



Relațiile industriale în Europa 2014

Rezumat

Relațiile industriale în Europa 2014 Rezumat

Comisia Europeană

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

Manuscris finalizat în februarie 2015

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 destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri
la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.***

Un număr unic gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

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

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2014

ISBN 978-92-79-43294-1

ISSN 1831-3035

doi:10.2767/59415

© Uniunea Europeană, 2015

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.



© Uniunea Europeană

Europa are deja o experiență îndelungată și bogată în ceea ce privește dialogul social. Dialogul social eficace ajută economiile, ramurile acestora și companiile să anticipeze schimbările, să reziste mai bine în fața șocurilor și să se redreseze mai rapid. Ca și în anii anteriori, verdictul privind *Relațiile industriale în Europa 2014* este unul clar: economiile țărilor în care există instituții de dialog social robuste se situează pe primele locuri în UE din punctul de vedere al performanțelor și al caracterului competitiv, situația socială a acestora fiind mai bună și mai rezistentă. Ca reacție la evoluțiile socio-economice complexe, partenerii sociali pot identifica soluții de politică echilibrate și adaptate.

De asemenea, *Relațiile industriale în Europa 2014* arată că dialogul social a suferit în perioada crizei, în special în etapele mai recente ale recesiunii. În timp ce structurile robuste de dialog social din anumite state membre au contribuit la rezistența în fața crizei, sistemele de negociere colectivă din alte țări au suferit modificări și sunt în continuare mai slabe și mai fragmentate.

În mai multe cazuri, inclusiv în statele membre care au suferit cel mai mult din cauza crizei, criza economică a accelerat tendințele preexistente, cum ar fi reducerea acoperirii negocierilor colective și trecerea la o negociere colectivă mai descentralizată.

În condiții de nesiguranță economică, angajatorilor și angajaților le-a fost mai

dificil să convină asupra unei combinații de politici sau asupra reformelor necesare. Acolo unde nu s-a ajuns la un consens, guvernele și autoritățile publice au luat mai frecvent decizii unilaterale, fără sprijinul partenerilor sociali.

Europa se redresează în prezent, precunizându-se că toate statele membre ale Uniunii Europene își vor relua ritmul de creștere în 2015. Încă se așteaptă materializarea efectelor pozitive ale relansării economice în viața de zi cu zi a multor cetățeni europeni. Printre aceștia se numără un grup mare de tineri dornici să înceapă o carieră.

Pentru a asigura o redresare viguroasă și durabilă, care să încurajeze crearea unor locuri de muncă de calitate, Europa trebuie să consolideze competitivitatea și caracterul echitabil al economiei sale sociale de piață. În acest scop va fi necesar un efort susținut și coordonat la toate nivelurile. Partenerii sociali au un rol vital în noua agendă a Comisiei pentru locuri de muncă, creștere economică, echitate și schimbări democratice. Prin urmare, dialogul social trebuie să primească un avânt nou, respectând pe deplin autonomia partenerilor sociali.

Pentru ca UE și statele membre să depășească provocarea creșterii și să creeze locuri de muncă, este necesar un consens larg privind combinația adecvată de politici și sprijinul pentru punerea în aplicare a reformelor structurale, care necesită susținerea tuturor părților interesate, și anume a partenerilor sociali. După cum se arată în Analiza anuală a creșterii pe 2015, Comisia va face eforturi pentru a implica mai îndeaproape partenerii sociali în conceperea și punerea în aplicare a reformelor în cadrul semestrului european.

De aceea ar trebui să se dedice un sprijin și resurse adecvate pentru consolidarea capacității, în special în statele membre

în care sistemele de relații industriale au fost cel mai puternic afectate de criză. Obiectivul documentului *Relațiile industriale în Europa 2014* este de a contribui la dezbateră prin furnizarea unor dovezi robuste și a unei analize privind relațiile colective de muncă în Uniunea Europeană.

Știm, de asemenea, că reprezentanții angajaților și ai angajatorilor își ating eficiența maximă atunci când își reunesc cunoștințele directe privind economia și piața muncii. De aceea este important să existe o implicare mai largă a partenerilor sociali în diferite agende de politică, pentru elaborarea unor reacții adecvate la principalele provocări cu care se confruntă Europa. *Relațiile industriale în Europa 2014* oferă exemple concrete privind avantajul măsurilor luate împreună de către partenerii sociali, cum ar fi inițiativele de promovare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor.

Așteptăm cu interes să ne unim forțele cu sindicatele și patronatele de la nivel european și național pentru a aborda provocările socio-economice presante cu care se confruntă Europa. În acest fel vom reuși, împreună, să facem un pas semnificativ înainte și să consolidăm economia socială de piață a Europei.

Marianne Thyssen

Comisar pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, competențe și mobilitatea forței de muncă

REZUMAT EXECUTIV: RELAȚIILE INDUSTRIALE ÎN EUROPA 2014

Din doi în doi ani, serviciile Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei prezintă o ediție a raportului *Relațiile industriale în Europa*, care oferă o imagine de ansamblu a principalelor tendințe și evoluții în ceea ce privește relațiile colective dintre angajați, angajatori și reprezentanții acestora, inclusiv dimensiunea tripartită, în care sunt implicate autoritățile publice de la diferite niveluri. Ediția de față, pe anul 2014, este a opta din această serie.

Un sistem de relații industriale bazat pe dialogul social reprezintă piatra de temelie a economiei sociale de piață competitive, care constituie inspirația modelului european. Concluzia *Relațiilor industriale în Europa 2012* a fost că impactul crizei datorilor suverane și consolidarea bugetelor urmărite într-o varietate amplă de țări europene au exercitat diferite presiuni asupra dialogului social. Această ediție reafirmă concluzia că relațiile industriale din Europa continuă să se schimbe, dar pune și problema stabilirii schimbărilor temporare și a celor care prezintă o probabilitate de permanentizare. Nu s-a luat încă o decizie în privința formei pe care o va adopta dialogul social după criză. Relațiile industriale din Europa se află la o răscruce.

Diversitatea sistemelor naționale conturează sistemul relațiilor industriale în UE, fapt recunoscut de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și de Carta drepturilor fundamentale. Nu există un „model” superior de relații industriale care să stabilească standardul pentru toate statele membre. Multe dintre schimbările observate în perioada crizei se înscriu în tendințe pe termen lung ale relațiilor industriale ca reacție la un mediu socio-economic aflat într-o schimbare rapidă. Printre acestea se numără o scădere lentă, dar constantă a procentajului de angajați ale căror salarii sunt stabilite printr-un acord colectiv, precum și descentralizarea structurilor de negociere, de la negocierile multipatronale la nivel național sau de sector, la firme sau locuri de muncă individuale.

Finalizarea UEM la sfârșitul anilor 90 a avut un impact profund asupra piețelor muncii și a sistemelor de relații industriale în UE. În cadrul unei politici monetare unificate, piețele muncii au devenit un canal important de adaptare la șocurile asimetrice din zona euro. Există dovezi că pregătirea pentru cerințele UEM („criteriile de la Maastricht”) a fost un factor major care a determinat apariția pacturilor sociale între partenerii sociali și guverne în numeroase state membre ale UE, unele dintre acestea (de exemplu, Portugalia, Spania, Irlanda și Italia) neavând o tradiție în ceea ce privește corporatismul negociat.

Cu toate acestea, din momentul instaurării UEM și până la criza recentă, schimbările suferite de sistemele naționale de relații industriale au continuat să urmeze un model național specific, determinat în mare parte de tradițiile și practicile de dialog social din fiecare țară, precum și de schimbările din economia globală. În majoritatea cazurilor, procesul de schimbare le-a dat participanților la dialogul social suficient timp și libertate

să se adapteze la contextul socio-economic și instituțional în schimbare. În unele țări, partenerii sociali au reușit descentralizarea negocierilor colective prin instituirea unor mecanisme de coordonare între nivelul companiilor și al sectorului.

Criza recentă a scos la iveală lacunele conceptului inițial al UEM, care – deși nu au constituit cauzele crizei – explică parțial impactul grav al șocurilor externe asupra multor state membre ale UE. Criza a dus, de asemenea, la scăderi premature și neașteptate ale vitezei și ale intensității schimbărilor din domeniul relațiilor industriale, pe măsură ce a crescut importanța constrângerilor externe și a devenit mai urgentă nevoia de a promova schimbarea rapidă a condițiilor-cadru pentru stimularea creșterii potențiale. În comparație cu anii dinaintea crizei, relațiile industriale au suferit schimbări diferite, într-un ritm mai alert și cu o frecvență sporită.

Uniunea Europeană a introdus un pachet cuprinzător de măsuri pentru a perfecționa guvernarea economică în Europa și a consolida coordonarea politicilor economice, bugetare și ale ocupării forței de muncă la nivelul tuturor statelor membre. Semestrul european funcționează într-o manieră circulară, începând cu Analiza anuală a creșterii, în urma căreia se stabilesc politicile economice de ansamblu ale UE, programele naționale de reformă prezentate de statele membre, propunerile Comisiei către Consiliu cu privire la recomandările specifice pentru fiecare țară și evaluarea de către Comisie a măsurilor luate la nivel național ca reacție la aceste recomandări, inclusiv prin avize ale Comisiei referitoare la planurile bugetare. Noul cadru de guvernare a influențat dialogul social la nivel național. La nivel european, acesta a generat discuții privind nivelul la care ar trebui să se implice partenerii sociali în guvernarea macroeconomică europeană și măsura în care evoluțiile (negocierilor) salariilor naționale – un aspect central al sistemelor naționale de relații industriale – ar trebui abordate la nivelul UE.

Mai multe recomandări specifice țărilor au vizat anumite aspecte ale sistemelor de stabilire a salariilor în plan național, atingând astfel o componentă centrală a relațiilor industriale naționale. Obiectivul a fost de a indica necesitatea unei flexibilități sporite în ceea ce privește ajustarea salarială în țările cu dezechilibre interne sau externe pronunțate, pentru a sprijini astfel procesele de ajustare. Descentralizarea negocierii colective a fost privită ca o măsură de a alinia mai bine salariile și productivitatea la nivel local și de firmă.

În statele membre care beneficiază de sprijin pentru stabilitate financiară, nevoia de a pune în aplicare reforme foarte rapid (inclusiv modificări ale sistemelor de stabilire a salariilor) în vederea stabilizării situației economice și fiscale, a lăsat foarte puțin loc sau timp pentru consultarea partenerilor sociali naționali și/sau pentru atingerea unui consens. Comisia a subliniat în repetate rânduri importanța dialogului social și

a respectării circumstanțelor și a practicilor naționale. Totuși, situația crizei, în combinație cu anumite tradiții privind relațiile industriale, a constituit un cadru nefavorabil dialogului social, ducând la exacerbarea conflictului între partenerii sociali și între sindicate și autoritățile publice. Prin urmare, calitatea dialogului social a devenit un subiect de discuție cheie. Atenția acordată recent dimensiunii sociale a UEM, cu evidențierea necesității de a relansa dialogul social de colaborare la nivelul UE și la nivel național, pare să ofere noi perspective pentru relațiile industriale în cadrul UEM. Aceasta a fost susținută de accentul reînnoit asupra rolului dublu al evoluțiilor salariale, nu doar ca un factor al competitivității, ci și ca un factor de sprijinire a cererii și de reducere a inegalității, în special în segmentul inferior al distribuției veniturilor.

Deși situația ultimilor doi ani a generat îngrijorări în legătură cu starea relațiilor industriale în Europa, dovezile din statele membre cu cele mai mari reușite, sugerează că dialogul social bine structurat contribuie la realizarea în bune condiții a schimbărilor socio-economice complexe impuse într-o economie modernă. Ca și în anii anteriori, verdictul este unul clar: economiile țărilor în care există instituții de dialog social robuste se situează pe primele locuri în UE din punctul de vedere al performanțelor și al caracterului competitiv, situația socială a acestora fiind mai bună și mai rezistentă decât în majoritatea țărilor. Aceste exemple indică viabilitatea unui „drum larg” spre competitivitatea internațională care să valorifice potențialul dialogului social de a rezolva probleme. O asemenea strategie are la bază nu doar costul forței de muncă, ci și factori nesalariali care determină competitivitatea, cum ar fi calitatea și fiabilitatea bunurilor și a serviciilor și existența unei forțe de muncă pregătite și educate. Raportul de față cuprinde exemple concrete privind contribuțiile partenerilor sociali la progresul social și economic, cum ar fi eforturile acestora de a ajuta la combaterea nivelurilor inacceptabil de ridicate ale șomajului în rândul tinerilor. Este reafirmată astfel importanța dialogului social ca piatră de temelie a modelului social european și a economiei sociale de piață competitivă.

Relațiile industriale în Europa 2014 concluzionează că provocarea constă în identificarea combinației potrivite între continuitate și schimbare în ceea ce privește sistemele de relații industriale, în vederea adaptării la contextul UEM și al unei lumi globalizate, aflate într-o schimbare rapidă. În țările ale căror instituții în domeniul relațiilor industriale sunt slabe trebuie consolidate organizațiile partenerilor sociali și structurile de dialog social și trebuie dezvoltată capacitatea acestora de a anticipa schimbările necesare. Prin urmare, trebuie analizată în continuare evoluția sistemelor de relații industriale naționale, așa cum face raportul de față.

Acum, când etapa cea mai acută a crizei a trecut, iar Europa își planifică reluarea creșterii, efectul crizei asupra relațiilor industriale până în acest moment poate fi evaluat în contextul

evoluției UEM a Europei. Acesta este demersul pe care și l-a propus raportul *Relațiile industriale în Europa 2014*. Capitolul 1 prezintă în ansamblu principalele tendințe cantitative ale indicatorilor privind relațiile industriale în întreaga UE. Acesta cuprinde o actualizare a două aspecte de interes menționate în raportul din 2012: evoluțiile recente ale dialogului social în statele membre din Europa Centrală și de Est și tendințele din sectorul public. Capitolul 2 analizează în detaliu instituțiile de stabilire a salariilor, dintre care unele au suferit transformări în ultimul deceniu. De asemenea, capitolul evidențiază câteva dovezi empirice elementare cu privire la evoluțiile recente ale salariilor colective și ale productivității. Capitolul 3 se concentrează asupra sistemelor de relații industriale ale celor cinci țări care au beneficiat de o formă de sprijin pentru stabilitate financiară – Grecia, Irlanda, Portugalia, Spania și Cipru – și examinează interacțiunea dintre constrângerile externe și cele interne în transformarea profundă a dialogului social în fiecare țară. Capitolul 4 analizează provocările cu care se confruntă partenerii sociali în încercarea de a aborda problema șomajului în rândul tinerilor, evidențiind principalele poziții, măsuri și inițiative de politică întreprinse de partenerii sociali la nivel național și la nivelul UE. Raportul se încheie cu o trecere în revistă a evoluțiilor și a reacțiilor privind dialogul social la nivel european (capitolul 5) și cu o descriere a principalelor evoluții ale legislației europene a muncii (capitolul 6). Primele patru capitole sunt bazate pe documente întocmite de către colaboratori externi. Ultimele două capitole sunt elaborate de serviciile Comisiei.

Capitolul 1 – Evoluțiile relațiilor industriale europene

Acest capitol investighează principalele schimbări survenite în rândul actorilor și al proceselor din sfera relațiilor industriale, atât înaintea, cât și pe parcursul crizei. Se încearcă în special să se stabilească în ce măsură evoluțiile recente ale relațiilor industriale reprezintă o continuare a unor tendințe pe termen lung sau dacă acestea au fost cauzate sau precipitate de criză.

În ansamblu, structura și compoziția organizațiilor partenerilor sociali au rămas relativ stabile în ultimii câțiva ani, dar aceasta este, în sine, o evoluție surprinzătoare. În majoritatea țărilor, tendința pe termen lung de reducere treptată a densității sindicatelor a încetinit semnificativ în primii ani ai crizei, ocuparea forței de muncă și participarea în cadrul unor sindicate scăzând în proporții aproximativ similare. Nu este clar dacă această evoluție va continua și în contextul redresării ocupării forței de muncă. Densitatea organizațiilor patronale și-a menținut stabilitatea pe termen lung.

Prin contrast, în anii de criză s-au produs schimbări majore în procesele de relații industriale. A continuat descentralizarea structurilor de negociere colectivă, iar acoperirea negocierilor

colective s-a redus în numeroase țări – atingând niveluri fără precedent în unele țări din sudul Europei.

Atât descentralizarea, cât și reducerea acoperirii negocierilor au fost tendințe clar vizibile chiar și înainte de criză. Acestea fac parte din schimbările mai ample pe termen lung ale societăților și ale economiilor, dintre care se remarcă natura tot mai globală a concurenței. Ceea ce s-a schimbat de la criză încoace sunt viteza și gradul schimbărilor apărute. Există două motive principale pentru acest lucru. În primul rând, reglementările mai stricte și practicile în schimbare au făcut tot mai dificilă cuprinderea unei proporții mai mari de angajați în acorduri colective. În al doilea rând, efectele pe care noile regulamente le-au avut în mai multe țări asupra (re)înnoirii acordurilor colective în momentul expirării acestora, combinate cu nesiguranța economică, au redus acoperirea negocierilor colective prin întâzierile apărute în cadrul negocierilor, care au creat impasuri. În plus, noile clauze din sistemele de negociere colectivă le oferă tot mai mult companiilor posibilitatea de derogare de la acorduri colective la nivel mai înalt, accelerând tendința de descentralizare.

În capitol se afirmă că aceste schimbări au apărut ca reacție la factori atât interni, cât și externi. Unii actori din plan național au luat inițiative care au fost apoi adaptate la contextul socio-economic în schimbare. În situațiile în care a fost dificil dialogul între partenerii sociali, au existat presiuni externe care au determinat guvernele să ia măsuri ca răspuns la recomandările din partea Comisiei, a Consiliului European și a altor organizații internaționale. În țările cu un program de asistență financiară, autoritățile naționale au purtat negocieri cu Comisia Europeană, cu Banca Centrală Europeană și cu Fondul Monetar Internațional pe tema reformelor structurale care trebuiau puse în aplicare, inclusiv pe piețele muncii, ca parte a unui set cuprinzător de politici menite să contribuie la reechilibrarea economiei și la stimularea potențialului de creștere. Numeroase aspecte ale politicilor incluse în condițiile stabilite pentru asistența financiară, inclusiv în ceea ce privește sistemele de relații industriale, nu au fost stabilite în detaliu, fiind lăsate la latitudinea țărilor care au beneficiat de asistență financiară.

În timp ce schimbările interne explică transformarea pe termen lung a sistemelor de relații industriale naționale, presiunile externe explică profunde schimbări recente care marchează o detașare semnificativă față de tendințele din trecut. Aceste două categorii sunt însă interdependente, ambele reprezentând reacții la schimbările și tendințele produse în sistemul economic internațional și în societate. Mai mult, relațiile de putere și factorii instituționali modelează relația dintre cele două niveluri. Deși relațiile industriale s-au schimbat în întreaga

UE, amploarea și viteza schimbărilor au prezentat variații semnificative între statele membre, în special după 2008.

Capitolul 2 – Evoluția crizei și transformările sistemelor de negociere salarială

Negocierea colectivă este o caracteristică esențială a sistemelor de relații industriale, fiind principalul instrument pe care îl utilizează angajatorii și sindicatele pentru a regla împreună relația de muncă. În ceea ce privește angajații, negocierea colectivă îi protejează stabilind standarde minime cuprinzătoare și limitând prerogativa managerilor de a decide unilateral asupra sarcinilor angajaților și a organizării muncii. În ceea ce privește angajatorii, negocierea colectivă reprezintă o modalitate utilă de a reduce costurile tranzacțiilor aplicând standarde uniforme forței de muncă și reducând conflictul industrial. Negocierile multipatronale reduc sfera de concurență în ceea ce privește costurile forței de muncă, fapt ce poate fi util atunci când negocierea acoperă toți concurenții principali dintr-un anumit sector al pieței interne, în special pe cei cu un grad limitat de expunere la concurența globală.

Cu toate acestea, odată cu globalizarea tot mai pronunțată a naturii concurenței, negocierea salarială multipatronală la nivel național își reduce capacitatea de a proteja împotriva concurenței în ceea ce privește costurile forței de muncă. Între angajați și angajatori, negocierea reprezintă un factor primar în conflictul privind modalitatea de distribuire a valorii adăugate produse de activitățile economice. Pentru angajații individuali, negocierea salarială oferă un anumit grad de protecție împotriva fluctuațiilor pieței muncii, în timp ce pentru colectivul de angajați, ea constituie o modalitate de a-și exprima solidaritatea cu alți angajați din aceeași ramură economică prin stabilirea unor salarii minime aplicabile diferitor grupuri de angajați cu diferite niveluri de productivitate. Totuși, din cauză că menține nivelurile salariale peste nivelul care s-ar generaliza în lipsa intervenției colective, negocierea încurajează segmentarea piețelor muncii, angajatorii putând recurge la forme alternative de angajare, neacoperite de condițiile stabilite la nivel colectiv.

Acest capitol examinează diferitele instituții din UE care stabilesc salariile și analizează dacă negocierea salarială colectivă a trecut prin vreo transformare semnificativă în ultimul deceniu. După cum s-a subliniat în capitolul 1, criza economică a accelerat tendința pe termen lung de descentralizare a instituțiilor de negociere salarială, în special prin faptul că a permis mai multe derogări de la standardele sectoriale în acordurile de la nivel inferior. Cu toate acestea, deși modelele naționale variază,

descentralizarea rămâne, în numeroase cazuri, integrată în sisteme de negociere colectivă coordonate. În contextul negocierii descentralizate, coordonarea le permite partenerilor sociali să țină cont de obiectivele macroeconomice și de posibilele efecte de propagare a evoluțiilor din domeniul salariilor. Capitolul trece în revistă inițiativele de coordonare a negocierii salariale la nivel transfrontalier.

Intervenția guvernamentală în instituțiile de negociere salarială s-a intensificat în ultimii ani, pe măsură ce ajustările privind piața muncii și modelele salariale au devenit tot mai importante în contextul unei economii internaționalizate și în special în contextul UEM. Guvernele au jucat rolul-cheie în conturarea schimbărilor aduse mecanismelor de stabilire a salariilor, ca parte a unor reforme mai ample ale politicii economice și ale instituțiilor pieței muncii, reforme realizate ca reacție la criză și la schimbările economice globale. Deciziile bipartite autonome ale partenerilor sociali au jucat un rol mult mai mic. Deși instrumentele de politică ale UE, cum au fost recomandările specifice țărilor, au sugerat și ele reforme ale instituțiilor de stabilire colectivă a salariilor, guvernele naționale au fost cele care au determinat transformarea (cu excepția demnă de menționat a țărilor care au beneficiat de sprijin pentru stabilitate financiară, ale căror autorități naționale și-au exprimat angajamentul cu privire la reformă în cadrul programului UE/FMI – a se vedea capitolul 3). Nu este un lucru atât de surprinzător, având în vedere faptul că UE are competențe limitate în materie de piața muncii, iar respectul față de diversitatea sistemelor de relații industriale naționale este consacrat în Tratatul privind funcționarea UE.

În capitol se constată că criza economică a avut un impact clar asupra salariilor reale colective. În majoritatea cazurilor, tendințele privind salariile reale au cunoscut o încetinire substanțială, devenind chiar negative uneori. Puține au fost cazurile în care salariile și-au menținut o rată de creștere semnificativă sau au prezentat o accelerare. Cea mai mare creștere a salariilor colective s-a constatat în țările din Europa Centrală și de Est, unde este posibil să aibă loc un proces de recuperare a decalajului față de „salariile europene”, deși diferențele sunt în continuare mari. În capitol se constată, de asemenea, un nivel ridicat de corelare între creșterea salariilor colective și tendințele de productivitate din perioada premergătoare crizei, deși creșterea salariilor reale s-a situat adesea sub cea a productivității. Prin contrast, în ultima perioadă, creșterea salariilor colective reale a depășit mai frecvent creșterea productivității, parțial ca rezultat al unei inflații neașteptat de scăzute, care nu a fost luată în calcul în cadrul negocierii. Drept urmare, negocierea colectivă a reușit să protejeze într-o oarecare măsură veniturile angajaților, limitând impactul crizei asupra nivelurilor salariilor. Mai multe rezultate ale cercetărilor au arătat acum că criza a exercitat o presiune semnificativă asupra salariilor, restricțiile salariale contribuind puternic la

remediarea dezechilibrelor macroeconomice și la restabilirea competitivității.

Capitolul 3 – Relațiile industriale în statele membre care au beneficiat de sprijin pentru stabilitate financiară

Începând din 2010, Grecia și apoi Irlanda s-au confruntat cu o criză fiscală și a datoriilor severe. În 2011, criza datoriilor s-a extins și asupra Portugaliei, sectoarele financiare din Spania și Cipru fiind și ele afectate în cursul anului 2012. În timp ce toate aceste țări se confruntau cu o creștere economică slabă și cu exacerbarea șomajului, Irlanda, Spania și Cipru treceau și printr-o criză bancară. Pe lângă aceste provocări acute, toate cele cinci țări au pus în aplicare reforme structurale ample și programe de consolidare fiscală. Motivația constă în faptul că menținerea sub control a surselor de datorii și de deficit, redând astfel stabilitatea sectorului bancar și restabilind încrederea pieței, creează condițiile pentru revenirea la creștere și pentru crearea de locuri de muncă.

În Cipru, Grecia, Irlanda și Portugalia, guvernele au fost eliminate de pe piețele internaționale de obligațiuni și s-au văzut nevoite să solicite împrumuturi financiare pentru a-și finanța sectorul public și a recapitaliza instituțiile financiare. Cu titlu de condiție a împrumuturilor, guvernele și-au asumat oficial față de creditorii internaționali, reprezentați de Comisia Europeană, Banca Centrală Europeană și Fondul Monetar Internațional, angajamentul de a derula reforme de politică. Spania a primit o formă particulară de asistență financiară din partea Mecanismului european de stabilitate (MES) pentru a-și remedia sectorul financiar, iar reformele guvernului au fost monitorizate de Comisia Europeană.

Înainte de criză, cele cinci țări în cauză aveau un sistem de negociere colectivă destul de stabil, în special la nivel central sau sectorial, cu excepția Ciprului. În toate aceste țări, cu excepția Greciei, pacturile sociale tripartite erau o caracteristică esențială a reformei relațiilor industriale înainte de criza din zona euro. Cu toate acestea, din diferite motive, niciuna dintre cele cinci țări nu a reușit efectiv să realizeze internalizarea și adaptarea la nevoia de sporire a capacității de ajustare în contextul UEM și al pierderii flexibilității cursului de schimb. În ciuda unor încercări active de a alina mai îndeaproape salariile și productivitatea și de a flexibiliza piețele muncii, toate aceste țări au cunoscut o deteriorare a cursurilor de schimb reale și divergențe tot mai accentuate în contul de capital și în contul curent.

Programele de reformă induse de criză au introdus schimbări ample în numeroase domenii, pentru a restabili potențialul

privind creșterea și locurile de muncă și a spori caracterul echitabil. Sistemul de relații industriale în sine, sau cel puțin o parte din elementele sale, a fost considerat ca făcând parte din problema care trebuia rezolvată ca reacție la criză. Redobândirea competitivității prețurilor a fost considerată esențială pentru redresarea susținută a economiei și a ocupării forței de muncă. Efectul asupra instituțiilor naționale din domeniul relațiilor de muncă a fost unul semnificativ: negocierea colectivă sectorială, mecanismele de cooperare tripartită, instituțiile de stabilire a salariilor și normele de reglementare a conflictului industrial au făcut toate obiectul unor reforme. Toate memorandumurile de înțelegere încheiate între guvernul Greciei, al Irlandei, al Portugaliei și al Ciprului cu UE/FMI se referă la nevoia explicită de consultări cu partenerii sociali în cadrul punerii în aplicare a programelor naționale de reformă, iar unele fac explicit referire la acordurile tripartite. Cu toate acestea, deși Comisia Europeană a subliniat în mod repetat importanța dialogului social și a respectului față de circumstanțele și practicile naționale, rezultatul practic a fost un cadru nefavorabil dialogului social, fapt ce a dus la exacerbarea conflictului dintre partenerii sociali și dintre sindicate și autoritățile publice. Această situație a fost ilustrată de plângerile trimise Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și Consiliului European și de evaluarea foarte critică a Parlamentului European privind respectarea drepturilor sociale în cadrul programelor UE/FMI.

Motivația reformei este de a facilita adaptarea firmelor la schimbările condițiilor economice, permițând o mai bună corelare a salariilor cu productivitatea (la nivel de firmă), ceea ce duce la consolidarea competitivității prețurilor și la promovarea redistribuirii forței de muncă. În practică, acest lucru a însemnat o trecere la negocierea descentralizată, la nivel de companie. Totuși, niciuna dintre aceste țări nu a stabilit consilii de întreprindere sau sisteme de negociere favorabile incluziunii la nivel de companie; așadar, în practică, descentralizarea stabilirii salariilor a slăbit adesea sistemele de negociere colectivă, cel puțin pe termen scurt. Acest efect provine din declinul puternic al acoperirii negocierilor colective în țările studiate în perioada 2008-2013 (a se vedea capitolul 1).

Va trebui monitorizat îndeaproape impactul modificărilor legislative asupra nivelurilor salariilor și a competitivității în țările analizate. Dacă nu se ajustează structurile de dialog social pentru a combina negocierea colectivă cu mecanisme suficiente de coordonare la niveluri mai ridicate, există riscul ca reglarea pieței muncii prin dialog social și prin guvernare tripartită să fie slăbită grav, revenindu-se la intervenția legislativă excesivă în ceea ce privește stabilirea salariilor, ca în perioada timpurie a industrializării. Acest fapt ar putea reduce potențialul instituțiilor pieței muncii de a media conflictele, de a distribui veniturile și de a constitui alianțe între grupurile de interese.

Dincolo de schimbările aduse mecanismelor de stabilire a salariilor, guvernele din țările studiate au desfășurat o serie de

reforme mai ample ale pieței muncii ca reacție la criză. Printre acestea s-au numărat reducerea salariului minim, relaxarea legislației privind protecția locurilor de muncă și reducerea (sau înghețarea) salariilor și a locurilor de muncă în sectorul public (a se vedea *Relațiile industriale în Europa 2012*, Comisia Europeană, 2013). În țările care au beneficiat de asistență financiară, Comisia și alte organizații internaționale au insistat asupra dialogului social privind principalele opțiuni de politică vizate. În cele din urmă, țărilor în sine le revine responsabilitatea de a implica partenerii sociali în formularea reformelor și în punerea acestora în aplicare. Acest demers nu a fost mereu unul reușit, el nefiind nici posibil întotdeauna: adoptarea unor măsuri urgente cu scopul de a restabili competitivitatea și creșterea economică, precum și de a stabiliza piețele financiare, s-a bucurat adesea de prioritate în raport cu atingerea unui consens cu partenerii sociali.

Lipsa frecventă a unui dialog social eficace a pornit dintr-o tradiție a pacturilor sociale și a cooperării tripartite între guvern și partenerii sociali. Cu excepția Portugaliei (în ceea ce privește reformele pieței muncii) și a Irlandei (în ceea ce privește modificările din sectorul public), criza pare să fi slăbit instituțiile de consultare tripartită existente. Drept urmare, rolul acțiunilor (unilaterale) ale statului în relațiile industriale a crescut considerabil din 2010, iar dialogul social a jucat un rol semnificativ mai puțin proeminent în conceperea reformelor structurale și a planurilor de consolidare fiscală decât în prima etapă a crizei din 2008 și 2009 (a se vedea *Relațiile industriale în Europa 2010*, Comisia Europeană, 2011).

Pe măsură ce țările ies treptat din criză, unele guverne au reînceput, de curând, să se concentreze asupra instituțiilor pentru dialog social și cooperare tripartită, pentru a promova consensul cu partenerii sociali în privința celor mai prezente provocări ale pieței muncii, precum și pentru a promova stabilitatea și pacea. De exemplu, Grecia a reactivat consiliul pentru ocuparea forței de muncă și consiliul pentru protecția socială, ambele fiind tripartite. Autorizarea concedierilor colective în Grecia este transmisă acum consiliului suprem tripartit privind forța de muncă, pentru ca acesta să își exprime avizul. Guvernul portughez a depus eforturi pentru a păstra permanent un canal de comunicare cu partenerii sociali și a înființat un centru tripartit privind relațiile de muncă. În Cipru, partenerii tripartitiți au accentuat rolul important al Comitetului consultativ privind forța de muncă. Este evident însă că criza a cauzat schimbări fundamentale în sistemele relațiilor industriale din cele cinci țări. Totuși, având în vedere că dialogul social este considerat în continuare ca fiind vital pentru abordarea provocărilor de pe piața muncii, a stabilirii salariilor și a aspectelor referitoare la competitivitate, rămâne de văzut dacă structurile de negociere colectivă ale țărilor își vor redobândi vigoarea sau dacă acestea au fost slăbite pe termen lung. Răspunsul la această întrebare poate varia considerabil de la o țară la alta.

Capitolul 4 – Relațiile industriale și ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

Ocuparea forței de muncă tinere și problemele cu care se confruntă tinerii în contextul tranziției de la educație la piața muncii se numără printre cele mai presante probleme de politică socială ale vremurilor noastre, urmând a produce reverberații pe durata mai multor generații dacă nu se iau măsuri. Obiectivul acestui capitol este de a ilustra situația actuală a pieței muncii în raport cu rata ocupării forței de muncă și cu rata șomajului în rândul tinerilor. Capitolul examinează în special provocările cu care se confruntă partenerii sociali în încercarea de a îmbunătăți accesul tinerilor pe piața muncii. De asemenea, capitolul are drept scop definirea principalelor poziții, măsuri și inițiative politice întreprinse de partenerii sociali.

Cu toate că șomajul în rândul tinerilor este o problemă structurală pentru UE, criza a exacerbât în mod evident situația deja dificilă a ocupării forței de muncă tinere. Potrivit cifrelor Eurostat pentru luna decembrie 2014, rata șomajului în rândul persoanelor cu vârsta sub 25 de ani în cele 28 de țări ale UE a fost de 21,4%, mai mult decât dublul ratei de 9,9% înregistrate la nivelul populației active în ansamblu. Șomajul în rândul tinerilor este ridicat în special în țări precum Spania (51,4%), Grecia (50,6% în octombrie 2014), Croația (44,8% în trimestrul al patrulea din 2014) și Italia (42,0%). În schimb, Germania și Austria au o rată de 7,2%, respectiv 9,0%.

Deși decidenții politici de la nivelul UE pot oferi un cadru în care părțile interesate să încerce să ia măsuri de atenuare, partenerii sociali pot folosi structurile pe care le au la dispoziție, cum ar fi dialogul social și negocierea colectivă, pentru a încerca să schimbe situația. Într-adevăr, acestora li s-a oferit posibilitatea de a face acest lucru în cadrul Garanției pentru tineri, care încurajează o abordare de tip parteneriat a punerii în aplicare la nivel național. Gradul de implicare a partenerilor sociali la elaborarea de politici și la punerea acestora în aplicare variază însă, iar impactul este dificil de măsurat.

Partenerii sociali sectoriali și transsectoriali de la nivelul UE au întocmit acorduri și recomandări pentru federațiile lor membre și pentru alte părți interesate, încurajând dezbaterile și punând în lumină bunele practici. În rândul acestor demersuri se înscrie și cadrul de măsuri al partenerilor sociali interprofesionali de la nivelul UE privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, încheiat în iunie 2013.

Anvergura și impactul în plan național al măsurilor de la nivelul UE și gradul în care acestea pot încuraja dialogul și negocierea colectivă în statele membre depind de puterea tradițiilor privind dialogul social și negocierea colectivă, de relația dintre partenerii sociali și, în mod esențial, de disponibilitatea finanțării și a sprijinului din partea statului. Probabil că deocamdată

este prea devreme să evaluăm dacă vreuna dintre măsurile și inițiativele partenerilor sociali a reușit să genereze o diferență reală, în special dacă ne gândim că este recunoscut decalajul de timp dintre evoluțiile economice și evoluțiile pieței muncii. Cu toate acestea, rata șomajului în rândul tinerilor a început să scadă în ansamblu, la nivelul UE, în ultimul trimestru din 2013. Desigur, este dificil de spus dacă măsurile specifice au contribuit la această scădere sau dacă ea se datorează mai degrabă redresării economice, care se face simțită acum în unele state membre.

Nu există o soluție simplă la problema complexă a șomajului în rândul tinerilor, aceasta fiind compusă din numeroase aspecte interdependente, care necesită acțiuni coordonate din partea diferitor tipuri de părți interesate, cum ar fi furnizorii de servicii de educație, organizațiile de formare vocațională, cele implicate în corelarea dintre cererea și oferta de competențe și decidenții politici de pe piața muncii. Prin urmare, dincolo de măsurile pe care le pot lua partenerii sociali prin acțiuni individuale sau bipartite, aceștia pot avea un rol central la toate nivelurile și în ceea ce privește abordarea provocării privind ocuparea forței de muncă tinere în cooperare cu o varietate mai amplă de părți interesate.

Capitolul 5 – Evoluțiile dialogului social european în perioada 2012-2014

Acest capitol trece în revistă evoluțiile dialogului social european din septembrie 2012 până în decembrie 2014, concentrându-se asupra realizărilor relațiilor industriale la nivelul UE.

În ultimii ani, dialogul social european s-a desfășurat într-un context socio-economic deosebit de dificil: din 2008, Europa s-a confruntat cu o criză, cu rate ale șomajului ridicate, cu disparități crescânde între statele membre și cu motive serioase de îngrijorare privind coeziunea socială. După cum s-a arătat în raportul *Relațiile industriale în Europa 2012* (Comisia Europeană, 2013), în special a doua etapă a crizei a pus la grea încercare sistemele de relații industriale naționale. Mai mult, a scăzut mult încrederea în procesul de integrare europeană, în special în țările care beneficiază de asistență. În acest context trebuie avute în vedere evoluțiile din ultimii doi ani ale dialogului social european.

Presiunile asupra dialogului social care s-au resimțit în mai multe state membre și-au lăsat clar amprenta și la nivelul UE. Numărul acordurilor rezultate în urma dialogului social european par să își fi oprit creșterea, cel puțin temporar. Mai mult, s-au ridicat întrebări serioase privind punerea în aplicare neuniformă a acordurilor autonome la nivel național. Există și acum diferențe substanțiale între sistemele de relații industriale naționale, în special în ceea ce privește acoperirea negocierilor

colective, iar acestea afectează capacitatea partenerilor sociali din plan național de a pune în aplicare în mod eficace asemenea acorduri. Cu referire la acest aspect, capitolul 1 a arătat că nu sunt foarte promițătoare evoluțiile recente ale sistemelor de relații industriale naționale – în special în statele membre în care acestea erau destul de slabe chiar și înainte de criză.

Totuși, dialogul social european a continuat să manifeste semne de rezistență. S-au luat măsuri importante pentru a consolida concertarea socială în procese noi, cum ar fi semestrul european. Partenerii sociali europeni de la nivel interprofesional au abordat provocarea șomajului în rândul tinerilor și au realizat progrese constante în elaborarea unei analize aprofundate comune asupra șomajului. Crearea a două noi comitete sectoriale de dialog social și progresele constante realizate în etapa de testare pentru un al treilea sector arată că angajatorii și sindicatele manifestă încă interes pentru implicarea la nivel european. Prin opinii și declarații comune, cele două categorii au continuat să ofere contribuții și cunoștințe de specialitate (know-how) valoroase pentru procesele de politică și pentru inițiativele Comisiei la nivel național. Prin instrumente și proiecte comune, partenerii sociali europeni împărtășesc cunoștințele de specialitate și bunele practici în vederea consolidării capacității la nivel european și național.

Dialogul social european se află în prezent la o răscruce. Prevederile-cheie ale Tratatului cu privire la dialogul social au fost introduse într-un moment în care ocuparea forței de muncă și legislația socială reprezentau instrumentul principal al acțiunilor UE care vizau partenerii sociali. În ultimul deceniu au avut loc diferite evoluții: în primul rând, începând din anul 2000, coordonarea politicilor a devenit un instrument tot mai important al acțiunilor UE în domeniul politicii sociale. Acest lucru a generat noi evoluții ale dialogului social în UE (încorporat acum în Tratat), pentru promovarea concertării între instituțiile UE și partenerii sociali, cum ar fi Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), Comitetul pentru protecție socială (CPS) și, la cel mai înalt nivel, Reuniunea socială tripartită la nivel înalt. În al doilea rând, introducerea mai recentă a unor forme noi de guvernare macroeconomică prin semestrul european atinge și ea probleme centrale ale ocupării forței de muncă și ale politicii sociale, ridicând întrebări privind modalitatea cea mai adecvată de implicare a partenerilor sociali în discuții la nivelul UE. Pe baza trecerii treptate spre o concertare tripartită la nivelul UE, s-a conturat un consens privind nevoia de a consolida în continuare implicarea partenerilor sociali în guvernarea UE și de a susține forumurile de dialog social existente. Drept rezultat, în ultimii doi ani, Comisia a înaintat propuneri privind consolidarea rolului partenerilor sociali în guvernarea macroeconomică la nivelul UE și în cadrul semestrului european, precum și revizuirea deciziei Consiliului cu privire la Reuniunea socială tripartită la nivel înalt, cu scopul de a o alinia la schimbările instituționale aduse de Tratatul de la Lisabona, în special în

cea ce privește crearea postului de președinte permanent al Consiliului European.

Partenerii sociali de la nivel interprofesional au, în mod evident, opinii diferite privind cauzele crizei, reacțiile politice adecvate la aceasta, programele de consolidare fiscală, combinația de politici macroeconomice și conținutul reformelor structurale. De asemenea, opiniile diferă și în ceea ce privește domeniul legislativ, după cum reiese din faptul că partenerii sociali nu au reușit să convină asupra unei revizuirii a Directivei privind timpul de lucru și din cauza opiniilor profund divergente ale acestora cu privire la necesitatea unor reglementări sociale aprofundate la nivelul UE. Angajatorii aduc tot mai mult în discuție provocările referitoare la competitivitate și nevoia de a reduce costurile de muncă, de a simplifica legislația muncii și de a crește flexibilitatea externă. Sindicatele accentuează aspectele competitivității care nu sunt legate de costurile forței de muncă, rolul pozitiv al salariilor în cererea agregată și relevanța pe care o au creșterea calității muncii și investițiile în competențe. Divergențele s-au reflectat în multe dezbateri purtate în întreaga Europă între angajați, angajatori și autoritățile publice. În unele state membre, aceste dezbateri au dus la acorduri care au contribuit la conturarea reformelor de politică. În alte state membre și la nivelul UE a existat însă o tendință de intensificare a conflictelor și a tensiunilor.

În ciuda acestor eforturi de a promova rolul partenerilor sociali, așa cum prevede Tratatul, turbulența crizei își face simțit efectul asupra relației dintre partenerii sociali și Comisie, precum și cu alte instituții ale UE. Se pare că încrederea a fost insuficientă de curând, când au existat mai multe aspecte controversate care au cauzat conflicte în medii precum Reuniunea socială tripartită la nivel înalt. Printre acestea se numără discuții privind programele de ajustare macroeconomică, recomandările specifice țărilor, pretinsul amestec în negocierea colectivă la nivel național, orientarea programului Comisiei privind o reglementare adecvată, cadrul strategic al Comisiei pentru sănătate și securitate și evaluarea de către Comisie a acordurilor partenerilor sociali de la nivelul UE în cazul cărora semnatarii au solicitat punerea în aplicare prin directive ale Comisiei.

În cadrul programului de politică al președintelui Juncker, axat pe dialogul social, Comisia a început să lucreze la relansarea și la consolidarea dialogului cu partenerii sociali.

Capitolul 6 – Trecerea în revistă a legislației europene a muncii din perioada 2012–2014

Acest capitol prezintă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a evoluțiilor legislației muncii de la nivelul UE din ultimii doi ani, inclusiv în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul

de muncă. Aceste evoluții ale legislației europene a muncii au apărut pe fundalul crizei, care a înrăutățit semnificativ situația ocupării forței de muncă și a redus standardele de viață și de muncă, în special în rândul categoriilor de persoane vulnerabile. Ca reacție și în conformitate cu strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, Comisia a continuat să lucreze la ameliorarea calității locurilor de muncă și a condițiilor de muncă, precum și la funcționarea pieței muncii.

În mai 2014, Parlamentul European și Consiliul au adoptat o directivă de punere în aplicare, menită să sporească protecția lucrătorilor detașați și să asigure un mediu de concurență echitabil pe piața unică.

De asemenea, în 2014, Consiliul a convenit asupra unei directive privind timpul de lucru pentru lucrătorii din transportul pe căile navigabile interioare, care pune în aplicare, prin legislația UE, un acord din proprie inițiativă între partenerii sociali europeni din acest sector. Acordul, încheiat în 2012, stabilește norme minime privind timpul de lucru pentru navele care transportă pasageri sau marfă pe căile navigabile interioare din întreaga UE.

În urma unei propuneri a Comisiei, Consiliul a adoptat, în martie 2014, o recomandare privind un cadru de calitate pentru stagii, al cărui obiectiv este de a le permite stagiariilor să dobândească o experiență de lucru de înaltă calitate în condiții sigure și echitabile, precum și de a spori șansele acestora de a găsi un loc de muncă de calitate. În aprilie 2014, Comisia și-a adoptat propunerea de înființare a unei platforme europene de intensificare a cooperării în ceea ce privește prevenirea și descurajarea muncii la negru.

În domeniul sănătății și al securității în muncă, după evaluarea strategiei europene privind sănătatea și securitatea în muncă (2007-2012) și după o consultare publică, în iunie 2014, Comisia a prezentat un nou cadru strategic al UE privind sănătatea și securitatea în muncă în perioada 2014-2020. Cadrul vizează îmbunătățirea punerii în aplicare a normelor existente privind sănătatea și securitatea, îmbunătățirea prevenirii bolilor profesionale și luarea în calcul a îmbătrânirii forței de muncă a UE.

S-au adoptat două directive privind sănătatea și securitatea în muncă: prima vizează cerințele minime privind expunerea lucrătorilor la câmpuri electromagnetice, iar a doua se referă la alinierea a cinci directive privind sănătatea și securitatea în muncă la regulamentul UE privind clasificarea, etichetarea și ambalarea substanțelor chimice. În plus, Comisia a adoptat o decizie de aliniere a funcționării Comitetului științific în materie de limite de expunere profesională (CSLEP) cu normele comisiei privind grupurile de experți.

Comisia și-a continuat activitatea vizând evaluarea și revizuirea legislației actuale a muncii din UE, în conformitate cu strategia Europa 2020 și cu principiile legiferării inteligente. În special, Comisia a finalizat „evaluarea adecvării” a trei directive privind informarea și consultarea și a constatat că acestea sunt, în mare, adecvate scopului propus, adică sunt relevante, eficiente, coerente și eficiente. În prezent se lucrează la evaluarea Directivei privind timpul de lucru și la evaluările ex-post ale directivelor privind munca pe durată determinată și munca pe fracțiune de normă, precum și a directivei privind declarația scrisă. Este în curs de desfășurare o evaluare cuprinzătoare a 24 de directive ale UE în domeniul sănătății și al securității în muncă, rezultatele fiind așteptate la sfârșitul anului 2015.

CUM VĂ PUTEȚI PROCURA PUBLICAȚIILE UNIUNII EUROPENE?

Publicații gratuite:

- un singur exemplar:
pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mai multe exemplare/postere/hărți:
de la reprezentanțele Uniunii Europene (http://ec.europa.eu/represent_ro.htm),
de la delegațiile din țările care nu sunt membre ale UE
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_ro.htm)
sau contactând rețeaua Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_ro.htm)
la numărul 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit în toată UE) (*).

(* Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Publicații contra cost:

- pe site-ul EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Seria rapoartelor „Relațiile industriale în Europa” oferă o imagine de ansamblu asupra tendințelor și evoluțiilor relațiilor colective dintre lucrători, angajatori și reprezentanții acestora în Uniunea Europeană, inclusiv dimensiunea tripartită în care sunt implicate autoritățile publice de la diferite niveluri.

Ediția din 2014 examinează consecințele negative ale crizei economice și ale datoriilor suverane în raport cu relațiile industriale și dialogul social. Raportul include analize aprofundate privind evoluțiile din sistemele de negociere a salariilor; relațiile industriale din statele membre care beneficiază de asistență financiară, precum și relațiile industriale și gradul de ocupare a forței de muncă din rândul tinerilor. În plus, acesta prezintă o actualizare a evoluțiilor recente în contextul dialogului social european și dreptul muncii.

Rezumatul executiv este disponibil online în 24 de versiuni lingvistice.

Puteți descărca publicațiile noastre sau vă puteți abona gratuit pe <http://ec.europa.eu/social/publications>

Dacă doriți să aflați periodic noutăți despre Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, abonați-vă la buletinul de informare gratuit Europa socială pe <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

