negocieri la nivel de întreprindere, la care se aplică noi dispoziții privind



recunoașterea și reprezentativitatea sindicatelor. Aceste dispoziții vor fi discutate în următorul subcapitol.

3. SECURITATEA NEGOCIERII

Securitatea negocierilor este legată de securitatea sindicatelor. Aceasta depinde atât de dispozițiile legale privind drepturile sindicale fundamentale, cât și de sprijinul voluntar oferit de angajatori sindicatelor pentru recrutarea și păstrarea membrilor. La fel ca în alte țări din ECE, elementul voluntar al securității negocierilor în România a fost istoric slab. Deoarece atitudinea angajatorilor față de negocierea colectivă a fost întotdeauna în funcție de propria lor ideologie și experiență cu sindicatele, nu au avut loc schimbări drastice începând cu anii 2000. Cadrul legal s-a schimbat radical, trecând de la sprijinul acordat înainte de 2011 la obstrucționarea acestuia ulterior. LDS a subminat drepturile sindicale de bază în ceea ce privește libertatea de asociere, recunoașterea în scopuri de negociere colectivă și dreptul la grevă.

În primul rând, noile reglementări fac practic imposibilă încheierea de către sindicate a unor acorduri colective care să acopere lucrătorii din întreprinderile mici. Într-un context în care acordurile interprofesionale nu mai pot fi negociate, iar acordurile industriale sunt obligatorii în principal pentru angajatorii mari, care au mai multe șanse să adere la o asociație, întreprinderile mici au fost automat excluse din sfera de aplicare a negocierilor colective. Acest lucru se datorează faptului că Legea 367/2022 cere un minim de 10 lucrători din aceeași companie pentru a forma un sindicat, în timp ce înainte de 2011, 15 angajați care lucrează în aceeași profesie puteau forma un sindicat. De asemenea, sindicatele la nivel de întreprindere au nevoie de o densitate de peste 50 % pentru a avea dreptul să negocieze. Prin urmare, nu mai era posibilă sindicalizarea lucrătorilor din companiile cu mai puțin de 15 angajați, care reprezentau peste 90 % din companii în 2012, aproximativ același procent fiind și la nivelul anului 2024, cu toate în prezent legislația prevede un număr de minim 10 angajați. Deși acești lucrători erau rareori sindicalizați înainte de 2011, ei erau totuși acoperiți de dispozițiile acordurilor interprofesionale și industriale.

În al doilea rând, LDS face mult mai dificil pentru sindicate să negocieze acorduri la nivel de întreprindere datorită modificării criteriilor de reprezentativitate. Multe sindicate și-au pierdut



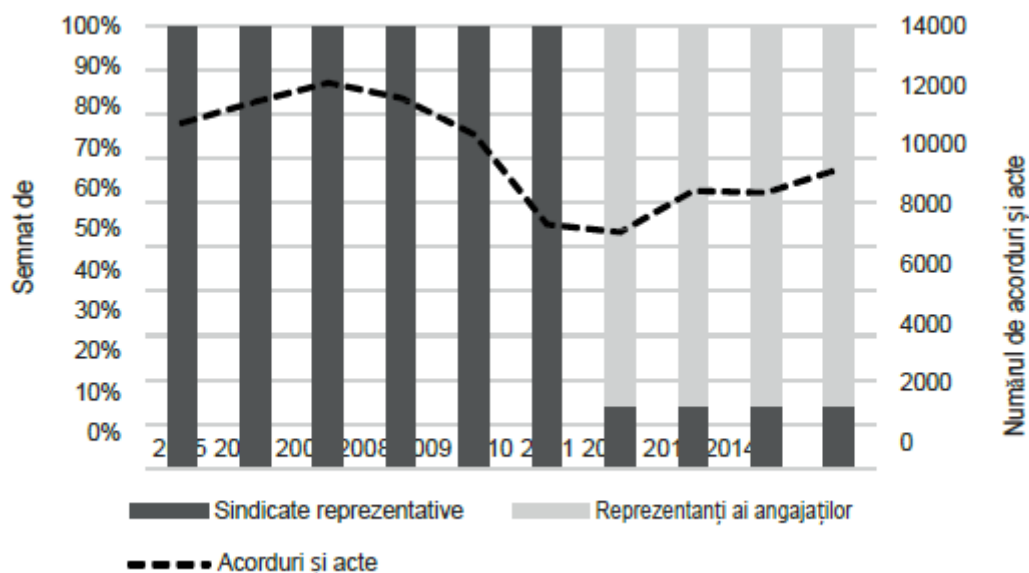
dreptul de a negocia, deoarece noua lege stipulează că acestea trebuie să reprezinte peste jumătate din forța de muncă, față de o treime în temeiul legii anterioare. Dacă nu există sindicate reprezentative, reprezentanții aleși ai angajaților negociază contractele colective, sub rezerva favorabilității. În întreprinderile în care densitatea sindicală era de sub 50 % până în 2022, angajații puteau fi reprezentați în negocierile colective de federația sindicală reprezentativă la care este afiliat sindicatul la nivel de întreprindere. Înainte de 2015, federațiile puteau negocia la nivel de întreprindere alături de reprezentanții aleși ai angajaților, care erau singurii îndreptățiți să semneze acorduri. Între 2011 și 2015, 86 % din contractele colective de muncă la nivel de întreprindere au fost semnate de reprezentanții aleși ai angajaților, cu sau fără reprezentanți ai federațiilor sindicale (tabelul 2), în timp ce, anterior, sindicatele la nivel de întreprindere semnaseră toate contractele.

Sindicatele care și-au pierdut statutul de reprezentant au continuat să aibă un rol prin sprijinirea reprezentanților angajaților. Cu toate acestea, reprezentanții sindicali au raportat că procesul de negociere este mai complex, deoarece angajatorii au mai mult control asupra reprezentanților angajaților.

În al treilea rând, legile adoptate în 2011 îngrădesc dreptul angajaților de a organiza greve în trei moduri interdependente. În primul rând, Legea Dialogului Social obligă părțile aflate în conflict să apeleze la conciliere înainte de declanșarea unei greve, în timp ce înainte de 2011 utilizarea mecanismului alternativ de soluționare a litigiilor era opțională. În al doilea rând, Legea Dialogului Social interzice sindicatelor să organizeze acțiuni sindicale în cazul în care revendicările lor necesită o soluție juridică pentru soluționarea conflictului. În plus, LDS a introdus o clauză de pace care elimină posibilitatea de a declanșa o grevă pe durata unui contract colectiv, chiar dacă dispozițiile acestuia nu sunt puse în aplicare. În al treilea rând, lucrătorii implicați în acțiuni sindicale își pierd toate drepturile de muncă, cu excepția asigurărilor de sănătate, în timp ce anterior își pierdeau doar salariile. În plus, funcționarii sindicali la nivel de întreprindere erau protejați împotriva concedierii timp de doi ani după ce își încheiau mandatul în temeiul vechilor legi, în timp ce, în temeiul noilor legi, aceștia nu mai sunt protejați atunci când își mandatele se încheie. Modificările legislative din 2011, 2015 și 2022, precum și intimidarea liderilor sindicali și lipsa de succes a protestelor din 2009, 2010, 2017, 2022 și 2024 împotriva măsurilor de "austeritate", au condus la o scădere majoră a acțiunilor sindicale în România începând cu 2011.



Tabelul 2 Convenții colective de întreprindere (și acte adiționale), 2005-2014



România a avut cea mai mare activitate de grevă din regiune înainte de 2008. În cursul anilor 1990, numărul de zile nelucrate la mia de lucrători pe an a fost de aproximativ două ori mai mare decât media Europei de Est, deși a reprezentat mai puțin de două treimi din media Europei de Vest. Între 2000 și 2008, sindicatele din România au continuat să fie printre cele mai militante din regiune, însă numărul de proteste a scăzut considerabil. Datele disponibile indică faptul că numărul de zile nelucrate la o mie de angajați pe an s-a redus la mai mult de jumătate în perioada 2000-2008 comparativ cu perioada 1995-1999. În anii 2000, mai mult de o treime din zilele nelucrate din cauza grevelor s-au înregistrat în învățământ (37%), urmat îndeaproape de industria prelucrătoare. Aproape două treimi din conflictele de muncă din perioada 2003-2008 au fost declanșate de revendicări salariale, în timp ce un sfert au fost declanșate de revendicări legate de restructurare, negociere colectivă și drepturi sociale.

Comisia Europeană și FMI (2012) s-au opus modificărilor legislative propuse de guvernul de centru-stânga în 2012 privind consolidarea securității negocierilor colective. În mod specific, acestea s-au opus modificărilor care, deși facilitau acțiunile sindicale, urmăreau o reducere suplimentară a influenței sindicatelor, de exemplu, prin restricționarea protecției juridice a delegaților sindicali. În schimb, acestea au salutat modificările propuse atât în ceea ce privește



criteriile de reprezentativitate ale sindicatelor locale, prin reducerea pragului de la peste 50 % la 35 %, cât și în ceea ce privește numărul de membri necesar pentru a forma un sindicat, redus de la 15 la 10. Nu au fost aduse modificări semnificative la Legea Dialogului Social până în 2022.

4. NIVELURI DE NEGOCIERE

Nivelul de negociere colectivă se referă la faptul dacă negocierea are loc la nivel de întreprindere sau loc de muncă, industrial, subindustrial sau interprofesional. Înainte de 2011, România avea un sistem de negociere colectivă pe mai multe niveluri, bazat pe principiul favorabilității, ceea ce însemna că acordurile de nivel inferior nu puteau impune condiții mai proaste pentru angajați decât cele stabilite la niveluri superioare. Până în 2011, punctul de plecare a fost contractul colectiv național negociat de sindicatele reprezentative și confederațiile patronale. Al doilea nivel consta în acorduri industriale, negociate de sindicatele reprezentative și de federațiile patronale, care acopereau 60 % din totalul angajaților din sectoarele eligibile pentru negocierea colectivă. Erau posibile și alte forme de negociere multipatronală care implicau regiuni sau grupuri de întreprinderi, însă aceste acorduri erau obligatorii doar pentru părțile semnatare. În schimb, acordurile colective naționale, industriale și la nivel de întreprindere încheiate de părți reprezentative acopereau toți angajatorii și angajații din unitatea de negociere respectivă înainte de 2011. Al treilea nivel era al întreprinderii, la care se stabileau termenii și condițiile reale de angajare, deoarece acordurile naționale și industriale stabileau doar standarde minime, pe care actorii locali aveau dreptul să le îmbunătățească. În 2008, existau 11729 de convenții colective de întreprindere, care acopereau majoritatea întreprinderilor mari sindicalizate. În pofida presiunilor exercitate asupra guvernului de către investitorii străini în vederea reducerii drepturilor colective de muncă în timpul procesului de aderare la UE, sindicatele au reușit să păstreze acorduri de negociere pe mai multe niveluri, care au asigurat atât coordonarea verticală, prin principiul favorabilității, cât și coordonarea orizontală, prin *erga omnes*. Cu toate acestea, dorința investitorilor străini de a avea o piață a muncii flexibilă s-a concretizat în 2011.

În ciuda opoziției sindicatelor și a celor mai mari asociații patronale, o descentralizare radicală a negocierilor colective a fost urmărită unilateral de guvern în timpul recesiunii. În 2009,



cele cinci confederații sindicale naționale au înființat un comitet de criză pentru a protesta împotriva măsurilor de "austeritate". În 2010, acestea au depus o plângere la OIM, susținând că guvernul încalcă drepturile și libertățile sindicale. Sindicatele au sugerat, de asemenea, peste 400 de măsuri pentru a face față crizei. Cu toate acestea, propunerile lor au fost în mare parte ignorate. Ca urmare, sindicatele s-au retras din majoritatea organismelor tripartite. Oarecum surprinzător, cele mai mari patru organizații patronale, din 13 confederații, care acoperă aproape două treimi din forța de muncă activă, s-au alăturat celor cinci confederații sindicale în protestul lor împotriva LDS prin retragerea din instituțiile naționale tripartite în 2011. Acestea erau împotriva LDS în primul rând pentru că dispozițiile acesteia puneau capăt rolului lor principal de reprezentanți ai angajatorilor în negocierile colective naționale. Acordurile interprofesionale au menținut, de asemenea, pacea socială și au stabilit standarde minime de muncă pentru a asigura o concurență loială între membri. În cele din urmă, sindicatele au organizat o serie de proteste în 2010, cerând guvernului să garanteze punerea în aplicare a contractelor colective și să elimine restricțiile legale privind libera negociere colectivă. Cu toate acestea, acțiunile de protest ale sindicatelor și ale asociațiilor patronale nu au reușit să împiedice desființarea de către guvern a sistemului de negociere colectivă pe mai multe niveluri.

Deși negocierile colective au fost descentralizate, acordurile multipatronale nu au încetat să existe. Existau 24 de acorduri colective multipatronale valabile în 2014; dintre acestea, șapte au fost etichetate drept acorduri industriale, în ciuda faptului că acopereau doar întreprinderile aparținând asociațiilor care au încheiat acorduri colective. Doar patru noi acorduri industriale au fost încheiate între 2011 și 2015, dintre care unul a fost în domeniul educației. În sectorul privat nu au fost semnate noi acorduri sectoriale între 2011 și 2015. Negocierile multipatronale pentru grupuri de întreprinderi au supraviețuit, totuși, în industriile private puternic sindicalizate, cum ar fi metalurgia. În 2012, un număr mic de angajatori din industria automobilelor au negociat un acord pe doi ani care includea mai puțin de 10 % din întreprinderile acoperite de acordul industrial din 2010. Prin urmare, importanța acordurilor colective la nivel de întreprindere a crescut. Cu toate acestea, diferența esențială este că, din 2011, partenerii sociali la nivel de întreprindere au putut să se bazeze pe dispoziții de nivel superior doar în câteva cazuri excepționale.

În concluzie, structurile de negociere colectivă din România au suferit un proces dramatic de descentralizare dezorganizată în toate industriile, reducând nivelurile de negociere. În contextul



interzicerii negocierii interprofesionale și al reducerii sprijinului pentru mecanismele de extindere la nivel industrial în 2011, negocierea multipatronală a supraviețuit, deși puternic slăbită, doar în industriile/subindustriile cu sindicate relativ puternice, cum ar fi metalurgia. În industriile și companiile care nu mai sunt acoperite de contracte colective, termenii și condițiile de angajare variază foarte mult, în funcție de piața locală a muncii și de atitudinea angajatorilor față de angajați. În plus, în întreprinderile nesindicalizate este adesea dificil să se aplice chiar și standardele legale minime.

5. PROFUNZIMEA NEGOCIERII

Profunzimea negocierii se referă la gradul de implicare a reprezentanților sindicali locali în formularea revendicărilor și punerea în aplicare a contractelor colective la nivelul întreprinderii.

Ea se referă la trei dimensiuni principale: nivelul negocierilor colective, organizarea internă a sindicatelor și densitatea sindicală. O profunzime considerabilă este de așteptat într-un sistem de negociere pe mai multe niveluri, în care sindicatele locale relativ puternice au un important în procesul de negociere și în punerea în aplicare a acordurilor (Paolucci 2017). În schimb, lipsa de profunzime este o caracteristică a unui sistem de negociere descentralizat, cu legături verticale slabe în cadrul ierarhiei sindicale și densitate redusă. Variațiile în profunzime depind atât de dispozițiile legale, cât și de cele voluntare care încadrează sistemul de negociere colectivă.

Înainte de 2011, în România exista un nivel semnificativ de negociere, legat de dispozițiile legale moștenite din perioada comunistă. În primul rând, negocierea colectivă pe mai multe niveluri a fost susținută de obligația legală de a negocia acorduri interprofesionale anuale care acopereau toți angajații. Datorită principiului favorabilității, dispozițiile acestor acorduri nu puteau fi îmbunătățite decât de partenerii sociali reprezentativi la nivel industrial și de întreprindere. În al doilea rând, acest principiu a condus, de asemenea, la legături verticale relativ puternice în cadrul ierarhiei sindicale, deoarece acordurile colective de nivel superior au oferit o referință pentru negocierile de nivel inferior. În plus, principiul *erga omnes* a facilitat cooperarea orizontală între sindicate, care erau obligate să negocieze un singur contract colectiv la nivelul fiecărei unități de negociere. Principiul favorabilității, coroborat cu mecanismele *erga omnes*, a consolidat legăturile



dintre nivelurile de negociere și coerența structurii organizaționale a sindicatelor și, în același timp, a oferit sindicatelor legitimitate externă. Pentru partenerii sociali din România nu a fost la fel de critic ca în Regatul Unit sau Danemarca să dezvolte o legitimitate internă puternică, care să se refere la sprijinul și încrederea membrilor, deoarece legea, și nu afilierea, a fost cea care a garantat o negociere relativ profundă înainte de 2011.

Într-un context de legitimitate internă scăzută a partenerilor sociali, așa-numitul sistem "voluntar" de negociere colectivă impus de stat în 2011 a afectat toate cele trei dimensiuni ale profunzimii. În primul rând, (de)reglementarea legală neoliberală prin Legea Dialogului Social a cauzat desființarea acordurilor pe mai multe niveluri; aceasta, la rândul său, a redus profunzimea negocierii prin scoaterea în afara legii a contractelor colective la nivel interprofesional și eliminarea principiului *erga omnes* la nivel industrial. În consecință, negocierea la nivel de întreprindere, chiar și atunci când a existat, nu mai este susținută de dispoziții de nivel superior.

În al doilea rând, lipsa negocierilor interprofesionale și eliminarea mecanismelor de extindere au slăbit organizarea internă a sindicatelor prin eliminarea stimulentei pentru cooperarea verticală și orizontală. În al treilea rând, s-a înregistrat o scădere semnificativă a densității sindicale, de la aproximativ 33 % la aproximativ 20 % (tabelul 2). În cele din urmă, pragul necesar pentru ca sindicatele locale să negocieze a crescut de la 33 % la 50 %, ceea ce face mai dificil pentru părți să se angajeze în negocieri. Astfel, s-a trecut de la o adâncime relativ semnificativă înainte de 2011 la o lipsă de adâncime între 2011 și 2015.

Deși dovezile empirice arată mai degrabă o lipsă de profunzime în toate industriile, apare un anumit grad de variație între industrii. În cazul industriei metalurgice puternic sindicalizate, care ar putea fi considerat cel mai optimist scenariu, negocierile multipatronale au supraviețuit. Cu toate acestea, negocierile au loc doar la nivel subindustrial și la nivel de întreprindere și acoperă aproximativ 10 % din întreprinderile care se aflau sub incidența acordurilor industriale înainte de 2011. În plus, lipsa acordurilor naționale și industriale a făcut ca negocierea colectivă la nivel de întreprindere să fie mai dificilă pentru sindicate.

Reprezentanții sindicali la nivel de întreprindere din două companii metalurgice au raportat că au fost nevoiți să înceapă negocierile de la zero, în timp ce înainte de 2011 au început negocierile pornind de la dispozițiile convenite la nivel industrial. Acordurile la nivel industrial conțineau



dispoziții mai bune privind salariul minim, creșterile salariale în funcție de inflație, plata orelor suplimentare și așa mai departe. Reprezentanții sindicatelor au arătat că au luat de bune dispozițiile acordurilor naționale și industriale și și-au dat seama de importanța acestora doar atunci când acordurile respective au încetat să mai existe. Deși acordurile interprofesionale și industriale stabileau doar standarde minime de ocupare a forței de muncă, sindicatele la nivel de întreprindere au recunoscut că acestea au fost de mare ajutor, în special în ceea ce privește asigurarea unor salarii mai mari. În plus, din partea angajatorilor, acordurile Ford Motor Company a fost una dintre primele companii din România care a apelat la experți juridici pentru a negocia acorduri colective în numele său. Aceștia au redus pauzele de prânz, au mărit volumul de muncă și au oferit compensații minime pentru vătămări, pe lângă introducerea orelor de lucru neregulate în contractul colectiv din 2011-2012. Astfel, utilizarea experților juridici pentru negocierea contractelor colective în numele angajatorilor este o tendință recentă care a sporit și mai mult influența angajatorilor asupra condițiilor de muncă, chiar și în industria metalurgică, puternic sindicalizată.

În cazul comerțului cu amănuntul slab sindicalizat (sub 1 %), LDS a dus la dispariția acordurilor interprofesionale și industriale, rezultând o reducere masivă a acoperirii negocierilor. Între 2011 și 2015, negocierile colective au avut loc numai la nivel de întreprindere, în câteva mari corporații multinaționale în care sindicatele au reușit să obțină o densitate de peste 50 %.

În 2016, doar patru companii erau acoperite de contracte colective, și anume Carrefour, Selgros, Metro și Real. Sindicatul FSC și-a schimbat strategia de organizare, de la a viza toate multinaționalele la a se concentra doar pe cele mai sindicalizate companii.

Obiectivul a fost de a atinge noul prag necesar pentru ca sindicatele să poată încheia contracte colective. O conducere puternică și legăturile internaționale au facilitat organizarea lucrătorilor, în ciuda cadrului juridic dificil. Acesta a fost, de asemenea, cazul în domeniul tehnologiei informației, când angajatorii au utilizat strategii agresive de reducere a costurilor, inclusiv externalizarea. Aceste exemple arată cum eliminarea dispozițiilor legale a redus resursele instituționale pe care sindicatele le pot utiliza. În conformitate cu noul cadru juridic, sindicatele se pot baza doar pe legitimitatea lor internă pentru a asigura orice negociere colectivă semnificativă. Astfel, densitatea sindicală a devenit cea mai importantă dimensiune a profunzimii începând cu 2011.



Într-un context de sprijin instituțional redus, sindicatele la nivel de întreprindere depind în întregime de bunăvoința angajatorilor, precum și de capacitatea lor de a organiza angajații. În ciuda eforturilor lor tot mai mari de a obține legitimitate internă, numărul convențiilor colective la nivel de întreprindere a scăzut de la 11 729 în 2008 la 8 726 în 2013 (tabelul 2). Între 2008 și 2010 a existat o reducere majoră de aproximativ 3 000 de contracte colective, deși numărul acestora a crescut începând cu 2011. O creștere considerabilă a fost înregistrată în 2015, ajungându-se la un total de peste 14.000 de acorduri.

Acest lucru ar putea fi legat de modificarea legislativă din 2015 care permite federațiilor sindicale să încheie contracte colective în întreprinderile în care densitatea sindicală este sub 50 %. Totuși, în general, constatările empirice arată că profunzimea negocierilor în cadrul noului sistem voluntar este semnificativ mai scăzută.

Astfel, evoluțiile instituționale din 2011 au slăbit fiecare dintre cele trei dimensiuni ale aprofundării. Acest lucru indică o schimbare radicală, de la dependența de dispozițiile legale la dispozițiile voluntare pentru a obține profunzime în negocierile colective. Această schimbare instituțională este asociată cu variații ale profunzimii, de la relativ ridicată la scăzută.

6. GRADUL DE CONTROL AL ACORDURILOR COLECTIVE

Nivelul de control se referă la măsura în care termenii și condițiile reale de angajare sunt stabilite prin acorduri colective. Acest lucru depinde în primul rând de tipul de mecanisme de articulare care reglementează relațiile dintre diferitele niveluri de negociere și de mecanismele de soluționare a litigiilor care pun în aplicare convențiile colective. Un nivel ridicat de control este atins atunci când există mecanisme de articulare stabile care specifică competențele distincte ale partenerilor sociali la fiecare nivel. În plus, nivelul de control se bazează pe proceduri obligatorii de soluționare a litigiilor și pe mecanisme de punere în aplicare pentru a reduce incidența acțiunilor sindicale. În schimb, mecanismele slabe de soluționare a litigiilor și suprapunerea competențelor partenerilor sociali între niveluri reduc controlul, creând astfel incertitudine și conflicte între părți.

Înainte de 2011, cadrul juridic a jucat un rol-cheie în asigurarea controlului acordurilor în România. Articulația oferită de principiul favorabilității a asigurat o ierarhie stabilă între nivelurile



de negociere colectivă și competențe distincte pentru partenerii sociali. În plus, mecanismele *erga omnes* au extins standardele minime de ocupare a forței de muncă negociate la nivel național și industrial la toți lucrătorii din cadrul întreprinderilor, ceea ce a însemnat că managerii și sindicaliștii puteau negocia doar dispoziții mai bune. Principiul *erga omnes*, împreună cu principiul favorabilității, a obligat partenerii sociali să își coordoneze eforturile atât pe orizontală, cât și pe verticală, pentru a produce o singură convenție colectivă la nivel național, industrial și de întreprindere. În ciuda mecanismelor formale care permit partenerilor sociali să negocieze la diferite niveluri, capacitatea de a pune în aplicare acordurile colective la nivel de întreprindere a depins de echilibrul de forțe dintre sindicate și manageri. Faptul că nu existau instanțe specializate pentru soluționarea conflictelor de muncă a însemnat că litigiile de muncă trebuiau să fie înaintate instanțelor obișnuite; potrivit reprezentanților sindicali, acest mecanism i-a prins într-un proces foarte lung, care se termina uneori fie cu schimbarea locului de muncă al angajaților, fie cu schimbarea proprietarului întreprinderii.

Legea dialogului social a destabilizat mecanismele de articulare în 2011, făcând ca controlul asupra negocierii să depindă aproape exclusiv de raportul de forțe dintre manageri și sindicatele locale. Deși principiile favorabilității și *erga omnes* continuă să existe, acestea nu mai reprezintă o resursă viabilă pentru reglementarea comună la nivel de întreprindere, din cauza acordurilor foarte limitate privind mai mulți angajatori. Această articulare slabă, combinată cu un mecanism de soluționare a litigiilor deja slab, a înrăutățit controlul asupra aplicării convențiilor colective. În plus, din 2011, a devenit mai dificil să se pună în aplicare anumite hotărâri judecătorești referitoare la negocierile colective. De exemplu, acordul din industria producătoare de echipamente electrice și electronice negociat pentru perioada 2010-2014 includea grile de salarizare și alte beneficii similare sau superioare celor stipulate în acordul interprofesional.

Acordul a acoperit toate întreprinderile din industrie, dar după 2011 nu a mai putut fi pus în aplicare. De asemenea, un acord industrial în industria alimentară a fost semnat în 2010 și, în ciuda valabilității sale de cinci ani, nu a putut fi niciodată pus în aplicare (Trif 2016). În ambele industrii, sindicatele au inițiat acțiuni în justiție împotriva angajatorilor care au refuzat să pună în aplicare acordul. Deși acțiunea lor a avut succes în industria alimentară, nu a existat niciun mecanism care să oblige părțile să respecte decizia judecătorilor. A existat o situație similară în comerțul cu



amănuntul; contractul colectiv din 2010 a fost negociat pentru un an, cu precizarea că ar trebui să fie prelungit până când una dintre părțile semnatare îl denunță sau până la semnarea unui nou contract colectiv de muncă. Deși a îndeplinit criteriile de prelungire, acesta nu a mai fost pus în aplicare din 2011. În realitate, a fost deosebit de dificil să se aplice orice convenție colectivă industrială între 2009 și 2015, într-un context în care guvernele succesive au adoptat o viziune neoliberală asupra descentralizării negocierilor colective.

7 DOMENIUL DE APLICARE AL ACORDURILOR

Domeniul de aplicare al acordurilor se referă la gama de aspecte care fac obiectul negocierilor la diferite niveluri. Acesta se referă la măsura în care termenii și condițiile de muncă sunt stabilite prin reglementări comune ale partenerilor sociali. Domeniul de aplicare este larg atunci când angajatorii au prerogative limitate, dar extins atunci când partenerii sociali negociază un spectru larg de aspecte. Prin urmare, aceasta este afectată atât de amploarea, cât și de profunzimea negocierilor. Înainte de 2011, domeniul de negociere era larg la nivel interprofesional, industrial și de întreprindere. Legea nu impunea restricții privind elementele de negociere la diferite niveluri, cu excepția sectorului public, în care guvernul stabilea salariile, atâta timp cât acordurile colective îmbunătățeau dispozițiile legale minime și erau conforme cu principiul favorabilității. Cu toate acestea, exista o dispoziție care indica faptul că salariile, orele de lucru și condițiile de muncă trebuiau să fie reglementate prin acorduri de întreprindere (Legea 130/1996). În plus, Codul muncii obliga angajatorii să negocieze cu sindicatele o serie de aspecte, cum ar fi volumul de muncă (*norma de lucru*) și modificările în clasificarea posturilor și a timpului de lucru. Acordurile interprofesionale și sectoriale au acoperit o gamă largă de aspecte, de la grilele salariale la normele procedurale. De exemplu, acordul din 2010 din sectorul comerțului cu amănuntul a cuprins norme procedurale care definesc aplicabilitatea și valabilitatea acordurilor, precum și norme de fond privind organizarea muncii, cum ar fi timpul de lucru, salariile și formarea. Acest acord a inclus, de asemenea, dispoziții detaliate privind sănătatea și securitatea, prerogativele conducerii sau ale angajatorilor, drepturile de consultare ale sindicatelor, reglementarea contractelor individuale și mecanismele de soluționare a litigiilor. La nivel de întreprindere, partenerii sociali puteau atât să îmbunătățească dispozițiile



negociate la nivel industrial, cât și să acopere aspecte suplimentare, atât timp cât acestea erau în favoarea angajaților. Cu toate acestea, foarte puțini comercianți cu amănuntul mari au fost sindicalizați sau au încheiat acorduri la nivel de întreprindere. Acest caz arată că, chiar și într-un context de slabă sindicalizare, cum este cel al comerțului cu amănuntul, sfera de negociere era largă înainte de 2011.

Modificările legislative din 2011 au redus domeniul de aplicare al negocierii prin creșterea prerogativelor angajatorilor de a stabili termenii și condițiile de angajare la nivelul întreprinderii. Dispariția acordurilor interprofesionale, precum și a majorității acordurilor industriale au redus automat numărul de elemente care fac obiectul unei reglementări comune la aceste niveluri. În acest context, sfera de negociere este decisă în principal de partenerii sociali la nivel de întreprindere. În plus, dispozițiile legale din 2011 au restrâns agenda de negociere la nivel de întreprindere. Pe lângă eliminarea obligației de a negocia anumite aspecte, a fost eliminată obligația angajatorilor de a implica sindicatele în deciziile privind volumul de muncă și clasificarea posturilor. Această creștere a prerogativelor manageriale a dus la intensificarea muncii și a făcut mai dificilă negocierea de către sindicate a aspectelor esențiale, precum salariile și timpul de lucru.

Negocierile colective din sectorul public au înregistrat cele mai puține schimbări, deoarece înainte de 2011 existau restricții legale privind reglementarea comună a salariilor și a timpului de lucru. Spre deosebire de sectorul privat, învățământul puternic sindicalizat continuă să aibă un acord colectiv de muncă care acoperă aspecte similare cu cele negociate înainte de 2011. Cu toate acestea, legea joacă un rol mai important în stabilirea tuturor aspectelor legate de remunerare, deoarece partenerii sociali nu mai au dreptul să negocieze salarii variabile (Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură învățământ 2017). În plus, legea salarizării publice din 2009 a redus în mod semnificativ fondurile publice de salarizare pentru a satisface condițiile prealabile ale Troicii pentru asistență financiară. Pe lângă modificarea grilelor de salarizare prin legarea tuturor angajaților din sectorul public de o grilă de salarizare definită în termeni de multipli ai unui salariu de bază de 600 de lei noi (aproximativ 150 EUR), această lege a obligat managerii să reducă cheltuielile de personal cu 15 % în 2009. În plus, guvernul a impus o reducere salarială de 25 % pentru toți angajații din sectorul public (Trif 2013). În ciuda discuțiilor dintre guvern și sindicate, precum și a protestelor în



masă împotriva măsurilor de "austeritate", conflictul de muncă nu a avut niciun rezultat tangibil pentru angajați.

Legea salarizării publice din 2009 a rămas în vigoare până în 2017, când a intrat în vigoare Legea nr. 153 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, în timp ce reducerile salariale de 25 % au fost restabilite treptat până în 2015. Deși a existat o reducere limitată a numărului de elemente care fac obiectul reglementărilor comune în sectorul public, deoarece domeniul de aplicare era limitat înainte de 2011, capacitatea negocierilor colective de a îmbunătăți condițiile de muncă a fost redusă drastic. Acest lucru arată că nu numai cantitatea de aspecte negociate contează pentru domeniul de aplicare al negocierilor, așa cum sugerează cadrul lui Clegg, ci și calitatea acordurilor încheiate. Prin urmare, trebuie luate în considerare atât aspectele calitative, cât și cele cantitative atunci când se examinează domeniu de aplicare al negocierii.

Cazul industriei metalurgice ilustrează un grad mediu de schimbare a sferei de negociere. Reducerea reglementării comune în această industrie puternic sindicalizată este legată de absența acordurilor interprofesionale și industriale după 2011. Majoritatea angajaților lucrează în mari întreprinderi sindicalizate, acoperite de convenții colective. Dovezile din patru mari întreprinderi metalurgice sindicalizate au arătat o mare variație a impactului reformelor asupra termenilor și condițiilor reale de angajare. Gradul de modificare a domeniului de aplicare a reglementărilor comune a variat de la modificări majore în cazul unui angajator care a încercat să evite negocierile colective după 2011 la un grad mare de continuitate într-o întreprindere în care relațiile dintre sindicat și conducere au fost destul de cooperante, în urma acțiunii sindicale din 2010; celelalte două cazuri se situează între aceste două extreme. În întreprinderile în care cererea a scăzut în timpul recesiunii, angajatorii au utilizat noile dispoziții ale Codului muncii pentru a flexibiliza timpul de lucru și a introduce contracte de muncă atipice.

În timp ce acordurile privind timpul de lucru au fost modificate unilateral de către angajatori, salariile și alte condiții de angajare au fost negociate prin intermediul negocierilor colective în toate cele patru societăți metalurgice. În societățile cu sindicate puternice, care nu au fost grav afectate de criză, cum ar fi Dacia, sfera de negociere nu a fost redusă. În cele din urmă, datele empirice din sectorul comerțului cu amănuntul relevă o reducere drastică a domeniului de aplicare al negocierilor.



Pe lângă lipsa negocierii multipatronale, majoritatea lucrătorilor nu mai sunt acoperiți de contracte colective într-un context de densitate sindicală foarte scăzută în acest sector.

Studiile empirice arată că capacitatea sindicatelor de a introduce anumite elemente pe agenda negocierilor depinde de resursele lor de putere, în special de capacitatea lor de mobilizare, precum și de resursele de putere ale angajatorilor, cum ar fi disponibilitatea lucrătorilor calificați într-un context de emigrație ridicată și dorința acestora de a se implica în negocierile colective. Astfel, sprijinul legal pentru o sferă largă de negociere a fost schimbat radical prin legile din 2011, făcând agenda de negociere în întregime dependentă de relațiile de putere dintre părți. Întrucât vocea lucrătorilor și condițiile de muncă s-au deteriorat începând cu 2008, mulți dintre aceștia au "ieșit" de pe piața muncii din România. Se estimează că aproximativ trei milioane de persoane au emigrat în ultimii 25 de ani, mai mult de jumătate din 2008.

8. CONCLUZII

Evoluția negocierilor colective în România începând cu anul 2000 relevă două povești. Prima se referă la schimbările instituționale "dependente de parcurs" până la recesiunea din 2008, când modificările legislative introduse prin Codul muncii din 2003, precum și cele asociate cu aderarea la UE în 2007 au urmărit, în general, să consolideze rolul negocierilor colective în reglementarea termenilor și condițiilor de angajare. În schimb, cea de-a doua se referă la "părăsirea drumului" sub forma unui atac frontal asupra instituțiilor de negociere colectivă, în primul rând prin modificările legislative majore din 2011, menite să slăbească rolul negocierii colective. Subminarea drepturilor statutare în ceea ce privește securitatea negocierii a dus la dezmembrarea sistemului de negociere pe mai multe niveluri, ceea ce, la rândul său, a dus la descentralizarea acestuia și la o scădere masivă a acoperirii sale. Cu toate acestea, perioada de "părăsire a drumului" a început în 2009, când guvernul român a început să impună măsuri de austeritate procedurale și de fond, cum ar fi reduceri salariale de 25 % pentru toți angajații din sectorul public. Acest capitol susține că România ilustrează un caz extrem de descentralizare dezorganizată a negocierilor colective după recesiunea din 2008, în special din cauza modificărilor legislative unilaterale în ceea ce privește securitatea, nivelul și amploarea negocierilor.



Trecerea dispozițiilor legale de la sprijinirea la împiedicarea negocierilor colective a evidențiat legitimitatea internă limitată a partenerilor sociali. În acest nou context instituțional, capacitatea sindicatelor de a organiza și mobiliza lucrătorii în scopul negocierilor colective se bazează în principal pe resursele lor interne de putere, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Mulți angajatori au profitat de dereglementare pentru a submina acordurile multipatronale și pentru a reduce reglementarea comună la nivel de întreprindere. Cu toate acestea, capacitatea lor de a face acest lucru depinde și de puterea de negociere a sindicatelor. În consecință, reglementările comune variază de la acorduri între mai mulți angajatori în industriile puternic sindicalizate, cum ar fi metalurgia, la acorduri între un singur angajator sau fără negocieri colectivă în industriile slab sindicalizate, cum ar fi comerțul cu amănuntul.

Există cazuri izolate în care sindicatele cu o conducere puternică și legături internaționale au reușit să implementeze acorduri voluntare pentru a îmbunătăți standardele de muncă atât pentru angajații slab calificați, cât și pentru cei înalt calificați, în ciuda cadrului juridic sumbru. Acest lucru ne permite să fim prudent optimiști cu privire la viitorul negocierilor colective în România. Cu toate acestea, rămâne o incertitudine majoră în ceea ce privește capacitatea sindicatelor de a (re)construi încrederea și sprijinul necesare pentru a adopta un nou sistem de negociere colectivă.



CAPITOLUL IV: GERMANIA: UNIVERSURI PARALELE ALE NEGOCIERII COLECTIVE

Până la începutul anilor 1990, modelul german de relații industriale a fost considerat un succes răsunător. Acest lucru se datorează robusteții sale, potențialului său de a asigura coeziunea socială și competitivitatea întreprinderilor, precum și numărului redus de conflicte. Un pilon central al modelului german a fost sistemul dual de reprezentare a intereselor, bazat pe comitete de întreprindere la nivel de companie și pe negocieri între mai mulți angajatori la nivel de sector, prin includerea sindicatelor și a asociațiilor patronale, care a asigurat o acoperire ridicată a negocierilor și punerea în aplicare eficientă a acordurilor colective. De atunci, negocierile colective din Germania au suferit schimbări profunde. Pe lângă restructurarea neoliberală a modelului german de capitalism, principala forță motrice a acestor schimbări a fost o abordare mai asertivă din partea angajatorilor. Aceștia au depus eforturi pentru "flexibilizarea" negocierilor colective în vederea îmbunătățirii competitivității costurilor în contextul unei crize economice grave și al intensificării concurenței internaționale. Introducerea unor noi modele de afaceri, cum ar fi descentralizarea și externalizarea, precum și tranziția politică din Europa Centrală și de Est au permis angajatorilor să sporească presiunea asupra sindicatelor, deoarece au făcut mai credibilă amenințarea relocalizării producției. În încercarea lor de a îmbunătăți competitivitatea costurilor, angajatorii au renunțat treptat la modelul tradițional de negociere multipatronală, pe care l-au perceput din ce în ce mai mult ca pe o "cămașă de forță" care le limitează capacitatea de a se adapta la condițiile economice în schimbare rapidă.

Tabelul 3 Principalele caracteristici ale negocierii colective în Germania
Caracteristici principale 2000 2017

Caracteristici principale	2000	2017
Actori care au dreptul la negociere colectivă	Sindicate, angajatori individuali și asociații ale angajatorilor	Dominație la nivel de sector, dar importanță crescândă la nivel de întreprindere
Importanța nivelurilor de negociere		
Principiul favorabilității / posibilități de derogare	Principiul favorabilității, dar, în timp, din ce în ce mai golit de conținut de clauzele de deschidere din acorduri la nivel industrial	
Acoperirea negocierilor colective (%)	68	55
Mecanism de extensie (sau echivalent funcțional)	Prelungirea este posibilă dacă este solicitată de o parte negociatoare și dacă acordul acoperă cel puțin 50% din angajații din respectiva zonă de negociere	Din 2015, prelungirea este posibilă la cererea ambelor părți la negociere și dacă este în interes public
Densitatea sindicatelor (%)	20	15
Rata asociațiilor patronale (%)	63 (2002)	58 (2011)

Acest lucru a contribuit la descentralizarea, fragmentarea și erodarea negocierii colective. Aceasta implică, în primul rând, o creștere treptată, dar constantă, a importanței relative a negocierilor la nivel de întreprindere; în al doilea rând, o scădere substanțială a acoperirii negocierilor, de la 68 % în 2000 la 55 % în 2017; și în al treilea rând, o golire tot mai mare a acordurilor industriale existente prin utilizarea frecventă a clauzelor de deschidere, care permit derogări la nivel de întreprindere (a se vedea tabelul 3). Cu toate acestea, intensitatea și forma acestor procese au variat substanțial între regiuni și industrii. Acest lucru a dus la apariția unor universuri paralele de negociere colectivă, cu mari variații în ceea ce privește capacitatea lor de reglementare. Accentul principal al acestui capitol este pus pe explorarea factorilor diferiți care au condus la această stare de lucruri.

1. CONTEXTUL RELAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI ACTORII PRINCIPALI

Relațiile industriale germane sunt o parte integrantă a aranjamentelor politice și instituționale complexe care caracterizează capitalismul german. În mod tradițional, fundamentul ideologic al capitalismului german este asigurat de un puternic sprijin politic și social pentru



conceptul de "economie socială de piață", dezvoltat de economistul ordoliberal Alfred Müller-Armack după cel de-al Doilea Război Mondial. Acest concept se bazează pe ideea de a combina principiul liberei întreprinderi și al liberei concurențe cu cel al echității și coeziunii sociale. Aceasta implică un angajament față de conceptul de economie de piață capitalistă ca principiu organizatoric al activității economice, alături de recunoașterea faptului că piețele sunt imperfecte și trebuie să fie reglementate pentru a realiza echitatea și coeziunea socială. Rolul statului postbelic în economia socială de piață germană tradițională nu este nici *laissez-faire*, ca în Regatul Unit, nici statalist, ca în Franța, ci este descris ca fiind de "abilitare". Aceasta înseamnă că statul definește regulile jocului pentru a asigura piețe competitive prin protejarea libertății tuturor participanților la piață. Aceasta înseamnă, de asemenea, că statul sprijină o rețea densă de instituții și actori ai societății civile în generarea "majorității reglementărilor și bunurilor colective care circumscriu, corectează și susțin piețele instituite ale economiei sociale de piață".

Această recunoaștere a necesității de a ține piețele în frâu stă la baza următoarelor caracteristici tradiționale ale capitalismului german. În primul rând, un accent puternic pe "producția de calitate diversificată", cu un sector de producție extrem de competitiv. În centrul acestuia se află industria automobilelor, construcția de mașini și industria chimică, care reprezintă coloana vertebrală a economiei germane de "înaltă calitate/salarii ridicate" și a unui model de creștere bazat pe exporturi. Apoi, o formă specifică de guvernare corporativă, care implică o rețea densă de dețineri încrucișate de acțiuni și de funcții de conducere interdependente între marile întreprinderi germane și marile bănci universale, precum și participarea angajaților la procesul decizional al întreprinderilor prin prezența reprezentanților angajaților în consiliul de supraveghere. Ambii factori au servit la limitarea influenței piețelor de capital asupra deciziilor întreprinderilor și au garantat un grad ridicat de stabilitate, cu accent pe evoluțiile strategice pe termen lung. La aceasta se adaugă un sector public relativ cuprinzător, care include unele monopoluri naționale importante. În timp ce excedentele comerciale au fost în mod tradițional un motor important al dezvoltării economice a Germaniei, un sector public relativ puternic, combinat cu creșterea continuă a salariile reale, a asigurat un echilibru între sectoarele expuse la nivel internațional și cele interne. Și final, un sistem de relații industriale bazat pe "cooperare conflictuală" (*Konfliktpartnerschaft*) între sindicate și angajatori, bazat pe un cadru juridic dens care definește regulile jocului. În acest model, convențiile



colective la nivel de sector îndeplinesc o funcție de protecție și distribuție pentru angajați, asigurând creșterea salariilor și o distribuție relativ uniformă a salariilor, precum și ordinea și pacea industrială pentru angajatori, scoțând salariile și alte condiții de muncă din competiție.

Germania a ales să urmeze o restructurare neoliberală care, deși nu la fel de dramatică ca asaltul neoliberal din Regatul Unit, a transformat unele dintre caracteristicile socioeconomice de bază ale capitalismului german descrise mai sus. În primul rând, o dereglementare a piețelor financiare a determinat schimbări profunde în structura acționariatului marilor companii germane și o orientare sporită spre valoarea pe termen scurt pentru acționari în guvernarea corporativă germană. În al doilea rând, dereglementarea politicii sociale și a pieței muncii a dus la o slăbire semnificativă a protecției sociale și a ocupării forței de muncă și, în consecință, la o creștere puternică a locurilor de muncă precare. În al treilea rând, liberalizarea și privatizarea serviciilor publice au condus la o reducere semnificativă a sectorului public. În al patrulea rând, în fiecare areal al relațiilor industriale, angajatorii s-au retras treptat din "parteneriatul conflictual" cu sindicatele și din formele corespunzătoare de reglementare comună a raportului de muncă. Toate aceste schimbări ale elementelor de bază ale capitalismului german au contribuit la declinul și fragmentarea modelului tradițional de negociere colectivă la nivel industrial.

În fiecare areal al relațiilor industriale, rolul de abilitare al statului este reflectat în importanța legii (Verrechtlichung) în definiția drepturilor și responsabilităților actorilor. Cea mai fundamentală caracteristică a relațiilor industriale germane este sistemul dual de reprezentare a intereselor, cu două arene distincte pentru reglementarea autonomă a relațiilor de muncă: negocierea colectivă și reprezentarea angajaților la nivelul locului de muncă.

Temeiul juridic al negocierilor colective este Legea privind contractele colective din 1949 (Tarifvertragsgesetz, TVG), iar reprezentarea angajaților la locul de muncă se bazează pe Legea privind constituirea întreprinderilor (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Aceste două legi stabilesc o diviziune formală a muncii între sindicate, care, de regulă, negociază convenții colective cu asociațiile patronale la nivel de sector, și comitetele de întreprindere, care sunt organisme statutare, nesindicale, alese pentru a reprezenta angajații la locul de muncă și la nivel de întreprindere. Spre deosebire de sindicate, comitetele de întreprindere nu sunt autorizate să negocieze convenții colective. Acestea au dreptul doar să încheie așa-numitele "acorduri de



întreprindere" (Betriebsvereinbarung), care, în conformitate cu articolul 77 alineatul (3) din BetrVG, "nu pot viza remunerația și alte condiții de angajare care au fost fixate sau sunt fixate în mod normal prin convenții colective". Cu toate acestea, deși comitetele de întreprindere nu sunt autorizate să negocieze acorduri colective, ele sunt responsabile de monitorizarea punerii lor în aplicare la nivelul întreprinderii. În ciuda acestei separări juridice formale între sindicate și comitetele de întreprindere, există legături strânse de dependență reciprocă între cele două, atât la nivel personal, cât și funcțional. Sindicatele oferă formare și consiliere juridică membrilor comitetelor de întreprindere, dintre care majoritatea sunt sindicaliști și sunt adesea foști funcționari laici implicați activ în elaborarea politicilor interne ale sindicatelor. În calitate de membri de sindicat, consilierii de întreprindere sunt, de asemenea, adesea membri ai comisiilor sindicale de negociere colectivă (Tarifausschuss), care trebuie să aprobe în mod oficial noile acorduri colective.

Principiul organizatoric al sindicatelor germane, pus în aplicare după cel de-al Doilea Război Mondial, este cel al unei "mișcări sindicale unitare" (Einheitsgewerkschaft) condusă de Confederația germană a sindicatelor (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). Inițial, DGB a avut 16 filiale care organizau toți lucrătorii, indiferent de statut, profesie și orientare politică sau ideologică. În urma diverselor fuziuni sindicale din anii '90, numărul sindicatelor afiliate la DGB a fost redus la jumătate, ajungând la opt. Fuziunile sindicale au subminat "sindicalismul industrial" tradițional și au determinat "aparitia sindicatelor conglomerate", care își extind domeniul organizațional la diverse industrii. Cele mai mari două organizații afiliate la DGB sunt Sindicatul german al lucrătorilor din industria metalurgică (IG Metall) și Sindicatul serviciilor unite (Ver.di), care au fiecare aproximativ 2 milioane de membri și reprezintă împreună aproximativ 70 % din totalul membrilor de sindicat afiliați la DGB. IG Metall își desfășoară activitatea în principal în industria metalurgică, inclusiv în industria automobilelor, care reprezintă bastionul său organizațional. IG Metall acoperă, de asemenea, industriile siderurgică, textilă și de prelucrare a lemnului. Ver.di este mult mai divers și reprezintă, în afară de sectorul public, aproximativ 200 de industrii din domeniul serviciilor private.

În raport cu sindicatele sale afiliate, DGB este relativ slab și se limitează în mare măsură la chestiuni de reprezentare și lobby politic. DGB nu negociază acorduri colective. Sindicatele afiliate care organizează lucrătorii sunt active la locul de muncă și sunt implicate în negocieri colective și



acțiuni sindicale. Numărul total de membri ai DGB a atins maximul istoric, aproape 12 milioane de membri, în 1991, în urma integrării membrilor de sindicat din Germania de Est, pentru a scădea la scurt timp după aceea. În 2017, DGB reprezenta aproximativ 6 milioane de membri, care reprezintă mai mult de trei sferturi din totalul membrilor de sindicat din Germania. Există încă două confederații sindicale în Germania: Asociația Serviciilor Publice Germane (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion, DBB) cu 1,3 milioane de membri, inclusiv 915 000 de funcționari publici, și mica Confederație Creștină a Sindicatelor din Germania (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB) cu aproximativ 280 000 de membri. Există și sindicalismul ocupațional, reprezentant de sindicate care nu aparțin niciunei confederații. Cea mai mare dintre acestea este Sindicatul medicilor salariați (Marburger Bund, MB), cu aproximativ 120 000 de membri. Alte sindicate profesionale mici, dar influențiale, sunt sindicatul piloților (Vereinigung Cockpit), cu 9 300 de membri, și sindicatul mecanicilor de tren afiliați DBB (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, GDL), cu 34 000 de membri.

Densitatea sindicală variază considerabil în funcție de industrii, categorii profesionale și regiuni. Nucleul industriei tradiționale de prelucrare a metalelor, care este dominat de lucrătorii cu gulere albastre, este încă relativ bine organizat, unele fabrici de automobile având niveluri de densitate de 90 % sau mai mult. Nivelurile de densitate sunt, în medie, mult mai scăzute în întreprinderile mici și mijlocii. În domeniul serviciilor, situația este la fel de diversă. În timp ce utilitățile și fostele întreprinderi de stat din sectorul feroviar, al telecomunicațiilor și al serviciilor poștale sunt relativ bine organizate, situația este mult mai sumbră în cazul întreprinderilor care au intrat pe piață abia după liberalizarea acestor sectoare. Asistența medicală și educația au înregistrat o evoluție pozitivă a numărului de membri, deoarece asistentele medicale și lucrătorii din domeniul îngrijirii copiilor au devenit obiectul unei activități sindicale sporite începând cu mijlocul anilor 2000. În aceste industrii, nivelurile de organizare comparativ puternice din zonele metropolitane contrastează cu nivelurile mai slabe din orașele mici, zonele rurale și în rândul personalului din instituțiile deținute de biserici. Administrația publică rămâne un teren foarte dificil pentru Ver.di. Același lucru este valabil și pentru comerțul cu amănuntul, unde eforturile de organizare întâmpină obstacole structurale și o rezistență generalizată din partea angajatorilor.



Tabel 4 Apartenența la sindicate în Germania

	2001	2008	2017	2001–2008	2008–2017
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Confederation of German Trade Unions) DGB affiliates:	7,899,000	6,265,000	5,995,000	–20.7%	–4.3%
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) (German Metalworkers' Union)	2,710,000	2,301,000	2,263,000	–15.1%	–1.7%
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (United Services Union)	2,807,000	2,138,000	1,987,000	–23.8%	–7.1%
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) (Mining, Chemicals and Energy Industrial Union)	862,000	701,000	638,000	–18.7%	–9.0%
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) (Building, Agriculture & Environment Workers' Union)	510,000	336,000	255,000	–34.1%	–24.1%
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (German Union of Education)	268,000	252,000	278,000	–6.0%	10.3%
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) (Food, Tobacco, Hotel & Allied Workers Union)	251,000	206,000	200,000	–17.9%	–2.9%
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) (Railway and Transport Union)	306,000	219,000	190,000	–28.4%	–13.2%
Gewerkschaft der Polizei (GdP) (German Police Union)	185,000	169,000	185,000	–8.6%	9.5%
Deutscher Beamtenbund und Tarifunion (DBB) (German Civil Service Association)	1,211,000	1,280,000	1,312,000	5.7%	2.5%
Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) (Christian Trade Union Confederation of Germany)	n.a.	275,000	271,000	n.a.	–1.5%
Unions not affiliated to the DGB*	220,000	255,000	280,000	+15.9%	9.8%
Among them: Marburger Bund (MB) (Union of Salaried Medical Doctors)	70,000	106,000	120,000	51.4%	13.2%
In total	9,330,000	8,075,000	7,858,000	–13.5%	–2.7%
Net union density (%)	20	17*	15*	n.a.	n.a.

Structura organizațională din partea angajatorilor este mai complexă și se bazează pe trei piloni: camerele de industrie și comerț (Industrie- und Handelskammern), asociațiile de afaceri și asociațiile patronale. Dintre aceste trei tipuri de organizații, doar asociațiile patronale negociază cu sindicatele contractele colective la nivel de sector. Asociația germană a angajatorilor (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) este organizația națională de vârf, care cuprinde 48 de asociații sectoriale naționale și 14 asociații interprofesionale regionale. Ca și DGB, BDA nu este implicată direct în negocierea contractelor colective de muncă. Negocierile sunt



întreprinse de asociațiile la nivel de sector. Informațiile privind ratele de densitate ale asociațiilor de angajatori sunt în mod notoriu dificil de obținut, deoarece majoritatea asociațiilor le tratează ca fiind confidențiale (Silvia 2017). Datele disponibile sugerează că, în ciuda unei scăderi de la 63% în 2002 la 58% în 2011 (a se vedea tabelul 4), rata de asociere a angajatorilor este încă substanțial mai mare decât densitatea sindicală. Pentru a preveni o nouă scădere a numărului de membri, aproximativ jumătate dintre asociațiile de angajatori din Germania au introdus un sistem special, denumit "membru OT" . "OT" vine de la "ohne Tarif", ceea ce înseamnă membru fără a fi legat de un contract colectiv. În esență, acest lucru oferă angajatorilor posibilitatea de a rămâne membri ai asociației și de a alege dacă doresc să fie acoperiți de un acord la nivel de sector semnat de asociația respectivă a angajatorilor. Există puține informații cu privire la utilizarea efectivă a acestui tip de afiliere specială. Cu toate acestea, datele din industria prelucrării metalelor arată că proporția de întreprinderi care utilizează statutul de membru OT a crescut de la 24 % în 2005 la 52 % în 2017.

2. GRADUL DE NEGOCIERE

În conformitate cu datele furnizate de Ancheta asupra întreprinderilor a Institutului de cercetare a ocupării forței de muncă din cadrul Agenției federale germane pentru ocuparea forței de muncă (IAB), în ultimii 20 de ani, Germania a înregistrat un declin dramatic al acoperirii negocierilor, de la 74% în 1998 la 55% în 2017. Alte surse de date, cum ar fi panelul socioeconomic german (SOEP) și ancheta germană privind structura câștigurilor salariale (SES), ajung la figuri și mai scăzute: 53 la sută în 2016 (SOEP) și 45 la sută în 2014 (SES). Având în vedere rezultatele diferite ale celor trei surse, există posibilitatea ca datele IAB să subestimeze declinul real al acoperirii negocierilor în Germania.

Cu toate acestea, există diferențe considerabile în ceea ce privește acoperirea negocierilor în funcție de regiune, sector și dimensiunea întreprinderii. Acoperirea negocierilor este în mod tradițional cu aproximativ 15 puncte procentuale mai mare în vestul decât în estul Germaniei.

Pentru aproximativ jumătate din cele 45 de procente de angajați care nu sunt acoperiți de convenții colective, societățile susțin că consideră convențiile sectoriale în vigoare drept "orientare" pentru stabilirea salariilor și a condițiilor de muncă la nivelul societății (a se vedea figura 3). Prin

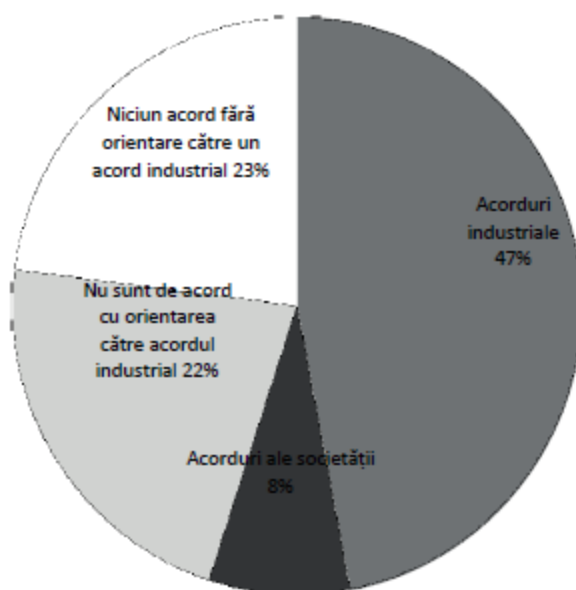


urmare, capacitatea de reglementare a convențiilor colective pare să meargă dincolo de acoperirea formală a negocierii. Cu toate acestea, studii recente au constatat că, în multe întreprinderi, orientările se bazează pe acordurile sectoriale în vigoare, salariile și condițiile sunt mult sub standardele convenite colectiv, astfel încât "orientarea" nu este un substitut adecvat pentru acoperirea formală.

În plus, există diferențe substanțiale de acoperire în funcție de sector (a se vedea figura 3). În unele industrii, cum ar fi administrația publică, serviciile financiare sau energia, marea majoritate a lucrătorilor, 80 % sau mai mult, sunt încă acoperiți de convenții colective. Același lucru este valabil și pentru unele industrii prelucrătoare de bază, cum ar fi automobilele sau produsele chimice, în care aproximativ două treimi din lucrători sunt încă acoperiți de convenții colective. Într-un număr mare de industrii de servicii private, cum ar fi comerțul cu amănuntul, hotelurile și restaurantele, comerțul cu ridicata și comerțul cu automobile sau serviciile IT, doar o minoritate, mai puțin de 40 %, dintre lucrători sunt acoperiți de convenții colective.

Figura 3

Acoperirea negocierilor colective ca procent de lucrători angajați de întreprinderi care fac obiectul unor contracte colective, 2017





Diferențele în funcție de sector sunt strâns legate de mărimea unității. Industriile cu un grad ridicat de negociere fac parte din sectorul public sau din fostele industrii publice privatizate și sunt caracterizate de întreprinderi mai mari. În schimb, toate industriile cu o acoperire scăzută a negocierilor sunt fragmentate și compartimentate în unități mai mici. Acest lucru are un impact semnificativ asupra gradului de negociere. În timp ce 85 % din unitățile mai mari, cu 500 sau mai mulți angajați, sunt acoperite de un contract colectiv, în unitățile mai mici, cu mai puțin de 10 angajați, acoperirea negocierilor este de numai 22 %. Având în vedere că marea majoritate a unităților din Germania sunt mici sau mijlocii, nu este surprinzător faptul că, în medie, doar 29% din toate unitățile sunt acoperite de un contract.

Există patru motive principale pentru declinul acoperirii negocierilor în Germania. În primul rând, declinul densității și puterii sindicatelor, astfel încât syndicatele, în special în unele servicii private, sunt prea slabe pentru a forța angajatorii să se așeze la masa negocierilor. În al doilea rând, poziția sindicatelor a fost slăbită și mai mult de dereglementarea pieței muncii, care a dus la o creștere semnificativă a locurilor de muncă non-standard și precare. Acest lucru a dus la un dualism în creștere, cu o forță de muncă de bază relativ bine protejată și un grup periferic de angajați mult mai precar, chiar și în sectoarele cu structuri de negociere colectivă relativ stabile, cum ar fi metalurgia și sectorul public. În al treilea rând, acceptarea din ce în ce mai scăzută de către angajatori a negocierii multipatronale și retragerea treptată a acestora din acordurile colective la nivel de sector. Aceasta implică atât retragerea din acordurile sectoriale a întreprinderilor care erau anterior acoperite, cât și refuzul întreprinderilor nou înființate de a opta pentru un acord sectorial. Asociațiile germane ale angajatorilor au reacționat la această evoluție prin oferirea statutului de membru OT (a se vedea mai sus), care permite întreprinderilor să rămână membre ale asociației și, în același timp, să evite acoperirea de către o convenție sectorială. Statutul de membru OT a contribuit la stabilizarea ratei de asociere a angajatorilor, dar a oferit, de asemenea, legitimitate instituțională pentru renunțarea la acordurile colective la nivel de sector și, astfel, a contribuit la scăderea acoperirii negocierilor.

Această problemă a fost agravată și mai mult de lipsa sprijinului din partea statului pentru negocierile colective, care este al patrulea motiv principal pentru declinul acoperirii negocierilor colective. În alte țări, statul a sprijinit acoperirea negocierilor, de exemplu, prin utilizarea frecventă



a mecanismelor de extindere. În Germania, acordurile colective sunt rareori extinse. Extinderile sunt foarte concentrate în câteva industrii, cum ar fi textilele și îmbrăcămintea, construcțiile, coafura, serviciile de securitate și industria pietrei și meseriile conexe. Toate aceste industrii împărtășesc următoarele caracteristici: sunt mari consumatoare de forță de muncă, acoperă un număr mare de întreprinderi mici și mijlocii și sunt orientate în principal către piața internă .

În unii ani, 2006 și 2013, de exemplu, aproape o cincime din toate cererile de extindere au fost respinse de BDA. În plus, în multe cazuri, cererile au fost retrase pentru a evita respingerea de către Comisia de negociere colectivă. Aceasta înseamnă că, în unii ani, până la 30 % din toate cererile de prelungire au fost blocate de facto fie prin respingeri, fie prin retrageri.

3. SECURITATEA NEGOCIERII

Securitatea negocierii se referă la toți factorii care sprijină negocierile dintre sindicate și angajatori și determină rolul de negociere al sindicatelor. În mod tradițional, cei mai importanți factori care sprijină negocierea multipatronală în Germania sunt cadrul juridic, care definește drepturile și obligațiile părților la negociere, și suportul ideologic al negocierii colective multipatronale, bazat pe sprijinul statului, al angajatorilor și al sindicatelor pentru ideea economiei sociale de piață.

Cel mai fundamental temei juridic al securității negocierilor este articolul 9 alineatul (3) din Constituția germană (Legea fundamentală), care garantează libertatea de asociere și, prin urmare, autonomia părților implicate în negocieri în ceea ce privește reglementarea condițiilor de muncă (Tarifautonomie). Articolul 9 alineatul (3) exclude astfel intervenția directă a statului în stabilirea condițiilor de muncă. Articolul 9 alineatul (3) protejează Tarifautonomie, unul dintre cele mai importante principii ale negocierii colective în Germania, și toate activitățile necesare pentru desfășurarea negocierii colective, inclusiv drepturile la grevă și lock-out. În ciuda cadrului juridic dens al negocierilor colective, grevele (și lockout-urile) nu sunt reglementate prin lege codificată, ci prin jurisprudență. În acest context, principiile-cheie ale activității de grevă pot fi rezumate după cum urmează. În primul rând, o grevă poate fi declanșată numai de un sindicat, niciodată de un comitet de întreprindere, și trebuie să aibă legătură cu o problemă abordată într-un contract colectiv.



Aceasta înseamnă că grevele politice, care vizează schimbarea politicilor guvernamentale, și grevele de solidaritate sunt ilegale. Același lucru este valabil și pentru grevele "sălbatic". În al doilea rând, pe durata unui acord există o obligație de pace (Friedenspflicht). Aceasta înseamnă că grevele pot fi declanșate numai în perioada dintre expirarea unui acord existent și încheierea unui nou și după declararea eșecului negocierilor. Excepțiile de la această regulă sunt grevele de avertisment de scurtă durată și întreruperile de lucru, care au loc atunci când obligația de pace a expirat, dar negocierile pentru un nou acord sunt încă în curs. În al treilea rând, grevele ar trebui să fie întotdeauna o ultimă soluție și trebuie să respecte principiul proporționalității, ceea ce înseamnă că acțiunea de grevă este legitimă numai dacă nu este considerată excesivă în raport cu problema în cauză. În al patrulea rând, deși, în principiu, aceleași norme se aplică sectorului public, funcționarii publici (Beamte) nu au dreptul la negocieri colective și, prin urmare, sunt excluși de la dreptul la grevă. În al cincilea rând, o grevă poate fi declanșată numai dacă, în cadrul unui scrutin de grevă, cel puțin 75 % din membrii sindicatului votează în favoarea acțiunii de grevă.

"Regulile jocului" mai specifice pentru negocierile colective sunt stabilite în Legea privind convențiile colective (Tarifvertragsgesetz, TVG). În conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din TVG, convențiile colective sunt obligatorii din punct de vedere juridic pentru toți membrii părților implicate în negociere, adică pentru angajații care sunt membri ai sindicatului semnatar și pentru toate societățile afiliate asociațiilor patronale semnatare sau pentru o singură societate în cazul unui acord de societate. În practică, angajatorii legați de o convenție colectivă urmează de obicei în mod voluntar principiul *erga omnes*, aplicând dispozițiile convenite tuturor angajaților, indiferent dacă aceștia sunt sau nu membri de sindicat.

În conformitate cu articolul 5 din TVG, acordurile colective pot fi extinse de către ministerele federale sau regionale ale muncii pentru a include acei angajatori și angajați din sectorul relevant care nu sunt direct legați de acord. În conformitate cu TVG, extinderile trebuie să se bazeze pe o cerere comună a părților implicate în negociere și necesită aprobarea Comisiei bipartite pentru negocieri colective (Tarifausschuss), care este condusă de un reprezentant al guvernului și cuprinde șase reprezentanți, iar DGB și BDA numesc câte trei. Până în 2015, extinderile în temeiul TVG erau posibile numai dacă acordul acoperea mai mult de 50 % din angajații din zona de negociere relevantă. Odată cu adoptarea Legii privind consolidarea autonomiei de negociere (Gesetz zur



Stärkung der Tarifautonomie), în august 2014, această condiție a fost eliminată. În schimb, din 2015, prelungirea unui acord trebuie să fie în interes public. Un criteriu important în acest sens este "importanța predominantă" a acordului, care ia în considerare rata reală de acoperire. Aceasta din urmă include societățile acoperite în mod oficial de acord și cele care iau acordul ca orientare în stabilirea propriilor standarde. Deși intenția acestei modificări legislative a fost de a crește utilizarea extinderilor, în practică, extinderile sunt încă rar utilizate și numai într-un număr limitat de industrii (pentru mai multe detalii, a se vedea Extinderea negocierii).

O altă dispoziție legală importantă în sprijinul negocierilor colective multipatronale este articolul 4 alineatul (3) din TVG, care stabilește principiul favorabilității. Conform acestuia, derogările de la acordurile sectoriale sunt posibile numai atunci când acestea favorizează angajații. Cu toate acestea, părțile la negociere pot conveni asupra așa-numitelor "clauze de deschidere" în contractele colective care permit, în anumite condiții, o derogare de la standardele convenite colectiv, chiar dacă acest lucru schimbă în rău condițiile de angajare.

În plus față de sprijinul instituțional oferit de cadrul juridic, securitatea negocierilor s-a bazat, de asemenea, pe înțelegerea comună a faptului că negocierile între mai mulți angajatori fac parte integrantă din economia socială de piață germană. În același timp, percepțiile neolibérale privind globalizarea și concurența internațională intensificată au dominat discursul politic, punând sub semnul întrebării toate instituțiile și reglementările pieței muncii (Schulten 2019). Cea mai clară expresie a acestei tendințe a fost dezbaterile privind "Standort Deutschland" (Germania ca locație pentru investiții), care a avut loc în contextul crizei economice severe de la începutul anilor 1990.

Această dezbatere a implicat o schimbare în viziunea angajatorilor asupra negocierilor colective. Aceștia s-au plâns din ce în ce mai mult de faptul că costurile forței de muncă sunt prea ridicate, presupus a fi rezultatul unor acorduri sectoriale "suprareglementate" și "neexibile". În consecință, angajatorii au insistat din ce în ce mai mult pentru o negociere mai descentralizată și pentru o trecere de la negocierea la nivel de sector la negocierea la nivel de întreprindere, prin creșterea treptată a domeniului de aplicare a derogărilor la nivel de întreprindere de la acordurile la nivel de sector prin intermediul clauzelor de deschidere. În timp ce continuă să vorbească despre conceptul de economie socială de piață, angajatorii au renunțat treptat la negocierile cu mai mulți angajatori, erodând astfel fundamentul securității negocierilor. Spre deosebire de multe alte țări din



UE, în care statul a intervenit activ pentru a reduce securitatea negocierilor, în Germania principalii actori care au subminat capacitatea de reglementare a negocierilor colective au fost angajatorii.

4. NIVELUL DE NEGOCIERE

TVG stipulează că acordurile colective trebuie negociate de sindicate și asociații patronale sau angajatori individuali, permițând astfel în mod explicit acordurile la nivel de întreprindere. În 2017, existau 76 043 de acorduri colective valabile, dintre care 28 981 erau acorduri la nivel de sector și 47 062 acorduri la nivel de întreprindere. Deoarece acordurile la nivel de întreprindere se găsesc în principal în întreprinderile mai mici, numărul de lucrători acoperiți de un acord la nivel de întreprindere este substanțial mai mic decât cel acoperit de un acord industrial. În anul 2000, contribuția acordurilor la nivel de întreprindere la acoperirea globală a negocierilor a rămas destul de stabilă, la 7-8% în Germania de Vest și la 10-11% în Germania de Est. În același timp, proporția lucrătorilor acoperiți de un acord la nivel de ramură a scăzut considerabil între 2000 și 2017: în vestul Germaniei, de la 63% la 49%, iar în estul Germaniei, de la 44% la 34%. Acest lucru ilustrează faptul că, în timp ce nivelul industrial încă domină, importanța relativă a acordurilor la nivel de întreprindere a crescut. Proporția în creștere a angajaților acoperiți de acorduri la nivel de întreprindere în comparație cu acordurile la nivel de sector ilustrează dimensiunea cantitativă a descentralizării negocierilor colective în Germania.

Următorul pas în extinderea catalogului de aspecte pentru care sunt posibile derogări a urmat crizei post-reunificare de la începutul anilor 1990, cu introducerea așa-numitelor "clauze de dificultate", în principal în Germania de Est. Acestea au permis întreprinderilor aflate în dificultăți financiare să deroge de la creșterile salariale convenite colectiv în schimbul păstrării locurilor de muncă. Clauzele generale de deschidere, care deleagă reglementarea anumitor aspecte la nivelul întreprinderii și specifică condițiile în care acest lucru este posibil, au devenit mai frecvente în anii 2000, când derogările erau posibile pentru "menținerea sau crearea de locuri de muncă" sau pentru "îmbunătățirea competitivității unei întreprinderi". Punctul de cotitură care a accelerat utilizarea clauzelor generale de deschidere a fost în 2004, când IG Metall, care fusese foarte critic față de clauzele de deschidere, a încheiat așa-numitul acord de la Pforzheim, care



conținea pentru fiecare dată o clauză generală de deschidere pentru întreaga industrie metalurgică și care a servit drept model pentru acordurile din alte industrii. Acordul de la Pforzheim a fost un răspuns la proliferarea așa-numitelor derogări "sălbatic" de la acordurile la nivel de sector în anii 1990 și la începutul anilor 2000, când tot mai multe derogări la nivel de întreprindere au fost convenite între conducere și comitetele de întreprindere fără implicarea părților de negociere la nivel de sector. Impulsul final pentru acord a venit din partea guvernului de coaliție de centru-stânga condus de cancelarul Gerhard Schröder, care, ca răspuns la șomajul în masă și la apropierea alegerilor, a amenințat că va introduce clauze legale de deschidere în cazul în care părțile la negociere nu vor conveni asupra posibilităților sporite de derogări la nivel de întreprindere. Astfel, acordul de la Pforzheim poate fi văzut ca o încercare a IG Metall și a Federației asociațiilor patronale din industria metalurgică (Gesamtmetall) de a recâștiga controlul asupra evoluțiilor la nivel de întreprindere și de a preveni intervenția statului în negocierile colective. În consecință, utilizarea clauzelor de deschidere a devenit o caracteristică standard în negocierile colective germane.

Utilizarea clauzelor de deschidere variază considerabil în funcție de industrii. În 2015, aproximativ o cincime din toate întreprinderile care fac obiectul unui contract colectiv au utilizat o clauză de deschidere. Utilizarea clauzelor de deschidere este cea mai răspândită în industria prelucrătoare (28%) și în transporturi și hoteluri și restaurante (23%). Ele sunt mai puțin frecvente în construcții (14 la sută) și în serviciile financiare (10%). Cele mai frecvente aspecte abordate de clauzele de deschidere sunt timpul de lucru (14 %) și aspectele cantitative, cum ar fi salariile, indemnizațiile și bonusurile suplimentare (10 % fiecare).

În ceea ce privește relațiile dintre diferitele niveluri de negociere, utilizarea clauzelor de deschidere are implicații profunde asupra arhitecturii mai generale a negocierilor colective din Germania, deoarece diviziunea tradițională a muncii între sindicate și comitetele de întreprindere a devenit tot mai neclară. Deschiderea acordurilor la nivel sectorial înseamnă că comitetele de întreprindere sunt din ce în ce mai implicate în negocierile privind salariile și timpul de lucru, care anterior, cel puțin formal, erau prerogativele sindicatelor la nivel sectorial. Această tranziție de facto către un sistem de negociere pe două niveluri a schimbat caracterul acordurilor sectoriale, care funcționează din ce în ce mai mult ca acorduri-cadru cu o capacitate de reglementare redusă, deschizând potențial calea către o diferențiere sporită a salariilor și a condițiilor de muncă.



Utilizarea clauzelor de deschidere a ajutat părțile implicate în negocierile din sectorul metalurgic să recâștige un anumit control asupra evoluțiilor la nivel de întreprindere, deoarece acordul la nivel de sector definește condițiile în care sunt posibile derogări la nivel de întreprindere. Cu toate acestea, această descentralizare organizată a fost posibilă doar datorită articulării strânse dintre sindicatele la nivel de ramură și comitetele de întreprindere la nivel de companie în sectorul metalurgic, unde, în 2014, aproximativ 70 % din toți membrii comitetului de întreprindere din domeniul organizațional al IG Metall erau membri ai sindicatului.

Experiența din industria metalurgică ilustrează faptul că o prezență sindicală puternică la locul de muncă, asigurarea unei articulări strânse între industrie și nivelul întreprinderii, o acoperire globală ridicată a negocierilor și asociații patronale favorabile sunt condiții prealabile esențiale pentru descentralizarea organizată. În multe alte industrii, în special în serviciile private, aceste condiții prealabile nu sunt îndeplinite. În consecință, negocierea colectivă în Germania se caracterizează prin existența paralelă a unor forme de descentralizare organizate și "dezorganizate".

Exemplul principal al acestora din urmă este comerțul cu amănuntul, unde sindicatele și comitetele de întreprindere sunt mult mai puțin răspândite, iar angajatorii abandonează din ce în ce mai mult negocierea cu mai mulți angajatori, părăsind asociația angajatorilor sau renunțând la acordul la nivel de sector. Acest lucru, la rândul său, a dus la o scădere dramatică a acoperirii negocierilor în ultimii 20 de ani. Au existat clauze de deschidere în comerțul cu amănuntul, după modelul acordului Pforzheim din industria metalurgică, dar, din cauza acoperirii și articulării mult mai slabe în comerțul cu amănuntul, domină descentralizarea "dezorganizată", cu negocieri la nivel de întreprindere din ce în ce mai detașate de negocierea la nivel de sector.

5. PROFUNZIMEA NEGOCIERII

Profunzimea negocierilor se referă la desfășurarea negocierilor și la procesele intra-organizaționale prin care sindicatele și angajatorii își formulează strategiile de negociere. Deoarece informațiile referitoare la angajatori nu sunt ușor disponibile, acest raport se concentrează asupra sindicatelor. Procedura efectivă variază de la un sindicat la altul, dar, în principiu, procesul de



negociere poate fi împărțit în trei etape: formularea revendicărilor, negocierile și punerea în aplicare a acordului. Cu câteva luni înainte de expirarea acordului, au loc discuții între membri, reprezentanți sindicali și comitete de întreprindere la nivel de întreprindere cu privire la revendicările de negociere. Rezultatul discuțiilor la nivel de companie informează decizia finală cu privire la revendicările de negociere luată de Comisia de negociere colectivă a sindicatelor (Tarifausschuss), care este formată din reprezentanții sindicali ai celor mai importante companii și filiale sindicale locale din regiunea de negociere. Discuțiile la nivel de întreprindere între sindicaliști neprofesioniști și membrii comitetului de întreprindere reprezintă un element important al pregătirii pentru negocieri, deoarece creează un sentiment de proprietate. Acesta, la rândul său, este important pentru capacitatea sindicatului de a-și mobiliza membrii pentru acțiuni de susținere în timpul negocierilor. Revendicările salariale ale sindicatelor se bazează adesea pe următoarele elemente: compensarea ratei așteptate a inflației, dezvoltarea productivității globale a muncii și o componentă redistributivă menită să schimbe relația dintre veniturile din capital și cele din muncă în favoarea celor din urmă. De obicei, cererile de negociere ale sindicatelor cuprind și un element "calitativ", prin abordarea unor aspecte precum reducerea timpului de lucru, sănătatea și siguranța la locul de muncă, pensionarea anticipată, educația și formarea profesională și echilibrul între viața profesională și cea privată.

În literatura de specialitate comparativă, Germania a fost caracterizată ca o țară în care se practică negocierea pe model interindustrial.

În cursul anilor 2000, diferența dintre evoluția salariilor în industria metalurgică și în unele servicii, cum ar fi comerțul cu amănuntul, a crescut. Acest lucru poate fi văzut ca un indicator al faptului că principiul convoiului nu mai funcționează.

În cazul în care negocierile eșuează, părțile la negociere pot demara o procedură de mediere ale cărei detalii sunt specificate într-un contract colectiv încheiat între părțile la negociere.

În Germania nu există nici norme legale, nici mediere obligatorie. Acordul de mediere stipulează, de obicei, că una dintre părțile la negociere poate invoca comisia de mediere (Schlichtungskommission), care constă dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților la negociere și unul sau doi președinți neutri. Sarcina președintelui este de a finaliza un compromis acceptabil pentru ambele părți negociatoare.



În cazul în care sindicatul declară că negocierile au eșuat, acesta poate declanșa o grevă, care necesită aprobarea a 75 % din membrii sindicatului în cadrul unui vot secret. Negocierile continuă în timpul grevei. În cazul în care părțile la negociere ajung la un acord, proiectul de acord trebuie aprobat de 25 % din membrii sindicatului în cadrul unui vot secret și pentru ca greva să înceteze. Majoritatea acordurilor sunt încheiate fără mediere și fără grevă. Germania este una dintre țările cele mai puțin predispuse la greve din UE. Printre motivele ratei scăzute a grevelor din Germania se numără legea destul de restrictivă privind greva, inclusiv interzicerea grevelor politice; mișcarea sindicală unitară, cu un număr limitat de sindicate industriale; și dominanța contractelor colective la nivel de sector.

6. GRADUL DE CONTROL AL ACORDURILOR COLECTIVE

Gradul de control se referă la măsura în care acordurile colective determină termenii și condițiile reale de muncă ale angajaților. Prin urmare, se referă la punerea în aplicare și monitorizarea contractelor colective, precum și la diferitele mecanisme de soluționare a conflictelor privind interpretarea unui contract, precum medierea și arbitrajul.

Spre deosebire de multe alte state membre ale UE, Germania nu are un inspectorat global al muncii responsabil cu asigurarea respectării contractelor colective. În schimb, există o structură fragmentată de autorități de control diferențe care monitorizează conformitatea în domenii de activitate specifice. În conformitate cu Legea privind constituirea întreprinderilor (BetrVG), comitetele de întreprindere sunt responsabile de monitorizarea conformității cu acordurile colective la nivel de întreprindere. În cadrul sistemului dual german de reprezentare a intereselor, acest lucru înseamnă că există două precondiții importante pentru asigurarea efectivă a unui grad ridicat de control al contractelor colective: firmare, o acoperire ridicată a comitetului de întreprindere și, în al doilea rând, o articulare strânsă între comitetele de întreprindere la nivel de companie și sindicate la nivel de sector.

În conformitate cu Legea privind constituirea întreprinderilor, comitetele de întreprindere sunt obligatorii în toate firmele private cu cinci sau mai mulți angajați. Cu toate acestea, proporția unităților care au un comitet de întreprindere este, în mod tradițional, foarte scăzută și a scăzut în



ultimii 20 de ani, de la 12 % în 1996 la 9 % în 2017. Cu toate acestea, și mai importantă pentru asigurarea unui grad ridicat de control este prezența unui comitet de întreprindere în întreprinderile acoperite de un contract colectiv. Proporția angajaților acoperiți atât de un consiliu de întreprindere, cât și de un contract colectiv a scăzut cu 15 puncte procentuale în ultimii 20 de ani, de la 44% în 1998 la 29% în 2017. În același timp, proporția angajaților care lucrează într-o unitate fără un consiliu de întreprindere și fără a fi acoperiți de un contract colectiv a crescut de la 24 % în 1998 la 41 % în 2017. În industria prelucrătoare din estul Germaniei și în sectorul serviciilor private în ansamblu, condițiile pentru asigurarea punerii în aplicare și monitorizării eficiente a acordurilor colective sunt mult mai puțin favorabile.

7. DOMENIUL DE APLICARE AL ACORDURILOR

Domeniul de aplicare al acordurilor este determinat de tipul specific de acord colectiv. Există patru mari categorii. În primul rând, acordurile salariale, care acoperă problema de bază a creșterilor salariale. În al doilea rând, acordurile-cadru privind salariile (Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge), care definesc clasele salariale și structura generală a salariilor, precum și normele generale privind remunerarea în funcție de performanță. Pe scurt, acestea precizează cine primește cât și pentru ce. Al treilea tip sunt acordurile colective privind condițiile de muncă, care acoperă, în esență, aspectele calitative abordate în cadrul negocierilor colective, cum ar fi unele reguli de bază privind angajarea și finalizarea, durata și alocarea timpului de lucru, condițiile pentru munca de noapte și în ture și drepturile la concediu. Acest tip de convenție colectivă acoperă, de asemenea, aspecte mai ample de politică socială, cum ar fi pensionarea anticipată și continuarea plății salariilor în caz de boală și invaliditate. A patra categorie de convenții colective cuprinde reglementări mai specifice privind aspectele abordate la un nivel mai general în Manteltarifvertrag. În unele industrii, aceste norme mai specifice sunt deja incluse în Manteltarifvertrag. Până în anii '90, majoritatea acordurilor salariale aveau o durată standard de 12 luni. De atunci a existat o tendință clară către o durată mult mai lungă. În 2018, durata medie a acordurilor salariale nou încheiate a atins un nou vârf de 26,5 luni. Celelalte trei tipuri de acorduri colective sunt de obicei valabile timp de mai mulți ani.



Atunci când luăm în considerare aspectele acoperite de acordurile colective, este important să observăm că rundele de negociere se referă rareori doar la salarii, ci conțin de obicei o dimensiune calitativă. Noile aspecte din anii 2010 au fost reevaluarea muncii în sectorul asistenței sociale și introducerea opțiunilor individuale între creșteri salariale și mai mult timp-off, pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Prin urmare, domeniul de aplicare al negocierilor colective a rămas destul de stabil de-a lungul timpului și cuprinde un întreg pachet de aspecte cantitative și calitative.

8. CONCLUZII

Cu mai bine de 20 de ani în urmă, Jacobi et al. au descris negocierile colective relativ centralizate, cu o acoperire ridicată, ca fiind una dintre principalele caracteristici ale relațiilor industriale germane. De atunci, negocierea colectivă a suferit schimbări fundamentale care au condus la o descentralizare, o fragmentare și o erodare tot mai accentuate ale peisajului de negociere. Aceasta se caracterizează în prezent prin apariția treptată a unor universuri industriale și geografice paralele de negociere colectivă. Universurile diferite diferă în mod fundamental în ceea ce privește capacitatea de reglementare a negocierii colective, captată de dimensiunile analitice ale lui Clegg: în special, nivelul, amploarea și securitatea negocierii și gradul de control al contractelor colective. Analiza ilustrează faptul că lumea tradițională a negocierilor colective, cu acorduri la nivel de sector și o acoperire relativ ridicată a negocierilor, susținută de angajatori favorabili și de structuri de reprezentare puternice și bine articulate la nivel de întreprindere, este în mare măsură limitată la nucleul sectorului de producție din vestul Germaniei, și chiar și acolo, externalizarea și utilizarea de locuri de muncă atipice și-au lăsat amprenta în ceea ce privește o diferențiere tot mai mare a condițiilor de muncă.

Mai general, ultimii 20 de ani au fost marcați de dezvoltarea unor universuri paralele de negociere colectivă în vestul și estul Germaniei și în industria prelucrătoare și serviciile private.

Negocierile colective din estul Germaniei și din sectorul serviciilor private se caracterizează printr-o semnificație mai redusă a negocierilor la nivel de sector și un grad mai ridicat de discreție din partea angajatorilor, datorită unei acoperiri mai reduse a negocierilor, unei densități sindicale



mai scăzute și unor structuri de reprezentare la nivel de întreprindere mai puțin răspândite. Motivele acestei evoluții sunt multiple, dar un factor iese în evidență, și anume sprijinul din ce în ce mai scăzut din partea angajatorilor și retragerea acestora din negocierile multipatronale ca una dintre instituțiile de bază ale economiei sociale de piață germane tradiționale.

Se pare că angajatorii și actorii politici încep să înțeleagă că transformarea neoliberală de negociere colectivă a mers probabil prea departe și că trebuie făcut ceva pentru a stabiliza acoperirea negocierilor. Discuțiile dintre sindicate, angajatori și actorii politici cu privire la revitalizarea negocierii colective se concentrează pe trei abordări diferite. Prima, care poate fi numită "revitalizare de jos", se concentrează pe consolidarea prezenței și puterii sindicatelor la nivelul întreprinderilor pentru a forța angajatorii să participe la negocierile colective. A doua, care poate fi numită "revitalizare de sus", se referă la consolidarea sprijinului politic pentru negocierile colective. Cea de-a treia, care este promovată în principal de angajatori, poate fi numită "revitalizare prin flexibilizare" și se concentrează în special pe creșterea atractivității negocierilor colective pentru întreprinderi.

"Revitalizarea de jos în sus" este, în esență, răspunsul sindicatelor la retragerea progresivă a angajatorilor din negocierile multipatronale, fie prin renunțarea la acordurile la nivel de sector, fie prin neaderarea la acestea în primul rând. Prin urmare, revitalizarea de jos în sus implică intrarea sindicatelor în "lupte din casă în casă", fie pentru a apăra, fie pentru a stabili o nouă acoperire a negocierii colective. Succesul acestei strategii depinde în mare măsură de forța organizațională a sindicatelor la nivelul întreprinderii și de capacitatea acestora de a-și mobiliza resursele de putere. Abordarea "luptei din casă în casă" necesită resurse financiare și de personal enorme și ar putea suprasolicita sindicatele în sectoare precum hoteluri și restaurante sau comerțul cu amănuntul, caracterizate prin IMM-uri și densitate sindicală scăzută. Prin urmare, creșterea acoperirii negocierilor, în special în sectorul serviciilor din sectorul privat, nu se poate baza doar pe consolidarea puterii sindicale la nivelul întreprinderii, ci necesită alte forme de sprijin politic.

Mobilizarea sprijinului politic pentru negocierea colectivă este obiectivul celei de-a doua abordări, "revitalizarea de sus". În comparație cu alte țări din UE, sprijinul de stat pentru negocierile colective a fost mai restrâns și mai mult sau mai puțin limitat la asigurarea principiului autonomiei negocierilor. Această situație s-a schimbat într-o oarecare măsură în 2014, odată cu adoptarea Legii



privind consolidarea autonomiei de negociere, care a inclus introducerea unui salariu minim legal și norme mai puțin restrictive privind prelungirea contractelor colective. Deoarece această din urmă reformă nu a reușit să atingă obiectivul declarat de creștere a numărului de prelungiri, sindicatele solicită măsuri suplimentare pentru a promova negocierea cu mai mulți angajatori, inclusiv o modificare a procedurii decizionale în cadrul Comisiei de negociere colectivă pentru a elimina puterea angajatorilor de a veta cererile de prelungire (DGB 2017). Toate acestea ilustrează schimbarea mai generală a viziunii sindicatelor asupra rolului statului în direcția unei intervenții mai active pentru a inversa declinul negocierilor între mai mulți angajatori.

Cu toate acestea, angajatorii sunt în continuare mai critici față de orice fel de intervenție a statului în negocierile colective. Pentru angajatori, cea mai promițătoare modalitate de a crește acoperirea negocierilor este de a crea stimulente pozitive pentru întreprinderi, făcând convențiile colective mai flexibile. Prin urmare, ei sugerează "revitalizarea prin flexibilizare". Aceasta ar presupune utilizarea mai frecventă a clauzelor de deschidere și urmărirea unei "modularizări a contractelor colective". Ideea din spatele modularizării este că angajatorii nu ar mai trebui să fie obligați să aplice întregul contract colectiv, ci ar trebui să aibă posibilitatea de a alege doar acele "module" ale contractelor care le consideră acceptabile pentru circumstanțele lor specifice.

Pentru sindicate, această propunere nu este acceptabilă. Ea ar schimba fundamental caracterul contractelor colective ca instrument de stabilire a unor standarde minime de muncă obligatorii. În plus, ultimii 20 de ani au arătat că sporirea flexibilității acordurilor la nivel de sector prin clauze de deschidere nu a împiedicat o scădere a acoperirii negocierilor.



CAPITOLUL V: SPANIA: PROVOCĂRI LA ADRESA LEGITIMITĂȚII ȘI REPREZENTĂRII ÎNTR-UN CONTEXT DE FRAGMENTARE ȘI REFORMĂ NEOLIBERALĂ

1. CONTEXTUL SOCIO-ECONOMIC ȘI POLITIC AL SPANIEI

Spania a traversat o serie de transformări economice majore în ultimele decenii, de la creșterea economică accelerată din perioada pre-criză financiară (2000-2008), la recesiunea profundă din urma crizei economice globale, urmată de o redresare lentă, susținută de reforme structurale. Potrivit Eurofound (2020), criza economică din 2008 a determinat o deteriorare semnificativă a pieței muncii, caracterizată printr-o creștere dramatică a șomajului, care a atins un nivel record de 26,94% în 2013.

Reformele economice implementate începând cu 2012, inclusiv Legea nr.3/2012 privind flexibilizarea pieței muncii, au avut ca scop stimularea angajării și reducerea rigidității contractelor de muncă. Aceste reforme au avut un impact mixt: pe de o parte, au permis o flexibilitate mai mare a angajatorilor în gestionarea forței de muncă, pe de altă parte, au generat o creștere a precarizării locurilor de muncă, cu un număr semnificativ de contracte temporare (Rodríguez Morones, 2016).

STRUCTURA PIEȚEI MUNCII

Piața muncii din Spania este caracterizată de o polarizare accentuată între angajații cu contracte stabile și cei aflați în regim de muncă temporară sau informală. Conform Eurostat (2021), aproximativ 24% dintre angajații spanioli sunt angajați pe contracte temporare, ceea ce face din Spania una dintre țările cu cel mai ridicat nivel de precaritate a locurilor de muncă din Uniunea Europeană.

Alături de aceasta, un alt factor esențial este rata șomajului ridicată în rândul tinerilor, care a atins 30% în perioada post-pandemie (Eurofound, 2022). De asemenea, migrația economică a jucat un rol important în structura forței de muncă, lucrătorii migranți constituind un segment semnificativ al angajaților în anumite sectoare precum agricultura și construcțiile.



CADRUL POLITIC ȘI INSTITUȚIONAL

Spania este o democrație consolidată, cu un sistem descentralizat de guvernare, în care regiunile autonome joacă un rol semnificativ în elaborarea politicilor economice și sociale. Partidele politice majore, Partidul Socialist Muncitoresc Spaniol (PSOE) și Partidul Popular (PP), au influențat de-a lungul timpului legislația muncii și politicile privind dialogul social. Reformele din domeniul muncii au fost adesea subiect de dispute politice, ceea ce a dus la o dinamică variabilă în privința negocierilor colective și a reglementării pieței muncii.

2. DEFINIȚII ȘI CADRUL LEGISLATIV AL NEGOCIERII COLECTIVE

Negocierea colectivă este definită ca procesul prin care reprezentanții lucrătorilor și angajatorilor stabilesc condițiile de muncă și productivitate, în conformitate cu Titlul III al Statutului Lucrătorilor. În acest sens, negocierile colective pot include aspecte legate de salarii, durata timpului de lucru, siguranța și sănătatea în muncă, precum și drepturile sindicale (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).

PRINCIPALELE ACTE LEGISLATIVE CARE REGLEMENTEAZĂ NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN SPANIA:

- Statutul Lucrătorilor (Estatuto de los Trabajadores) – cadrul general privind relațiile de muncă.
- Legea Organică privind Libertatea Sindicală (Ley Orgánica de Libertad Sindical - LOLS) – reglementează drepturile și libertățile sindicale.
- Legea nr.3/2012 privind Reforma Pieței Muncii – introduce flexibilizări în contractele de muncă și reglementează negocierile colective.
- Convențiile Colective – acorduri între sindicate și angajatori, aplicabile la nivel de sector sau întreprindere.

IMPORTANȚA NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI A DIALOGULUI SOCIAL

ROLUL ÎN PROTECȚIA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR



Negocierea colectivă este unul dintre principalele instrumente prin care sindicatele asigură respectarea drepturilor lucrătorilor și promovarea unor condiții de muncă decente. Potrivit studiului realizat de Molina și Miguélez (2013), negocierile colective au contribuit la stabilirea unor standarde minime privind salariile, timpul de lucru și condițiile de muncă.

3. STRUCTURILE DIALOGULUI SOCIAL ȘI REPREZENTAREA PARTENERILOR SOCIALI

Consiliul Economic și Social (CES) și Dialogul Tripartit

În Spania, dialogul social este organizat la nivel tripartit, implicând guvernul, sindicatele și organizațiile patronale. Consiliul Economic și Social (CES) este principala instituție consultativă a guvernului în materie de relații de muncă, politici economice și sociale. CES joacă un rol esențial în facilitarea dialogului tripartit și în formularea de recomandări pentru îmbunătățirea legislației muncii și a protecției sociale.

CES include reprezentanți ai sindicatelor, patronatelor și ai guvernului și este responsabil pentru analiza evoluțiilor pieței muncii, elaborarea de studii și emiterea de avize asupra proiectelor legislative care afectează relațiile de muncă. Acest mecanism asigură un cadru de negociere echilibrat și transparent între partenerii sociali.

Reprezentarea salariaților și angajatorilor

Reprezentarea salariaților în negocierile colective și în cadrul dialogului social este asigurată în principal de marile confederații sindicale:

- Comisiones Obreras (CCOO) – Cel mai mare sindicat spaniol, activ în toate sectoarele economiei.
- Unión General de Trabajadores (UGT) – O altă confederație sindicală importantă, afiliată Partidului Socialist Muncitoresc Spaniol.
- Confederación General del Trabajo (CGT) și Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza (STES) – Alte sindicate active în sectoare specifice, cum ar fi educația și serviciile publice.



De cealaltă parte, angajatorii sunt reprezentanți de organizațiile patronale, principalele fiind:

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) – Principalul reprezentant al companiilor mari și mijlocii.
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) – Organizația care reprezintă IMM-urile.
- Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) – Reprezintă interesele lucrătorilor independenți și ale freelancerilor.

4. PROVOCĂRI ȘI OBSTACOLE ÎN DIALOGUL SOCIAL ȘI NEGOCIERILE COLECTIVE

FACTORI ECONOMICI ȘI SOCIALI

Procesul de negociere colectivă din Spania este influențat de numeroși factori economici și sociali. Crizele economice, inclusiv cea din 2008 și recesiunea cauzată de pandemia COVID-19, au determinat guvernul să adopte măsuri care au redus protecția angajaților. Un alt factor esențial îl reprezintă globalizarea și digitalizarea pieței muncii, care au dus la o fragmentare a relațiilor de muncă și la o creștere a numărului de lucrători independenți.

DIVERGENȚE ÎNTRE PARTENERII SOCIALI

În cadrul negocierilor colective, sindicatele și patronatele nu au întotdeauna interese comune. Patronatele tind să favorizeze flexibilizarea pieței muncii, în timp ce sindicatele pun accent pe securitatea locului de muncă și pe creșterea salariilor. Aceste diferențe duc adesea la blocaje în procesul de negociere și la conflicte de muncă.

SOLUȚIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ

În cazul în care apar conflicte de muncă între angajatori și lucrători, legislația spaniolă prevede mai multe mecanisme pentru soluționarea acestora. Lucrătorii români care activează în Spania pot apela la Inspekția Muncii și Securității Sociale (Inspección de Trabajo y Seguridad



Social), care oferă inclusiv formulare în limba română pentru depunerea plângerilor (<https://expinterweb.mites.gob.es/buzonfraude>). De asemenea, aceștia pot solicita sprijinul sindicatelor, care dispun de cabinete juridice pentru consiliere și reprezentare în instanță.

Dacă este vorba despre concediere nejustificată sau despre neplata drepturilor salariale, lucrătorii trebuie să se adreseze Judecătoriei pentru Probleme Sociale (Juzgado de lo Social - <https://www.poderjudicial.es/cgpj/>). În cazuri grave, care implică fraude, amenințări sau acte de violență, este necesară depunerea unei sesizări la Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaría Provincial de Policía - <http://www.interior.gob.es>).

EXEMPLE DE CONTRACTE COLECTIVE ȘI IMPACTUL ACESTORA

Un exemplu relevant al negocierilor colective în Spania este **Acordul de Stat pentru Industria, Tehnologia și Serviciile din Sectorul Metalelor**. Acest acord-cadru național a fost semnat pentru a unifica și simplifica negocierile colective în sectorul metalurgic, abordând aspecte precum modalitățile contractuale, programul de lucru anual și condițiile de egalitate. Anterior, aceste chestiuni erau negociate separat la nivel provincial, ceea ce putea duce la discrepanțe și ineficiențe. Prin acest acord, sindicatele și angajatorii au convenit să negocieze aceste aspecte o singură dată la nivel național, lăsând alte subiecte, precum salariile sau organizarea specifică a muncii, pentru negocierile la nivel provincial. Această abordare a fost implementată în regiuni precum Aragon, unde acordul-cadru a marcat un pas important către unificarea negocierilor colective în sectorul metalelor.

Un alt exemplu notabil este **Acordul Colectiv din Industria Metalului din Asturias**, semnat în septembrie 2024 între Federația de Întreprinderi din Metal din Asturias (FEMETAL) și sindicatele UGT și CCOO. Acest acord beneficiază aproximativ 25.000 de lucrători și include măsuri precum:

- O creștere salarială de 7,5% pe parcursul a trei ani, cu o actualizare conform indicelui prețurilor de consum (IPC) la finalul perioadei.
- Reducerea programului anual de lucru cu opt ore până în 2025.
- Majorarea indemnizațiilor pentru munca de noapte cu 20% și a diurnelor cu 10%.

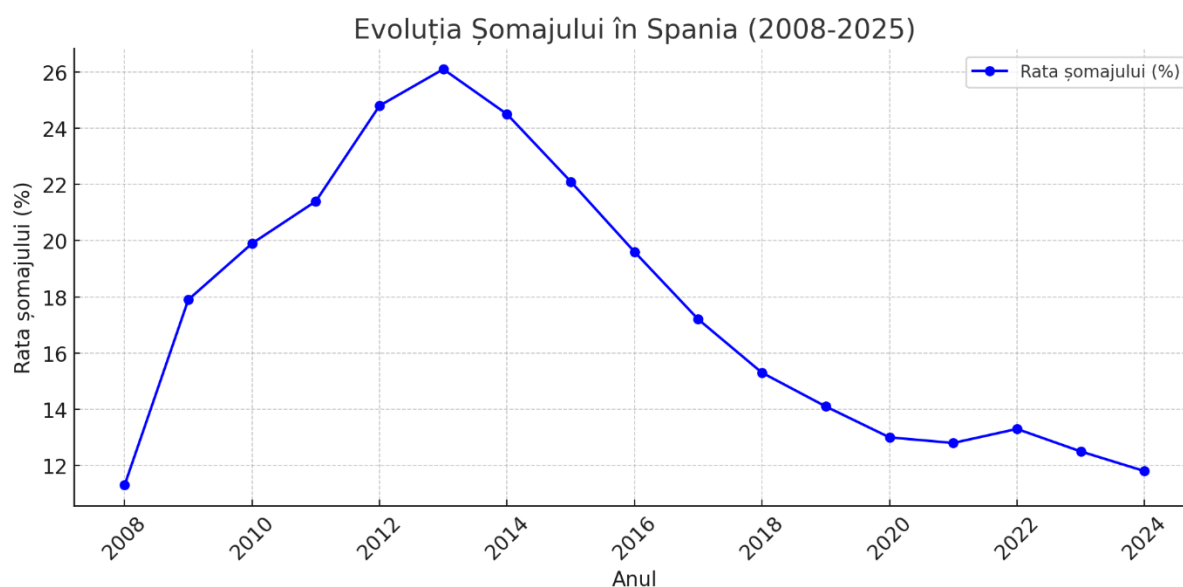


Sindicatele consideră că acest acord asigură menținerea puterii de cumpărare a lucrătorilor și îmbunătățește condițiile de muncă, în ciuda provocărilor întâmpinate în timpul negocierilor.

5. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Recomandări pentru îmbunătățirea negocierilor colective:

- Îmbunătățirea legislației muncii – Consolidarea prevederilor privind protecția angajaților în fața contractelor temporare și a formelor de muncă precară.
- Promovarea unui dialog social activ – Întărirea colaborării dintre guvern, patronate și sindicate pentru adoptarea unor reforme echilibrate.
- Protecția lucrătorilor vulnerabili – Implementarea unor politici care să asigure drepturi egale pentru toți angajații, inclusiv pentru cei care lucrează în economia digitală.

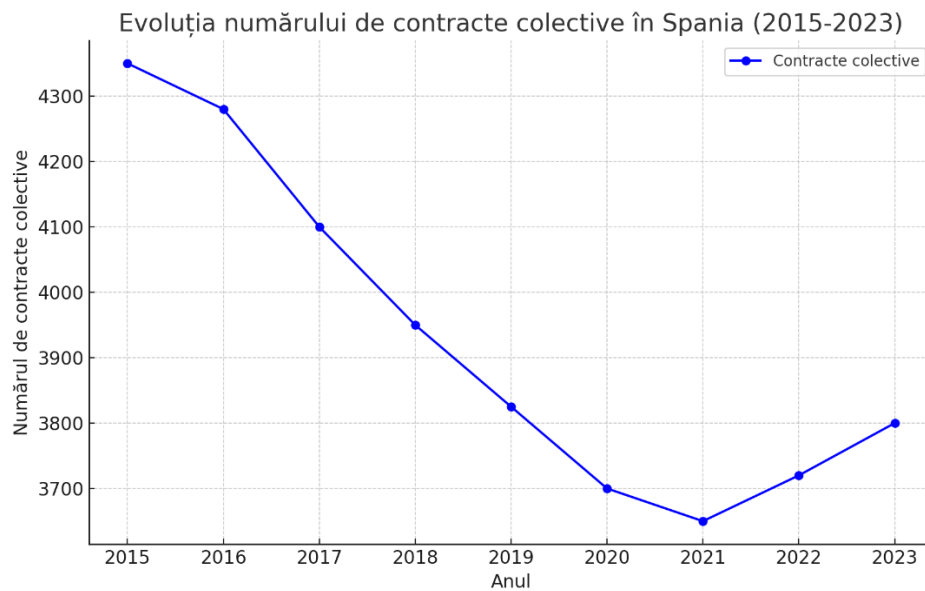




Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL





CAPITOLUL VI: NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN POLONIA: UN SISTEM ÎN DECLIN

Polonia este una dintre cele mai mari economii din Europa Centrală și de Est, având o creștere economică rapidă după tranziția de la economia centralizată la economia de piață. După 1989, democratizarea și aderarea la Uniunea Europeană în 2004 au modernizat relațiile industriale, însă problemele legate de ocuparea forței de muncă, salariile și condițiile de muncă persistă.

Deși economia poloneză a cunoscut o creștere susținută, piața muncii rămâne marcată de contracte temporare, migrația forței de muncă și scăderea influenței sindicatelor. În acest context, negocierea colectivă și dialogul social joacă un rol esențial în echilibrarea intereselor angajatorilor și ale angajaților.

Negocierea colectivă și dialogul social sunt fundamentale pentru stabilirea unor relații de muncă echitabile, protejarea drepturilor angajaților și menținerea stabilității economice. Aceste mecanisme permit angajaților să negocieze salariile, condițiile de muncă și beneficiile sociale, în timp ce oferă angajatorilor o metodă de prevenire a conflictelor și de asigurare a productivității.

În Polonia, însă, acoperirea negocierilor colective este relativ scăzută comparativ cu alte state membre ale UE, iar sindicatele se confruntă cu dificultăți în menținerea influenței asupra politicilor economice și sociale.

1. NEGOCIEREA COLECTIVĂ ÎN POLONIA: CADRU LEGISLATIV ȘI IMPLEMENTARE

Negocierea colectivă în Polonia este reglementată prin Codul Muncii polonez, dar și prin diverse convenții internaționale, printre care se numără Convenția OIM nr. 98 privind dreptul de a negocia colectiv și Convenția OIM nr. 87 privind libertatea sindicală și protecția dreptului de a organiza. Aceste convenții garantează dreptul angajaților de a se asocia în sindicate și de a participa la negocieri colective. Conform Convenției nr. 98, statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) sunt obligate să încurajeze și să protejeze dezvoltarea unui sistem de negociere colectivă eficient și voluntar, în vederea reglementării condițiilor de muncă și salariilor prin acorduri



colective. Convenția nr. 87 garantează dreptul angajaților și angajatorilor de a organiza sindicate și organizații patronale fără interferențe externe, inclusiv guvernamentale.

Codul Muncii polonez (în special articolul 241¹ din Codul Muncii) definește negocierea colectivă ca procesul prin care angajatorii și organizațiile sindicale negociază termenele și condițiile de muncă, iar acordurile rezultate au un caracter obligatoriu pentru ambele părți. Articolul 241¹ din Codul Muncii stipulează că acordurile colective pot reglementa atât condițiile de muncă, cât și structuri de salarizare mai favorabile decât cele prevăzute de legislația națională.

Legislația poloneză încurajează negocierile colective între angajatori și sindicatele reprezentative, dar nu există o obligație directă pentru angajatori de a încheia acorduri colective. În schimb, acolo unde nu există un acord colectiv, angajatorul trebuie să stabilească reglementări unilaterale (regulamente de salarizare și condiții de muncă), care nu sunt negociate, dar trebuie respectate.

2. DIALOGUL SOCIAL ÎN POLONIA: STRUCTURI ȘI ACTORII IMPLICAȚI

DEFINIȚIA ȘI SCOPUL DIALOGULUI SOCIAL

Dialogul social în Polonia se referă la interacțiunea continuă între sindicate, angajatori și guvern, pentru a ajunge la acorduri care să reglementeze condițiile economice și sociale, inclusiv salariile minime, politicile de ocupare a forței de muncă și drepturile angajaților. În Polonia, dialogul social poate fi bipartit (între angajatori și sindicate) sau tripartit (între angajatori, sindicate și guvern), iar Consiliul Economic și Social (CES) joacă un rol esențial în coordonarea acestuia la nivel național.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL (CES)

Consiliul Economic și Social (CES) este principalul organism tripartit din Polonia, care facilitează dialogul între guvern, sindicate și organizațiile angajatorilor. CES are rolul de a consilia



guvernul cu privire la legislația socială și economică și de a influența politicile publice. Cu toate acestea, din 2013, CES-ul a fost marginalizat, iar sindicatele au criticat guvernul pentru ignorarea propunerilor acestuia [162†source]. De exemplu, guvernul polonez a subminat influența CES prin neimplementarea recomandărilor sale și prin diminuarea rolului său în procesul decizional.

"Deși CES ar trebui să joace un rol activ în reglementarea politicii economice și sociale, experiențele recente sugerează că guvernul polonez a subminat influența CES prin ignorarea recomandărilor acestuia." (Guza, 2019)

În Polonia, sindicatele și organizațiile patronale joacă un rol esențial în negocierile colective și dialogul social. Acestea sunt structurate pe diverse niveluri și sunt implicate activ în stabilirea condițiilor de muncă și a politicilor economice.

PRINCIPALELE SINDICATE DIN POLONIA

1. *NSZZ Solidarność*

- Cel mai influent sindicat din Polonia, fondat în anii '80 ca mișcare de opoziție față de regimul comunist.
- Joacă un rol activ în negocierile colective la nivel național și sectorial.
- Este implicat în dezbateri politice și sociale privind drepturile angajaților.

2. *OPZZ (All-Poland Alliance of Trade Unions)*

- federație sindicală mare, care acoperă mai multe industrii și negociază acorduri colective pentru milioane de angajați.
- Reprezintă interesele muncitorilor în cadrul Consiliului pentru Dialog Social.

3. *FZZ (Forumul Sindicatelor)*

- organizație sindicală mai mică, dar activă în negocierile colective la nivel sectorial.
- Militează pentru protejarea drepturilor angajaților în sectoarele privat și public.

PRINCIPALELE ORGANIZAȚII PATRONALE DIN POLONIA

**SINDICATUL MASSA**



De partea angajatorilor, cele mai importante organizații care influențează dialogul social și negocierile colective sunt:

1. Confederația Angajatorilor Polonezi (Konfederacja Lewiatan)

- Cea mai mare organizație patronală din Polonia.
- Reprezintă interesele angajatorilor în negocierile colective și la nivelul Consiliului pentru Dialog Social.
- Promovează politici economice favorabile mediului de afaceri.

2. Business Centre Club (BCC)

- organizație care sprijină antreprenorii și mediul de afaceri.
- Implicată în propunerea de reforme pentru flexibilizarea pieței muncii.

3. Asociația Națională a Angajatorilor

- Participă la negocieri colective la nivel național și sectorial.
- Susține adoptarea unor politici care să echilibreze drepturile angajaților și nevoile companiilor.

3. TIPURI DE DIALOG SOCIAL ÎN POLONIA

Dialogul social în Polonia poate adopta următoarele forme:

Dialogul bipartit: Este purtat între sindicate și organizațiile angajatorilor fără implicarea guvernului. Aceasta este forma cea mai des întâlnită a dialogului social în Polonia, având loc în principal la nivelul întreprinderilor sau sectoarelor economice.

Dialogul tripartit: În acest tip de dialog social, guvernul joacă un rol central. CES se reunește regulat pentru a discuta problemele economice și sociale, inclusiv politica de ocupare a forței de muncă și stabilirea salariilor minime.



STRUCTURA ȘI FUNCȚIONAREA ORGANISMELOR DE DIALOG SOCIAL

Dialogul social în Polonia este organizat pe trei niveluri principale, fiecare având un rol specific în reglementarea relațiilor de muncă.

1. Dialogul social la nivel național

La acest nivel, principalul organism de dialog social este **Consiliul pentru Dialog Social (RDS)**, format din reprezentanți ai guvernului, sindicatelor și organizațiilor patronale.

Rolul Consiliului pentru Dialog Social (RDS)

- Analizează și propune modificări legislative privind politicile economice și sociale.
- Dezbate problemele pieței muncii, inclusiv salariul minim și condițiile de muncă.
- Servește ca platformă pentru prevenirea și soluționarea conflictelor sociale.

Cu toate acestea, RDS a fost criticat pentru influența sa limitată asupra deciziilor guvernamentale, iar unele sindicate susțin că recomandările sale sunt adesea ignorate de autorități.

2. Dialogul social la nivel sectorial

Acest nivel implică negocieri între organizațiile sindicale și patronale pentru stabilirea condițiilor de muncă în industrii specifice, precum:

- **Transporturi** – unde sindicatele negociază salariile și programul de lucru al șoferilor și mecanicilor de tren.
- **Educație** – unde profesorii luptă pentru creșteri salariale și îmbunătățirea condițiilor din școli.
- **Sănătate** – unde medicii și asistentele negociază asupra numărului de ore de muncă și finanțării sistemului medical.

Negocierile la acest nivel sunt esențiale pentru stabilirea unor **condiții uniforme pentru toți angajații dintr-un sector** și reducerea inegalităților între regiuni sau companii.



3. Dialogul social la nivel de întreprindere

Acest nivel este cel mai frecvent în Polonia, deoarece majoritatea negocierilor colective au loc direct între angajați și angajatori.

Caracteristici ale dialogului social la nivel de întreprindere:

- Se desfășoară între conducerea companiei și sindicatele interne.
- Stabilește salariile, beneficiile și condițiile de muncă specifice fiecărei companii.
- Poate include clauze privind protecția locurilor de muncă și formarea profesională.

În unele cazuri, **acordurile la nivel de companie sunt mai favorabile decât cele prevăzute de lege**, oferind angajaților beneficii suplimentare. Cu toate acestea, în lipsa sindicatelor puternice, multe companii preferă să impună reglementări unilaterale, ceea ce slăbește puterea negocierii colective.

4. TIPURI DE ACORDURI COLECTIVE

În Polonia, există două tipuri majore de acorduri colective:

- **Acorduri colective la nivel de companie:** Acestea sunt cele mai frecvente și se aplică angajaților dintr-o unitate economică. Acordurile sunt negociate direct între angajator și sindicatul reprezentativ al angajaților și reglează salariile, condițiile de muncă și beneficiile specifice acelei întreprinderi.
- **Acorduri colective supranaționale (multi-angajator):** Aceste acorduri sunt semnate între organizațiile de angajatori și sindicatele din același sector sau industrie și reglementează condiții uniforme pentru toți angajații din sectorul respectiv. Aceste acorduri sunt mult mai rare și au un impact mai mic asupra angajaților decât cele de la nivel de companie. Potrivit unui raport din 2018 publicat de Ministerul Familiei, Muncii și Politicii Sociale, în Polonia sunt doar 61 de acorduri colective supranaționale care sunt încă în vigoare, acoperind doar aproximativ 200.000 de angajați.



5. PROVOCĂRILE NEGOCIERII COLECTIVE ÎN POLONIA

Negocierea colectivă în Polonia se confruntă cu mai multe **difficultăți semnificative**:

- **Scăderea acoperirii acordurilor colective:** Deși în trecut numărul acordurilor colective era mai mare, în prezent doar 15% dintre angajați sunt acoperiți de astfel de acorduri, ceea ce face ca majoritatea angajaților să nu beneficieze de protecție prin negociere colectivă.
- **Reticența angajatorilor:** Multe întreprinderi preferă să stabilească reglementări unilaterale, mai degrabă decât să participe la negocierea acordurilor colective. Aceasta se datorează în parte presiunilor economice și marginalizării sindicatelor.
- **Fragmentarea sindicală:** În Polonia, syndicatele sunt fragmentate și nu reușesc să ajungă la un acord comun în cadrul negocierilor naționale sau sectoriale, ceea ce reduce eficiența procesului de negociere colectivă la nivel mai larg.

6. PROVOCĂRILE ȘI PERSPECTIVELE DIALOGULUI SOCIAL ÎN POLONIA

Dialogul social în Polonia se confruntă cu mai multe dificultăți semnificative:

- **Marginalizarea CES-ului:** Deși CES ar trebui să joace un rol activ în reglementarea relațiilor economice și sociale, experiențele recente sugerează că guvernul polonez a subminat influența CES prin ignorarea recomandărilor și prin diminuarea rolului său în procesul decizional.
- **Lipsa de coeziune între syndicate:** Fragmentarea sindicală face ca dialogul tripartit să fie mai dificil de implementat. Unele syndicate nu sunt de acord cu modul în care sunt gestionate negocierile naționale, ceea ce duce la o lipsă de unitate în rândul partenerilor sociali.

Pentru revitalizarea dialogului social și a negocierii colective, Polonia trebuie să adopte reforme legislative care să susțină un sistem de negociere colectivă mai eficient și să îmbunătățească cooperarea între toate părțile implicate. În plus, syndicatele trebuie să joace un rol mai activ în promovarea drepturilor muncitorilor și în crearea unui cadru economic echitabil pentru toți cetățenii.



Negocierea colectivă și dialogul social în Polonia trebuie să se confrunte cu mai multe provocări esențiale pentru a deveni mai eficiente:

- Reprezentativitatea sindicatelor: Sindicatele trebuie să își crească influența și să asigure o reprezentare adecvată a angajaților la nivelul întreprinderilor și al sectoarelor economice.
- Consolidarea dialogului tripartit: Este necesar ca guvernul să întărească rolul CES și să asigure un dialog social mai constructiv între sindicate, angajatori și autoritățile guvernamentale.

Pentru a revitaliza dialogul social și negocierea colectivă, Polonia trebuie să adopte reforme legislative care să sprijine un sistem de negociere colectivă mai eficient și să îmbunătățească cooperarea între toate părțile implicate. În plus, sindicatele trebuie să joace un rol mai activ în promovarea drepturilor muncitorilor și în crearea unui cadru economic echitabil pentru toți cetățenii.

7. IMPACTUL NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI AL DIALOGULUI SOCIAL

Negocierile colective și dialogul social au un impact profund asupra pieței muncii din Polonia, influențând nu doar salariile și condițiile de muncă, ci și productivitatea economică și stabilitatea socială. În funcție de modul în care aceste procese sunt gestionate, ele pot avea efecte pozitive sau negative asupra economiei și societății.

Impactul asupra condițiilor de muncă și a veniturilor

Negocierile colective au dus la îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește veniturile și condițiile de muncă ale angajaților. Contractele colective semnate la nivel de întreprindere sau sectorial reglementează aspecte esențiale, precum:

- Creșterea salariilor: Contractele colective au determinat creșteri salariale în sectoare cheie, cum ar fi industria auto, sănătatea și educația. De exemplu, în 2013, în urma protestelor muncitorilor din sectorul manufacturier, s-au negociat majorări salariale cuprinse între 5% și 10%, în funcție de companie și regiune.



- Reducerea inegalităților salariale: Negocierile colective au contribuit la diminuarea discrepanțelor salariale dintre muncitori, stabilind standarde minime pentru remunerare și sporuri în diverse industrii.

- Îmbunătățirea condițiilor de muncă: Contractele colective au stabilit standarde privind orele de muncă, concediile plătite, protecția angajaților împotriva concedierilor abuzive și măsuri de siguranță la locul de muncă.

- Acces la beneficii suplimentare: Multe acorduri colective au inclus beneficii precum asigurări de sănătate suplimentare, tichete de masă, bonusuri de performanță și prime de vacanță.

Cu toate acestea, un număr considerabil de angajați nu beneficiază de aceste drepturi, deoarece doar aproximativ 15% dintre muncitorii polonezi sunt acoperiți de contracte colective de muncă, un procent mult mai mic comparativ cu media europeană de 60-80%.

Impactul asupra productivității și competitivității întreprinderilor

Un sistem eficient de negociere colectivă poate contribui la stabilitatea economică și la creșterea productivității muncitorilor. Companiile care participă activ la negocieri colective au observat o serie de beneficii:

- Stabilitatea forței de muncă: Întreprinderile care încheie contracte colective au o rată mai scăzută a fluctuației personalului, deoarece angajații sunt mai motivați și mai loiali față de angajator. De exemplu, în industria auto, companiile care au semnat acorduri colective au raportat o reducere semnificativă a demisiilor voluntare.

- Creșterea productivității: Salarii mai mari și condiții de muncă mai bune duc la un randament mai ridicat al angajaților. Studiile economice arată că muncitorii care se simt apreciați și protejați sunt mai eficienți și mai implicați în activitatea lor.

- Reducerea conflictelor de muncă: Negocierile colective previn grevele și protestele, oferind un cadru formal de soluționare a disputelor. De exemplu, în sectorul transporturilor, dialogul social a permis evitarea unor greve majore prin ajustarea contractelor de muncă înainte de a se ajunge la blocaje.



- Îmbunătățirea imaginii companiei: Angajatorii care colaborează cu sindicatele și respectă drepturile muncitorilor beneficiază de o reputație mai bună pe piață, ceea ce atrage noi talente și sprijin din partea comunității.

Pe de altă parte, unii angajatori consideră că negocierile colective impun costuri suplimentare și limitează flexibilitatea managerială. În sectoarele unde concurența internațională este ridicată, creșterile salariale negociate colectiv pot pune presiune asupra costurilor de producție, afectând competitivitatea.

Impactul asupra coeziunii sociale și a stabilității politice

Dialogul social joacă un rol esențial în menținerea stabilității economice și sociale a Poloniei. O cooperare eficientă între sindicate, angajatori și guvern poate preveni conflictele de muncă și poate asigura un mediu de afaceri stabil.

Beneficii ale unui dialog social eficient:

- Reducerea tensiunilor sociale: Prin negocierea unor condiții de muncă echitabile, se evită grevele majore și protestele sociale.
- Creșterea încrederii în instituțiile democratice: Muncitorii care se simt reprezentați de sindicate și incluși în procesele decizionale sunt mai implicați în viața socială și politică.
- Prevenirea instabilității economice: În perioade de criză economică, dialogul social poate facilita adoptarea unor măsuri care să protejeze atât locurile de muncă, cât și competitivitatea întreprinderilor.

Cu toate acestea, în ultimii ani, Consiliul pentru Dialog Social (RDS) a fost criticat pentru lipsa de influență asupra deciziilor guvernamentale, iar sindicatele s-au confruntat cu dificultăți în menținerea unității și relevanței lor în procesul decizional.



8. EXEMPLE DE NEGOCIERI COLECTIVE ȘI DIALOG SOCIAL

Industria auto: Grevele din 2013 și creșterea salariilor

În 2013, muncitorii din industria auto din Polonia au organizat greve pentru a cere majorări salariale și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Printre companiile afectate s-au numărat producători internaționali precum Volkswagen, Fiat și Opel, care operează fabrici în Polonia.

În urma negocierilor colective, angajații au obținut:

- Creșteri salariale între 5% și 10%, în funcție de vechimea și calificarea muncitorilor.
- Îmbunătățiri ale condițiilor de muncă, inclusiv măsuri suplimentare de siguranță și reducerea programului de lucru în anumite sectoare.
- Introducerea unor bonusuri de performanță, menite să stimuleze productivitatea și loialitatea angajaților.

Acest caz demonstrează impactul pozitiv pe care negocierile colective îl pot avea asupra veniturilor și condițiilor de muncă, dar și importanța solidarității dintre angajați în obținerea unor drepturi îmbunătățite.

Sectorul educațional: Protestele profesorilor și noile acorduri salariale

În 2019, profesorii din Polonia au organizat una dintre cele mai mari greve din istoria recentă a țării, cerând majorarea salariilor și reforme în sistemul de educație. După săptămâni de proteste și negocieri intense cu guvernul, sindicatele profesorilor au reușit să obțină:

- creștere salarială de 15% pentru toți profesorii.
- Îmbunătățirea programului de lucru, prin reducerea numărului de ore suplimentare neplătite.
- Fonduri suplimentare pentru dotarea școlilor și îmbunătățirea infrastructurii educaționale.

Industria minieră: Protestele minerilor și acordurile privind siguranța locurilor de muncă

Sectorul minier a fost, de-a lungul anilor, unul dintre cele mai conflictuale domenii din Polonia. Datorită importanței sale strategice, atât din punct de vedere economic, cât și social, negocierile colective în acest sector au fost intense.



Cazul minerilor din 2015

În 2015, guvernul polonez a propus un plan de restructurare a industriei miniere, care includea închiderea a patru mine de cărbune și concedierea a peste 5.000 de muncitori. Acest anunț a provocat proteste masive în rândul minerilor, care au organizat blocaje și greve în regiunile miniere din Silezia.

În urma presiunii sindicatelor și a negocierilor cu guvernul și angajatorii, s-a ajuns la un acord care a inclus:

- Salvarea a trei dintre cele patru mine planificate pentru închidere, printr-o reformă economică și prin transferul acestora către o companie de stat.
- Menținerea locurilor de muncă pentru mii de mineri, prin recalificare profesională și reangajare în alte unități miniere.
- Introducerea unui program de pensii anticipate pentru minerii afectați de închideri, permițându-le să iasă la pensie mai devreme fără pierderi financiare.

Sectorul transporturilor: Greva angajaților PKP (Căile Ferate Poloneze) din 2008

Sectorul transporturilor este un alt domeniu în care negocierile colective au avut un impact major asupra condițiilor de muncă.

În 2008, angajații **PKP (Căile Ferate Poloneze)** au intrat în grevă, cerând **majorări salariale și condiții mai bune de muncă**. Negocierile dintre sindicate și administrația PKP au fost tensionate, iar guvernul a fost nevoit să intervină pentru a găsi o soluție.

După două săptămâni de negocieri, sindicatele și conducerea PKP au convenit asupra următoarelor măsuri:

- **Creșterea salariilor angajaților PKP cu 12%**, o valoare semnificativă în raport cu inflația de la acea vreme.
- **Introducerea unui sistem de bonusuri anuale**, bazat pe performanța angajaților.
- **Îmbunătățirea condițiilor de muncă**, inclusiv modernizarea echipamentelor și reducerea timpului de lucru pentru mecanicii de locomotivă.

Sectorul sănătății: Protestele medicilor rezidenți din 2017



În sectorul sănătății, negocierile colective sunt esențiale pentru asigurarea unor **condiții de muncă adecvate** și a unei remunerații corecte pentru angajați.

În 2017, medicii rezidenți din Polonia au organizat o **grevă națională**, cerând:

- **Creșterea salariilor** medicilor aflați la început de carieră, care erau printre cele mai mici din Uniunea Europeană.
- **Reducerea programului de muncă**, deoarece tinerii medici lucrau adesea **peste 60 de ore pe săptămână**.
- **Îmbunătățirea finanțării sistemului de sănătate**, pentru a asigura condiții mai bune pentru pacienți și angajați.

După mai multe runde de negocieri și presiuni asupra guvernului, medicii rezidenți au obținut:

- **Majorări salariale cu 20-30%**, în funcție de specializare și vechime.
- **Limitarea timpului de muncă la 48 de ore pe săptămână**, în conformitate cu directivele UE.
- **Un angajament guvernamental de a crește finanțarea sistemului medical**, pentru a îmbunătăți condițiile din spitale și policlinici.

Sectorul retail: Negocierile colective din cadrul Biedronka și Lidl

Retailul este un sector în care angajații se confruntă cu **salarii mici și condiții de muncă dificile**, iar negocierile colective sunt esențiale pentru îmbunătățirea acestora.

În ultimii ani, sindicatele au negociat acorduri colective cu marile lanțuri de supermarketuri, obținând beneficii importante:

- **Creșteri salariale de până la 15%**, pentru angajații care lucrează pe posturi de casier sau manipulanți de marfă.
- **Introducerea unui sistem de bonusuri lunare**, în funcție de performanța magazinelor.
- **Mai multe zile libere și flexibilitate în stabilirea programului de lucru**, pentru a combate epuizarea angajaților.
- **Îmbunătățirea condițiilor de muncă**, prin modernizarea echipamentelor și reducerea orelor suplimentare neplătite.



9. CONCLUZII

Negocierea colectivă și dialogul social în Polonia au jucat un rol esențial în îmbunătățirea condițiilor de muncă, creșterea salariilor și protejarea drepturilor angajaților. De-a lungul timpului, aceste mecanisme au demonstrat că pot preveni conflictele de muncă, stabiliza piața muncii și contribui la dezvoltarea economică sustenabilă.

Exemplele analizate arată că negocierile colective pot genera beneficii reale pentru angajați, precum creșteri salariale, siguranță la locul de muncă și condiții de muncă îmbunătățite. Industrii precum transporturile, sănătatea, retailul și industria minieră au fost martore ale unor acorduri colective care au adus schimbări pozitive. De asemenea, sectorul educației și cel auto au demonstrat că dialogul social poate conduce la compromisuri avantajoase atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Cu toate acestea, negocierile colective în Polonia se confruntă cu o serie de provocări care limitează eficiența acestora. Acoperirea contractelor colective rămâne scăzută, iar mulți angajatori preferă să implementeze reglementări unilaterale în loc să negocieze cu sindicatele. Fragmentarea sindicală și influența redusă a Consiliului pentru Dialog Social subminează impactul acestor procese asupra politicilor naționale.

Pentru a îmbunătăți eficiența negocierilor colective și a dialogului social, este necesar un cadru legislativ mai solid, o colaborare mai strânsă între sindicate și angajatori și o implicare mai activă a guvernului în medierea conflictelor de muncă. De asemenea, este esențial ca sindicatele să își întărească poziția și să își extindă influența pentru a crește gradul de protecție al angajaților.

În concluzie, negocierile colective și dialogul social în Polonia rămân instrumente esențiale pentru echilibrarea intereselor dintre angajați și angajatori. Prin îmbunătățirea cooperării dintre toate părțile implicate și prin dezvoltarea unor mecanisme eficiente de aplicare a acordurilor colective, Polonia poate asigura o piață a muncii mai echitabilă, mai stabilă și mai prosperă pentru toți cetățenii săi.



CAPITOLUL VII – PROPUNERI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A NEGOCIERILOR COLECTIVE

Uniunea Europeană se află într-un moment de cotitură. În ultimele două decenii, economia europeană nu a ținut pasul cu marile puteri economice mondiale, iar decalajul de productivitate a devenit o provocare majoră. În acest context, Comisia Europeană a lansat „Busola Competitivității” (Competitiveness Compass), un instrument strategic care trasează direcțiile esențiale pentru redobândirea poziției UE ca lider economic global.

Raportul Draghi, un document de referință pentru analiza competitivității europene, subliniază că UE se confruntă cu o serie de provocări structurale: creșterea economică modestă, productivitatea scăzută în comparație cu SUA și China, și dependența excesivă de importuri strategice. În plus, energia costisitoare, birocrăția excesivă și fragmentarea pieței unice limitează inovația și investițiile. Busola UE pentru redobândirea competitivității vine ca răspuns la aceste provocări, stabilind un cadru de acțiune bazat pe trei piloni fundamentali și cinci factori orizontali care trebuie îmbunătățiți pentru a asigura o creștere sustenabilă și incluzivă a economiei europene.

Ce propune Busola Competitivității?

a) Pilonii transformării economice:

1. Închiderea decalajului de inovare:
 - UE trebuie să își stimuleze capacitatea de inovare prin sprijinirea start-up-urilor, facilitarea accesului la finanțare și reducerea barierelor birocratice;
 - Se propun inițiative precum AI Gigafactories și strategii dedicate pentru domenii emergente precum biotehnologia, materialele avansate și tehnologiile cuantice.
 - Crearea unui „Regim 28” care să permită start-up-urilor să opereze sub un set unic de reguli în întreaga UE.
2. Un plan integrat pentru decarbonizare și competitivitate:
 - Energie mai accesibilă și politici care să sprijine industria energointensivă, inclusiv un Plan de Acțiune pentru Energie Accesibilă și un Accelerator Industrial pentru Decarbonizare;



- Promovarea unui Acord Industrial Verde care să transforme decarbonizarea într-un avantaj competitiv, și nu într-o povară economică.
- Reducerea dependențelor strategice și creșterea securității economice:
- Crearea de parteneriate pentru aprovizionarea cu materii prime critice și energie curată.
- Implementarea unui sistem de achiziții publice care să favorizeze tehnologiile strategice europene.
- Consolidarea lanțurilor de aprovizionare și reducerea dependenței de importuri din afara UE.

b) Cei cinci factori orizontali pentru stimularea competitivității:

1. Simplificare și debirocratizare: reducerea sarcinilor administrative și accelerarea accesului la fonduri UE.
2. Valorificarea pieței unice: eliminarea barierelor care împiedică libera circulație a bunurilor, serviciilor și forței de muncă.
3. Uniune a economiilor bazate pe investiții și economii: facilitarea capitalului privat pentru investiții în inovare și infrastructură.
4. Sprijinirea forței de muncă și a competențelor: integrarea noilor tehnologii în educație și formarea profesională.
5. Coordonarea politicilor între statele membre: crearea unor mecanisme mai eficiente de armonizare a măsurilor economice la nivel european.

Impactul asupra IMM-urilor și economiei românești

Pentru România, implementarea măsurilor din Busola UE pentru redobândirea competitivității nu este doar o necesitate, ci o oportunitate strategică pentru a sprijini dezvoltarea economică pe termen lung. IMM-urile reprezintă coloana vertebrală a economiei naționale, contribuind în mod semnificativ la crearea locurilor de muncă și la dinamismul pieței. Acestea trebuie să fie susținute prin politici coerente care să le permită să se adapteze noilor cerințe economice impuse de tranziția verde, digitalizare și integrarea pe piețele internaționale.



Un aspect esențial este sprijinul financiar și accesul facilitat la resurse, care să permită IMM-urilor să adopte tehnologii inovatoare, să își optimizeze procesele și să devină mai competitive pe plan european. Propunerile venite din partea Organizației Femeilor Antreprenor (OFA) și a Federației pentru Inovare și Competitivitate Sustenabilă în IMM-uri (FICSIMM) includ măsuri specifice, menite să răspundă acestor nevoi esențiale:

EcoVoucher: un program de sprijin financiar care acoperă costurile auditurilor energetice și implementarea măsurilor de eficiență energetică. IMM-urile care accesează acest program pot reduce consumul de energie și, implicit, costurile operaționale, devenind mai sustenabile și mai atractive pentru partenerii comerciali și investitori.

GarantEnergy: un fond de garanții destinat sprijinirii investițiilor în tehnologii verzi, astfel încât IMM-urile să poată accesa mai ușor finanțarea necesară pentru tranziția către un model economic sustenabil. Acest fond reduce riscurile pentru creditori și stimulează investițiile private.

InovaEco: un program de granturi nerambursabile care susține adoptarea soluțiilor tehnologice inovatoare, digitalizarea proceselor de producție și creșterea eficienței operaționale a IMM-urilor. Prin acest program, companiile mici și mijlocii pot investi în software avansat, robotică, automatizări și alte tehnologii emergente care le vor spori productivitatea și competitivitatea pe piață.

Aceste măsuri nu doar că sprijină IMM-urile în adaptarea la noile cerințe economice, dar le oferă și un avantaj competitiv pe termen lung, facilitându-le accesul la piețele externe și integrarea în lanțurile valorice europene. Astfel, România poate valorifica la maximum oportunitățile oferite de Busola UE pentru redobândirea competitivității și poate transforma provocările actuale în factori de creștere economică sustenabilă.

România și Busola UE: ce trebuie făcut?

Pentru ca România să își maximizeze beneficiile din această strategie europeană, este necesar să adopte un set de măsuri concrete și bine direcționate. Pe lângă inițiativele de sprijinire a IMM-urilor, este esențială o abordare strategică la nivel național, care să creeze un mediu de afaceri stabil și predictibil.



Printre cele mai importante direcții de acțiune, ar trebui să se numere:

- Crearea unui mediu de afaceri predictibil și favorabil investițiilor: Stabilitatea legislativă și fiscală este esențială pentru încurajarea antreprenoriatului local și pentru atragerea capitalului străin. România trebuie să asigure un cadru de reglementare clar, fără schimbări bruște și imprevizibile, care să afecteze încrederea investitorilor și planurile de dezvoltare ale IMM-urilor.
- Dezvoltarea infrastructurii digitale și energetice: Tehnologia și accesul la energie ieftină și sustenabilă sunt factori esențiali pentru competitivitatea economică. Guvernul trebuie să investească în extinderea rețelelor de fibră optică, în dezvoltarea soluțiilor de energie regenerabilă și în modernizarea infrastructurii critice, astfel încât IMM-urile să poată opera într-un mediu optimizat pentru creștere și inovare.
- Reducerea barierelor birocratice: Procedurile administrative excesive și reglementările complexe sunt un obstacol major pentru dezvoltarea mediului de afaceri. Este necesară o reformă profundă care să simplifice accesul IMM-urilor la fonduri europene, să digitalizeze interacțiunea dintre companii și instituțiile publice și să reducă timpii de aprobare pentru proiectele de investiții.
- Integrarea în lanțurile de valoare europene și atragerea de investiții străine: România trebuie să își consolideze poziția pe piața europeană prin atragerea de investiții în sectoare strategice precum tehnologia, energia regenerabilă și industria manufacturieră avansată. IMM-urile românești trebuie sprijinite pentru a deveni furnizori competitivi în lanțurile de aprovizionare ale marilor companii europene

Concluzii

Busola UE pentru redobândirea competitivității nu este doar un document strategic, ci o foaie de parcurs esențială pentru viitorul economic al Europei. Într-o lume marcată de schimbări rapide și de concurență globală acerbă, statele membre trebuie să acționeze împreună pentru a transforma această viziune în realitate.

Pentru România, această inițiativă oferă o oportunitate unică de a-și moderniza economia, de a sprijini tranziția IMM-urilor către digitalizare și sustenabilitate și de a deveni un jucător



relevant pe piața europeană și globală. Implementarea rapidă și eficientă a măsurilor propuse poate face diferența între o economie stagnantă și una dinamică, capabilă să prospere în peisajul economic global în continuă schimbare. Dacă România reușește să transforme aceste provocări în avantaje competitive, viitorul său economic va fi unul mai stabil, mai inovator și mai incluziv.

Propuneri si competitivitatea sustenabilă, pe teme:

- Priorități pentru IMM-uri
- Eficiență energetică
- Sustenabilitate în industrie
- Raportul Draghi și IMM-urile din România
- Digitalizare
- Mediu/ sustenabilitate/ eficiență energetică
- Stabilitate financiară
- Reducerea disparităților regionale

Totodată în cadrul workshop-urilor organizate în cadrul acestui proiect am identificat următoarele propuneri :

- Încheierea unui Contract Colectiv la nivel național;
- Mărirea numărului de angajați la un număr de minim 20, ca prag pentru negocierea colectivă în cazul IMM-urilor;
- Posibilitatea negocierii la sector de activitate a contractului colectiv de muncă, dar care nu să nu fie obligatorie pentru societățile care nu aderă la acesta (ca în cazul Germaniei);
- Pe parcursul derulării negocierilor colective, în situația în care una din părți nu mai este reprezentativă, expirând perioada valabilității sentinței civile, să nu se suspende/abandoneze negocierile ci acestea să fie finalizate, iar ulterior partea în cauză să își reînnoiască sentința de reprezentativitate;
- Permitea stabilirii unor grile de salarizare legate strict de condițiile de performanță a muncii și de productivitate, în special în cazul IMM-urilor;



DIALOG SOCIAL

- Cadru legislativ mai solid, o colaborare mai strânsă între sindicate și angajatori și o implicare mai activă a guvernului în medierea conflictelor de muncă;
- Sindicatele să își întărească poziția și să își extindă influența pentru a crește gradul de protecție al angajaților;
- Stabilirea unui salariu maxim pe sectorul de activitate, prin comisii de dialog social între Federațiile sindicale/patronale reprezentative și nereprezentative;
- Crearea unor noi mecanisme de dialog social, în special în domeniul dialogului social la nivel de sector de activitate, care să implice atât Federațiile patronale reprezentative dar și Federațiile patronale nereprezentative dacă cele reprezentative nu vor să participe la negocieri;
- Îmbunătățirea legislației muncii – Consolidarea prevederilor privind protecția angajaților cu contracte determinate sau alte forme de contract de muncă (în afară de contractul individual de muncă);
- Protecția lucrătorilor vulnerabili – Implementarea unor politici care să asigure drepturi egale pentru toți angajații, inclusiv pentru cei care lucrează în economia de transport (livratori, șoferi pe platforme ride-sharing) și digitală;
- Integrarea clauzelor de formare profesională continuă în acordurile colective.



CAPITOLUL VIII: ANALIZE, COMPARAȚII ȘI CONCLUZII

Negocierea colectivă și dialogul social joacă un rol crucial în stabilirea unor relații de muncă echitabile, influențând în mod direct condițiile de muncă, protecția socială și echitatea în cadrul economiilor naționale. Pe parcursul capitolelor anterioare, am analizat diversitatea abordărilor în privința negocierilor colective în diferite țări europene, având în vedere reglementările legale, impactul schimbărilor economice și influențele politice. Acest capitol are ca scop realizarea unei analize comparative detaliate a rezultatelor negocierilor colective și a diferitelor modele de dialog social, identificând tendințele emergente și formulând concluzii relevante pentru dezvoltarea viitoare a acestei practici. Vom aborda atât indicatori cantitativi, cât și calitativi, și vom analiza factorii economici, sociali și politici care influențează aceste rezultate.

EVOLUȚIA LEGISLAȚIEI ȘI A PRACTICILOR ÎN CONTEXTUL SCHIMBĂRILOR ECONOMICE ȘI TEHNOLOGICE

Evoluția legislației muncii și a practicilor de negociere colectivă a fost profund influențată de schimbările economice și tehnologice recente. Digitalizarea și tranzițiile ecologice au impus o adaptare rapidă a negocierilor colective, iar statele europene au început să adopte politici mai flexibile pentru a răspunde noilor realități ale pieței muncii. În Germania și Suedia, sindicatele au negociat acorduri care protejează lucrătorii în fața automatizării și digitalizării (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

ANALIZA COMPARATIVĂ A NEGOCIERILOR COLECTIVE

În analiza rezultatelor negocierilor colective, se utilizează o gamă largă de indicatori cantitativi și calitativi. Printre aceștia se numără creșterea salariului mediu, beneficiile sociale, durata contractelor colective de muncă și introducerea unor clauze specifice legate de formarea profesională, telementa și egalitatea de șanse.

Indicatori cantitativi:





În țările cu un sistem robust de negociere colectivă la nivel sectorial, cum sunt Germania și Suedia, acordurile colective au un impact semnificativ asupra salariilor medii și a standardelor de muncă. De exemplu, în Germania, negocierile colective la nivel de sector reglează salariile și condițiile de muncă pentru majoritatea angajaților, iar acest model a dus la o creștere constantă a salariilor în sectorul public și privat (CB Vol III Chapter 30, 2015). În Franța, deși negocierile sunt realizate atât la nivel sectorial cât și la nivel de întreprindere, creșterea salariilor a fost mai modestă, având în vedere descentralizarea procesului și slăbirea sindicatului.

În schimb, în Polonia și România, unde negocierile colective sunt adesea limitate la nivelul întreprinderii, acoperirea acestora rămâne scăzută, iar salariile medii au crescut mai lent în comparație cu țările cu o acoperire extinsă a negocierilor colective. În aceste țări, rezultatele negocierilor colective sunt adesea mai puțin favorabile lucrătorilor, iar beneficiile sociale (cum ar fi pensiile suplimentare sau asigurările de sănătate) sunt limitate.

Indicatori calitativi:

Pe lângă indicatorii cantitativi, analiza calitativă a acordurilor colective evidențiază importanța clauzelor care reglementează formarea profesională, egalitatea de șanse și adaptabilitatea la noile forme de muncă. În țări precum Suedia și Danemarca, unde negocierile colective sunt bine structurate și acoperă mai multe sectoare economice, acordurile colective includ frecvent clauze care promovează formarea continuă a lucrătorilor și asigură protecția acestora în fața schimbărilor tehnologice și ecologice. Aceste clauze sunt esențiale pentru sprijinirea tranzițiilor juste și pentru a preveni exclusiunea din piața muncii (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

În contrast, în țări precum Polonia și România, clauzele referitoare la formarea profesională și telemunca sunt mai puțin prevalente, reflectând o adaptabilitate mai scăzută la noile condiții ale pieței muncii (Eurofound Report, 2020). Aceasta indică o provocare majoră pentru aceste țări, în contextul tranzițiilor digitale și ecologice.

FACTORII CARE INFLUENȚEAZĂ REZULTATELE NEGOCIERILOR COLECTIVE



Există mai mulți factori care influențează rezultatele negocierilor colective, incluzând contextul economic și social, puterea de negociere a părților implicate și rolul instituțiilor statului și al organizațiilor internaționale.

- **Contextul economic și social:**

Contextul economic joacă un rol important în succesul negocierilor colective. În țările cu economii stabile și cu un grad mare de sindicalizare, cum sunt Suedia și Germania, negocierile colective au avut un impact pozitiv asupra nivelului de trai și al protecției lucrătorilor. Aceste economii, bazate pe politici de solidaritate socială, au permis creșterea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă, chiar și în fața crizei economice din 2008 (CB Vol III Chapter 30, 2015).

În schimb, în statele din Europa Centrală și de Est, cum sunt Polonia și România, contextul economic fragil și ratele scăzute de sindicalizare au dus la rezultate mai puțin favorabile pentru lucrători. În aceste țări, crizele economice și austeritatea au avut un impact negativ asupra negocierilor colective, iar protecțiile sociale au fost reduse (Negocieri Colective.pdf, 2015).

- **Puterea de negociere a părților:**

Puterea de negociere a părților implicate joacă un rol esențial în determinarea succesului negocierilor colective. În Germania, syndicatele sunt puternice și bine organizate, iar acest lucru le permite să obțină acorduri favorabile pentru lucrători, care sunt aplicate la nivel sectorial (Eurofound, 2020). În schimb, în țări cu syndicate mai slabe, cum ar fi Polonia și România, capacitatea acestora de a obține rezultate favorabile este limitată, iar negocierile colective sunt adesea fragmentate și ineficiente (ILO Social Dialogue 2024).

- **Rolul instituțiilor statului și al organizațiilor internaționale:**

Rolul instituțiilor statului și al organizațiilor internaționale, cum ar fi Uniunea Europeană și Organizația Internațională a Muncii (OIM), este, de asemenea, crucial în influențarea rezultatelor negocierilor colective. În multe țări din Europa de Vest, guvernele au adoptat politici de susținere a dialogului social, iar acest lucru a contribuit la creșterea acoperirii negocierilor colective și la protecția lucrătorilor. În schimb, în țările din Europa Centrală și de Est, unde instituțiile de dialog



social sunt mai slabe, sprijinul guvernamental a fost insuficient, iar acest lucru a dus la o scădere a eficienței negocierilor colective (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

COMPARAREA MODELELOR DE DIALOG SOCIAL DIN DIFERITE ȚĂRI SAU SECTOARE

Dialogul social poate fi organizat în moduri diferite, în funcție de structura economică și politică a fiecărei țări. Modelele de dialog social pot fi bipartite (angajatori și sindicate) sau tripartite (guvern, angajatori și sindicate), iar eficiența acestora depinde de nivelul de implicare a părților și de cadrul legislativ existent.

- **Dialog social tripartit:**

Modelele tripartite sunt prevalente în țările cu economii sociale de piață, cum sunt Germania și Suedia. În aceste țări, guvernele joacă un rol activ în facilitarea dialogului social și în promovarea unor politici publice care sprijină echilibrul între interesele angajatorilor și ale lucrătorilor (ILO Social Dialogue 2024, 2024). În Franța, de asemenea, guvernul este implicat activ în negocierile colective, dar procesul a fost mai puțin eficient în ultima perioadă, din cauza fragmentării sectoriale și a scăderii influenței sindicatelor (Dialogul-Social-European.pdf, 2012).

- **Dialog social bipartit:**

În schimb, țările din sudul Europei, cum ar fi Italia și Spania, au avut tradiții bipartite mai puternice, unde sindicatele și angajatorii sunt principalii actori în procesul de negociere colectivă. În aceste țări, guvernele au avut un rol mai puțin activ în gestionarea dialogului social, iar în ultimele decenii, acest lucru a dus la o descentralizare semnificativă a procesului (Eurofound, 2020).

EFICIENȚA DIALOGULUI SOCIAL ÎN PROMOVAREA INTERESELOR PĂRȚILOR ȘI A STABILITĂȚII SOCIALE

Eficiența dialogului social depinde de capacitatea acestuia de a răspunde nevoilor și intereselor părților implicate. În țările cu un dialog social puternic, cum sunt Germania și Suedia, procesul de negociere colectivă a contribuit la promovarea stabilității sociale și economice. Aceste



țări au reușit să prevină conflictele de muncă majore și să mențină un nivel ridicat de protecție socială pentru lucrători, chiar și în perioade de recesiune economică (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

În schimb, în țările cu un dialog social mai slab, cum ar fi România și Polonia, conflictele de muncă au fost mai frecvente, iar sindicatele au avut dificultăți în a obține condiții mai bune pentru lucrători. În aceste țări, dialogul social a fost mai puțin eficient în prevenirea și gestionarea conflictelor de muncă (ILO Social Dialogue 2024, 2024).

ROLUL NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI AL DIALOGULUI SOCIAL ÎN PROMOVAREA UNUI MEDIU DE MUNCĂ JUST ȘI INCLUZIV

Negocierea colectivă și dialogul social joacă un rol esențial în crearea unui mediu de muncă echitabil și inclusiv. Aceste procese contribuie semnificativ la combaterea discriminării și inegalităților, protejând drepturile lucrătorilor și asigurând un echilibru între viața profesională și viața privată. În plus, negocierile colective și dialogul social pot ajuta la promovarea unui loc de muncă mai sănătos și mai sigur, un aspect tot mai important în contextul noilor provocări economice și tehnologice.

COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI A INEGALITĂȚILOR

În multe țări europene, sindicatele și angajatorii au negociat acorduri care garantează egalitatea de șanse și combaterea discriminării pe piața muncii. De exemplu, în Suedia și Germania, negocierile colective au dus la introducerea unor clauze explicite care protejează lucrătorii de orice formă de discriminare pe baza genului, etniei, vârstei sau dizabilității.

În Germania, acordurile colective includ măsuri care asigură egalitatea de gen la locul de muncă, prin politici care garantează salarii egale pentru muncă de valoare egală și prin reglementări care prevăd accesul echitabil al femeilor la funcții de conducere. În plus, Sindicatul IG Metall a negociat acorduri care interzic discriminarea la recrutare și promovare, iar angajatorii sunt obligați să adopte politici active de recrutare care să includă grupuri subreprezentate (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).



În Suedia, sindicatele au jucat un rol crucial în combaterea discriminării pe bază de gen, etnie și vârstă prin încheierea de acorduri colective care se concentrează pe promovarea diversității în rândul angajaților și asigurarea unor condiții de muncă echitabile pentru toți. Aceste acorduri au fost esențiale pentru încurajarea participării femeilor și a minorităților în sectoare tradițional dominate de bărbați, cum ar fi industria IT și sectorul ingineriei (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

PROMOVAREA SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Un alt beneficiu semnificativ al negocierii colective și al dialogului social este promovarea sănătății și securității la locul de muncă. Multe dintre acordurile colective încheiate în Europa includ reglementări clare privind protecția lucrătorilor împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. De exemplu, în Germania, sectorul industrial a fost unul dintre pionierii în adoptarea unor măsuri riguroase de securitate la locul de muncă. Acordurile colective semnate în sectorul auto au inclus clauze care stipulează:

- Măsuri de prevenire a accidentelor de muncă: Fiecare angajator este obligat să investească în echipamente de protecție și în instruirea lucrătorilor privind siguranța pe locul de muncă.
- Monitorizarea sănătății lucrătorilor: Acordurile includ reguli pentru monitorizarea sănătății lucrătorilor expuși la condiții de muncă periculoase, cum ar fi cei din industria chimică sau metalurgică. Lucrătorii din aceste sectoare beneficiază de evaluări periodice ale stării lor de sănătate și de acces la servicii medicale gratuite.
- Reducerea riscurilor asociate cu automatizarea: În fața automatizării, sindicatele au negociat reglementări care protejează lucrătorii de riscurile asociate cu noile tehnologii. De exemplu, în sectorul auto din Germania, s-au introdus măsuri pentru a preveni accidentele de muncă legate de roboți industriali (CB Vol III Chapter 30, 2015)

În Suedia, acordurile colective includ reguli pentru salubritatea și igiena la locul de muncă, precum și pentru reducerea riscurilor de expunere la substanțe periculoase. Aceste măsuri au fost



implementate cu succes în industriile cu risc înalt, cum ar fi mineritul, și au contribuit la reducerea semnificativă a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

ASIGURAREA UNUI ECHILIBRU ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ

Negocierea colectivă joacă, de asemenea, un rol important în asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată a lucrătorilor. În multe țări din Europa de Vest, sindicatele au negociat acorduri care permit lucrătorilor să beneficieze de timp liber plătit, vacanțe extinse și concediu parental. De exemplu, în Franța, un acord colectiv semnat între guvern, sindicate și angajatori a introdus norme stricte privind timpul de lucru, stabilind ore suplimentare controlate și condiții favorabile pentru mamele care se întorc la locul de muncă după concediul de maternitate. Acordurile colective din acest domeniu includ și drepturi extinse pentru părinți, inclusiv concedii plătite pentru îngrijirea copiilor, ceea ce contribuie la echilibrul între viața profesională și cea personală al lucrătorilor (Dialogul-Social-European.pdf, 2012)

În Suedia, acordurile colective oferă lucrătorilor dreptul de a lucra de acasă și de a-și organiza programul de muncă în mod flexibil, ceea ce ajută la îmbunătățirea calității vieții și la creșterea productivității în rândul angajaților. Aceste măsuri sunt în concordanță cu politicile publice care susțin dreptul la un echilibru între muncă și viață personală, recunoscând importanța sănătății mentale și a timpului petrecut cu familia (Global Deal Flagship Report 2024, 2024)



CONCLUZII

În urma analizei comparate a negocierilor colective și a dialogului social în diferite țări europene, se pot trage câteva concluzii esențiale:

1. Diversitatea modelelor de negociere colectivă: Modelele de negociere colectivă variază considerabil între statele europene, influențate de tradițiile economice, politice și sociale ale fiecărei țări. În timp ce țările din Europa de Vest, cum sunt Germania și Suedia, au un sistem centralizat și tripartit de negociere colectivă, țările din Europa Centrală și de Est, precum România și Polonia, au experimentat o descentralizare semnificativă a negocierilor, ceea ce a dus la o scădere a acoperirii acestora și la o eficiență mai scăzută a procesului (CB Vol III Chapter 30, 2015).

2. Impactul crizei economice și al neoliberalismului: Crizele economice din 2008 și crizele ulterioare au accelerat procesele de descentralizare a negocierilor colective, în special în țările din sudul și estul Europei. Măsurile de austeritate și politicile neoliberale au avut un impact negativ asupra puterii sindicatelor, reducând protecțiile sociale și limitând acoperirea negocierilor colective (Eurofound Report, 2020). În contrast, în țările nordice, dialogul social a rămas un pilon important al politicilor economice, iar acest lucru a permis menținerea unor standarde ridicate de protecție a lucrătorilor.

3. Tendințele emergente: Digitalizarea și tranzițiile ecologice reprezintă provocări majore pentru modelele actuale de negociere colectivă. În Germania și Suedia, sindicatele au reușit să negocieze clauze care protejează lucrătorii în fața automatizării și tranzițiilor ecologice. În schimb, țările în care negocierile colective sunt mai fragmentate, precum România și Polonia, se confruntă cu dificultăți în adaptarea la noile realități ale pieței muncii (Global Deal Flagship Report 2024, 2024)

4. Eficiența dialogului social: Modelele de dialog social bipartite și tripartite joacă un rol esențial în menținerea stabilității sociale și economice. Dialogul social tripartit, prezent în țările nordice și Germania, a contribuit la prevenirea conflictelor sociale și la stabilirea unui echilibru



între interesele lucrătorilor și angajatorilor. În schimb, în țările cu un dialog social mai slab, cum ar fi Polonia și România, conflictele de muncă au fost mai frecvente, iar sindicatele au avut dificultăți în a obține rezultate semnificative pentru lucrători (ILO Social Dialogue 2024, 2024).

RECOMANDĂRI PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CADRULUI LEGAL ȘI A PRACTICILOR ÎN DOMENIUL NEGOCIERILOR COLECTIVE ȘI AL DIALOGULUI SOCIAL

Pe baza celor mai recente cercetări și analize, sunt propuse următoarele măsuri pentru îmbunătățirea negocierilor colective și a dialogului social în Europa:

- **Reîntărirea instituțiilor de dialog social:** Este esențial ca guvernele să sprijine instituțiile de dialog social și să promoveze modele de negociere colectivă care să protejeze lucrătorii în fața schimbărilor economice și tehnologice. În acest sens, se recomandă dezvoltarea unui cadru legislativ mai coerent la nivel european, care să sprijine negocierea colectivă la nivel intersectorial și sectorial, garantând astfel acoperirea unui număr mare de lucrători.
- **Adaptarea negocierilor colective la noile forme de muncă:** În contextul digitalizării și al noilor forme de muncă, negocierile colective trebuie să se adapteze la realitățile economice și sociale actuale. Este necesar să se negocieze clauze care să garanteze protecția lucrătorilor în fața automatizării și a schimbărilor ecologice, precum și promovarea formării profesionale și a reconversiei profesionale pentru lucrătorii din sectoarele afectate de aceste tranziții.
- **Sprijinirea unui dialog social mai incluziv:** În contextul globalizării și al diversificării piețelor muncii, dialogul social trebuie să devină mai incluziv, aducând la masă atât angajatorii, cât și lucrătorii, pentru a garanta o distribuire echitabilă a beneficiilor economice. De asemenea, trebuie să se sprijine formarea și consolidarea sindicatului în regiunile unde acestea sunt mai slabe, astfel încât dialogul social să fie eficient și echilibrat.



IMPLICAȚII PENTRU POLITICILE PUBLICE ȘI PENTRU ACȚIUNILE VIITOARE ALE PARTENERILOR SOCIALI

Politicile publice trebuie să sprijine negocierile colective și dialogul social: Guvernele trebuie să adopte politici care susțin negocierile colective și să colaboreze cu sindicatele și angajatorii pentru a stabili acorduri care să protejeze lucrătorii și să promoveze un mediu de muncă echitabil. De asemenea, politicile economice ar trebui să sprijine un cadru legal pentru a asigura condiții de muncă decente și pentru a preveni precarizarea muncii.

Partenerii sociali trebuie să colaboreze pentru o adaptare eficientă la noile realități ale pieței muncii: Partenerii sociali, respectiv sindicatele și angajatorii, trebuie să colaboreze pentru a asigura tranziții juste pentru lucrători în fața digitalizării și ecologizării economiei. Acesta este un proces complex, care necesită negocieri la nivel înalt și politici care să protejeze drepturile lucrătorilor în aceste perioade de schimbare.



STUDII DE CAZ RELEVANTE

Negocierea colectivă în Germania - Succesul modelului tripartit

Germania este un exemplu de succes în ceea ce privește negocierea colectivă tripartită, un model în care guvernul, sindicatele și angajatorii colaborează pentru a stabili politici și acorduri care să protejeze lucrătorii și să asigure condiții de muncă echitabile. Un exemplu semnificativ de succes în acest sens este sectorul auto din Germania, unde sindicatele și angajatorii au negociat acorduri colective care garantează protecția locurilor de muncă și tranziții juste în fața digitalizării și automatizării. Printre beneficiile acordate se numără:

- Salarii corecte și stabile: Creșterea salariilor medii cu aproximativ 5% anual în urma negocierilor colective (CB Vol III Chapter 30, 2015).
- Beneficii sociale: Introducerea unor pensii suplimentare și asigurări de sănătate pentru lucrătorii din sectorul auto.
- Formarea profesională continuă: Sindicatele și angajatorii au ajuns la un acord privind accesul gratuit sau subvenționat la cursuri de formare continuă, în special pentru lucrătorii din sectoarele afectate de tehnologiile de automatizare.

În această negociere, Sindicatul IG Metall a colaborat cu asociațiile de angajatori și cu guvernul german pentru a ajunge la aceste acorduri. Un aspect esențial al acestui succes a fost crearea unui fond pentru reconversia profesională care a asigurat reconversia lucrătorilor din industriile afectate de schimbările tehnologice (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

IMPACTUL CRIZEI ECONOMICE DIN 2008 ASUPRA NEGOCIERILOR COLECTIVE ÎN SPANIA ȘI ITALIA

Criza economică din 2008 a avut un impact devastator asupra economiilor sud-europene, în special în Spania și Italia. În această perioadă, ambele țări au implementat măsuri de austeritate care au condus la o scădere a puterii sindicatelor și o descentralizare a negocierilor colective, în scopul de a flexibiliza piața muncii. În Spania, guvernul a impus tăieri de salarii și a încurajat negocierea



directă la nivelul întreprinderii, în loc de la nivel sectorial, ceea ce a dus la reducerea acoperirii negocierilor colective. Printre efectele negative se numără:

- Salarii mai mici și beneficii reduse: Salariile medii au crescut mult mai lent comparativ cu alte țări din Uniunea Europeană (Eurofound Report, 2020).
- Conflicte de muncă mai frecvente: Modificările au dus la o instabilitate economică și socială, iar conflictele de muncă au devenit mai frecvente.
- Lipsa protecției sociale: Măsurile de austeritate au redus semnificativ beneficiile sociale, cum ar fi pensiile suplimentare și asigurările de sănătate.

În Italia, sindicatele și guvernele au negociat acorduri pentru menținerea locurilor de muncă în fața crizei, dar au fost nevoite să accepte condiții mai puțin favorabile pentru lucrători. Sindicatul italian CGIL a negociat măsuri pentru a proteja locurile de muncă în sectorul public, dar nu a reușit să prevină scăderea standardelor de muncă în sectorul privat (Eurofound Report, 2020).

EXEMPLE DE ACORDURI COLECTIVE SAU DE BUNE PRACTICI ÎN DOMENIUL DIALOGULUI SOCIAL

Acordurile colective în domeniul formării profesionale din Suedia

Suedia este renumită pentru integrarea clauzelor de formare profesională continuă în acordurile colective. În cadrul acestora, sindicatele și angajatorii colaborează pentru a asigura reconversia profesională a lucrătorilor în sectoare afectate de schimbările tehnologice. De exemplu, în sectorul auto și cel al energiei verzi, acordurile colective stipulează:

- Formare continuă subvenționată: Angajatorii sunt obligați să investească în programe de formare continuă pentru angajații lor. Aceste programe sunt esențiale pentru a ajuta lucrătorii să se adapteze noilor cerințe ale pieței muncii.
- Acces gratuit la cursuri de reconversie profesională: Sindicatele au negociat accesul la cursuri de reconversie pentru lucrătorii care riscă să își piardă locurile de muncă din cauza automatizării și a tranzițiilor ecologice.



- Măsuri de protecție socială: Au fost introduse pensii suplimentare și asigurări de sănătate, iar sindicatele s-au asigurat că aceste măsuri se aplică tuturor lucrătorilor din sectoarele afectate (Global Deal Flagship Report 2024, 2024).

Dialogul social în domeniul protecției muncitorilor din industria auto în Germania

În Germania, industria auto reprezintă un sector-cheie, iar dialogul social a fost esențial în protejarea lucrătorilor. Sindicatul IG Metall și asociațiile de angajatori au negociat acorduri colective care garantează:

- Locuri de muncă sigure: Măsuri pentru protejarea locurilor de muncă în fața tranzițiilor tehnologice și ecologice.
- Salarii corecte: Creșteri salariale de aproximativ 5% anual pentru lucrători.
- Formare profesională: Acces la programe de reconversie profesională pentru lucrătorii care riscă să fie afectați de automatizare.
- Măsuri de protecție a sănătății și securității: Condiții de muncă mai sigure în fabrici și sectoare de producție automobiliară.

Aceste acorduri colective au fost semnificative pentru menținerea stabilității sociale și economice în Germania, fiind susținute de o colaborare activă între sindicate, angajatori și guvern (CB Vol III Chapter 30, 2015)



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL

Evoluția salariilor medii și beneficiilor sociale în urma negocierilor colective

Tara	Cresterea salariului mediu (%)	Beneficii sociale	Durata contractului colectiv (ani)
Germania	5	În creștere	3
Franta	4	Moderate	2
Spania	3	Modeste	2
Italia	3.5	Scăzute	2.5
Polonia	2	Reduse	1
România	1.5	Limite	1
Suedia	6	În creștere	3

Compararea acoperirii negocierilor colective în diferite țări europene

Tara	Acoperire negocieri colective (%)	Tipul modelului	Nivelul negocierii colective
Germania	70	Tripartit	Sectorial
Franta	65	Tripartit	Sectorial/Companie
Spania	50	Bipartit	Companie
Italia	45	Bipartit	Sectorial/Companie
Polonia	30	Descentralizat	Companie
România	20	Descentralizat	Companie
Suedia	75	Tripartit	Sectorial



BIBLIOGRAFIE :

- Müller, Torsten, Vandaele, Kurt, Waddington, Jeremy. Collective Bargaining in Europe. Chapter 30 - Conclusion: towards an endgame, 2015.
- Guvernul României. Dialogul Social European: Ghid de informare legislativă, 2012.
- Commission Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La Negociación Colectiva en Europa, 2007.
- Aumayr-Pintar, Christine, Gaughan, Sinead, Rahm, Victoria. Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019, Eurofound, 2019.
- OECD, ILO. Shaping Transitions to Decent Work: Social Dialogue for a Better Future, Global Deal Flagship Report 2024.
- International Labour Organization (ILO). Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress.
- Trif, Aurora. Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul industrial din România, 2015.
- ILO. Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România, 2013.
- Eurofound (2020). Collective Bargaining and Labour Market Reforms in Spain.
- Eurostat (2021). Employment and Labour Market Trends in the EU
- Molina, O., & Miguélez, F. (2013). Post-crisis Social Dialogue in Spain.
- Rodríguez Morones, A. J. (2016). El Diálogo Social en España: Desarrollo, Crisis y Nuevos Retos.
- Ministerul Muncii și Economiei Sociale din Spania (2023). Raport privind Inspecția Muncii.
- WCMS (2023). Social Dialogue and Labour Market Policies in Spain.
- Czarzasty, J. (2018). Collective bargaining in Poland: A near-death experience. În Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame, 465-467.
- Eurofound (2019). Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019.



- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku.
- Guza, L. (2019). RDS nie spełnia oczekiwań. Rząd ją ignoruje, a partnerii sociali sunt tot mai mult scindați, Gazeta Prawna.
- ILO (2024). Social Dialogue and Labour Relations Report
- Ackers P. (2007) Collective bargaining as industrial democracy: Hugh Clegg and the political foundations of British industrial relations pluralism, British Journal of Industrial Relations, 45 (1), 77–101.
- Armstrong P., Glyn A. and Harrison J. (1991) Capitalism since 1945, Oxford, Basil Blackwell.
- Ashenfelter O. and Johnson G. (1969) Bargaining theory, trade unions and industrial strike activity,
 - The American Economic Review, 59 (1), 35–49.
- Avdagic S., Rhodes M. and Visser J. (eds.) (2011) Social pacts in Europe. Emergence, evolution, and institutionalization, Oxford, Oxford University Press.
- Bain G. and Elsheikh F. (1976) Union growth and the business cycle: an econometric analysis, Oxford, Basil Blackwell.
- Barreto J. (1992) Portugal: industrial relations under democracy, in Ferner A. and Hyman R. (eds.)
 - Industrial relations in the new Europe, Oxford, Basil Blackwell, 445–481.
- Bengtsson E. (2014) Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960, Industrial Relations Journal, 45 (5), 389–408.
- Bernaciak M. (2013) Social dialogue revival or ‘PR corporatism’? Negotiating anti-crisis measures in Poland and Bulgaria, Transfer, 19 (2), 239–251.
- Bernaciak M. (2015) Beyond the CEE ‘black box’: crisis and industrial relations in the new EU member states, Working Paper 2015.05, Brussels, ETUI.
- Blanke T. (2006) The Viking case, Transfer, 12 (2), 251–266.
- Blyth M. (2013) Austerity: the history of a dangerous idea, Oxford, Oxford University Press.



- Bohle D. and Greskovits B. (2012) Capitalist diversity on Europe's periphery, Ithaca, Cornell University Press.
- Faniel J. (2018) Belgique. Vers un nouveau cycle d' accords interprofessionnels Chronique internationale de l' IRES, 163, 17-26.
- FOD WASO (2016) Doorlichting van de sectorale aanvullende pensioenstelsels, Brussel, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- FOD WASO (2018) Rapportering over de resultaten van het sectoraal overleg in 2017, Brussel, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- Humblet P. and Rigaux M. (2016) Introduction to Belgian labour law, Mortsels, Intersentia.
- Installe M., Ongena O. and Verlinden M. (2010) La concertation socio-economique au sein des Regions et Communautés, in Arcq E., Capron M., Leonard E. and Reman P. (eds.) Dynamiques de la concertation sociale, Bruxelles, Centre de recherche et d' information socio-politiques, 291-319
- Guga S., Stănescu S., Spatari M. and Chelaru D. (2018) Situația salariaților din România: studiu anual 2017, București, Syndex.
- Hayter S., Vargha C. and Miheș C. (eds.) (2013) The impact of legislative reforms on industrial relations in Romania, Budapest, ILO.
- Marginson P. (2015) Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault?, European Journal of Industrial Relations, 21 (2), 97-114.
- Ministry of Labour, Family and Social Protection (2014) Unpublished report containing information concerning the number of collective agreements since 2008 (no title).
- Paolucci V. (2017) The role of collective bargaining in addressing flexibility and security, European Journal of Industrial Relations, 23 (4), 329-346.
- Schulten T. and Muller T. (2013) A new European interventionism? The impact of the new European Economic Governance on wages and collective bargaining, in Natali D. and Vanhercke B. (eds.) Social developments in the European Union 2012, Brussels, OSE and ETUI, 181-213.



- Stan S. and Erne R. (2014) Explaining Romanian labor migration: from development gaps to development trajectories, *Labor History*, 55 (1), 21-46.
- Stoiciu V. (2016) 2015 Annual review of labour relations and social dialogue: Romania, Bratislava, Friedrich-Ebert-Stift ung.
- Trif A. (2008) Opportunities and challenges of EU accession: industrial relations in Romania, *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4), 461-478.
- Trif A. (2013) Romania: collective bargaining institutions under attack, *Transfer*, 19 (2), 227-237.
- Trif A. (2016) Surviving frontal assault on collective bargaining institutions in Romania: the case of manufacturing companies, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 221-234
- Schulten T. and Bispinck R. (2018) Varieties of decentralisation in German collective bargaining, in Leonardi S. and Pedersini R. (eds.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in fi ve European countries*, Brussels, ETUI, 105-149.
- Schulten T., Eldring L. and Naumann R. (2015) The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe, in Van Gyes G. and Schulten T. (eds.) *Wage bargaining under the new European economic governance*, Brussels, ETUI, 361-400
- Traxler F., Blaschke S. and Kittel B. (2001) *National labour relations in internationalized markets: a comparative study of institutions, change and performance*, Oxford, Oxford University Press.
- Vandaele K. (2016) Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure, *Transfer*, 22 (3), 277-294.
- OECD (2017) *Collective bargaining in a changing world of work*, in OECD, *Employment Outlook 2017*, Paris, OECD Publishing, 125-186.
- Schroder W., Kalass V. and Greef S. (2011) *Berufsgewerkschaft en in der Off ensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaft smodells*, Wiesbaden, Springer VS.



- Schroder W. and Wesels B. (2017) Die deutsche Unternehmensverbandelandschaft : vom Zeitalter der Verbände zum Zeitalter der Mitglieder, in Schroder W. and Wesels B. (eds.) Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, 2nd ed., Wiesbaden, Springer VS, 3-28.
- Schulten T. (2018) The role of extension in German collective bargaining, in Hayter S. and Visser J. (eds.) Collective agreements: extending labour protection, Geneva, International Labour Organization, 65-92.
- Adam, S. (2020). Extending the Coronavirus Job Retention Scheme to short-time workers. *Institute for Fiscal Studies (IFS), Briefing Note*, (291).
- Allinger, B. and Adam, G. (2021) Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020>
- CCOO (2021) Balance Negociación Colectiva 2020, Secretaría de Acción Sindical de CCOO, April 2021.
- CNEL (2020), XXII Rapporto. Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva, Roma: CNEL.
- Cziria, L.; Bednárík, L. and Kešelová, D. (2021) Slovakia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020, Eurofound Working Paper WPEF21030.
- Ebbinghaus, B., & Weishaupt, J. T. (2021) Postscript: Social partnership facing the 2020 coronavirus pandemic. In Ebbinghaus, B., & Weishaupt, J. T. (Eds.). (2021). The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis? pp. 279-293. Routledge.
- Eurofound (2021) Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak
- Eurofound (2021a), COVID-19: Implications for employment and working life, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Schulten, T. (2021), Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive, WSI-Tarifarchiv.



- Pedersini, R. (2021), Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2020, Eurofound Working Paper WPEF21020.
- Vandaele, K. (2021) Applauded ‘nightingales’ voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic, Transfer: European Review of Labour and Research, Forthcoming
- Eurostat