ISSN 1831-3035

Relațiile industriale în Europa 2010

Rezumat

Europa socială

Comisia Europeană

Relațiile industriale în Europa 2010

Rezumat

Comisia Europeană
Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale

Unitatea B1

Manuscris finalizat în octombrie 2010

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

© Foto copertă: 123RF

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 bibliografică apare la sfârșitul lucrării.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2011

ISBN 978-92-79-17901-3
doi:10.2767/15943

© Uniunea Europeană, 2011
Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei

Rezumat

Raportul „Relațiile industriale în Europa 2010” analizează tendințele și evoluțiile în ceea ce privește relațiile colective dintre lucrători, angajatori și reprezentanții acestora din ultimii doi ani. Acesta este al șaselea astfel de raport realizat de Comisia Europeană și are la bază ediția din 2008. Deoarece perioada analizată a coincis cu declanșarea și extinderea celei mai puternice crize economice din istoria recentă, acest raport analizează în detaliu modul în care sistemele de relații industriale din întreaga Uniune Europeană au făcut față crizei, i-au afectat cursul și au influențat rezultatele.

Raportul ilustrează provocările fără precedent impuse de criza economică cu care s-au confruntat actorii și instituțiile din domeniul relațiilor industriale din întreaga Uniune Europeană. Per ansamblu, relațiile industriale din Europa s-au dovedit a fi robuste sub presiune și au fost vitale în atenuarea efectelor recesiunii, deși nu în aceeași măsură în toate țările. Sindicatele și organizațiile patronale au fost recunoscute ca fiind interlocutori importanți pentru mai multe guverne în încercarea acestora de a reacționa în fața crizei. Împreună cu politicile de stimulare monetară și fiscală, negocierile și consultările care au implicat partenerii sociali au jucat un rol semnificativ în limitarea consecințelor sociale negative. Totuși, importanța acestora a variat considerabil în statele membre.

Recesiunea a produs cel mai sever impact inițial în țările care erau cel mai vulnerabile la originile financiare ale crizei, ducând la tensiuni timpurii între partenerii sociali din aceste țări. Pe măsură ce criza s-a extins și a afectat mai multe state membre în 2008 și la începutul anului 2009, în rândul partenerilor sociali din multe țări s-a dezvoltat un consens cu privire la nevoia de acțiune rapidă pentru menținerea ocupării forței de muncă și pentru stimularea economiei. Acest aspect a mers mână în mână cu o reacție în fața crizei mai bine coordonată la nivel european. Dialogul social a dus la răspunsuri inovatoare în multe state membre și sectoare, cum ar fi introducerea sau extinderea regimurilor de lucru cu program redus. Succesul acestor măsuri este evident: creșterea generală a șomajului a fost mai puțin severă decât s-a crezut în raport cu scăderea dramatică a activității economice. Multe companii din Uniunea Europeană au exploatat beneficiile dialogului social și ale măsurilor guvernamentale însoțitoare, ceea ce le-a permis să absoarbă șocul recesiunii prin flexibilitate internă, de exemplu, prin reducerea orelor lucrate, decât să fie forțate să utilizeze flexibilitatea externă și să fie obligate să concedieze lucrătorii.

Totuși, situația nu este uniformă în întreaga Uniune Europeană. Unele state membre au fost deosebit de puternic afectate și s-au confruntat cu creșteri masive ale șomajului, în timp ce în altele abia dacă a existat o recesiune. Variațiile din punctul de vedere al rolului tradițional și al forței instituțiilor de dialog social din diferite țări au fost, de asemenea, un factor important în stabilirea posibilității existenței unui compromis și a unui acord în rândul partenerilor sociali. În consecință, gradul de consens sau de dezacord a variat mult de la o țară la alta și de la un sector economic la altul, soldându-se cu izbucnirea unor conflicte într-o serie de state membre. În ultima vreme, aceste dezacorduri au fost concentrate asupra necesității și asupra dimensiunii măsurilor de austeritate destinate reducerii deficitelor publice, asupra reformei sistemelor de asigurări sociale și de pensii și asupra viitoarei politici salariale. În vreme ce s-a ajuns la un consens general cu privire la necesitatea unor reforme pe termen lung și a unor reacții în fața crizei orientate spre viitor, dezacordurile referitoare la măsuri politice specifice ar putea fi generate de o divergență mai fundamentală a viziunilor celor două părți ale industriei în ceea ce privește cauzele de bază ale crizei.

Cu toate acestea, partenerii sociali au avut adeseori influență în a aduce idei noi în atenția factorilor politici la toate nivelurile, deoarece aceștia sunt interlocutorii care cunosc cel mai bine lumea muncii. Pe toată durata crizei și în ciuda numeroaselor conflicte, aceștia au reușit să ajungă la un nivel remarcabil de coordonare și de solidaritate în Europa, rezistând în mare parte tentației de a apela la măsuri naționale protecționiste. Acesta este și aspectul care a deosebit această recesiune de alte evenimente similare din trecut. La nivel european, o serie de acorduri încheiate de partenerii sociali înseamnă foarte mult pentru toți lucrătorii din Uniunea Europeană, abordând aspecte cum ar fi concediul parental, sănătatea și securitatea în muncă sau piețele muncii care favorizează incluziunea.

În plus, partenerii sociali, atât la nivel național, cât și la nivel european, acordă o atenție crescândă tranziției la o economie cu emisii scăzute de carbon și au contribuit cu propuneri concrete de investiții în tehnologiile ecologice și cu competențe în contextul planurilor de redresare ale mai multor state membre. Pe termen lung, dialogul social va fi crucial pentru o tranziție bine gestionată și justă din punct de vedere social la o economie cu emisii scăzute de carbon. Acesta va avea un impact pozitiv și asupra conștientizării necesității de creștere a activităților de cercetare și de inovare specifice care să abordeze aceste provocări. Pe lângă contribuirea la elaborarea de politici privind schimbările climatice, partenerii sociali introduc și o dimensiune ecologică în dialogul lor, în special la nivel de companie.

Aceștia contribuie direct la tranziție prin sensibilizare, etichete sau cercetare, deși la diferite niveluri în funcție de calitatea relațiilor industriale din statele membre.

Așa cum se indică în acest raport, recesiunea are consecințe importante în ceea ce privește rolul statului și al politicilor publice în societate și în economie. Criza economică intensifică presiunea de modernizare a serviciilor publice, care este accentuată de necesitatea de consolidare a finanțelor publice și de reducere a deficitelor. Succesul măsurilor politice în sectorul public va fi, prin urmare, crucial pentru capacitatea Europei de a ieși din criză definitiv. Guvernele și partenerii sociali trebuie să facă alegeri importante în procesul de modernizare și de schimbare structurală în domeniul serviciilor publice. Din acest motiv, următoarea ediție a raportului „Relațiile industriale în Europa" va analiza mai amănunțit relațiile industriale din sectorul public.

În viitorul apropiat, partenerii sociali trebuie să joace un rol vital în implementarea Strategiei Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Europa trebuie să utilizeze la maximum potențialul dialogului social de soluționare a problemelor la toate nivelurile dacă dorește să își realizeze obiectivele. Criza a arătat că sistemul european al relațiilor industriale, în toată diversitatea sa și la toate nivelurile (companie, sector, interprofesional, național, european), este crucial pentru succesul și stabilitatea modelului social european și va continua să aibă importanță pe măsură ce Uniunea Europeană iese din criză și intră într-o nouă perioadă de creștere.

Structura raportului

Raportul cuprinde șapte capitole. Capitolul 1 oferă o prezentare generală a principalelor caracteristici ale instituțiilor din domeniul relațiilor industriale. Acesta prezintă organizarea lucrătorilor și a angajatorilor, negocierea colectivă, acțiunea industrială și implicarea statului în relațiile industriale, trecând în revistă variații și tendințe încă de la începutul secolului.

Al doilea și al treilea capitol analizează evoluțiile din domeniul dialogului social față în față cu criza economică. Capitolul 2 creează contextul prin conturarea principalilor parametri economici ai recesiunii și a dezbaterilor politice în rândul partenerilor sociali din statele membre și la nivelul UE. Acesta examinează viziunile partenerilor sociali privind criza și analizele diferite ale acestora cu privire la natura crizei și la strategiile de ieșire din criză, indicând zonele în care s-a dezvoltat un consens și zonele în care a predominat dezacordul. Capitolul 3 prezintă acțiunile concrete convenite de partenerii sociali în vederea abordării provocărilor identificate în capitolul anterior, inovările acestora în materie de procedură și rezultatele. În unele cazuri, pe ordinea de zi s-au aflat blocajul persistent și conflictul, mai degrabă decât consensul. Analiza este axată atât pe dimensiunea interprofesională, cât și pe evoluțiile la nivel de sector și de companie.

Capitolul 4 acoperă negocierea salariilor și salariile minime din statele membre, cu un accent deosebit pe descentralizarea continuă a negocierii colective și utilizarea crescândă a flexibilității salariale sub forma sistemelor de plată variabilă. Capitolul 5 analizează efectul pe care tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon îl va avea asupra sistemelor de relații industriale și măsura în care acest subiect se regăsește deja pe agenda partenerilor sociali. De asemenea, capitolul arată modul în care partenerii sociali înșiși contribuie la ecologizarea necesară a economiei și la restructurarea corespunzătoare.

Ultimele două capitole ale raportului oferă o imagine de ansamblu a evoluțiilor care au avut loc la nivel european. Capitolul 6 rezumă activitățile comitetelor europene de dialog social, dintre care multe abordează în mod activ consecințele crizei. Acesta prezintă multitudinea de instrumente utilizate în cadrul dialogului social european, de la acorduri obligatorii la linii directoare, care ajută la realizarea de îmbunătățiri reale în viața de zi cu zi a majorității lucrătorilor și companiilor din Uniunea Europeană. În sfârșit, capitolul 7 descrie în detaliu dezvoltările legislative legate de ocuparea forței de muncă din UE, axându-se pe dreptul muncii, legislația în domeniul sănătății și securității și egalitatea în drepturi în domeniul ocupării forței de muncă.

Capitolul 1 – Tendințe în relațiile industriale europene

Tendințele anterioare spre declinul densității sindicale, descentralizarea negocierii colective și o participare mai mare a angajaților au continuat, iar nivelul de companie a devenit mai proeminent. Continuitatea poate fi observată la nivelurile înalte ale organizațiilor patronale, în acoperirea negocierii și într-un rol ceva mai puțin pronunțat al guvernului în relațiile industriale.

Imaginea sistemelor de relații industriale din UE este una a diversității. Organizarea partenerilor sociali, negocierea colectivă privind plata și condițiile de muncă de bază și acțiunea sindicală rămân variate. Doar acolo unde există

posibilitatea intervenției UE – cum ar fi reprezentarea angajatului în cadrul întreprinderii – este evidentă o oarecare tendință spre convergență.

Puterea și prezența sindicatelor este determinată de diferiți factori. Numărul de membri este un factor determinant important al puterii sindicale, în timp ce structura membrilor influențează măsura în care sindicatele pot pretinde în mod legitim să reprezinte lucrătorii sau chiar pe cei care pentru moment se află în afara pieței muncii. Alți factori sunt susținerea acordată sindicatelor de cadrul legal, unitatea și cooperarea în interiorul și în exteriorul mișcării sindicale, relația cu alți actori, conducerea, organizarea internă și participarea membrilor, un sistem de valori coerent și vizibilitatea sindicatelor și a liderilor acestora în fața publicului.

La nivel european, sindicatele demonstrează un grad înalt de unitate. Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) înglobează 64 de confederații naționale. CES este reprezentată în fiecare țară din UE-27, iar cota sa de piață, la nivel european, este de aproape 88 %.

În general, apartenența la sindicate a continuat să scadă, însă există variații mari între țări. Proporția de membri sindicali din rândul tuturor lucrătorilor din actuala UE-27 a scăzut de la 27,8 % în 2000 la 23,4 % în 2008, sindicatele pierzând aproape 3 milioane de membri. Acesta este rezultatul unor rate de sindicalizare mai scăzute și în declin în rândul tinerilor, la care se adaugă dificultatea recrutării și reținerii membrilor din sectorul serviciilor, din firmele mici, precum și în rândul celor cu contracte de muncă flexibile și pe perioadă determinată. În consecință, sindicatele îmbătrânesc și sunt din ce în ce mai dependente de sectorul public. Pierderile anunțate de locuri de muncă din sectorul public sunt, prin urmare, o amenințare pentru sindicate, deoarece acesta este sectorul în care au cel mai mare număr de membri în aproape toate țările. În cadrul acestei tendințe generale, există încă diferențe uriașe în rândul țărilor. În 2008, densitatea sindicală a variat de la 68,8 % în Suedia la 7,6 % în Estonia. Sindicatele din Lituania, Estonia, Slovacia, Republica Cehă și Polonia s-au confruntat cu cea mai mare scădere a numărului de membri începând din anul 2000, în termeni procentuali, în timp ce numărul de membri sindicali a crescut în Spania, Cipru, Grecia, Belgia și Italia. Cu toate acestea, doar în Belgia nu a existat nicio scădere a proporției de membri sindicali în rândul tuturor lucrătorilor.

Pentru asociațiile patronale, aspectele-cheie sunt reprezentate mai mult de disciplină și de coeziune și mai puțin de numărul de membri. Confederațiile patronale naționale din UE depășesc ca număr confederațiile sindicale naționale. La nivel de sector, asociațiile patronale tind să fie mai diferențiate și mai numeroase decât sindicatele. Adeseori, negocierea colectivă nu mai reprezintă rolul lor principal. Serviciile și activitățile de lobby au devenit mult mai proeminente. Centralizarea organizațională a angajatorilor este mai scăzută decât centralizarea sindicală în toate statele membre ca rezultat al autorității mai scăzute și al unui grad mai mare de fragmentare a organizațiilor patronale.

La nivel european există trei organizații care reprezintă angajatorii. BUSINESSEUROPE este organizația generală pentru activitățile economice din toate sectoarele economiei private. Asociația europeană a întreprinderilor meșteșugărești, mici și mijlocii (UEAPME) reprezintă activitățile economice mici și mijlocii din Europa. Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și al Întreprinderilor de Interes Economic General (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) reprezintă întreprinderile și organizațiile cu participare publică sau care derulează activități de interes economic general.

La nivel sectorial, există o diversitate și mai mare în rândul organizațiilor patronale europene. Cu toate acestea, doar o mică parte a acestora reprezintă organizații patronale în sensul strict al cuvântului. Aceste organizații se regăsesc îndeosebi în sectoarele în care a fost dezvoltat un dialog social sectorial (a se vedea capitolul 6).

Densitatea organizațiilor patronale este mai mult decât dublă față de cea a sindicatelor, dar, deși nivelul organizațiilor patronale în UE pare să fie stabil și ridicat, asociațiile patronale se confruntă cu provocări specifice evoluției mediului lor, cum ar fi fuziunile naționale sau transnaționale între companii, un accent pus mai degrabă pe întreprinderi decât pe negocierile colective, precum și presiuni pentru eficiența sporită în reprezentarea la nivel european și mondial.

Rolul, acoperirea și eficiența negocierii colective diferă mult în rândul statelor membre ale UE. O majoritate de două treimi din angajații europeni este acoperită de acorduri colective, însă descentralizarea stabilirii efective a plății a continuat, iar acordurile sectoriale sunt din ce în ce mai mult modificate de convenții sau de măsuri la nivel de companie.

Astfel cum s-a indicat în raportul *Relațiile industriale în Europa 2008*, aria de acoperire a negocierii colective este determinată mai degrabă de rata de organizare a angajatorilor, decât de rata de sindicalizare. O arie largă de

acoperire a negocierii este posibilă în contextul negocierii multipatronale și necesită existența unor organizații de angajatori care să dețină mandat de negociere a acordurilor cu reprezentanții angajaților.

Reprezentarea legală a angajaților la nivel de companie este o caracteristică-cheie a sistemelor europene de relații industriale. Prevederile legale au la bază Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor. O anumită convergență spre o gamă mai largă de drepturi este evidentă, însă există temeri că fuziunile transfrontaliere și asumarea crescută de riscuri financiare au făcut ca comitetele de întreprindere și alte organisme de reprezentare a angajaților să fie mai puțin puternice decât erau odată.

Statul este implicat în relațiile industriale în mai multe feluri. Statul poate influența decizii referitoare la salarii, la orele sau la condițiile de muncă. Intervenția guvernamentală este asociată cu salariile minime legale, cu extinderea acordurilor colective și cu negocierea de pacte cu partenerii sociali. Intervenția guvernamentală directă tinde să devină un substitut pentru coordonarea de către partenerii sociali înșiși.

Capitolul 2 – Criza: provocări și perspective ale partenerilor sociali

Criza economică a reprezentat o provocare fără precedent pentru sistemele europene de relații industriale. Criza economică și financiară a impus actorilor și instituțiilor din domeniul relațiilor industriale din întreaga UE provocări formidabile. În Europa Centrală și de Sud-Est, cea mai puternică criză de la tranziția la o economie de piață de acum două decenii s-a dovedit a fi un test dificil pentru instituțiile din domeniul relațiilor industriale stabilite de atunci.

În timp ce magnitudinea și momentul apariției recesiunii au fost diferite între statele membre, PIB-ul UE a scăzut cu peste 5 % între prima jumătate a anului 2008 și primele șase luni ale anului 2009. Creșterea a fost reluată la începutul anului 2010. Severitatea crizei a variat de la o țară la alta, de la o scădere a PIB-ului cu 15 % în statele baltice la o creștere ușoară în Polonia. Începutul recesiunii și momentul reluării creșterii au fost, de asemenea, diferite între statele membre.

În cele mai multe țări, consumul privat a scăzut mai puțin decât PIB-ul, astfel încât puterea de cumpărare a fost un factor important în susținerea activității economice. Tendința în materie de consum a reflectat evoluții în ceea ce privește salariile până la sfârșitul anului 2009, cu o creștere reală a salariilor de 1,4 % în UE, în 2009. Contrar acestei tendințe, salariile au scăzut, uneori brusc, în statele baltice, Irlanda, Grecia și Ungaria și au stagnat în mare parte în Germania, Franța, Suedia și Regatul Unit.

Creșterea costurilor salariale nominale în UE a fost mai scăzută în 2009 decât în 2008, dar a fost de 1,5 ori peste creșterea înregistrată de salariile nominale. Productivitatea a scăzut cu 2,5 % în 2009 în întreaga UE, iar costurile salariale unitare au crescut cu 3,0 % în termeni reali în 2009. Criza a avut un efect dramatic asupra finanțelor publice ale statelor membre.

În UE, deficitele publice au crescut de la 2,3 % din PIB în 2008 la 6,8 % în 2009; în 11 state membre, deficitele au crescut cu peste 5 % din PIB.

În general, consecințele crizei în materie de ocupare a forței de muncă în UE nu au fost atât de severe pe cât s-ar fi putut preconiza. Ocuparea forței de muncă a scăzut cu 2,5 % la nivelul UE între al doilea trimestru al anului 2008 și al doilea trimestru al anului 2010, mai puțin de jumătate din scăderea înregistrată de PIB. Șomajul a crescut și a ajuns la o valoare-record de 9,6 % în primele trei trimestre ale anului 2010. Într-o măsură semnificativă, recesiunea a fost tratată prin flexibilitatea internă a companiilor, printr-o scădere a orelor lucrate, mai degrabă decât prin concedieri. Regimurile de lucru cu program redus și alte ajustări ale timpului de lucru convenite la nivel colectiv au jucat un rol considerabil în obținerea acestui rezultat (a se vedea capitolul 3).

Magnitudinea și momentul scăderii ocupării forței de muncă au variat de la o țară la alta, statele baltice, Irlanda și Spania fiind deosebit de afectate, cu o scădere a ocupării forței de muncă care a reflectat sau care a depășit scăderea înregistrată de PIB. Lucrătorii angajați în baza unor contracte temporare au fost mai expuși la pierderea locurilor de muncă decât cei cu contracte pe perioadă nedeterminată sau permanente.

Diferitele rezultate ale evoluțiilor economice și în materie de ocupare a forței de muncă sunt cauzate de doi factori principali. Economiile au suportat diferite tipuri de recesiuni, fie generate de sectorul imobiliar și al construcțiilor, provocând pierderi de locuri de muncă imediate, fie cauzate de un colaps în ceea ce privește încrederea societăților și comerțul, afectând în principal producția. Reacțiile la criză ale partenerilor sociali și ale autorităților publice au fost diferite și ar putea explica rezultatele (a se vedea capitolul 3).

Au existat diferențe sectoriale importante în ceea ce privește impactul recesiunii. Sectorul industrial a fost cel mai puternic afectat, deși o reducere a orelor lucrate a contrabalansat o parte din declinul activității, astfel încât scăderea ocupării forței de muncă în producție a fost în mod considerabil mai redusă decât declinul producției. În perioada cea mai grea a crizei, serviciile publice au contribuit la susținerea activității economice, însă măsurile de austeritate bugetară ar putea pune capăt acestui rol al sectorului public.

Partenerii sociali au convenit de la început cu privire la nevoia de măsuri de stimulare publică, deși cu diferențe în ceea ce privește importanța acordată. Organizațiile patronale au acordat prioritate asigurării accesului companiilor la credite, măsurilor de reducere a costurilor salariale și reducerii impozitării. Sindicatele au insistat pe o stimulare fiscală mai largă și pe măsuri de susținere a puterii de cumpărare și de impulsionare a investițiilor publice.

Gradul de consens și de conflict dintre partenerii sociali a fost în mod considerabil diferit între statele membre. În 12 țări, a dominat consensul. Printre acestea se numără statele membre ale UE-15 care au instituții solide de dialog social. În altele, consensul politic a dominat de asemenea, cel puțin parțial, acolo unde structurile tripartite au fost mobilizate și/sau au fost create platforme comune între partenerii sociali. În 11 țări, au dominat dezacordurile. Nici severitatea crizei, nici diferențele dintre sistemele de relații industriale nu pot explica predominanța consensului sau a conflictului. Aici sunt incluse statele membre cu instituții de dialog social comparativ slabe, dar și țări cu sisteme de relații industriale tradițional mai robuste. Din punctul de vedere al efectelor instituționale, asemănările și diferențele dintre țări merg așadar dincolo de distincția dintre state membre „vechi” și „noi”.

Capitolul 3 – Abordarea crizei: reacțiile partenerilor sociali

Prin intermediul proceselor de dialog social, angajatorii și sindicatele au jucat un rol remarcabil în a răspunde impactului crizei. Există totuși variații considerabile între țări și între sectoare. Se pare că diferențele în ceea ce privește situația economică au influențat modelul reacțiilor negociate mai mult la niveluri sectoriale decât între țări. Influența instituțiilor din domeniul relațiilor industriale este semnificativă, așa cum sunt și politica publică și măsura în care partenerii sociali sunt implicați în aceasta. În majoritatea statelor membre, partenerii sociali interprofesionali au încercat să ajungă la un acord în ceea ce privește măsurile de abordare a crizei. În 16 state membre au fost făcute încercări explicite de a negocia acorduri naționale bipartite sau tripartite destinate abordării crizei. În vreme ce unele au fost axate în principal pe aspecte legate de ocuparea forței de muncă, cum ar fi lucrul cu program redus și moderarea salarială, altele au abordat o serie mai largă de măsuri.

Deși amploarea crizei în statele membre nu a fost factorul determinant pentru succesul sau eșecul tentativelor de negociere, politicile publice au jucat un rol important. Sistemele de protecție socială existente și politicile active de incluziune au constituit un cadru de sprijin pe perioada crizei, pe care să se poată construi soluțiile partenerilor sociali. Pe lângă rolul evident al guvernelor în încheierea acordurilor tripartite, acestea au jucat frecvent un rol important în susținerea celor bipartite.

Acordurile de reacție la criză de la nivel sectorial au fost influențate de practici tradiționale, iar acordurile încheiate la nivel de companie au fost mai răspândite. Negocierile la nivel sectorial sunt restrânse la un grup de țări cu măsuri de negociere multipatronală bine stabilite. De asemenea, acestea au loc, în principal, în sectoarele de producție, cu relativ puține dovezi ale negocierilor în sectorul privat al serviciilor. La nivel de companie, acordurile care abordează consecințele crizei sunt răspândite într-un număr mare de țări.

În vreme ce salariile reale au crescut considerabil în 2009, veniturile medii au crescut mult mai lent. În majoritatea statelor membre, criza a provocat stagnarea creșterilor plății medii convenite din 2009, dar rareori în măsură foarte mare. Declinul inflației a însemnat creșteri mai mari ale salariilor reale. Însă efectele au fost resimțite mai profund la nivelul veniturilor reale decât la nivelul tarifelor de plată de bază stabilite prin acordurile colective, din cauza reducerii orelor de lucru și/sau a scăderii anumitor elemente de remunerație.

În sectorul producției, măsurile au fost introduse în acordurile sectoriale specifice axate pe contracararea efectelor recesiunii în materie de ocupare a forței de muncă, precum și ca parte a acordurilor „obișnuite” referitoare la plată și la condițiile de încadrare în muncă. Principalul subiect a fost lucrul cu program redus, însă au fost observate și alte reacții inovatoare, cum ar fi „închirierea angajaților”. Multe acorduri au fost legate exclusiv sau parțial de lucrul cu program redus. Altele au inclus „negocierea de concesii”, cu compromisuri între o anumită formă de garantare a locurilor de muncă în

schimbul flexibilității angajaților din punctul de vedere al plății și al condițiilor.

Acordurile la nivel de companie în sectorul serviciilor au fost axate pe concesii referitoare la plată și la condițiile de muncă, în timp ce lucrul cu program redus a fost abordat foarte puțin. Acordurile au fost concentrate mai ales în sectorul aviației civile și al poștei și telecomunicațiilor. Peste o treime din acorduri au vizat programe de reducere a costurilor pentru companie și au prevăzut o serie de sacrificii din partea angajaților, fără a primi în schimb garanții privind locurile de muncă. Jumătate din restul acordurilor au prevăzut, de asemenea, reduceri salariale sau înghețarea salariilor, însă în schimbul unor garanții referitoare la locurile de muncă.

Anumite alegeri strategice ale partenerilor sociali explică o mare parte dintre variațiile transnaționale observate. Acest aspect este evident în cazul noilor state membre în care nu fuseseră încheiate acorduri anterior și în cazul acelor țări din UE-15 în care nu fuseseră încheiate acorduri, deși capacitatea instituțională de a o face exista.

Cadrul acordurilor la nivel de sector și de companie sugerează că strategiile partenerilor sociali au fost modelate de măsurile instituționale privind relațiile industriale, precum și de intervenția politicii publice sub forma regimurilor de lucru cu program redus legale.

În mai multe state membre, criza a dus pentru prima dată la acorduri între partenerii sociali la nivel interprofesional. În măsura în care criza a provocat reacții negociate sau conjugate, situații în care guvernele sau angajatorii ar fi putut, în caz contrar, să acționeze pe cont propriu, se pune problema durabilității acestor acorduri, în special în anumite țări central și est-europene unde până în prezent acestea nu erau cunoscute. În prezent, nimic nu indică faptul că părțile ar prevedea continuarea negocierilor sau încheierea de alte acorduri, dar nici nu se poate ca părțile să uite procesul. La nivel sectorial, o caracteristică frapantă este reprezentată de prevederile care consolidează competența de stabilire a salariilor la nivel de companie. Prin urmare, este posibil ca criza să fi accelerat și mai mult tendința pe termen lung spre descentralizare.

Capitolul 4 – Flexibilitatea salarială și salariul minim

Flexibilitatea salarială a reprezentat un element de dezbatere important pe durata crizei economice. Gradul de flexibilitate salarială depinde într-o mare măsură de factori precum nivelul de acoperire a negocierii colective, relațiile de putere dintre sindicate și angajatori, utilizarea de sisteme de plată legate de performanță și salariul minim. Flexibilitatea salarială privește modul în care salariile răspund forțelor pieței. Această dezbatere privind flexibilitatea salarială a căpătat mai multă importanță pe durata crizei economice.

Gradul de centralizare a negocierilor salariale variază mult de la un stat membru la altul. În multe țări, tendința recentă spre descentralizarea măsurilor de stabilire a salariilor și spre negocierea la nivel de companie și cu un singur angajator a fost accelerată pe durata crizei economice. În general, negocierea este mai centralizată în sectorul public decât în sectorul privat. O negociere mai centralizată duce la salarii și la condiții de muncă mai juste. În plus, proporția de angajați acoperiți de un acord negociat la nivel colectiv în țări în care negocierea este mai centralizată este considerabil mai mare decât în țările în care negocierea la nivel de companie este dominantă.

Sistemele de plată variabilă sunt din ce în ce mai utilizate pentru a furniza elemente suplimentare de flexibilitate salarială. Mai mult de jumătate din lucrătorii din UE au o formă de sistem de plată variabilă (SPV), facilitată de descentralizarea negocierii salariale. În timp ce angajatorii au o atitudine pozitivă în ceea ce privește SPV, atitudinile în rândul sindicatelor diferă. Unele sindicate percep acest sistem ca pe o modalitate de a acorda lucrătorilor o participație la performanța companiei, în timp ce altele se tem că ar putea crea o inegalitate mai mare a salariilor și ar putea submina principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.

Salariile mici afectează unul din zece lucrători din UE și în general, salariile mici sunt o problemă mai mare în țările cu structuri de negociere mai descentralizate și cu o acoperire mai slabă a negocierii colective.

În multe țări, salariul minim legal a avut doar un impact limitat în ceea ce privește incidența salariilor mici. Douăzeci de state membre au un salariu minim legal. În vreme ce nivelul diferă mult de la o țară la alta, diferența dintre statele membre centrale și cele estice și UE-15 a fost redusă foarte puțin în ultimii ani. Cu toate acestea, cele șapte țări cu cea mai mare incidență a salariilor mici au toate salarii minime legale. În plus, în peste jumătate din țări, salariul minim a pierdut din valoare față de salariul mediu în ultimul deceniu.

În țările care nu au un salariu minim legal, plafonul salarial este stabilit prin negociere colectivă. În majoritatea acestor țări, salariile mici nu sunt o problemă răspândită.

Marea excepție este Germania, în care incidența salariilor mici este peste media la nivelul UE, deși guvernul poate impune un salariu minim convenit la nivel colectiv pentru un întreg sector, iar astfel de salarii minime legale există acum într-un anumit număr de sectoare.

Capitolul 5 – Relațiile industriale și tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon

Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari amenințări cu care se confruntă planeta. Din ce în ce mai mult, tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon a fost recunoscută ca fiind o necesitate care implică oportunități și costuri sociale și economice.

Dialogul social poate ajuta la crearea unui consens în ceea ce privește tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon și poate contribui la o tranziție bine gestionată și justă din punct de vedere social. Partenerii sociali pot facilita inovarea și pot negocia soluții de schimbare care sunt în beneficiul lucrătorilor și al activităților economice.

Uniunea Europeană se dedică acțiunilor la nivel local și global în vederea controlării schimbărilor climatice. De asemenea, fiecare stat membru a implementat propria combinație internă de politici. Aceste eforturi au fost accelerate odată cu adoptarea pachetului european privind schimbările climatice din 2008. Strategia Europa 2020 confirmă aceste angajamente și pune la dispoziție un set integrat de politici pentru a ajunge la o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

Nu numai noile locuri de muncă ecologice, dar și, mai presus de toate, ecologizarea întregii economii vor presupune schimbări structurale. Acest aspect ar trebui să aibă un impact mic dar ușor pozitiv asupra nivelului general de ocupare a forței de muncă, deși cu diferite efecte în funcție de sector, de tipul de competențe și de regiune. Anticiparea viitoarelor nevoi de competențe, sistemele receptive de învățare pe tot parcursul vieții și procesele de restructurare bine gestionate sunt importante.

Economia cu emisii scăzute de carbon a intrat pe agenda de dialog social, însă rămâne o temă periferică. Implicarea partenerilor sociali în ceea ce privește economia cu emisii scăzute de carbon diferă de la o țară la alta în funcție de organizarea relațiilor industriale și de numărul de ani în care schimbările climatice au prezentat interes pentru autoritățile publice, pentru partenerii sociali și pentru public.

Partenerii sociali acționează în cea mai mare parte prin influențarea elaborării de politici, incluzând propriile propuneri politice. Organismele standard de dialog social tripartit abordează rareori în mod sistematic aspecte legate de economia cu emisii scăzute de carbon. Însă, în multe state membre, partenerii sociali participă în cadrul grupurilor consultative, cum ar fi comitetele de dezvoltare durabilă, împreună cu alte părți interesate. Unii abordează direct consecințele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă ale unui viitor cu emisii scăzute de carbon.

Negocierea colectivă abordează rar aspecte legate de economia cu emisii scăzute de carbon. Însă dialogul social la nivel de companie pe aspecte legate de mediu și de energie pare să se dezvolte ușor. Anumiți reprezentanți ai lucrătorilor au drepturi de informare, de consultare și, uneori, de negociere în această privință.

În plus, partenerii sociali contribuie la punerea în aplicare de politici și de practici în favoarea unei economii cu emisii scăzute de carbon. În majoritatea statelor membre, această contribuție directă apare prin formare și consiliere, prin campanii de sensibilizare și prin cercetare și inovare, adeseori în colaborare cu autoritățile publice.

Tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon este „integrată” în sfera de competențe a partenerilor sociali, în special politicile privind restructurarea și competențele. Statul este actorul principal în tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon și mobilizează instrumente de reglementare, de piață și financiare. Domeniul în care partenerii sociali au competență directă este gestionarea implicațiilor în materie de ocupare a forței de muncă.

La nivelul UE, există un angajament clar al partenerilor sociali în dialogul privind implicațiile economice și în materie de ocupare a forței de muncă ale tranziției la o economie cu emisii scăzute de carbon.

Partenerii sociali europeni influențează elaborarea de politici și au început să exploreze consecințele asupra ocupării forței de muncă și cele mai bune practici conexe. Partenerii sociali interprofesionali europeni și-au exprimat un interes puternic în ceea ce privește politicile privind schimbările climatice și, recent, au luat atitudine cu privire la implicațiile acestora în materie de ocupare a forței de muncă. CES susține o „tranziție justă” care se bazează pe dialogul social tripartit, pe locuri de muncă ecologice și decente, pe investiții, pe competențe ecologice, cu accent pe anticiparea și gestionarea schimbărilor, și pe drepturi mai largi cu privire la protecția sănătății și a mediului la locul de muncă. BUSINESSEUROPE susține piețe ale

muncii mai flexibile însoțite de servicii publice de ocupare a forței de muncă eficiente, de politici active privind piața muncii și de formare. Anticiparea viitoarelor nevoi de competențe trebuie îmbunătățită, iar competențele științifice, tehnologice, inginerești sau matematice trebuie promovate. CEEP și UEAPME se axează mai mult pe domeniile energiei (eficienței energetice) și transporturilor și au contribuit, de asemenea, la dezbaterea privind ocuparea forței de muncă și competențele în contextul economiei cu emisii scăzute de carbon. Partenerii sociali europeni din șase sectoare – incluzând gazele și electricitatea, lemnul și industriile extractive – au adoptat păreri comune în vederea atragerii atenției asupra preocupărilor specifice ale sectoarelor lor.

Partenerii sociali europeni au început, de asemenea, să studieze consecințele tranziției la o economie cu emisii scăzute de carbon și cele mai bune practici conexe în cadrul dialogului bipartit autonom al acestora. CES, BUSINESSEUROPE, CEEP și UEAPME au lansat activități de cercetare comune cu privire la dimensiunea privind ocuparea forței de muncă a politicilor privind schimbările climatice și intenționează să dezvolte o viziune comună cu privire la acest subiect pentru a evalua rolul partenerilor sociali și pentru a trage concluzii cu privire la consecințele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și competențele. Partenerii sociali europeni din opt sectoare (de exemplu electricitatea) au lansat activități similare.

Anumite acorduri transnaționale între companii abordează protecția mediului și aspecte legate de climat, dar pentru moment nu există exemple de reglementare autonomă bipartită la nivel european.

Capitolul 6 – Evoluții ale dialogului social european 2008-2010

Criza economică a fost subiectul dominant al discuțiilor în cadrul multor comitete europene de dialog social.

Ultimii doi ani au reprezentat orice, mai puțin „menținerea situației actuale" în ceea ce privește dialogul social european. Discuțiile referitoare la criză au dus la o serie de acțiuni comune, dar și la dezacorduri. În martie 2009, Comitetul de dialog social interprofesional nu a reușit să cadă de acord cu privire la o declarație comună din cauza unor diferențe fundamentale de opinie cu privire la cauzele crizei economice și la măsurile necesare pentru abordarea acesteia. O serie de comitete de dialog social sectorial au convenit asupra unor declarații comune, inclusiv cele pentru industria chimică, construcții, transport rutier, spectacole, guvernare regională și locală, sectorul prelucrării lemnului și al mobilei.

Mulți parteneri sociali europeni și naționali, atât de la nivel interprofesional, cât și de la nivel sectorial, au contribuit la consultarea publică privind Strategia Europa 2020. În iunie 2010, Comitetul de dialog social interprofesional a adoptat o contribuție comună, care a exprimat convingerea acestuia că o serie de obiective vor fi cruciale pentru redresarea economică: reforma sistemului financiar global, refacerea și îmbunătățirea dinamicii creșterii în vederea creării de locuri de muncă mai multe și mai bune, promovarea competențelor și a spiritului antreprenorial, revitalizarea pieței unice, dezvoltarea unei politici industriale integrate a UE, susținerea de noi mijloace de finanțare a investițiilor și combaterea sărăciei și a inegalităților, printre altele. Aceștia identifică coeziunea socială ca fiind o precondiție pentru o economie dinamică și durabilă.

În cadrul dialogului social european, activitățile privind gestionarea schimbărilor au căpătat o importanță specială. Partenerii sociali interprofesionali au finalizat un proiect de cinci ani care a examinat rolul acestora în restructurarea economică la nivelul UE. Comitetul de dialog social pentru industria chimică a studiat restructurarea în cadrul sectorului, în timp ce Comitetul de dialog social pentru electricitate a publicat un set de instrumente pentru o restructurare responsabilă din punct de vedere social.

Partenerii sociali interprofesionali europeni au semnat un acord autonom privind piețele muncii care favorizează incluziunea. Obiectivul acordului, care va fi implementat sub responsabilitatea partenerilor sociali naționali în termen de trei ani, este de a utiliza la maximum potențialul Europei în ceea ce privește forța de muncă, de a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă și de a crește ratele de ocupare a forței de muncă în confruntarea cu îmbătrânirea demografică. Acesta are ca obiect persoanele care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește intrarea, întoarcerea sau integrarea în piața forței de muncă și persoanele care sunt încadrate în muncă și care riscă să își piardă locul de muncă.

Competențele și formarea continuă să fie o zonă centrală a dialogului social european. Comitetele europene de dialog social din 16 sectoare au fost active în acest domeniu. Mai precis, în 2009, partenerii sociali din sectorul serviciilor personale au semnat un acord autonom care facilitează compararea calificărilor și mobilitatea transfrontalieră. Comitetele de dialog social sectorial pentru agricultură și pentru sectorul hotelier lucrează la inițiative de creștere a transparenței și compatibilității competențelor și

calificărilor. Cinci comitete de dialog social sectorial și-au exprimat interesul în ceea ce privește crearea de comitete sectoriale europene pentru locuri de muncă și competențe.

Partenerii sociali europeni trebuie să îndeplinească un rol-cheie în a doua etapă a agendei privind flexisecuritatea. Aceștia se angajează în monitorizarea comună a punerii în aplicare a principiilor de flexisecuritate, în evaluarea rolului și a implicării partenerilor sociali și în tragerea de concluzii comune.

Sănătatea și securitatea au rămas un domeniu de activitate important pentru multe comitete europene de dialog social. Partenerii sociali europeni din sectorul spitalicesc și al asistenței medicale au negociat cu succes un acord privind protecția împotriva rănilor provocate de obiecte ascuțite, cu scopul de a preveni rănirea lucrătorilor cu toate tipurile de obiecte medicale ascuțite (inclusiv acele). În acest scop, este prevăzută o abordare integrată privind evaluarea și prevenirea riscurilor, precum și privind formarea și informarea lucrătorilor. Comitetul de dialog social pentru serviciile personale a lansat negocieri cu privire la un acord-cadru privind prevenirea riscurilor la adresa sănătății din sectorul saloanelor de coafură.

Mobilitatea a rămas un subiect important pentru Comitetul de dialog social interprofesional și pentru sectoarele cu o forță de muncă foarte mobilă. Comitetul de dialog social interprofesional a desfășurat lucrări comune cu privire la consecințele hotărârilor Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauzele *Viking*, *Laval*, *Rüffert* și *Comisia/Luxemburg* referitoare la libertățile economice și la drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor. În timp ce acestea conveneau asupra identificării aspectelor-cheie, exprimau și diferențe clare de opinie cu privire la consecințele hotărârilor sau la acțiunile viitoare. Discuții privind mobilitatea au fost organizate și în cadrul comitetelor sectoriale pentru căi navigabile interioare, construcții, spitale, agricultură, securitate privată și muncă temporară.

În domeniul egalității, partenerii sociali interprofesionali europeni au negociat cu succes un acord-cadru revizuit al UE privind concediul pentru creșterea copilului. Acordul-cadru revizuit a fost pus în aplicare sub forma Directivei 2010/18/UE, care prevede că fiecare părinte va avea posibilitatea să își ia un concediu de patru luni pentru fiecare copil, o lună fiind netransferabilă între părinți. Drepturile se vor aplica tuturor lucrătorilor, indiferent de tipul de contract, iar angajații care se întorc din concediul pentru creșterea copilului vor avea dreptul de a solicita modificări ale programelor de lucru pentru o anumită perioadă.

Cinci sectoare au semnat linii directoare privind violența din partea terților. În urma semnării acordului-cadru al partenerilor sociali interprofesionali europeni privind hărțuirea și violența la locul de muncă în 2007, partenerii sociali europeni din sectorul spitalelor, al guvernării regionale și locale, al comerțului, al securității private și al educației au adoptat linii directoare multisectoriale pentru a aborda violența din partea terților și hărțuirea la locul de muncă.

Comisia a evaluat peste 10 ani de dialog social sectorial european. După mai mult de un deceniu de experiență în domeniul dialogului social sectorial european, Comisia a publicat un document de lucru al serviciilor în care se evaluează funcționarea comitetelor de dialog social sectorial și în care se propun posibile îmbunătățiri. Comisia intenționează să încurajeze partenerii sociali sectoriali europeni și naționali să utilizeze la maximum aria lor de negociere, să își consolideze capacitatea administrativă și să creeze sinergii între sectoare. În acest cadru, Comisia încurajează de asemenea integrarea noilor actori, precum și o participare mai bună din partea reprezentanților din noile state membre.

Trei noi comitete europene de dialog social sectorial au fost lansate în 2010 la cererea comună a partenerilor sociali europeni în cauză. Primele reuniuni ale comitetelor din sectorul metalelor, al hârtiei și al educației au avut loc, în timp ce dialogul social european pentru administrațiile (guvernamentale) centrale ar putea fi formalizat în curând, după o fază de testare de doi ani. Partenerii sociali din industria agroalimentară și din sectorul sportului explorează în prezent posibilitatea creării unor comitete de dialog social sectorial.

Capitolul 7 – Revizuirea legislației europene din perioada 2008-2010

Adoptarea unei directive privind munca prin agent de muncă temporară și reformarea directivei privind comitetele europene de întreprindere au reprezentat reușite majore.

În domeniul dreptului muncii, o serie de directive importante au fost adoptate în ultimii doi ani. Un progres major a fost obținut odată cu adoptarea unei noi directive privind munca prin agent de muncă temporară, care prevede o creștere semnificativă a protecției legale acordate lucrătorilor temporari, recunoscându-se în același timp rolul agenților de muncă temporară în promovarea unei flexibilități mai mari în cadrul pieței muncii și în furnizarea de oportunități de angajare.

Un alt succes a fost adoptarea directivei reformate privind comitetele europene de întreprindere. Opinia comună a partenerilor sociali ai UE exprimată pe durata procesului de codecizie a facilitat acordul rapid cu privire la textul final. Noua directivă clarifică și consolidează legislația anterioară din 1994 în mai multe privințe, în special în ceea ce privește drepturile de informare și de consultare ale lucrătorilor cu privire la aspecte transnaționale. În contextul crizei economice, această legislație a devenit deosebit de relevantă.

În plus, Comisia întreprinde o evaluare a directivelor existente cu scopul de a revizui efectele acestora, și anume Directiva 98/59/CE privind concedierile colective, Directiva 2001/23/CE privind transferul de întreprinderi și Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din UE.

Trei acorduri încheiate între partenerii sociali europeni au fost puse în aplicare prin directive ale Consiliului. Adoptarea Directivei 2010/18/UE a Consiliului de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de partenerii sociali europeni a demonstrat capacitatea partenerilor sociali – și a instituțiilor UE – de a dezvolta acordul anterior din 1995, care a fost, de asemenea, implementat sub forma unei directive. Noua legislație consolidează și clarifică mai mult drepturile părinților care lucrează de a beneficia de concediu.

Directiva 2010/32/UE a Consiliului a pus în aplicare Acordul-cadru privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale, încheiat între partenerii sociali europeni din sector. Încorporarea acestui acord în legislația UE constituie o contribuție semnificativă la crearea celui mai sigur mediu de lucru posibil în sectoarele vizate.

În urma consultării de către Comisie a partenerilor sociali europeni din sectorul transportului maritim, aceștia au hotărât să negocieze și ulterior au convenit asupra încorporării în legislația UE a unui număr substanțial de prevederi incluse în Convenția OIM din 2006 privind munca în domeniul maritim. Acordul a fost pus în aplicare prin Directiva 2009/13/CE, care completează sau modifică prevederile UE existente aplicabile condițiilor de muncă ale navigatorilor, inclusiv timpul de lucru.

În conformitate cu programul pentru o mai bună legiferare al Comisiei, lucrările privind punerea în aplicare a strategiei UE 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă au continuat. În acest domeniu, evoluțiile din această perioadă au vizat asigurarea unui cadru de reglementare care să poată fi adaptat în mod continuu la schimbări, respectând în același timp principiul conform căruia legislația trebuie să fie coerentă, simplă și eficientă și îndeplinind obiectivul de reducere a poverii administrative a companiilor. Un exemplu al acestui aspect a fost adoptarea unei a treia liste de valori-limită orientative de expunere profesională pentru substanțele chimice (Directiva 2009/161/UE), care arată hotărârea Comisiei de a păstra acquis-ul UE în domeniul sănătății și securității în muncă în conformitate cu cele mai recente date științifice disponibile. Două directive de „codificare", Directiva 2009/104/CE privind echipamentul de muncă și Directiva 2009/148/CE privind azbestul provin din programul pentru o mai bună legiferare. Au fost elaborate ghiduri de bune practici vizând facilitarea și îmbunătățirea aplicării practice a anumitor directive privind sănătatea și securitatea în muncă, cum ar fi cele privind zgomotul, construcțiile și radiațiile optice artificiale.

Măsurile în favoarea egalității în drepturi în domeniul ocupării forței de muncă sunt monitorizate și consolidate. Comisia continuă să pună un mare accent pe monitorizarea transpunerii și aplicării corecte a directivelor în domeniul egalității. Aici sunt incluse Directivele 2000/43/CE și 2000/78/CE ale Consiliului, care interzic discriminarea pe motive de rasă sau de origine etnică, de apartenență religioasă sau de convingeri, de handicap, de vârstă sau de orientare sexuală în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă în întreaga UE. În octombrie 2008, Comisia a prezentat o propunere de modificare a prevederilor actuale ale Directivei 92/85/CEE privind protecția maternității. Scopul acestei propuneri este de a crea un context mai bun pentru reconcilierea vieții private cu cea profesională și cu cea de familie și, astfel, de a permite mai multor femei să intre sau să rămână pe piața ocupării forței de muncă în cazul în care au copii. Într-o altă dezvoltare importantă, aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei va fi consolidat pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă, prin intermediul Directivei 2010/41/UE a Consiliului.

Multe piedici și dificultăți au fost întâlnite în două domenii: eșecul directivei modificate privind timpul de lucru și interpretarea și punerea în aplicare a directivei privind detașarea lucrătorilor.

O piedică majoră a apărut în momentul în care propunerea Comisiei de modificare a Directivei privind timpul de lucru (2003/88/CE) a fost retrasă, după eșecul Consiliului și al Parlamentului de a ajunge la un compromis. Propunerea căuta să identifice o soluție pentru dificultățile întâmpinate în punerea în aplicare a hotărârilor Curții de Justiție

în cauzele *SIMAP* și *Jaeger*, precum și să abordeze revendicările părților interesate în ceea ce privește prelungirea perioadei de referință pentru durata medie a săptămânii de lucru și excluderea voluntară individuală. Comisia a răspuns concilierii eșuate prin lansarea unei revizuiri a directivei, incluzând un exercițiu de evaluare extins și o primă consultare a partenerilor sociali europeni.

O altă sursă de dificultăți a fost interpretarea și aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, inclusiv respectarea drepturilor sociale colective. În urma hotărârilor Curții de Justiție în cauzele *Laval*, *Rüffert* și *Comisia/Luxemburg*, Comisia a decis să își sporească eforturile de facilitare a cooperării administrative între statele membre și de promovare a dezbaterii cu părțile interesate. Având în vedere aceste dificultăți, Comisia revizuiește punerea în aplicare și interpretarea cadrului legal privind detașarea lucrătorilor și deja a lansat (sau a comandat) mai multe studii externe privind aspectele legale și efectele economice ale directivei. Studiile se află încă în derulare.

Comisia Europeană

Relațiile industriale în Europa 2010 – Rezumat

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene

2011 — 13 p. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17901-3
doi:10.2767/15943

Raportul „Relațiile industriale în Europa 2010" analizează evoluțiile în ceea ce privește relațiile dintre lucrători, angajatori și reprezentanții acestora din perioada 2008-2010. Acest rezumat al raportului oferă o prezentare generală a impactului crizei economice și a rolului partenerilor sociali în combaterea acestui impact. Apoi sunt prezentate cele șapte capitole ale raportului. Acestea descriu tendințele în materie de relații industriale europene, perspectivele asupra crizei și reacțiile în fața crizei ale partenerilor sociali, flexibilizarea salarială și salariul minim, relațiile industriale și tranziția la o economie cu emisii scăzute de carbon, precum și evoluțiile în ceea ce privește dialogul social la nivelul UE și legislația UE din perioada 2008-2010.

Rezumatul este disponibil în format electronic în toate limbile oficiale ale UE, iar raportul complet este disponibil în limba engleză în format tipărit (ISBN 978-92-79-17861-0).

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).

KE-AV-10-001-RO-N

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 978-92-79-17901-3

9 789279 179013