

# Negocierea colectivă în Europa secolului XXI

## Rezumat

### Introducere

În ultimii ani, sistemele, cadrele și practicile de negociere colectivă din UE au fost supuse unor presiuni. Pe fondul scăderii constante și prelungite a numărului de întreprinderi și de lucrători care se află sub incidența unor contracte colective de muncă, organizațiile patronale, alături de anumiți politicieni și experți, susțin că sistemul de negociere colectivă este prea rigid și inflexibil. Se insistă asupra faptului că întreprinderile au nevoie de mai multă libertate de acțiune pentru a adapta, a ajusta în detaliu și, de asemenea, a se putea abate de la prevederile acordurilor semnate la nivel superior, astfel încât să facă față mai bine intensificării concurenței la nivel mondial. Presiunea este în creștere începând cu criza economică din 2008, atunci când o serie de state membre ale UE, ca răspuns la rata ridicată a șomajului, au pus în aplicare reforme ale pieței muncii în scopul creșterii competitivității și productivității și al creării de locuri de muncă.

În acest context, studiul de față are următoarele ținte:

- În primul rând, să scoată în relief evoluțiile tuturor aspectelor majore ale negocierilor colective (în afară de salarii și de timpul de lucru, care au fost analizate separat de Eurofound) din ultimii 15 ani și să le pună într-un context mai larg, pentru a identifica tendințele și orientările pe termen lung, precum și schimbările induse de criză;
- În al doilea rând, să analizeze în ce mod și în ce măsură evoluțiile și tendințele respective s-ar putea reflecta, într-un fel sau altul, în cadrul negocierilor colective în următorii ani.

Studiul încearcă să ofere o nouă perspectivă asupra datelor existente, care adesea sunt fragmentate, pentru a identifica asemănările și diferențele dintre diversele evoluții, reliefând convergențele, dar și divergențele și privind lucrurile în ansamblu, mai degrabă decât dintr-o perspectivă îngustă.

### Contextul politicilor

În ultimii ani, în contextul dezbaterilor privind competitivitatea economiilor europene și a piețelor muncii într-o economie tot mai globalizată, rolul negocierii

colective a atras din ce în ce mai mult atenția principalilor actori implicați, precum și a factorilor de decizie naționali și europeni. Odată cu reformele juridice semnificative și cuprinzătoare care au generat schimbări și perturbări majore în cadrul sistemelor naționale, dezbaterile privind negocierile colective și rolul acestora a devenit la rândul ei mai polarizată decât în 2008. Organizațiile patronale subliniază faptul că descentralizarea, reducerea coordonării centralizate și utilizarea sporită de către întreprinderi a practicilor care se abat de la prevederile contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior reprezintă instrumentele necesare care permit întreprinderilor să se adapteze presiunii în creștere exercitate de concurența globală. În schimb, sindicatele au subliniat faptul că astfel de schimbări duc la un declin în privința condițiilor de muncă și a salariilor, la creșterea concurenței nelocale și la pierderea dimensiunii sociale și de solidarizare caracteristice negocierilor colective purtate mai sus de nivelul întreprinderii.

Dezbaterile dă naștere unor întrebări privitoare la viitorul rol al negocierilor colective, atât în ceea ce privește dimensiunea lor principală legată de negocierea salariilor și a condițiilor de muncă la nivel de întreprindere, cât și în ceea ce privește dimensiunea mai amplă legată de contribuția la creșterea calității vieții sociale și profesionale la nivelul societății ca întreg și la creșterea stabilității economice și sociale în general.

### Principalele constatări

- Organizațiile partenerilor sociali s-au confruntat cu diverse schimbări legate de numărul de membri și de restructurarea organizațională. Intensitatea schimbărilor diferă și în funcție de regiunea geografică, reflectând stadii diferite de dezvoltare.
- În ceea ce privește bipartismul și tripartismul, în Europa sunt vizibile puține tendințe sau tipare de evoluție comune. Schimbările care s-au produs încă de la sfârșitul anilor 1990 și, mai ales, efectele crizei din 2008 au mărit diferențele considerabile privind rolul, dinamica și influența practicilor tripartite, cât și pe cele legate de practicile bipartite.

- Analiza domeniului și a modului de aplicare a contractelor colective de muncă arată, cu decalaje considerabile, o puternică tendință comună de convergență spre o mai mare flexibilitate, care le oferă întreprinderilor opțiunea de a se abate de la prevederile contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior.
- Tendința generală spre o mai mare „individualizare” sau „fragmentare” a procesului de negociere colectivă înglobează diferențe semnificative între statele membre ale UE în ceea ce privește sistemele de negociere (fie pe mai multe niveluri, fie la nivel de întreprindere), rolul jucat de legislație, implicarea în reforme a partenerilor sociali și natura schimbărilor.
- Analiza reformelor legislative și a altor evoluții de dinainte și de după 2008 ilustrează faptul că schimbările din cadrul procesului de negociere colectivă au fost accelerate de criză în anumite țări, în majoritatea cazurilor într-un mod mai degrabă dezorganizat și având o serie de efecte secundare negative și nocive. În schimb, câteva inițiative și evoluții au vizat, în anumite state membre, refacerea unui anumit echilibru între flexibilitate și coordonare în ceea ce privește desfășurarea negocierilor colective.
- În ceea ce privește temele abordate în cadrul negocierilor colective și capacitatea acestora de a influența drepturile și normele sociale și de muncă la un nivel superior celui de întreprindere, se poate observa un decalaj semnificativ între două mari grupuri de state membre, în cadrul unuia constatându-se o extindere a temelor abordate, iar în cadrul celuilalt o restrângere a acestora. În spatele acestor evoluții stau forțe motrice variate, existând semne că respectivul decalaj a crescut începând cu criza din 2008.
- Analizele bazate pe o tipologie larg utilizată a sistemelor de relații de muncă din UE indică faptul că granițele dintre clustere au devenit mai permeabile și mai difuze în ultimele două decenii, mai ales începând din 2008. În prezent, există mai multe diferențe decât puncte comune între țările care formează clusterul relațiilor de muncă din Europa Centrală și de Est (Bulgaria, Republica Cehă, Ungaria, Polonia, România, Slovacia, Slovenia și țările baltice) și cele care formează clusterul din Europa de Sud (Croatia, Franța, Grecia, Italia, Portugalia și Spania). În vreme ce diferențele din cadrul clusterului țărilor din Europa Centrală și de Vest (Austria, Belgia,

Germania, Luxemburg și Țările de Jos) s-au mărit, similitudinile din cadrul acestui grup rămân mai consistente. Aceste constatări sunt confirmate și de evaluările realizate chiar de partenerii sociali la nivel național: grupurile de țări cu evaluări similare sunt foarte diferite și nu reflectă clustere cu modele diferite de relații de muncă sau simple dihotomii de tipul est-vest sau nord-sud.

## Indicatori pentru elaborarea politicilor

Luând în considerare toate aceste evoluții diverse și toate aceste tendințe adesea contradictorii, aspectele esențiale care ar trebui reținute de factorii de decizie sunt următoarele:

- măsura în care persistă tendința spre restrângerea funcțiilor de bază ale negocierii colective, astfel încât aceasta să fie considerată numai un simplu mecanism de stabilire a salariilor în cadrul unui interval determinat doar de performanța, competitivitatea și productivitatea firmei;
- sau dacă va rezista dimensiunea mai cuprinzătoare a negocierii colective, legată de integrarea socială, de egalitate, de evitarea concurenței neloiale și de influențarea într-o măsură mai mare a gradului de ocupare a forței de muncă și a condițiilor de lucru, precum și a distribuției veniturilor și a bogăției pe o scară mai largă; este vorba despre o dimensiune ale cărei efecte nu se limitează numai la angajații aflați sub incidența directă a unor contracte colective de muncă.

Prezentul proiect de cercetare sugerează faptul că evoluția încă de la sfârșitul anilor 1990 a celor două dimensiuni ale negocierii colective, atât a celei restrânse, cât și a celei mai ample se caracterizează printr-un dezechilibru tot mai mare în defavoarea tendinței extinse, care este orientată spre solidaritate.

Într-o serie de state membre s-a observat că descentralizarea necoordonată sau dezorganizată a dus la polarizare și la efecte secundare adverse, de pildă la scăderea bruscă a ratei negocierilor colective. În măsura în care erodează dimensiunea mai amplă a negocierilor colective, aceste efecte ar putea reprezenta tendințe îngrijorătoare, care subminează posibilitatea ca piețele muncii și condițiile sociale să fie echitabile și favorabile incluziunii.

### Informații suplimentare

Raportul intitulat *Collective bargaining in Europe in the 21st century* (Negocierea colectivă în Europa secolului XXI) este disponibil la adresa [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

Pentru informații suplimentare, vă puteți adresa domnului Ricardo Rodríguez Contreras, ofițer de cercetare, la adresa [rrc@eurofound.europa.eu](mailto:rrc@eurofound.europa.eu).