



Comisia
Europeană



Relațiile industriale , în Europa 2012

Rezumat

Comisia Europeană și orice persoană care acționează în numele Comisiei nu sunt răspunzătoare pentru utilizarea care poate fi dată informațiilor conținute în prezenta publicație.

© Fotografie copertă: iStockphoto

Pentru orice utilizare sau reproducere a fotografiilor asupra cărora Uniunii Europene nu deține drepturi de autor, trebuie solicitată permisiunea direct de la deținătorul (deținătorii) drepturilor de autor.

***Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți
răspunsuri la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană.***

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Anumiți operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau pot factura aceste apeluri.

Numeroase alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

O fișă catalografică, precum și un rezumat apar la sfârșitul prezentei publicații.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2013

ISBN 978-92-79-29120-3

ISSN: 1831-3035

doi:10.2767/39256

© Uniunea Europeană, 2013

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Relațiile industriale în Europa 2012

Rezumat

Comisia Europeană

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune
Unitatea B.1

Manuscris finalizat în decembrie 2012

Criza economică și financiară care afectează Europa de mai mulți ani ar putea determina o transformare profundă și de durată a instituțiilor și a practicilor din domeniul relațiilor industriale. În timp ce raportul „Relațiile industriale în Europa 2010” a remarcat faptul că dialogul social a fost un factor de reziliență pentru depășirea primelor efecte ale crizei, prezenta ediție 2012 conchide că impactul problemei datoriei suverane și politicile de consolidare bugetară aplicate în mai multe țări determină schimbări mai profunde ale relațiilor industriale în Europa.

Raportul „Relațiile industriale în Europa 2010” a remarcat că la începutul recesiunii, când sectorul privat a resimțit principalul impact al contracției economice, guvernele și partenerii sociali au conlucrat deseori pentru a atenua efectele negative asupra ocupării forței de muncă. În pofida unor diferențe semnificative între țări și sectoare deja evidențiate în 2010, astfel de soluții s-au bazat cel mai adesea pe utilizarea extensivă a flexibilității interne și s-au axat pe regimurile de lucru cu program redus, precum și pe sprijinul oferit sistemului bancar și unor industrii specifice – cum ar fi industria auto – prin facilități fiscale speciale. Dialogul social bipartit și tripartit a fost văzut ca un mecanism util, flexibil și eficient care a contribuit în mod constructiv la promovarea rezilienței și la generarea unui consens social în fața crizei.

De atunci, criza s-a adâncit și a afectat și alte sectoare ale economiei, inclusiv sectorul public, iar criza financiară s-a transformat într-o criză a datoriei suverane, consolidarea fiscală devenind un obiectiv-cheie al politicilor de ajustare macroeconomică. Aceasta a dus la un cadru mai puțin propice dialogului social, care a devenit mai conflictual în multe țări și sectoare, o tendință vizibilă îndeosebi în sectorul public. Una dintre principalele caracteristici ale sectorului public este faptul că relațiile de muncă sunt reglementate prin legi diferite de cele care guvernează sectorul privat. O caracteristică-cheie a relațiilor industriale din sectorul public este reprezentată de statutul angajaților titulari ai unui post și cu cariere de-a lungul întregii vieți, precum și de poziția statului ca angajator unic. Aceasta implică diferite drepturi și obligații pentru angajații din sectorul public, inclusiv unele limitări privind negocierile colective și dreptul la grevă. Această reglementare juridică diferită și rolul special al sectorului public explică în parte diferențele dintre sectorul public și cel privat în ceea ce privește principalele dimensiuni ale relațiilor industriale, cum ar fi negocierile colective și organizarea și rolul partenerilor sociali. În prezentul raport, sectorul public este considerat ca înglobând administrația centrală și locală, alături de sectoarele sănătății și educației.

Ca răspuns la criza datoriei publice, abordarea guvernelor naționale față de sectorul public a fost de a accelera radical și de a intensifica reformele structurale pe termen lung deja existente, iar metodele alese pentru implementarea deciziilor au exclus adesea dialogul social. Se pot identifica două situații: prima

situație acoperă un număr limitat de țări în care tendința pe termen lung spre restructurarea sectorului public, menită să ducă la un plus de eficiență, continuă cu o abordare mai echilibrată și cu limitarea conflictelor, menținând sfera de aplicare a soluțiilor convenite în mod colectiv între sindicate și angajatorii din sectorul public. Cea de-a doua situație acoperă țările în care sunt implementate programe de consolidare fiscală, și nu este vorba doar de acele țări care beneficiază de asistență financiară din partea Uniunii Europene și a Fondului Monetar Internațional. Pentru țările afectate de criza datoriei, consolidarea fiscală, stabilitatea financiară și reformele structurale reprezintă condiții pentru restabilirea încrederii, reinstituirea solvabilității fiscale și stimularea creșterii economice pe termen mediu. În aceste țări, măsurile sunt în mod inerent mai severe decât cele luate de companiile private în timpul recesiunii din 2008-2010.

Finanțele publice solide facilitează abilitatea guvernelor de a derula politici care sunt elemente distinctive ale modelului social european, precum promovarea coeziunii sociale și finanțarea substanțială a serviciilor publice-cheie, cum ar fi sănătatea și educația. Astfel, multe măsuri au fost concepute pentru a corecta dezechilibrele fiscale și a reda încrederea piețelor financiare în capacitatea guvernelor naționale de a derula politici fiscale responsabile și sustenabile. În unele țări, aceste măsuri au inclus reforme ale sistemelor de negociere colectivă, văzute ca parte a problemelor care trebuie abordate. Deși Comisia a subliniat întotdeauna importanța dialogului social, a autonomiei partenerilor sociali și a respectării circumstanțelor și practicilor naționale, reformele nu au fost întotdeauna însoțite de un dialog social pe deplin eficace.

Aceste reforme au evidențiat lipsa de flexibilitate a instrumentelor clasice aferente mecanismelor de negociere colectivă și altor sisteme de prevenire a conflictelor, cum ar fi clauzele de indexare și prelungire. În astfel de circumstanțe, spațiul de negociere nu este suficient pentru ca dialogul social să funcționeze, iar evaluarea generală mai favorabilă din cadrul raportului „Relațiile industriale în Europa 2010” nu poate fi reafirmată și pentru perioada ulterioară.

Impactul crizei asupra relațiilor industriale din sectorul public este grav, îndeosebi pentru sindicate. De mult timp, sectorul public a oferit un nucleu important de membri ai sindicatelor; densitatea sindicatelor din multe state membre a fost considerabil mai mare în sectorul public decât în cel privat, iar combinația de măsuri de austeritate care au dus la restrângerea sectorului public alături de tendințele demografice poate reduce și mai mult densitatea de ansamblu a sindicatelor din sectorul serviciilor în anii următori. Ca urmare a reformelor din sectorul public și a actualului mediu conflictual, relațiile industriale din sectorul public au suferit cu certitudine o schimbare fundamentală.

Deși tendințele recente ale relațiilor industriale din întreaga Europă sunt îngrijorătoare, există dovezi clare că un dialog social bine structurat poate duce la rezultate pozitive, unele dintre acestea fiind atestate în prezentul raport. După cum a fost cazul și în 2010, țările în care există un dialog social bine structurat și instituții solide ale relațiilor industriale sunt, în general, acele țări în care situația economică și socială este mai rezilientă și supusă unei presiuni mai mici. Aceasta reflectă, de asemenea, natura tradițională dependentă de o anumită cale a relațiilor industriale.

Prezentul raport afirmă că mecanismele și instrumentele dialogului social, care au deservit Europa timp de multe decenii, reprezintă încă mijloace relevante de abordare a crizei, contribuind la crearea unor condiții favorabile pentru creștere și ocuparea forței de muncă. Dincolo de diversitatea sistemelor naționale de relații industriale, dialogul social este o componentă-cheie a modelului social european, iar rolul său esențial este recunoscut de tratatele europene, inclusiv de Carta drepturilor fundamentale. Relațiile industriale – atât în sectorul public, cât și în cel privat – sunt esențiale pentru gestionarea conflictelor și găsirea unor soluții convenite de comun acord în circumstanțe dificile; pentru a fi totuși eficiente, relațiile industriale trebuie să se dezvolte într-un mediu de încredere și înțelegere mutuală, care să ducă la eficiență și stimulare economică, la productivitate și la dezvoltarea lucrătorilor. În ceea ce o privește, Comisia a subliniat necesitatea modernizării sistemelor de stabilire a salariilor, respectând totodată rolul partenerilor sociali și al negocierilor colective în cadrul acestui proces. Comisia s-a angajat să promoveze și să sprijine dialogul social în întreaga Uniune Europeană, respectând, totodată, autonomia partenerilor sociali și diversitatea sistemelor naționale de relații industriale.

Raportul „Relațiile industriale în Europa 2012” prezintă o imagine de ansamblu a relațiilor industriale din UE la momentul actual. Acesta se bazează parțial pe contribuțiile experților și este o sinteză a opiniilor exprimate de părțile implicate, care pot diferi de poziția Comisiei. Capitolul 1 este o prezentare generală a principalelor tendințe cantitative ale indicatorilor relațiilor industriale la nivelul UE. Capitolul 2 al raportului examinează în detaliu relațiile industriale din „noile state membre” din Europa Centrală și de Est. Capitolul 3 prezintă o tipologie a structurii relațiilor industriale din sectorul public pe baza caracteristicilor specifice, alături de o analiză pe grupuri. Capitolul 4 prezintă o analiză a procesului de ajustare din sectorul public în timpul crizei, în ceea ce privește intensitatea acestuia și formele de dialog social cele mai afectate. Raportul include, de asemenea, o actualizare a modului în care partenerii sociali abordează problema locurilor de muncă ecologice (capitolul 5), precum și o examinare a rolului pe care partenerii sociali îl au în cadrul discuțiilor cu privire la reforma sistemelor de prestații sociale și de pensii din statele membre (capitolul 6). Publicația este completată de o trecere în revistă a evoluțiilor și a reacțiilor

din cadrul dialogului social la nivel european (capitolul 7) și de o descriere a principalelor evoluții ale dreptului european al muncii (capitolul 8).

Capitolul 1: Prezentarea generală a relațiilor industriale europene, naționale și din sectorul public

Acest capitol prezintă o imagine de ansamblu a relațiilor industriale din UE, evidențiind principalele tendințe și diferențele-cheie. Primul capitol stabilește tabloul de fundal al raportului, oferind o prezentare generală a relațiilor industriale din sectorul public și comparându-l cu sectorul privat din UE. Relațiile industriale din cele 27 de state membre ale UE sunt, de obicei, descrise ca înglobând diferențe mari de la țară la alta. În schimb, relațiile industriale din sectorul public sunt caracterizate de o mai mare omogenitate între țări, deși există și o serie de diferențe între acestea, datorate unor factori precum tradițiile naționale și natura exactă a rolului statului.

Relațiile industriale din UE au urmat, în general, tendințele de lungă durată identificate în rapoartele anterioare referitoare la relațiile industriale din Europa. Negocierile colective au înregistrat o tendință de a deveni mai descentralizate, indicele aferent scăzând de la 2,15 la 1,98 comparativ cu raportul 2010. Nivelul de acoperire a negocierilor colective variază semnificativ în cadrul UE, între aproximativ 20% și 100%, depinzând într-o anumită măsură de tipologia modelului relațiilor industriale din fiecare țară (a se vedea raportul RIE 2008, tabelul 2.2). Media UE-27 este de 66%, însă de doar 44% în țările din Europa Centrală și de Est. Declinul numărului membrilor de sindicat de-a lungul timpului, un fenomen constant începând din anii '80, a continuat în paralel cu fragmentarea sindicatelor, în pofida unor fuziuni cu o mare vizibilitate ca strategie de limitare a declinului. Densitatea sindicală s-a stabilizat întrucâtva la nivelul de 24% și rămâne mult mai scăzută în sectorul privat comparativ cu sectorul public în majoritatea statelor membre. Pe de altă parte, situația organizațiilor patronale a rămas, în mare parte, stabilă, în special în acele țări în care apartenența la astfel de organizații este cvasi-obligatorie, în pofida unei oarecare relaxări a unor astfel de regimuri.

Ca o caracteristică generală, nivelul de acoperire a negocierilor colective și gradul de centralizare a acestor negocieri în sectorul public sunt mai ridicate în aproape toate statele membre ale UE comparativ cu sectorul privat. Un nivel mai mare de acoperire a negocierilor colective poate fi explicat prin factori precum o mai mare recunoaștere a statului ca angajator pentru negocierile colective în sine și, în special, a sindicatelor ca parteneri. Gradul mai mare de centralizare a negocierilor colective are la bază interesul prevalent al autorităților centrale de stat de a-și menține influența și controlul asupra procesului de stabilire a

salariilor. De asemenea, densitatea sindicală în sectorul public este, în general, mai ridicată decât în sectorul privat, ceea ce se poate explica prin definirea colectivă a statutului de muncă și printr-o mai mare recunoaștere a rolului sindicatelor de către angajații din sectorul public.

În ultimii ani, evoluțiile relațiilor industriale au fost tot mai caracterizate de anumite tendințe existente de mai mult timp: declinul numărului de membri ai organizațiilor partenerilor sociali, descentralizarea negocierilor colective, alături de o mai slabă coordonare și concentrare. Relațiile industriale din sectorul public au fost împinse spre reforme structurale profunde menite să ducă la o mai mare eficientizare a costurilor, de cele mai multe ori sub presiunea obiectivelor de consolidare fiscală, dar și ca rezultat al introducerii unor noi tehnologii. Aceste reforme au dus la operarea de reduceri în sectorul serviciilor publice, precum și la externalizarea serviciilor publice către organizații private sau la privatizarea unor părți ale sectorului public, contribuind astfel la transformarea relațiilor industriale din sectorul public. Trebuie remarcate îndeosebi tendințele din ultimele decenii spre diferențierea între grupurile de lucrători și descentralizare. Totuși, aceste tendințe au evoluat în ritmuri și cu magnitudini diferite în diversele state membre ale UE, precum și în sectorul public și în cel privat. Criza din ultimii ani a determinat accelerarea unora dintre reformele deja în derulare în sectorul public, iar viteza de impact a acestora a avut un impact major asupra ocupării forței de muncă și implicații semnificative asupra viitorului relațiilor industriale din sectorul public.

Capitolul 2: Evoluțiile relațiilor industriale în noile state membre din Europa Centrală și de Est

Extinderea Uniunii Europene din 2004 și 2007 a dus la o mai mare diversitate a sistemelor de relații industriale din UE. În special, noile state membre din Europa Centrală și de Est (țările din Europa Centrală și de Est – TECE) au determinat o mai mare variație a caracteristicilor structurale și instituționale aferente relațiilor industriale din UE. Comparativ cu UE-15, TECE sunt caracterizate de sindicate cu o mai mică forță și o eroziune mai accentuată a densității sindicale, lipsa unor asociații patronale bine constituite, nicio tradiție a negocierilor colective multipatronale bipartite, un nivel constant mai mic de acoperire a negocierilor (parțial din cauza unui sistem subdezvoltat de prelungire a convențiilor colective), precum și de un tripartism formal solid care este un substituent parțial al sistemelor subdezvoltate de negociere colectivă de la nivel sectorial.

Totuși, rolul tripartismului și al pacturilor sociale, precum și informarea angajaților și consultarea la locul de muncă

variază, de asemenea, de la o țară TECE la alta, reflectând diferitele interese ale guvernelor pentru introducerea unor structuri stabile de negociere, precum și amploarea apartenenței în cadrul tuturor organizațiilor partenerilor sociali. Deși, de obicei, TECE sunt prezentate ca având sisteme de relații industriale similare, acest capitol evidențiază diversitatea regimurilor și a modelelor aferente. Unele TECE (Estonia, Bulgaria, Letonia, Lituania și România) sunt cel mai bine caracterizate de existența unor instituții tripartite slab constituite sau slab aplicate, de negocieri fragmentate (excepțând România) și de densități sindicale variate între țările baltice (Estonia, Letonia, Lituania) și cele din Balcani (Bulgaria, România). Țările din Grupul de la Vișegrad (Republica Cehă, Ungaria, Polonia și Slovacia) dispun toate de un tripartism bine înrădăcinat, de instituții pentru negocieri colective și de reprezentarea angajaților. Republica Cehă și Slovacia tind să aibă o mai mare tradiție a dialogului social și un nivel mai înalt de coordonare a negocierilor decât Polonia și Ungaria. Totuși, deși Ungaria și Polonia sunt exemple de țări cu o acoperire descentralizată și fragmentată a negocierilor, Ungaria este caracterizată și de structura sa de concertare la nivel național. Slovenia, singura TECE cu un regim corporatist, a înregistrat cele mai mari progrese în ceea ce privește instituționalizarea unor negocieri coordonate, reprezentarea angajaților, pacturile sociale și nivelul de acoperire a negocierilor.

Deși există o largă diversitate între țări, instituțiile din cadrul relațiilor industriale (și actorii) din TECE rămân slabe și fragmentate, iar unele evoluții în acest sens sunt îngrijorătoare, în special deoarece unele reforme în desfășurare subminează consensul necesar unei implicări efective a partenerilor sociali în adaptarea la schimbări: în unele dintre aceste țări, răspunsurile la criză determină relații industriale din ce în ce mai conflictuale. Este necesar să se revitalizeze sistemele naționale de relații industriale și să se sprijine acțiunile aferente pentru a promova și a restabili consensul, astfel încât să se asigure sustenabilitatea pe termen lung a reformelor economice și sociale în derulare.

Acest capitol explorează potențialul de stabilizare și inovare al partenerilor sociali din TECE în ceea ce privește structurile relațiilor industriale, răspunzând evoluțiilor de pe piața muncii după extinderea UE și criza economică. Una dintre principalele provocări ale perioadei post-extindere a fost migrația din TECE spre UE-15, care a făcut ca sindicatele din unele TECE și sectoare să negocieze condiții de muncă mai bune pentru a limita fluxul migrației. De asemenea, după aderarea la UE, companiile transnaționale au oferit stimulente pentru europeanizarea relațiilor industriale în TECE, până la a crea comitete europene de întreprindere (CEI), iar acestea sunt active. Deși dovezile transpunerii standardelor sociale în TECE prin intermediul companiilor transnaționale și CEI sunt încă disparate, există unele exemple pozitive ale unor astfel de companii care au dus la sporirea capacităților organizațiilor patronale în TECE.

Criza economică a determinat, de asemenea, răspunsuri ale partenerilor sociali la nivel național, sectorial și de întreprinderi în aceste țări, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Deși câteva dintre acestea au reușit să găsească unele răspunsuri negociate la criză prin pacturi sociale și consolidarea negocierilor colective, în alte țări și cazuri relațiile industriale au devenit mai conflictuale, iar sindicatele au optat pentru măsuri industriale pentru a-și afirma revendicările după ce au fost excluse de la negocierile directe. Aceste tendințe reflectă evoluțiile din țările UE-15 din prima fază a crizei, din perioada 2008-2010, indicând faptul că a existat o reacție a TECE oarecum întârziată cu aproximativ un an – un an și jumătate. Acest capitol discută modul în care astfel de acțiuni pot contribui la reconfigurarea rolului parteneriatelor sociale și al instituțiilor din cadrul relațiilor sociale în TECE. Pe de o parte, capitolul examinează *potențialul* unor acțiuni organizate în țările în care sindicatele sunt slabe din punct de vedere structural, iar baza de membri înregistrează un declin. Pe de altă parte, trebuie admis că nu toate aceste acțiuni au dus la îmbunătățiri substanțiale ale situației angajaților, la victorii ale sindicatelor și la consolidarea instituțiilor de negociere și a dialogului social. Un element esențial este reprezentat de capacitatea partenerilor sociali: organizațiile patronale și sindicatele trebuie să își îmbunătățească atât capacitatea administrativă, cât și pe cea organizațională. Măsura în care partenerii sociali s-au angajat în acțiuni post-extindere și post-criză, precum și rezultatele concrete ale unor astfel de acțiuni sunt deseori controversate sau limitate în timp. Partenerii sociali din TECE trebuie să își consolideze în continuare poziția structurală și să își dezvolte capacități suplimentare pentru a produce rezultate sustenabile în ceea ce privește consolidarea dialogului social și a sistemelor naționale de relații industriale spre un model de negociere colectivă predominant bipartit.

Capitolul 3: Relațiile industriale din sectorul public în tranziție

Relațiile industriale din sectorul public sunt mai uniforme decât în sectorul privat, însă diferă de la o țară la alta în ceea ce privește dimensiunea și structura ocupării forței de muncă în sectorul public, statutul de muncă al angajaților, sindicatele și organizațiile patronale, sistemele de stabilire a salariilor, gradul de centralizare/descentralizare a negocierilor colective, conflictele industriale și soluționarea disputelor. Chiar și noțiunea de sector public în sine evoluează datorită schimbărilor structurale în organizarea și furnizarea serviciilor de interes general.

O caracteristică centrală este dacă contractul de muncă este determinat de statutul de drept public sau de dreptul muncii. Această distincție este legată de cele două abordări tradiționale ale relațiilor de muncă din sectorul public – „angajatorul suveran” și „angajatorul model”. În primul caz, funcționarii publici se bucură de prerogative speciale, cum ar fi siguranța locului

de muncă, însă trebuie să se supună unor obligații specifice de serviciu și se pot confrunta cu unele limitări ale dreptului de negociere colectivă, dar și a dreptului la grevă. Această situație este tipică țărilor cu o tradiție a statului de drept, precum și, într-o măsură variată, altor țări, inclusiv celor din Europa Centrală și de Est. A doua abordare este tipică cadrului de drept comun din Regatul Unit, în care nu există o discrepanță fundamentală între legislația muncii pentru sectorul public și cel privat: negocierea colectivă este aici principala metodă de stabilire a condițiilor de muncă, în cadrul unei atitudini în mod tradițional mai „benigne” a angajatorului față de sindicate comparativ cu sectorul privat.

Structura relațiilor industriale din sectorul public are caracteristici foarte specifice, însă există multe aspecte comparabile cu sectorul privat. Negocierile colective din sectorul public și sistemele de stabilire a salariilor au urmat două tendințe conexe: descentralizarea, înăuntrul sau în afara unui cadru coordonat la nivel central, și substituția parțială a remunerațiilor automate bazate pe vechime și a sistemelor de cariere cu sisteme bazate pe performanță, ducând la diferențe în carierele și termenii și condițiile funcționarilor publici.

Relațiile de muncă din sectorul public relevă încă o mare diversitate în UE-27, date fiind tradițiile instituționale și juridice specifice fiecărei țări, în pofida unor tendințe spre convergență, atât între țări, cât și între sectorul public și cel privat din fiecare țară.

Se pot identifica cinci grupuri de țări. Primul grup este alcătuit din țările nordice, acestea fiind caracterizate de: o pondere ridicată a forței de muncă în sectorul public; o prezență semnificativă a femeilor; armonizarea între funcționarii publici de carieră și angajați prin contracte de uz comun; o densitate sindicală foarte ridicată; practici de negociere colectivă de mare amploare cu forme de remunerație bazată pe performanță în cadrul unui sistem descentralizat, pe două niveluri, cu mecanisme solide de coordonare; puține restricții referitoare la dreptul la grevă, însă cu un angrenaj special pentru soluționarea disputelor colective.

Al doilea grup este alcătuit din Germania, Franța, Austria, Belgia și Țările de Jos, acestea fiind caracterizate de o tradiție a statului de drept și de o componentă puternică de funcționari publici de carieră, cu restricții severe legate de drepturile de negociere și, în unele cazuri, de dreptul la grevă. În toate aceste țări, sistemul de stabilire a salariilor este relativ centralizat, ponderea forței de muncă în sectorul public fiind ridicată în unele state, însă mai scăzută în altele, proporția femeilor este ridicată în toate cazurile și există ponderi variate ale forței de muncă cu regim parțial sau temporar.

Al treilea grup include țările din Europa de Sud, cu caracteristici precum statutul special de muncă al unei largi majorități

a funcționarilor publici și o acoperire inexistentă sau limitată a negocierilor colective, deși Italia a avansat, în ultimii ani, în direcția grupului format din țările nordice. Densitatea sindicală este ridicată sau medie-ridică, iar ponderea forței de muncă în sectorul public este comparativ medie-săzută. Ponderea femeilor și a forței de muncă cu regim parțial este, în general, redusă, iar incidența lucrătorilor temporari este variată.

Ultimul grup este cel al țărilor din Europa Centrală și de Est (TECE). Majoritatea acestor state au o pondere comparativ scăzută a forței de muncă în sectorul public, cu o prezență relativ ridicată a femeilor. Forța de muncă cu regim parțial sau temporar este limitată. Sindicatele sunt, în general, slabe, în special în cadrul administrației centrale. Practica negocierilor colective este foarte limitată; acolo unde există negocieri, acestea au loc deseori numai la nivel de angajator individual. Prin urmare, nivelul de acoperire a negocierilor este foarte scăzut. Există instituții de dialog social în unele țări, însă rolul lor s-a redus semnificativ în ultimii ani. Există, de asemenea, restricții legate de dreptul la grevă, în special în cadrul administrației centrale. Per ansamblu, acest grup de țări este caracterizat de debilitatea instituțiilor și a practicilor din domeniul relațiilor industriale, Slovenia fiind principala excepție.

Regatul Unit este un caz aparte, datorită mai multor particularități: nu are un statut special pentru angajații din sistemul public, inclusiv funcționarii publici. A dispersat, în mare măsură, practicile de negociere în cadrul unei structuri de negociere cu un singur nivel, care este flancată totuși de un sistem de organisme de revizuire a remunerațiilor, fără limitări speciale ale dreptului de asociere și ale dreptului la grevă, cu excepția câtorva grupuri. Negocierile sunt descentralizate în cadrul sistemului funcției publice, deși s-au adoptat măsuri de reducere a fragmentării și a discrepanțelor salariale încă de la sfârșitul anilor '90. Densitatea sindicală este medie-ridică în termeni comparativi și de aproape patru ori mai mare decât în sectorul privat.

În cadrul acestei diversități, criza a exercitat unele presiuni comune: o reîntoarcere la unilateralism din partea guvernelor și angajatorilor din sistemul public în detrimentul formelor de dialog social, uneori indispensabile introducerii sau consolidării practicilor de management al resurselor umane specifice sectorului privat; o slăbire a prerogativelor speciale ale angajaților din sistemul public, acolo unde acestea existau; o stabilire de la vârf la bază a salariilor și un rol redus al sindicatelor în ceea ce privește densitatea sindicală și capacitatea de a influența politicile guvernului și ale angajatorilor din sistemul public.

Capitolul 4: Consecințele crizei asupra relațiilor industriale din sectorul public

Criza economică și financiară a supus presiunii relațiile industriale din sectorul public. S-a adoptat o monitorizare mai atentă a eficacității și a eficienței cheltuielilor publice; rolul părților implicate-cheie, cum ar fi sindicatele din sectorul public, a fost pus în discuție, iar angajatorii formal autonomi, cu o autoritate descentralizată, au fost supuși unui control financiar și managerial strict din partea autorității centrale. Este incontestabil faptul că, deși inițial răspunsul la prima fază a crizei a implicat, în principal, sectorul privat, guvernele au luat în vizor sectorul public ca sector-cheie pentru operarea de ajustări și pentru a realiza o distribuție mai echitabilă a sarcinii ajustării, precum și pentru a promova o realocare sectorială în favoarea sectoarelor comerciale.

Având ca obiectiv consolidarea fiscală, guvernele au încercat să reducă cheltuielile recurgând în mod extensiv la înghețări și reduceri salariale, la reducerea forței de muncă și la modificarea regimurilor de pensii. În plus, a fost reformat timpul de lucru și s-au revizuit tiparele de organizare a muncii pentru a îmbunătăți eficacitatea costurilor. Prin însăși natura lor, aceste măsuri nu au fost întotdeauna adoptate cu consensul deplin al sindicatelor. În termeni mai generali, procesul de ajustare a fost foarte diferit de strategiile urmate de sectorul privat descrise în raportul „Relațiile industriale în Europa 2010”. Chiar dacă unele măsuri pot fi justificate de necesitatea ajustării fiscale, în unele cazuri, climatul relațiilor industriale s-a deteriorat.

Deși toate statele membre au fost afectate de criză, procesul și strictețea ajustărilor au fost diferite de la o țară la alta. Nu există o diferențiere clară între țările europene nordice și cele mediteraneene, cum se presupune adesea. Un prim grup de țări, exemplificat de Grecia, Irlanda și Portugalia, dispune de cele mai ample programe de ajustare, deoarece se confruntă cu o provocare complexă de a continua consolidarea fiscală și de a îmbunătăți eficiența serviciilor publice. Dat fiind că în aceste țări există o tradiție limitată a reformelor structurale vizând sectorul public, impactul consolidării fiscale a fost comparativ mai mare, iar dialogul social din sectorul public mai dificil. Într-un context politic și economic diferit, programele de austeritate din țările baltice, dar și din Ungaria și România, exemplifică acest tipar al ajustărilor. În aceste cazuri, cu excepția Irlandei, guvernele nu au înfăptuit schimbările convenite în relațiile industriale din sectorul public printr-un proces de

dialog social. În schimb, s-au impus modificări unilaterale ale condițiilor de remunerare și de muncă, de obicei în mai multe ocazii, pentru forța de muncă din sectorul public.

Un al doilea grup de țări nu a fost imun la presiunile de consolidare fiscală, însă calendarul și forma programelor de ajustare au fost mai direct sub controlul propriilor guverne naționale. Aceasta a implicat adesea adaptarea sau continuarea reformelor structurale menite să îmbunătățească eficiența și eficacitatea sectorului public. Dată fiind gravitatea crizei economice și financiare, măsurile de austeritate afectează în mod considerabil forța de muncă din sectorul public, însă există o mai mică discontinuitate față de reformele organizaționale și manageriale anterioare. Aceste țări au recurs la unele măsuri economice, însă sub forme mai diluate – înghețări salariale mai degrabă decât reduceri salariale și restricții privind angajarea mai degrabă decât reducerile imediate de personal. O diferență importantă față de primul grup de țări nu este amploarea sectorului public, ci tradiția modernizării. Acest grup este exemplificat de Germania și de țările nordice, dar și de Franța, Țările de Jos și, cu unele opoziții, de Regatul Unit. Aceste țări nu s-au confruntat cu o criză fiscală imediată și cu turbulențe ale pieței, ci și-au continuat reformele pe termen mai lung ale relațiilor industriale din sectorul public. Dialogul social a fost adesea tensionat, însă au existat eforturi mai concertate de consultare și negociere cu forța de muncă din sectorul public.

Răspunsul la austeritate indică o serie de schimbări majore în tendințele pe termen lung. Aria măsurilor de austeritate aplicate avansează spre un unilateralism de la vârf la bază în cadrul relațiilor industriale din sectorul public. Aceasta are consecințe atât pentru angajatori, cât și pentru lucrătorii din acest sector. În ceea ce privește angajatorii, marja de manevră a managerilor din sistemul public este substanțial redusă, deoarece aceștia dispun de mai puține resurse pentru investiții, însă sunt presați să își atingă obiectivele fiscale. Aceasta încurajează strategiile de reducere a costurilor forței de muncă cu un personal mai redus angajat în condiții mai puțin avantajoase, ridicând întrebări despre măsura în care sectorul public rămâne un angajator model. În plus, reglementarea raporturilor de muncă prin negocieri colective este extrem de limitată din cauza reducerii resurselor disponibile, înghețării salariale și suspendării mecanismelor uzuale de negociere. Apare un nou unilateralism centralizat asemănător reglementării unilaterale tradiționale a relațiilor industriale din sectorul public de către autoritățile politice centrale, cu un nou accent pe eficacitate și eficiență, mai degrabă decât pe imparțialitate și echitate.

Pentru sindicate, sectorul public nu a abandonat încercările de a fi un angajator model, însă acest principiu are o prioritate mult mai mică decât în trecut. Sindicatele din sectorul public au fost supuse presiunii, iar rolul lor legat de majoritatea reformelor în derulare a fost redus. Riscul este ca, în lipsa unei înțelegeri reciproce, reformele să promoveze doar realizarea de economii,

lăsând nesoluționată problema calității serviciilor și a capacității de a le oferi.

Capitolul 5: Ecologizarea dialogului social

Un angajament major al strategiei Europa 2020 este realizarea unei tranziții spre sustenabilitatea climei și a mediului înconjurător, în special în ceea ce privește sursele de energie. Obiectivul este realizarea acestui angajament prin implementarea unei direcții bazate pe politici, pentru a reuși reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, pentru a utiliza mai multă energie provenită din surse regenerabile și pentru a reduce consumul de energie. Generarea unor noi locuri de muncă și transformarea celor existente în locuri de muncă „ecologice” și „mai ecologice” va necesita noi competențe și o schimbare de atitudine. Un aspect-cheie este rolul pe care partenerii sociali ar putea să îl aibă în acest sens, fie la inițiativa lor, fie la invitația autorităților publice. Implicarea partenerilor sociali în această agendă este din ce în ce mai mare, însă tabloul european este departe de a fi omogen, cu un spectru larg de practici în ceea ce privește nivelurile de angajament și mobilizare. Se cunosc puține lucruri despre impactul potențial al procesului de ecologizare asupra calității locurilor de muncă, iar un impact pozitiv nu ar trebui considerat ca venind de la sine. Actorii sociali consideră că ecologizarea va avea cel mai mare impact în primul rând asupra competențelor și a dimensiunii de instruire pentru calitatea locurilor de muncă, iar siguranța carierei și a locului de muncă, timpul de lucru și de repaus, sănătatea, siguranța și infrastructura socială vor fi mai puțin afectate.

Exemple ale dialogului social în jurul acestor aspecte se regăsesc predominant în sectoarele în care partenerii sociali sunt deja bine reprezentați. Dialogul este insuficient sau inexistent în cadrul industriilor nou-emergente. În sectorul energiei electrice și al producției de energie electrică din surse regenerabile, acesta este determinat de măsura în care sursa de energie este deja „consacrată”. Subsectorul este bine reprezentat de actorii tradiționali din companiile consacrate numai în cazurile în care producția de energie electrică din surse regenerabile se desfășoară deja de o perioadă de timp relativ lungă într-o țară (de exemplu, producția de energie hidroelectrică) sau în care furnizorii de energie consacrați recurg din ce în ce mai mult la surse regenerabile de energie. În industriile nou-emergente (cum ar fi producția de energie electrică din biomasă, surse eoliene și surse fotovoltaice) companiile sunt extrem de eterogene. Multe dintre acestea sunt entități foarte mici situate în zone îndepărtate și, prin urmare, în afara razei de acțiune și a intereselor partenerilor sociali. În ceea ce privește angajatorii, multe asociații profesionale s-au format cu intenția de a reprezenta companiile din sector, însă aceste asociații nu au evoluat încă în organizații mature ale partenerilor sociali cu drept de negociere. În ceea

ce privește sindicatele, există exemple ale unor strategii active de recrutare în noile sectoare emergente în doar câteva țări, precum Germania, Portugalia și Regatul Unit. În alte țări, cum ar fi Malta și Cipru, sectorul energiei din surse regenerabile se află încă într-un stadiu incipient și nu pot fi identificate încercări de creare a unei reprezentări.

Deși angajamentul Europei de a face tranziția spre o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon este clar, recente reduceri determinate de măsurile de austeritate în ceea ce privește subvențiile publice, stimulentele fiscale, tarifele fixe și alte măsuri de sprijin public ar putea încetini procesul de ecologizare. Datele oferite de Observatorul european al restructurărilor (ERM) arată că, la fel ca în cazul oricărei industrii aflate la început, sectoarele ecologice se confruntă cu niveluri semnificative de turbulențe. Aceasta se aplică, în principal, companiilor din industria producătoare de energie din surse solare și eoliene, care au fost supuse unor oarecare presiuni din cauza capacității excedentare și a concurenței sporite din partea Chinei, corelat cu faptul că unele state membre și-au schimbat regimurile de sprijin pentru aceste industrii. Totuși, în același timp, creșterea numărului de locuri de muncă în cadrul economiei ecologice a fost pozitivă de-a lungul recesiunii și se preconizează că se va menține destul de solidă. S-au înregistrat cazuri de creare de locuri de muncă bazate intensiv pe cunoaștere în cadrul sectorului energiei din surse regenerabile și în cel al eficienței energetice.

Consolidarea și promovarea activităților partenerilor sociali la toate nivelurile (european, național, sectorial, regional și de companie) sunt esențiale pentru tranziția de succes spre o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon. Există inițiative interesante ale partenerilor sociali la diferite niveluri pentru a evidenția ceea ce se poate face. Totuși, încă persistă o serie de provocări majore. Punerea la dispoziție a unor facilități de formare profesională și de recalificare la nivel sectorial, de exemplu, reprezintă o abordare promițătoare, iar disponibilitatea unor astfel de măsuri asigură, de asemenea, accesul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-urilor) la astfel de facilități. Incluziunea IMM-urilor este esențială, dat fiind că subsectoarele nou-emergente sunt adesea fragmentate. O altă provocare va fi integrarea competențelor aferente unei economii cu emisii reduse de dioxid de carbon în diversele tipuri de formare, programe de învățământ și stagii de ucenicie. În sfârșit, ecoinovațiile organizaționale în materie de participare ar putea fi avute în vedere în mod util la nivel de companie. Această abordare ar putea consta în implicarea reprezentanților angajaților sau ai sindicatelor în structuri de management ecologice cu responsabilități pentru formarea ecologică sau audituri energetice, ori prin includerea în acordurile colective a unor obiective și beneficii legate de eficiența energetică pentru angajați. La nivel european, Fondul social european reprezintă un instrument important pentru sprijinirea tranziției forței de muncă spre competențe și locuri de muncă mai ecologice.

Capitolul 6: Implicarea partenerilor sociali în sistemele de indemnizații de șomaj și pensii din UE

Există diferențe semnificative între sistemele naționale de indemnizații de șomaj și pensii, însă un element comun al tuturor acestor sisteme îl reprezintă chestiunile legate de perceperea avantajelor și a dezavantajelor implicării partenerilor sociali în elaborarea politicilor. Totuși, natura exactă depinde de aspecte precum relația dintre partenerii sociali și factorii de decizie politică, precum și de rolul efectiv deținut de aceștia. Implicarea partenerilor sociali în elaborarea politicilor sociale se situează la interacțiunea dintre relațiile industriale și politica socială, dat fiind că multe rezultate ale politicii sociale, cum ar fi contribuțiile sociale, au un efect direct asupra remunerației nete. Astfel, aceasta alătură mai strâns partenerii sociali la discuțiile privind politica socială și reforma prestațiilor sociale. În trecut, exista o compensare între moderarea salariilor și drepturile sociale (și anume, creșteri mai reduse ale salariilor în schimbul unor îmbunătățiri ale drepturilor sociale), însă concurența economică mondială de azi și limitele impuse cheltuielilor sociale nu mai permit o astfel de compensare. Este necesară o viziune echilibrată a rolului angajatorilor și al sindicatelor pentru a înțelege provocările curente cu care aceștia se confruntă, schimbările de responsabilități între actorii statali și nestatali, precum și repercusiunile aferente asupra disparității salariale și a securității sociale.

Există tendințe și provocări comune în ceea ce privește implicarea partenerilor sociali și influența lor asupra sistemelor de indemnizații de șomaj, cum ar fi încercările de adaptare la piața muncii și la evoluțiile economice din ultimii 20 de ani, precum și reacția partenerilor sociali în acest sens. Mai recent, criza economică a adus o provocare enormă pentru sistemele de indemnizații de șomaj.

Implicarea partenerilor sociali în sistemele de pensii și în reformarea acestora este un domeniu al politicii care, în lumina schimbărilor demografice, este considerat a fi o prioritate de prim rang pentru guverne. Există avantaje clare în a încuraja partenerii sociali să se implice în reforma sistemelor de pensii, corelat cu asigurarea unor soluții sustenabile pentru această chestiune-cheie de politică pe termen lung. Totuși, există temeri că partenerii sociali s-ar putea să nu fie capabili să aducă reformele radicale necesare în unele cazuri. Bineînțeles, în ultimii ani, sindicatele și-au manifestat opoziția majoră față de planurile de reformă a sistemelor de pensii în multe state membre ale UE. În unele cazuri, guvernele au acceptat contrapropunerile partenerilor sociali, însă în alte cazuri influența partenerilor sociali a fost neglijabilă. Planurile privind al doilea și al treilea pilon de pensii reprezintă un domeniu clar de creștere, acoperind lacunele lăsate de pilonul de stat în declin, iar aceasta este o oportunitate pentru ca partenerii sociali să

devină mai activi în formularea și gestionarea planurilor, în special în cazul pensiilor ocupaționale.

Persistă, totuși, o serie de provocări-cheie, nu în ultimul rând impactul actual al crizei. Guvernele s-au aflat sub presiunea de a opera reforme pentru reducerea costurilor în contextul austerității și al necesității de a răspunde evoluțiilor demografice. Sindicatele și, uneori, organizațiile patronale s-au opus în multe cazuri planurilor guvernelor și au reușit ocazional să influențeze politicile, însă viteza efectivă a evenimentelor și nevoia de a implementa imediat reformele au limitat uneori influența partenerilor sociali.

Toate aceste evoluții reprezintă provocări importante pentru partenerii sociali. Guvernele se află în mod clar sub presiunea de a găsi soluții, pe de o parte, la provocările extrem de acute ale crizei, iar pe de altă parte la provocările pe termen lung aduse de schimbările demografice și economice. Căutarea unui consens cu părțile implicate, cum ar fi partenerii sociali, reprezintă o modalitate de a realiza acest lucru. Totuși, partenerii sociali vor trebui să dezvolte strategii pentru a se asigura că rămân la masa negocierilor atunci când guvernele formulează răspunsuri rapide la criză. Dezvoltarea celui de al doilea și al treilea pilon al sistemelor de pensii reprezintă o reală oportunitate pentru ca partenerii sociali să devină actori majori ai reformei. Totuși, aceștia trebuie să elaboreze o strategie pe termen mai lung în acest sens pentru a-și asigura poziția ca actori în dezvoltarea unui astfel de sistem, mai degrabă decât să se bazeze doar pe reglementările statului.

Capitolul 7: Evoluțiile dialogului social european în perioada 2010-2012

Structurile de dialog social de la nivel european rămân un important forum de discuții și negocieri între partenerii sociali la nivel intersectorial și social sectorial din întreaga UE. În ultimii doi ani, reprezentanții patronatelor și ai angajaților au convenit asupra unui număr de peste 70 de texte comune, au derulat numeroase proiecte și au inițiat cooperarea în noi sectoare economice. Per ansamblu, anul 2012 a însemnat un număr semnificativ de acorduri semnate de partenerii sociali. Partenerii sociali au solicitat ca două dintre acestea, un acord privind instituirea unor standarde minime pentru transportul pe căi navigabile interioare și altul privind serviciile de coafură, să fie implementate prin intermediul legislației UE în temeiul articolului 155 alineatul (2) din TFUE, iar aceeași solicitare este așteptată și din partea partenerilor sociali din sectorul pescuitului maritim de îndată ce acordul respectiv va fi finalizat. Aceste solicitări, în special în ceea ce privește acordul din sectorul serviciilor de coafură, au făcut obiectul atenției din partea mass-media și al unor dezbateri politice în 2012. Comisia examinează ambele acorduri în mod imparțial și nu a

luat încă o decizie dacă să propună sau nu implementarea lor legislativă. În schimb, un nou acord în sectorul fotbalului profesionist va fi implementat în mod autonom de către partenerii sociali în conformitate cu procedurile și cu practicile specifice patronatelor, forței de muncă și statelor membre. De asemenea, partenerii sociali intersectoriali au derulat negocieri legate de revizuirea directivei privind timpul de lucru încă din decembrie 2011; totuși, aceste negocieri s-au încheiat la sfârșitul lui 2012 fără a se ajunge la un acord.

Efectele de ordin social și asupra ocupării forței de muncă ale crizei economice și financiare au rămas o prioritate atât pentru partenerii intersectoriali, cât și pentru multe comitete sectoriale de dialog social. În special, efectele restructurării sectorului public determinate de criza gravă a datoriei au fost abordate de mai multe comitete reprezentând angajații și angajatorii din sectorul public. La sfârșitul anului 2012, partenerii sociali din sectorul administrațiilor centrale au adoptat un cadru de acțiune privind calitatea serviciilor, în care s-au angajat să implementeze valorile fundamentale ale serviciilor de interes general pentru a îmbunătăți dezvoltarea, vizibilitatea și adaptabilitatea serviciilor publice într-un context de criză. Tot în 2012, partenerii sociali ai administrației locale și regionale au adoptat o serie de recomandări alcătuind un cadru de acțiune pentru a contribui la o Europă socială și sustenabilă la nivel local și regional, care să sprijine sectorul public ca angajator. Obiectivul global este de a pregăti mai bine angajații, precum și administrațiile locale și regionale în rolul lor de angajatori pentru scenariile profesionale în schimbare. Partenerii sociali ai administrațiilor centrale și cei ai administrațiilor locale și regionale au adoptat, de asemenea, opinii comune cu privire la impactul crizei economice. Reprezentanții sectorului educației, al spitalelor și al sănătății au conlucrat asupra proceselor mai ample de restructurare.

Partenerii sociali din sectorul energetic au răspuns în mod activ politicilor Comisiei Europene de atenuare a schimbărilor climatice. Dimensiunea socială a perspectivei energetice 2050 și o tranziție lină și echitabilă spre un sector energetic mai ecologic și mai sustenabil au reprezentat chestiuni-cheie în acest sens. Se așteaptă ca sectorul energetic să sufere o transformare radicală în următorii ani, iar partenerii sociali sectoriali au evidențiat importanța dialogului social și a consultărilor în aceste vremuri turbulente.

În afară de provocările crizei și ale „ecologizării” economiei, au existat și alte chestiuni care au deținut un rol important în activitatea comitetelor de dialog social. Pe lângă inițiativele proprii ale partenerilor sociali, consultările Comisiei și implicarea partenerilor sociali în evaluările de impact acționează ca un impuls pentru activitatea comitetelor de dialog social. Sănătatea și siguranța au rămas un domeniu important de politică pentru multe comitete, iar în ultimii doi ani au existat diverse noi inițiative în acest domeniu, inclusiv proiecte, declarații comune

și schimburi de informații în sectoare mergând de la agricultură până la construcții sau serviciile publice. Tema conexă a condițiilor de muncă a fost discutată de partenerii sociali din sectorul securității private, al aviației civile și al transportului rutier. Partenerii sociali și-au continuat, de asemenea, activitatea asupra consolidării capacităților, în special în rândul noilor state membre. S-au adoptat o serie de măsuri de consolidare a capacităților, de obicei sub forma unor diverse proiecte și sesiuni de formare, printre altele, în sectorul construcțiilor, al agriculturii, precum și în sectorul bancar și al asigurărilor.

Politicile de ocupare a forței de muncă, învățământul profesional și competențele au fost subiectele abordate în cadrul comitetelor de dialog social intersectorial și sectorial. Un studiu comun privind flexisecuritatea, derulat de partenerii sociali intersectoriali, a dovedit că, dacă este bine implementată, flexisecuritatea poate reprezenta o soluție reciproc benefică atât pentru sindicate, cât și pentru angajatori. Studiul a indicat totuși multe provocări asociate flexisecurității și o serie de rezultate îngrijorătoare din partea mai multor state membre.

Egalitatea de gen rămâne un subiect important pentru partenerii sociali. Este necesar să se consolideze în continuare angajamentele și acțiunile pentru ca egalitatea de gen să fie dezvoltată prin dialog social și tripartism. S-au derulat proiecte privind ocuparea forței de muncă feminine în sectorul transportului public urban și în sectorul transportului feroviar pentru a aduna date, a evidenția bunele practici și a formula recomandări. În sectorul audiovizual, s-a adoptat un cadru de acțiune pentru abordarea unor chestiuni precum egalitatea de remunerare și concilierea vieții profesionale cu cea personală. Egalitatea de remunerare între femei și bărbați a fost, de asemenea, elementul principal al unei declarații comune convenite de partenerii sociali din sectorul administrației centrale. Totuși, este necesar să se extindă sfera de acoperire a sectoarelor și să se încurajeze partenerii sociali europeni să mențină egalitatea de gen pe agendă ca prioritate orizontală și să se implementeze acțiuni specifice nu doar în domeniul discrepanțelor salariale de gen, ci și în ceea ce privește celelalte priorități incluse anterior în cadrul de acțiune. Sunt necesare, în special, măsuri pentru reducerea segregării de gen, îmbunătățirea echilibrului viață profesională-viață personală în sectoarele dominate, în principal, de bărbați, precum și pentru a aborda discrepanțele salariale de gen în sectoarele dominate, în principal, de femei.

De asemenea, partenerii sociali din diferite sectoare au decis să abordeze în comun unele probleme de importanță supra-sectorială. Ca urmare a acestor inițiative, partenerii sociali europeni din sectorul spitalelor, al administrației regionale și locale, al educației, al comerțului și al serviciilor private de securitate au semnat orientări comune pentru a aborda violența imputabilă terților și hărțuirea la locul de muncă. În mod similar, partenerii sociali din industria serviciilor de curățenie, de catering și din

industria textilă s-au alăturat inițiativei comitetului de dialog social pentru securitatea privată în vederea adoptării unei poziții comune cu privire la obligațiile sociale ale ofertanților.

Numărul comitetelor de dialog social a continuat să crească. Cel de al 41-lea comitet de dialog social sectorial a fost creat în 2012 pentru industria alimentară și a băuturilor. Date fiind aceste evoluții, există acum comitete europene de dialog social sectorial pentru practic toate sectoarele industriale. Partenerii sociali din sectorul artelor grafice, al sportului și al activităților de agrement lucrează, de asemenea, la crearea unui comitet de dialog social în viitorul apropiat.

Capitolul 8: Revizuirea legislației europene a muncii 2010-2012

În cadrul strategiei globale Europa 2020 și, mai exact, al „Agendei pentru noi competențe și locuri de muncă”, inițiativele legislative ale UE lansate în perioada 2010-2012 vizează îmbunătățirea funcționării pieței muncii și a calității locurilor de muncă pe fondul unui șomaj record, al deteriorării condițiilor de muncă în timpul crizei, dar și al unor rezultate eterogene privind calitatea locurilor de muncă din Europa în ultimul deceniu. În acest context, Comisia s-a concentrat, în primul rând, asupra unei revizuii a legislației UE și a promovării unor instrumente „necoercitive” ca elemente componente ale unui cadru juridic „mai inteligent” al UE pentru ocuparea forței de muncă, iar, în doilea rând, asupra unei revizuii a strategiei europene privind sănătatea și securitatea în muncă. La nivel european, partenerii sociali au fost foarte activi și au încheiat cu succes mai multe acorduri europene (a se vedea capitolul 7 pentru detalii). Acest capitol examinează, de asemenea, interpretarea dispozițiilor directivelor UE, oferind exemple de mai multe hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene în domeniul aplicării dreptului muncii, precum și în cel al sănătății și securității în muncă.

Evoluțiile majore trans-sectoriale ale dreptului european al muncii includ propunerea legislativă a Comisiei referitoare la îmbunătățirea aplicării directivei privind detașarea lucrătorilor și revizuirea în curs a directivei privind timpul de lucru. Pentru aceasta din urmă, principalii parteneri sociali intersectoriali de la nivelul UE au derulat negocieri pentru revizuire, care s-au încheiat fără un acord la sfârșitul anului 2012. Acordurile sectoriale încheiate între partenerii sociali sectoriali din domeniul transportului pe căi navigabile interioare și al serviciilor de coafură sunt, în prezent, examinate de serviciile Comisiei în vederea unei posibile transmiteri către Consiliu spre adoptare (a se vedea capitolul 7 pentru detalii). Directiva 2009/13/CE de punere în aplicare a acordului partenerilor sociali referitor la Convenția privind munca în domeniul maritim (OIM, 2006) va intra în vigoare la 20 august 2013, simultan cu intrarea în vigoare a Convenției. În urma celei de a doua etape a consultării

partenerilor sociali cu privire la revizuirea excluderii lucrătorilor maritimi din domeniul individual de aplicare a unei serii de directive ale UE privind dreptul muncii, Comisia finalizează, în prezent, evaluarea sa de impact și are în vedere o propunere privind inițiative suplimentare în acest domeniu. Directiva privind munca prin agent de muncă temporară și Directiva reformată privind comitetul european de întreprindere au fost ambele implementate în statele membre.

În concordanță cu principiile reglementării „inteligente”, Comisia a examinat funcționarea în practică și efectele mai multor directive pentru a evalua dacă sunt adecvate scopului sau, alternativ, dacă trebuie clarificate sau actualizate. În domeniul dreptului muncii, este în derulare o primă verificare a caracterului adecvat în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor la locul de muncă. De-a lungul ultimilor doi ani, s-au efectuat șase revizuirii diferite ale punerii în aplicare a directivelor.

Documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 2011 referitor la bilanțul intermediar al strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă a semnalat faptul că 5 500 de lucrători din UE mor anual din cauza unor accidente la locul de muncă, arătând că acțiunile în acest domeniu rămân de primă importanță. Actuala strategie europeană 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă este în curs de evaluare, iar constatările ar urma să influențeze stabilirea priorităților strategice pentru perioada 2013-2020. Este pentru prima dată când evaluarea ex-post acoperă un întreg domeniu al politicii sociale.

În sfârșit, Comisia își continuă acțiunile de adaptare a legislației actuale la riscurile emergente sau specifice (de exemplu, câmpurile electromagnetice, fumul de tutun la locul de muncă, afecțiunile sistemului muscular și osos) și a participat la elaborarea unor instrumente „necoercitive” de politici, cum ar fi orientările privind expunerea la azbest sau cele mai bune practici agricole.

Comisia Europeană

Relațiile industriale în Europa 2012 – Rezumat

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene

2012 — 13 p. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29120-3

ISSN 1831-3035

doi:10.2767/39256

Acest rezumat al raportului prezintă modul în care au evoluat relațiile industriale de la ultima noastră ediție din 2010. Pe măsură ce criza financiară s-a transformat într-o criză a datoriilor suverane, reformele întreprinse de guverne au avut un impact fundamental asupra relațiilor dintre angajatori, sindicate și autoritățile publice. Deși dialogul social a fost un factor de reziliență pentru depășirea primelor efecte ale crizei, durata și profunzimea acesteia au determinat un cadru mai puțin propice dialogului social în prezent. Rezumatul evidențiază totuși importanța continuării unui dialog bine structurat și subliniază angajamentul Comisiei de a sprijini și de a promova dezvoltarea acestuia.

Rezumatul este disponibil în format electronic în toate limbile oficiale ale UE, iar raportul complet este disponibil în limba engleză în format tipărit.

CUM VĂ PUTEȚI PROCURA PUBLICAȚIILE UNIUNII EUROPENE?

Publicații gratuite:

- prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- la reprezentanțele sau delegațiile Uniunii Europene. Puteți obține datele de contact ale acestora vizitând <http://ec.europa.eu> sau trimițând un fax la +352 2929-42758.

Publicații contra cost:

- prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonamente contra cost (de exemplu, la *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* sau la repertoriile jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene):

- contactând direct unul dintre agenții de vânzări ai Oficiului pentru Publicații al Uniunii Europene (http://publications.europa.eu/others/agents/index_ro.htm).

Vă interesează **publicațiile** Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Afaceri Sociale și Incluziune?

Le puteți descărca sau vă puteți abona gratuit online la:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Sunteți de asemenea invitat să vă abonați pentru a putea primi buletinul
informativ electronic Europa socială al Comisiei Europene în mod gratuit la

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Oficiul pentru Publicații

ISBN 978-92-79-29120-3



9 789279 291203

doi:10.2767/38752