

Condiții și criterii pentru dialogul social în Europa - perspectiva angajaților

De la dovezi științifice la ghid de orientare practică

Scurtă prezentare



Raportul este rezultatul unui program de cercetare în doi pași despre „Condiții și criterii pentru un dialog social de succes în Europa”. Proiectul studiu a fost realizat în legătură cu programul de formare al rețelei EZA, axat pe dialogul social în general. Centrul European pentru Problemele Angajaților (EZA) este o rețea care constă în 69 de organizații ale angajaților din 26 de țări diferite din Europa care sunt devotate valorilor sociale creștine. Membri EZA sunt organizații ale angajaților, precum și instituții de învățământ și entități de cercetare care încearcă să rezolve problemele care îi preocupă pe angajați. În acest raport, atenția este concentrată, în primul rând, asupra definirii și conceptualizării dialogului social și a relațiilor industriale organizate din tradiția europeană. În al doilea rând, sunt discutate condițiile structurale sau instituționale și criteriile de proces pentru această tradiție a dialogului social. Această discuție are ca fundament lecturarea selectivă a literaturii de specialitate existente, cu scopul de a elabora un ghid de orientare practică. Acest ghid de orientare practică a fost aprobat într-o serie de seminare organizate în cadrul rețelei EZA (consultați anexa).

1 | Tradiția europeană a dialogului social

1.1 Caracteristici importante

În Statele Membre UE, organizațiile care reprezintă angajatorii și angajații joacă un rol important, acestea influențând dezvoltarea de la locul de muncă și participând în contextul social și guvernarea economică. Deși natura și măsura acestui rol variază considerabil de la țară la țară, dialogul social face parte din *acquis communautaire*. Este promovat de către Tratatul de instituire a Comunității Europene. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene include dreptul angajaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii (Articolul 27) și dreptul la negociere colectivă și acționare în justiție (Articolul 28). Dialogul social și relațiile industriale organizate sunt percepute drept componente integrate în Modelul Social European.

În consecință, implicarea cadrului legal și a sindicatului sunt definite drept caracteristici importante ale modelului european al relațiilor industriale. Tocmai aceste concepte de dialog social și partenerii sociali implicați, sunt îndemnate de factori de decizie politică să joace un rol esențial în modernizarea economiei în toată Europa. Astfel, aceste autorități UE nu se referă la o anumită formă idealizată a relațiilor industriale, ci propune în general orice sistem al relațiilor industriale care este dominat de dialogul social, și care este destul de puternic să joace un rol esențial în modernizarea modelului social european.

Această dezvoltare a dialogului social (organizat) din Europa este rezultatul a trei procese istorice interconectate:

- a) crearea de grupuri de interese organizate, în special, sindicate, însă și organizații de angajatori clasificate la nivel sectorial, național și internațional.
- b) recunoașterea acestor grupuri de interese ca actori care pot juca un rol major în sistemul relațiilor industriale și care pot îndeplini o întreagă varietate de sarcini în cadrul acestui sistem;
- c) dezvoltarea intereselor guvernelor și a legiuitorilor în sistemul relațiilor industriale.

În mod tradițional, cele mai importante caracteristici ale sistemului de dialog social din Europa de Vest, au fost clasificate astfel:

- a) organizații centralizate și puternice pentru ambele părți (asociații de angajatori și sindicate);
- b) o formă relativ centralizată și coordonată a negocierii colective;

- c) concentrația politică din domeniul socio-economic al diferitelor niveluri guvernamentale de organizații de angajatori și sindicate (partenerii sociali);
- d) integrarea muncii la nivelul întreprinderilor cu ajutorul mecanismelor de informare și consultanță (pentru moment comitete de întreprindere sau delegați ai personalului).

Această tradiție europeană a dialogului social a fost încetinită de o serie de principii politice importante. Acestea pot fi sintetizate după cum urmează:

- recunoașterea mutuală a angajatorilor și organizațiilor sindicale formează fondarea păcii sociale și a cooperării loiale.
- această cooperare este realizată pentru un obiectiv comun: îmbunătățirea condițiilor de trai a întregii populații mulțumită prosperității economice.
- prosperitatea economică necesită încurajarea bunelor practici din companii.
- o distribuție a venitului judecată corect, rezultată din creșterea producției, ar trebui garantată prin negocierea colectivă și prin instituționalizarea sistemului de securitate socială.
- creșterile în ceea ce privește productivitatea realizate în cadrul sectoarelor sau domeniilor industriei, sunt împărțite în salarii și profit.

Întregul raport constă în trei părți. Parte I, schițează o descriere generală a conceptului european de dialog social, modul în care s-a dezvoltat și provocările care îl așteaptă; și în special, ridică problema relației dintre dialogul social și performanța economică. Partea a II-a confruntă dialogul social din interiorul companiei: discută modelele variate care există în UE și diferențele mutuale ale acestora, și furnizează o serie de cunoștințe fundamentate bazate pe dovezi științifice, pe problema reprezentată de modalitatea prin care pot fi dezvoltate instrumente eficiente de consultanță în cadrul companiei. În final, partea a III-a se concentrează pe un dialog social realizat între companii: între nivelul sectorial și cel regional/național.

1.2 O tradiția de apărare

1.2.1 Impasul economic are impact asupra practicilor dialogului social

În ultimele decenii, natura negocierilor colective cu formă specială s-a schimbat în ritm lent. Creșterea brutală a prețurilor energiei electrice din anii șaptezeci ai secolului trecut a provocat o criză economică mondială și a accelerat creșterea lentă a evoluției socio-economice. De asemenea, acesta este momentul care marchează începutul schimbării în practicile dialogului social. Încă de la jumătatea anilor 1980, sindicatele din multe țări europene pierd membri și influență. Pierderea personalului din producție, creșterea angajărilor în sectorul de servicii și apariția schimbărilor politice au contribuit la modificarea modului în care este organizată piața muncii și a celui în care a avansat economia industrială din zilele noastre. Aceste evoluții pot fi rezumate după cum urmează:

- poziția statului național în ceea ce privește respectul față de relațiile de muncă a fost, mai degrabă, întărit decât diminuat, în contrast cu filosofia diminuării influențelor statului, denumită de cele mai multe ori neo-liberală.
- dialogul social la un nivel realizat între întreprinderi nu mai este intenționat doar pentru a permite sindicatelor să își exprime solicitările direct, ci a evoluat, de asemenea, într-un program pentru drepturile angajatorilor;

- clasa socială de mijloc și vocile IMM-urilor au devenit mai importante, în contrast cu situația precedentă în care cele care stabileau standardele erau predominant întreprinderile mari.
- discuțiile despre competitivitate, definită în termeni de costuri de muncă și sisteme de taxe, a luat locul unei dezbateri asupra veniturilor din productivitate și împărțirea rezultatelor benefice ale acestuia, între muncă și capital;
- a apărut o tendință spre descentralizare, slăbind nivelul național sau sectorial în avantajul companiilor individuale sau a entităților regionale.

Foarte recent, noul sistem european de guvernare economică înființat cu succes de către UE și statele membre UE, pentru a asigura implementarea eficientă a politicilor de austeritate și a reformelor structurale, a schimbat fundamental condițiile preliminare de începere a negocierii colective naționale. Noul sistem european de guvernare politică marchează, astfel, o paradigmă de schimbare în abordarea dialogului social european, evoluând de la acceptarea negocierilor colective libere la intervențiile politice directe asupra rezultatelor și procedurilor negocierilor naționale.

Structurile centralizate ale negocierilor colective au fost în mare parte eliminate, un proces care era susținut de recomandări la nivelul UE, în primă instanță adresat statelor membre care au solicitat asistență financiară suplimentară pentru a combate criza financiară. Această descentralizare a luat forma unei treceri de la negocierea la nivel sectorial la negocierea la nivel de companie și la introducerea, sau utilizarea crescută, a clauzelor de deschidere, permițând astfel înțelegerilor la nivel de companie să devieze de la înțelegerile sectoriale.

În paralel, în multe țări s-a redeschis dezbaterea asupra aspectelor problematice care, pentru o lungă perioadă de timp, au fost considerate imposibil de dezbătut. Țările cu indexare salarială (Belgia, Cipru, Luxemburg, Malta și Spania) au fost îndemnate de către UE să re-evalueze acest sistem. În alte țări care aveau stabilit la nivel național un salariu minim, valoarea adăugată a unui astfel de sistem a fost verificată. În aproape toate statele membre, a fost re-adusă în prim-plan discuția despre reformele/tăierile din sectorul public și schimbările în ceea ce privește securitatea socială. Mai mult, majoritatea statelor membre UE au luat la cunoștință un număr de fuziuni și reorganizări de ambele părți a partenerilor sociali. De partea sindicatului, a existat tendința de a efectua fuziuni pentru a economisi costuri și pentru a realiza uniuni de resurse. De partea angajatorului, imaginea este, de asemenea, neunitară, deși nu sunt disponibile la fel de multe date exacte.

1.2.2 Situația specifică statelor membre est-europene

Pentru țările care au aderat la UE relativ recent, marea provocare constă în diminuarea diferenței de dezvoltare dintre ele și statele membre UE cu dezvoltare medie, sau, cel puțin, cu dezvoltare minimă: convergența produsului intern brut va dura, cel mai probabil, câteva decenii, chiar și în condițiile în care țara ar beneficia de o rată de creștere economică continuă mai mare decât restul statelor membre UE. Însă convergența economică nu este suficientă, aceasta ar trebui susținută de convergența progresivă din domeniul social. Acest proiect incredibil de ambițios nu poate fi realizat în lipsa implicării totale și a asumării unui angajament între partenerii sociali. În orice caz, dialogul social din aceste țări experimentează dificultăți majore.

În primul rând, în multe dintre statele est-europene, organizațiile de sindicat suferă de un deficit substanțial de legitimitate. Sindicatele sunt adesea văzute drept o simplă continuare a predecesorilor lor, care își au originile în, nu prea îndepărtatul, trecut comunist, și au trecut printr-o perioadă în care cu greu au reușit să își mențină contactul cu audiența. Aceleași aspecte par să se aplice și pentru partea angajatorilor, care experimentează un deficit similar. Organizațiile angajatorilor care își apără interesele profesionale și comerciale la nivel colectiv și care contribuie la dezvoltarea pieței muncii, au fost un fenomen nou în aceste societăți.

În al doilea rând, în multe dintre aceste țări, sistemul formal de negociere colectivă nu s-a dezvoltat puternic în practică. În majoritatea statelor membre a fost pus la dispoziție un cadru legal pentru mai buna funcționare a dialogului social, în timp ce, la nivel de întreprindere au apărut progresiv practicile negocierii colective descentralizate pentru asigurarea condițiilor de muncă. Dar la nivel intermediar (de ex. sectorial) nu pare să existe prea mult dialog. Mai mult, înțelegerile colective sectoriale în unele din aceste state membre est-europene au tendința de a conține în special recomandări, în loc de dispoziții obligatorii - chiar și referitor la problemele în legătură cu salariile. Sau acestea sunt atât de des reînnoite după termenul de expirare, încât generează dubii în ceea ce privește impactul și durabilitatea lor.

În al treilea rând, în pofida unor eforturi făcute în acest domeniu, cadrul de lucru legal și instituțional, menit să susțină negocierea socială, lasă mult de dorit.

1.3 Nici în cadrul UE nu există un model universal al dialogului social

Modalitățile în care dialogul social este susținut, precum și măsura în care acesta este aplicat, diferă de la țară la țară. Conținutul standard al dialogului social este suficient de flexibil pentru a putea fi adaptat la diverse situații, atât timp cât acesta are impact asupra guvernării sociale și economice, fie că este efectuat la nivel de companie, sectorial, regional sau național.

Scopul și profunzimea dialogului social se pot modifica considerabil în funcție de gradul de implicare al diferiților parteneri.

- Nivelul minim al dialogului social este reprezentat de situația în care partenerii se limitează la *schimbul de informații* și la furnizarea explicațiilor. Acesta este cazul în care, de ex. conducerea realizează o prezentare periodică a situației financiare sau comerciale a companiei. Astfel de întâlniri sunt planuite cu speranța de a facilita acest tip de comunicare, al cărui rezultat este, de cele mai multe ori, clarificarea pozițiilor și a punctelor de vedere.
- Următorul nivel este atunci când contactele formale dintre angajatori și angajați sunt de natură *consultativă*, acest fapt însemnând că ambele părți își solicită una alteia opinia asupra unor aspecte specifice, fără să fie constrânse să își însușească punctul de vedere al celeilalte părți. În multe țări membre UE, comitetele comune din interiorul companiei au, într-adevăr, un rol cu conotație consultativă: angajații sau reprezentanții angajaților sunt informați în privința unor acțiuni planuite, și le este permis sau solicitat să își expună opinia.
- Următorul nivel pe scara de evoluție a dialogului social este *controlul*. Acest aspect implică faptul că angajații își dobândesc rolul direct și activ în luarea deciziilor. O caracteristică specifică al acestui nivel este dreptul de a verifica: angajatul pune la

dispoziție o varietate de informații (date despre caracteristici personale, rata accidentelor sau emisiilor de contaminanți aeropurtați), iar angajații și reprezentanții angajaților își pot exprima aprobarea sau dezacordul privitor la acestea, și, de asemenea, pot solicita reglementări în acest sens. Ușor asemănător sunt *drepturile la consimțământ*: unui angajator nu îi este permis să implementeze o măsură anume, decât dacă aceasta a fost aprobată formal de către reprezentanții angajaților. Acesta poate fi comparat cu *dreptul la informare*, precum este stipulat în Dreptul Social din Olanda, acest drept le permite organizațiilor sindicale să solicite statului investigarea afacerilor într-o anumită companie privată.

- În orice caz, *participarea reală* reprezintă un aspect diferit. Un context cu adevărat participativ implică faptul că măsurile, deciziile și planurile sunt realizate, în mod literar, prin dialog. Acest nivel al dialogului social presupune un grad considerabil de maturitate și o cunoaștere profundă din partea ambilor parteneri, deoarece deciziile trebuie luate, iar calea spre acest tip de comunicare este încă neclară. În orice caz, participarea este limitată câteodată „de variate forme de împuternicire care, pur și simplu, sunt menite să crească contribuția angajaților în organizație”.
- Ultimul nivel al acestei forme de democrație la locul de muncă ar fi ceea ce germanii numesc *Mitbestimmung*, termen mai degrabă imposibil de tradus („codeterminare” poate fi considerat sinonim) care implică modelul ideal de democrație industrială, aproximând situația în care angajații au, în oarecare măsură, dreptul de a influența cu adevărat aspecte de natură operațională, tactică, sau chiar strategică.

1.4 Idei și motive fundamentale

1.4.1 Argumente economice

Luând în considerare experiențele practice din secolul trecut, nu mai poate fi pus la îndoială faptul că prin intermediul negocierilor colective, angajații pot și reușesc să obțină termeni și condiții de muncă mai bune. Așadar, procesul negocierii colective pare să fie un proces rezonabil de redistribuire (chiar dacă nu este întotdeauna perfect).

Multe studii au concluzionat asupra impactului dialogului social asupra condițiilor de muncă fizice și psihologice - probabil datorită faptului că aceste aspecte sunt relativ ușor de monitorizat. Este acceptat în mod general faptul că un nivel decent de securitate și sănătate la locul de muncă poate fi obținut prin aplicarea metodelor participative: mulți cercetători și practicanți susțin ideea conform căreia dialogul social este un aspect vital în ceea ce privește asigurarea condițiilor de securitate și sănătate la locul de muncă, idee confirmată de mai multe studii de specialitate.

Este posibil ca cea mai complicată întrebare legată de justificarea aspectelor îngrijorătoare ale dialogului social să fie despre impactul acestuia asupra eficienței economice. Dintr-o perspectivă generală a literaturii de specialitate care dezbate problema impactului economic al dialogului social, se evidențiază două concluzii principale. În primul rând, instituțiile economice care presupun salarii negociate colectiv, salarii minime și legislație de protecție a personalului beneficiază de discernământ în ceea ce privește impactul asupra funcționării economiei, chiar și în termeni de creștere a personalului, creștere economică și diferențe de venit. În al doilea rând, acest impact este condiționat de mediul negocierii sociale. Structurile

instituționale, precum cele cu negociere centralizată cu acoperire mare, și cel mai important: cu bunăvoința ambilor parteneri sociali, precum și cu o bază solidă de membri, pot interacționa cu acțiunile sindicatelor pentru a îmbunătăți eficient economia.

4.2. Argumente etice

Lăsând deoparte considerațiile economice, un important argument normativ în favoarea democrației de la locul de muncă este acela că locul de muncă poate acționa drept o modalitate de a încuraja participarea publică în contextul democratic al procesului politic. Adepții acestui punct de vedere susțin că experimentarea participării și a controlului la locul de muncă poate fi un factor critic în procesul de dezvoltare a valorilor și a abilităților civice care reprezintă, de altfel, baza funcționării democrației. Într-adevăr, locul de muncă prin natura sa reprezintă spațiul *par excellence* în care cetățenii (*în acest caz*: angajații) pot dezvolta atitudini individuale și calități psihologice necesare pentru o democrație politică extinsă și reală.

Evident, în favoarea dialogului social există și un număr de motive inspirate din canoanele religioase. În luna noiembrie a anului 2013, Papa Francisc a subliniat un indicator real în cadrul primei sale declarații apostolice, sau învățătură scrisă oficial, cu titlul *Evangelii Gaudium*. Departe de a se limita la proclamațiile Evangheliei (așa cum ar putea fi interpretat din titlu), această lucrare conține două capitole dedicate aspectelor socio-economice, dintre care, al doilea capitol oferă o prezentare generală despre „provocările lumii din zilele noastre”, iar al patrulea este dedicat în totalitate dimensiunii sociale a evanghelizării. Merită citite paragrafele 238-258, oferind atenție specială aspectului privind „contribuțiile dialogului social în obținerea păcii”.

2 | Dialogul social de la locul de muncă

Un aspect cheie al modelului european de dialog social este integrarea factorului *de muncă* la locul de muncă prin dezvoltarea structurilor colective de participare:

- aplicarea drepturilor de informare și consultanță prin introducerea comitetelor de întreprindere sau prin recunoașterea legală a reprezentanților sindicali;
- și/sau a negocierilor colective care se concentrează mai mult asupra schimbului economic al relațiilor de angajare (negocierea salariilor, timpului de lucru și a contractului).

În tradiția post-belică, în Europa de Vest, negocierea colectivă a fost extinsă dincolo de companie, la nivel sectorial. În ceea ce privește participarea angajaților sau democrația la locul de muncă au fost înființate forme instituționale de reprezentare a angajaților. Aceste forme de reprezentare a angajaților există sub toate formele și sunt introduse în diverse dispoziții legale. Aceste diferențe în structură și cadru legal de muncă din Europa rezultă în diferențe în drepturi, responsabilități, competențe și puteri ale acestor reprezentanți ai angajaților. Cu toate acestea, caracteristicile principale ale acestor forme europene de reprezentare a angajaților la locul de muncă sunt recunoașterea instituțională și rolurile dedicate sindicatelor.

Dialogul social de la locul de muncă este o unealtă puternică: din punctul de vedere al angajaților, sindicatele ar trebui să faciliteze următoarele îmbunătățiri în ceea ce privește condițiile și mediul de muncă:

- obținerea creșterilor salariale;
- garantarea protecției împotriva tratamentelor nedrepte;
- promovarea oportunităților egale;
- transformarea locului de muncă într-unul interesant și plăcut;
- colaborarea cu administrația pentru o performanță ridicată;
- creșterea reacției administrației față de angajați;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Pe lângă o politică „decentă” a resurselor umane și în ciuda existenței intereselor diferite, bazele unui dialog social la locul de muncă ar trebui să includă: angajamentul de ambele părți, obiectivele clare despre ce este dezbătut cum și unde, informații la scară largă despre afacere și personal furnizate în timp util. Un cadru de lucru monitorizat în mod regulat servește ca stimulent prin care se depun eforturi pentru recunoașterea formală a sarcinilor de lucru ale unui reprezentant al angajaților, această recunoaștere fiind considerată un pas valoros în carieră.

La nivel instituțional, democrația de la locul de muncă trebuie organizată de o serie de organisme reprezentative care să transmită reprezentanților resursele necesare pentru a juca rolul vocii angajaților. Aceste resurse ar trebui să fie fundamentate pe sindicate și (nu sau) comitete de întreprindere. La nivel internațional, rețeaua de companii solicită din ce în ce mai multe organisme reprezentative la nivel de grup sau nivel internațional. La nivel larg, participarea este, de asemenea, un aspect de luat în considerare datorită efectelor pozitive asupra personalului, detectate în cadrul cercetărilor asupra impactului avut. În orice caz, acesta este un tip ambițios de codeterminare care implică competențele necesare și consiliere. În ceea ce privește micile companii, ar trebui făcută o pledoarie în favoarea unui cadru de lucru instituțional, însă acesta trebuie să fie unul care să dezvolte, în special, o structură „ușoară”.

Resursele importante sunt: protecția împotriva tratamentelor nejustificate, informații despre drepturi, în special cele referitoare la aspecte de afacere sau financiare, facilități de concediu și instruire. Implicarea experților externi pare necesară, în special în domeniul de date economice și comerciale. Reprezentativitatea trebuie să fie stabilită prin organizarea de alegeri la un interval de timp cât mai mare posibil. Procesul de obținere al unui dialog social bazat pe încredere începe cu respect mutual. Sunt o mulțime de abilități care trebuie însușite de către parteneri, în special pentru rezolvarea problemelor, lucrul în echipă, aplanarea conflictelor, modificarea administrației, tehnici de abordare a întâlnirilor și competențe de negociere.

3 | Dialogul între întreprinderi

Acoperirea negocierii colective este unul dintre aspectele importante ale relațiilor industriale organizate. Cu cât negocierile colective acoperă mai puțini angajați, cu atât vor deveni mai irelevante relațiile industriale organizate. Prin urmare, cea mai importantă parte a mecanismului de guvernare a relațiilor industriale organizate este acordul colectiv.

Descoperirea principală a revizuirii cercetării științifice, care a fost concluzionată în cadrul de lucru al acestui raport, a fost faptul că, coordonarea negocierii între angajați și organizațiile de angajatori, în ceea ce privește stabilirea salariului și alte aspecte ale angajării (de ex. condițiile de lucru), este un determinant care influențează rezultatele de pe piața muncii și performanța macroeconomică. Țările cu negocieri colectiva coordonată tind să fie asociate cu o rată de șomaj scăzută sau inexistentă, o inegalitate scăzută a venitului, și greve mai puține și mai scurte, decât țările cu negocieri colectiva necoordonată. În special, coordonarea în rândul angajatorilor are tendința de a scădea rata șomajului. În contrast, numeroși cercetători susțin concluzia, argumentată pe baza unor date internaționale, că unionismul fragmentat, precum și multe uniuni de confederații diferite sunt asociate cu o inflație mai mare și cu o rată mai mare a șomajului. Sistemul de stabilire centralizată sau coordonată a salariilor este, de asemenea, văzută drept un element generator al moderării salariilor.

De altfel, nu există nici un dubiu că gradul de acoperire al negocierii colective diferă de la țară la țară. În tabelul de pe pagina următoare sunt redactate informații bazate pe cele mai recente cifre valabile, care datează din 2009/2010. Este clar faptul că, prin respectarea gradului de acoperire a negocierilor, țările din zona euro, și, în special cele nordice, înregistrează cele mai bune rezultate.

Tabel 1 Grade de acoperire a negocierilor colective*

Grad acoperire (%)	State membre UE	Alte țări
≥ 90	Austria, Belgia, Slovenia, Suedia, Finlanda, Franța	Niciun
80 ≤ 90	Spania, Țările de jos, Danemarca, Italia	Islanda
70 ≤ 80	Portugalia, România	Norvegia
60 ≤ 70	Grecia, Germania	?
50 ≤ 60	Luxemburg, Malta, Cipru	Israel, Elveția, Norvegia
40 ≤ 50	Irlanda, Republica Cehă, Slovacia	Australia
30 ≤ 40	Ungaria, Regatul Unit, Bulgaria	Canada
20 ≤ 30	Letonia	?
10 ≤ 20	Estonia, Lituania	Noua Zeelandă, Japonia, SUA
≤ 10	Niciun	Mexic

* Estimări. Date pentru 2007, 2008, 2009 sau 2010 în funcție de perioada de valabilitate
Sursă: [http://collective.etuc.org/sites/default/files/Schulten 2012 Extension procedures in Europe.doc](http://collective.etuc.org/sites/default/files/Schulten%2012%20Extension%20procedures%20in%20Europe.doc)

3.1 Abordarea sectorială

Dialogul social sectorial, adică nivelul intermediar între consultațiile la nivel național (comun sau tripartit) și negocierea colectiva la nivel de întreprindere, este un element central în domeniul socio-economic vestic. Într-adevăr, mulți autori de specialitate învinovătesc slăbiciunea sistemului de relații industriale din „noile” state membre UE pentru absența organismelor comune funcționale la nivel sectorial, în acest mod

indicând spre numărul mic de acorduri colective, lipsa comunicării dintre partenerii sociali de la acest nivel și eșecul dezvoltării unui context legal și instituțional necesar.

În majoritatea țărilor acoperirea negocierii colective variază considerabil în funcție de diferitele domenii de activitate. Astfel apare o întrebare logică: unde își au originea aceste diferențe? Cercetătorii sunt departe de a fi concludivi în ceea ce privește factorii de succes pentru negocierea sectorială. Unii susțin că acoperirea negocierii colective este determinată în mod vast de densitatea uniunii sectoriale, însă faptele susțin această teză doar parțial.

Cele mai importante cinci aspecte ale dezvoltării dialogului social sectorial pot fi enumerate după cum urmează:

- capacitatea de organizare și resursele de organizații de angajați și angajatori în sectoare individuale;
- cadrul de lucru legal și instituțional solicitat pentru a facilita dialogul social sectorial; în acest sens pare foarte important un mecanism eficient cu extensie adaptată legal;
- rolul statului în promovarea, regularizarea și dezvoltarea unui astfel de dialog;
- integrarea dialogului social sectorial cu nivele mai mari sau mai mici ale dialogului social (național, regional sau la nivel de întreprindere);
- caracteristicile acordurilor colective la nivel sectorial: numerele, conținuturile, durata, revizuirea și implementarea acestora.

3.2 Abordarea națională/regională

Viziunea tradițională conform căreia tratatele sociale și, mult mai specific, acordurile interprofesionale, sunt probabil cele mai evidente rezultate ale unui dialog social de succes care se menține la scală națională. În multe țări europene, tratatele sociale au devenit o unealtă puternică pentru adaptarea la provocările economice și sociale ale globalizării, la reformele economice și la integrarea monetară.

Există două nivele ale dialogului social național. Primul, nivelul elementar se concentrează în mod strict asupra aspectelor privitoare la relațiile de muncă, acesta va fi adesea de natură bipartită și are loc în contextul în care reprezentanții angajatorilor și ai sindicatelor vor discuta aspecte interne precum plata, termeni, condiții și drepturi la muncă, scheme de pensionare și alte asemenea. Acesta este denumit dialog social „îngust”, pe când dialogul social „vast” discută în mod general politici de angajare, precum crearea de locuri de muncă, accesul la beneficii de șomaj, compensații pentru angajarea persoanelor cu dizabilități... Adesea, această formă de dialog social național este tripartit, și discuțiile pot fi extinse pentru a include o întreagă gamă de politici sociale și economice. Dialogul social „vast” este considerată cea mai matură formă de luare a deciziilor de comun acord, în care organizațiile societății civile joacă un rol variat.

Raportul EZA concluzionează faptul că există trei moduri de a verifica calitatea practicilor de negociere socială la nivel național/regional:

- implementarea unui salariu minim
- existența pacturilor sociale;
- inițiative de formare profesională instituționalizate.

3.2.1 Ce se poate spune despre salariile minime?

Dezbaterile despre implementarea unui salariu minim în toate țările europene a reintrat în agenda politică, în contextul repercusiunilor sociale răspândite ale crizei economice care a început în 2008. Într-adevăr, ideea unui salariu minim european ia amploare ca parte a unei largi re-orientări macro-economice, una care este intenționată să se îndepărteze de la politicile actuale de ofertă la un model de salariu bazat pe cerere și ofertă, care este fundamentat pe asumarea faptului că în acest context de refacere lentă a economiei și inflație inexistentă, salariile joacă un rol important în creșterea cererii interne și a coeziunii sociale, precum și în evitarea deflației prelungite.

În prezent, regimurile de salariu minim existente în Europa pot fi grupate în mod general în două categorii: *universal*, regimurile de salariu minim care definesc nivelul general de salariu, și sectorial, tipurile de salariu minim care stabilește salariul minim pentru domenii și/sau grupe ocupaționale (acesta este modul în care procedează țările nord-europene, împreună cu Germania, Austria și Italia).

Este clar că emiterea unui salariu minim este fezabil doar în țările în care procesele dialogului social sunt centralizate și coordonate.

3.2.2 Pacturile sociale

De-a lungul ultimelor patru decenii, guvernele unor numeroase state cu economie avansată au utilizat „pacturile sociale” pentru a implementa schimbări politice și reforme fiscale și în domenii din piața muncii. Pacturile sociale implică schimb politic bazat pe angajament mutual în rândul federațiilor de sindicate la nivel înalt, cel mai adesea federații naționale ale angajatorilor și, în orice caz, guverne. Conținutul acestor pacturi variază, însă majoritatea includ bunăstarea socială, angajarea, piața muncii și politica veniturilor.

Din nou, întrebarea externă continuă să reapară: ce context socio-economic este cel mai favorabil pentru pacturile sociale și în care sunt acestea eficiente? Logic, raționamentul care stă la baza pacturilor sociale este acela că guvernele vor lua inițiativă pentru a efectua pacturi sociale doar în momentul în care aceștia vor vedea beneficii din urma lor. Mai precis, dovezile științifice arată că pacturile sociale sunt favorizate în momentul în care participarea este la un nivel ridicat, în perioade dificile din punct de vedere economic și risc politic ridicat, când acoperirea sindicală este mare și guvernul este presat de timp. Însă, chiar și în astfel de cazuri, trebuie îndeplinite anumite condiții la nivel politic și instituțional, inclusiv existența guvernelor slabe din punct de vedere electoral, a organizațiilor sindicale centralizate și puternice, tradiția acordurilor colective între întreprinderi și forumuri politice tripartite.

3.2.3 Formarea profesională

În mod tradițional, sistemele de formare profesională au fost întemeiate pentru a oferi oamenilor posibilitatea de a obține calificarea necesară procesului de muncă. În orice caz, atenția politică asupra subiectului de formare profesională a crescut brusc din anii 1990 până în prezent, topica formării profesionale a fost dezvoltată complet sub forma

unui instrument al politicii de angajare. Îmbunătățirea transparenței calificării și reducerea costurilor de informații privind ceea ce este valabil și unde este valabil în timpul formării, au devenit aspecte importante; de asemenea, subiecte problematice care trebuie soluționate sunt și: drepturile egale de formare (în special pentru persoanele cu abilități scăzute), abilitățile care cresc rata de angajare dincolo de locul de muncă actual, recunoașterea tehnicilor de învățare informală care implică cunoașterea tacită.

Ca rezultat al acestor interese convergente și al concentrării politice puternice, problema formării profesionale a devenit, în ultimi ani, un domeniu major de negociere și cooperare între participanții relațiilor industriale. Politica la nivel UE a jucat un rol intermediar în creșterea atenției oferite acestei probleme. Factorii de decizie europeni consideră promovarea formării și a acumulării de cunoștințe pe tot parcursul vieții o strategie de angajare. Partenerii sociali sunt îndemnați să ia inițiative în domeniul formării profesionale. Dovezile arată faptul că formarea profesională poate și ar trebui să fie un subiect important al dialogului social.

3.2.4 Parteneriate de inovație

Regiunile pot susține avantaje competitive prin reflexivitatea instituțională în care transferul continuu de cunoștințe între firme, instituții și guvern facilitează capacitatea de a inova, anticipa și de a se adapta la schimbare. Un sistem regional de inovare este compus dintr-o rețea de firme care formează o aglomerare locală de producție și o infrastructură instituțională menită să susțină această rețea și aglomerare de producție. Factorul cheie pentru un sistem regional de inovare sunt mijloacele instituționale și organizatorice, prin care regiunea înțeleasă ca sistem al ordinii colective sociale se poate:

- generaliza o cultură a acumulării de cunoștințe;
- îmbunătăți încrederea sau capitalul social (și, astfel, să diminueze nevoia de negociere și contractare);
- stimula minimalizarea conflictelor prin încurajarea unei implicări democratice și inclusive prin intermediul celei mai variate game de părți interesate și a asociațiilor acestora.

La baza acestei ordini sociale stă o rețea politică care constă în indivizi, grupuri, organizații și asociații publice și private, al căror factor cheie determinant este faptul că aceștia interacționează în sensul unei strategii de inovare a unei anumite regiuni. Parteneriatul social poate prelua conducerea unor asemenea rețele și poate juca rolul unei avangarde în procesul de dezvoltare a sistemului regional de inovare.

4 | Concluzie

Pentru angajați, dialogul social și negocierea colectivă au o funcție protectivă (deoarece acestea le oferă șansa la salariu și condiții de muncă adecvate), o funcție de exprimare (deoarece le permite exprimarea plângerilor și a aspirațiilor) și o funcție distributivă (deoarece asigură împărțirea creșterii economice și a rezultatelor formării, tehnologiei și a productivității). Pentru angajatori, funcția principală a negocierii colective este, probabil, aspectul de regularizare a conflictelor. În plus, experiența ne învață faptul că un control managerial tinde să fie mai eficient dacă este legitimat prin reguli comune.

Dintr-o perspectivă macroeconomică, această contribuție la reducerea tendințelor incerte a stimulării investiției și a dezvoltării într-un mod ce presupune includerea, este luată în considerare partea de cerere a economiei. În final, negocierea colectivă absolvă statul și politicienii de complexa sarcină de a impune standarde și de a rezolva probleme de coordonare într-un domeniu cu un potențial ridicat în ceea ce privește conflictul și risc crescut pentru eșuarea implementării.

Raportul EZA indică faptul că există dovezi ample care demonstrează că multe din aceste pretenții sunt cu adevărat justificate, însă nu sunt garantate efectele pozitive, iar instaurarea unui sistem activ de dialog social nu poate fi considerată o soluție rapidă. Coordonarea este *cuvântul cheie* în acest caz. Din punct de vedere instituțional a fost evidențiată importanța mecanismului de extindere (echilibrat de proceduri „opting out”(de renunțare)?). Îndreptându-ne atenția asupra dialogului social direct de la locul de muncă; pe lângă concentrarea asupra unei culturi a respectului și a competenței sociale, a fost propusă și o vizualizare fundamentată pe resurse.

Făcând abstracție de unele descoperiri politice de actualitate, realizate imediat după criza economică recentă, nu poate fi negat faptul că dialogul social organizat continuă să fie recunoscut drept un element esențial al democrației europene din secolul al XXI-lea. Pe de altă parte, ar trebui ținută o discuție cu *forțe* noi despre natura dezirabilă a dialogului social. Discuția trebuie să fie concentrată asupra procesului de inovare a dialogului social și a rolului avut de instituțiile naționale – internaționale în acest proces - o discuție care, încă este îngreunată, în contextul european, de diversitatea instituțională a relațiilor industriale din numeroase state membre.