

DIALOG SOCIAL ȘI PROTESTE:
COMPARAREA NEGOCIÉRILOR COLECTIVE
ÎN EUROPA

RAPORT COMPARATIV FINAL



co-funded by EU

Proiectul este implementat cu sprijinul financiar al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene, SOCPL-2021-IND-REL

Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes – ImproCollBar – 101052292

DIALOG SOCIAL ȘI PROTESTE:
COMPARAREA NEGOCIÉRILOR COLECTIVE
ÎN EUROPA

RAPORT COMPARATIV FINAL

Proiectul este implementat cu sprijinul financiar al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene, SOCPL-2021-IND-REL

Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin doar autorilor și nu le reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene (CE – DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune). Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea care acordă ajutorul nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.

AUTORI:

Ivaylo Dinev – ISTURET/CITUB/ZOİS, Bulgaria

Rositsa Makelova – ISTURET/CITUB, Bulgaria

Violeta Ivanova – ISTURET/CITUB, Bulgaria

Ekaterina Ribarova – ISTURET/CITUB, Bulgaria

Tsvetomila Ivanova – ISTURET/CITUB, Bulgaria

Todor Kapitanov – CITUB, Bulgaria

Ivanina Yankova – CITUB, Bulgaria

Noah Vangeel – HIVA - KU Leuven, Belgia

Karolien Lenaerts – HIVA - KU Leuven, Belgia

Sem Vandekerckhove – HIVA - KU Leuven, Belgia

Christina Korkontzelou – Universitatea de Științe Sociale și Politice Panteion , Grecia

Dimitra Kofti – Universitatea de Științe Sociale și Politice Panteion , Grecia

Massimiliano Andretta – Universitatea din Pisa, Italia

Paola Imperatore – Universitatea din Pisa, Italia

Gabriela Negoită – CNSLR-FRĂȚIA, România

Ciprian Pânzaru – CNSLR-FRĂȚIA, România

Jakov Kolak - Organizația pentru Inițiativa și Democratizarea Muncitorilor (OWID),
Croatia

Marko Lucić – Organizația pentru Inițiativa și Democratizarea Muncitorilor (OWID),
Croatia

Romain Lasserre – Confederația Generală a Muncii – Forța Muncitorească (FO),
Franța

Kevin P O’Kelly – IDEAS institute, Irlanda

EDIȚIE GENERALĂ

Ina Atanasova - CITUB

Ivaylo Dinev - ISTURET/CITUB/ZOİS

Această publicație poate fi descărcată de la:

<https://improcollbar.eu/>



Sofia, iunie 2024

CUPRINS

Rezumat	5
Cadrul cercetării: teorie și metode	9
Constatări	21
Belgia	21
1. Negocierea colectivă în Belgia	21
2. Resursele de putere ale sindicatelor belgiene	21
3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă	23
4. Constatări calitative	25
5. Rezumat	27
Bulgaria	29
1. Negocierea colectivă în Bulgaria	29
2. Resursele de putere ale sindicatelor bulgare	29
3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă	32
4. Constatări calitative	34
5. Rezumat	36
Grecia	38
1. Negocierea colectivă în Grecia	38
2. Resursele de putere ale sindicatelor grecești	39
3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă	42
4. Constatări calitative	45
5. Rezumat	48
Italia	50
1. Negocierea colectivă în Italia	50
2. Resursele de putere ale sindicatelor italiene	51
3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă	54
4. Constatări calitative	58
5. Rezumat	61

România	63
1. Negocierea colectivă în România	63
2. Resursele de putere ale sindicatelor din România	63
3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă	66
4. Constatări calitative	69
5. Rezumat	70
Croația	72
1. Negocierea colectivă și sindicatele în Croația	72
2. Resursele de putere ale muncii	73
3. Acțiunile colective ale sindicatelor în ultima perioadă	76
4. Negocierea colectivă în ultima perioadă	77
5. Principalele probleme și provocări	78
6. Rezumat	79
Franța	81
1. Relațiile industriale și sindicatele din Franța	81
2. Negocierea colectivă în Franța	82
3. Sindicate și mobilizări în Franța	83
4. Ce urmează pentru sindicatele din Franța?	84
Irlanda	85
1. Introducere	85
2. Forța de muncă irlandeză	85
3. Partenerii sociali irlandezi	86
4. Negocierea colectivă	87
5. Salariul minim pe economie/Salariul de viață	90
6. Concluzie	91
Analiza comparativă	93
1. Provocări și amenințări	93
2. Factori pozitivi și oportunități	95
Bibliografie	101

Rezumat

În epoca istorică a «policrizelor», mișcarea sindicală se confruntă cu noi provocări și amenințări, ca urmare a schimbărilor profunde care au avut loc în economie și în securitatea internațională. În acest nou context, sindicatele caută modalități de a rămâne organizații relevante ale intereselor lucrătorilor și de a-și consolida rolul prin strategii organizaționale și politice inovatoare. Proiectul *ImproCollBar* (Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes) și prezentul raport comparativ prezintă situația din opt state membre ale UE cu regimuri diferite de relații industriale. Acestea prezintă diverse specificități ale dialogului social și diverse mecanisme de îmbunătățire a negocierii colective. Pe baza unui set unic de date privind evenimentele de protest și a interviurilor realizate cu un set divers de organizații, echipa de cercetare a identificat provocările și amenințările, oportunitățile și resursele disponibile pentru sindicate și a sugerat mecanisme de succes pentru creșterea puterii sindicatelor și a acoperirii domeniului de aplicare al negocierii colective. Prin corelarea conceptelor și instrumentelor din literatura relațiilor industriale și studiile privind mișcările sociale, acest Raport Final oferă o imagine de ansamblu comparativă cuprinzătoare a tradițiilor, structurilor și strategiilor mișcărilor sindicale din Uniunea Europeană.

1. Justificarea proiectului de cercetare

Proiectul *ImproCollBar*, promovat de Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria (CITUB), a început la 1 august 2022 și s-a axat pe extinderea expertizei în domeniul relațiilor industriale în 7 state membre ale UE (Belgia, Bulgaria, Croația, Franța, Grecia, Italia, România și raportul invitat privind Irlanda) prin cercetarea comparativă a factorilor și mecanismelor care îmbunătățesc domeniul de aplicare și acoperirea negocierii colective în diferite relații industriale în contextul Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană¹ și al pandemiei de COVID-19.

Analiza și cercetarea privind negocierea colectivă la nivelul UE au fost realizate în termeni comparativi prin analiza încrucișată a 8 state membre ale UE din diverse regiuni europene în contextul inițiativei UE privind salariile minime adecvate pentru toți lucrătorii, în lumina propunerii Comisiei de directivă privind salariile minime în 2020, adoptată la 19 octombrie 2022 [DIRECTIVA (UE) 2022/2041]. În plus, proiectul și-a propus să contribuie și să promoveze schimbul de informații, experiență și cunoștințe între principalii actori implicați în relațiile de muncă (organizațiile partenerilor sociali) în vederea dezvoltării și consolidării unor relații industriale mai bune în Europa, legate, în special, de funcționarea și efectele coordonării negocierii colective la diferite niveluri și teritorii.

Proiectul a inclus diverse activități de cercetare, colectarea de date la scară largă despre regimurile industriale și evenimentele de protest ale muncitorilor, rapoarte de studiu de caz și analiză comparativă, realizarea a două evenimente europene - o masă rotundă și o conferință finală. Diseminarea rezultatelor s-a făcut prin publicarea tuturor documentelor de cercetare și analiză - 5 rapoarte de țară, un raport comparativ și o Hartă a practicilor de succes în negocierea colectivă și secțiuni de proiect pe site-urile web ale organizațiilor beneficiare și asociate. Principalele grupuri-țintă au fost lucrători

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

rii, sindicatele și organizațiile patronale de la nivel național și de la nivelul UE, precum și factorii de decizie de la nivel național și de la nivelul UE.

Rezultatele proiectului au contribuit la regândirea strategiilor sindicatelor naționale legate de îmbunătățirea negocierii colective în general.

Acest raport comparativ face parte din activitățile proiectului *ImproCollBar* și, prin intermediul acestuia, au fost evidențiate multe practici naționale diferite pentru introducerea și punerea în aplicare a *Directivei privind salariile minime adecvate* în fiecare dintre țările partenere ale proiectului.

În vederea asigurării unor condiții de muncă și de viață mai bune, inclusiv prin salarii minime adecvate, Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate, care s-a bazat pe propunerea Comisiei privind un cadru pentru salariile minime, care urmărește să stabilească un cadru pentru îmbunătățirea caracterului adecvat al salariilor minime și pentru creșterea accesului lucrătorilor la protecția salariului minim. Directiva vizează promovarea negocierii colective a salariilor și îmbunătățirea aplicării și monitorizării protecției salariului minim stabilit în fiecare țară.

În statele membre cu salarii minime garantate, directiva urmărește, de asemenea, să instituie condițiile pentru ca salariile minime garantate să fie stabilite la niveluri adecvate: criterii clare și stabile pentru stabilirea salariului minim, valori de referință orientative care să orienteze evaluarea caracterului adecvat, actualizări periodice și în timp util ale salariilor minime și înființarea unor organisme consultative care să consilieze autoritățile competente care limitează la minimum utilizarea variațiilor și reținerilor salariului minim; asigurarea implicării efective a partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim garantat.

Directiva introduce, de asemenea, raportarea anuală către Comisie de către statele membre cu privire la datele sale privind protecția salariului minim.

În acest context, negocierea colectivă devine vitală pentru punerea în aplicare a protecției salariului minim și a unor condiții adecvate de muncă și de viață. Cu toate acestea, la nivelul UE, acoperirea negocierilor colective este în prezent contestată, iar pe termen lung a scăzut. În plus, acoperirea negocierilor colective variază substanțial între statele membre ale UE, deoarece țările din Europa Centrală și de Est se caracterizează printr-o acoperire scăzută în comparație cu țările din Europa de Vest cu o acoperire moderată până la mai mare. Cu toate acestea, căile și mecanismele prin care acoperirea negocierilor colective crește procentual și se extinde în sectoare diferite de la caz la caz, provocat de diferitele regimuri de relații de muncă, tradiții istorice și structuri politico-economice. În acest sens, *proiectul ImproCollBar* și-a propus să abordeze decalajul în înțelegerea și cunoștințele experților și cercetării privind îmbunătățirea negocierii colective în diverse regimuri de relații industriale.

1.2 Introducere în proiect: organizații partenere și o prezentare metodologică

Scopul general al *ImproCollbar* a fost extinderea expertizei în domeniul relațiilor industriale în statele membre ale UE prin cercetarea comparativă a factorilor și mecanismelor care îmbunătățesc domeniul de aplicare și acoperirea negocierilor colective. Conso-

rțiul de proiect și-a formulat și dedicat eforturile pentru implementarea a opt obiective specifice:

- Studierea contextului național, a condițiilor politice și economice existente legate de dialogul social și relațiile industriale, provocările, amenințările și oportunitățile cu care se confruntă sindicatele în extinderea puterii lor și domeniul de aplicare și domeniul de aplicare al acordurilor colective;
- Studierea impactului cadrului legal și instituțional pentru dialogul social și negocierea colectivă, inclusiv evaluarea stimulentei statului pentru dezvoltarea negocierii colective;
- Să studieze capacitatea și puterea sindicatelor de a interveni în diferite sectoare și la diferite niveluri printr-un set divers de strategii și practici, inclusiv negocieri cu organizațiile partenerilor sociali și instituțiile statului, construirea de coaliții cu organizațiile societății civile și mișcările sociale, mobilizarea acțiunilor industriale, cum ar fi grevele, demonstrațiile și acțiunile simbolice;
- Efectuarea unei analize comparative a tendințelor și caracteristicilor regimurilor relațiilor de muncă din țările partenere;
- În contextul Directivei europene privind salariile minime și al pandemiei Covid-19 să facă schimb de experiență, strategii și practici în îmbunătățirea relațiilor de muncă și, în special, a negocierilor colective;
- Cartografierea practicilor de succes ale negocierii colective și a dialogului social în țările partenere și calea prin care s-a ajuns la un acord colectiv favorabil (prin negocieri, construirea de coaliții și/sau acțiuni industriale);
- Să organizeze discuții și schimburi între experți, factori de decizie politică, reprezentanți ai lucrătorilor și angajatorilor cu privire la rolul negocierii colective;
- Să contribuie la literatura de specialitate privind relațiile industriale din UE și să promoveze rezultatele pozitive ale negocierilor colective, precum și rolul și impactul pe care dialogul social le poate avea în procesul de dezvoltare a relațiilor de muncă în țările partenere și în celelalte state membre ale UE.

Co-beneficiarii proiectului sunt:

- Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria (Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria - CITUB)
- Katholieke Universiteit LEUVEN (KU Leuven), Belgia (Universitatea Catolică din LEUVEN (KU Leuven), Belgia)
- University of Pisa, Italia (Universitatea din Pisa, Italia)
- Panteion University of Social and Political Sciences, Grecia (Universitatea Panteion din Științe Sociale și Politice, Grecia)
- The National Trade Union Confederation CNSLR- FRĂȚIA, România (Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România CNSLR- FRĂȚIA)

Partenerii asociați proiectului sunt:

- Confederation of Christian Trade Unions, ACV/CSC, Belgia (Confederația Sindicatelor Creștine, ACV/CSC, Belgia)
- Force Ouvrière, Franța (Forța Muncitorească, Franța)
- Organisation for Workers' Initiative and Democratisation (OWID), Croația (Organizația pentru Inițiativa și Democratizarea Muncitorilor (OWID), Croația)

Etapele cercetării

Etapa 1 - cercetare documentară a inclus colectarea de date (de exemplu, prezentarea istorică a tradițiilor sindicale din fiecare țară, densitatea sindicatelor, acoperirea acordurilor colective, cadrul politico-economic și cadrul legislativ pentru desfășurarea activității sindicale - dialogul social, negocierea colectivă, dreptul la grevă/protest, dreptul la liberă asociere etc.).

Etapa 2 - cercetare cantitativă. Această parte a cercetării a constat în colectarea, codificarea și analiza completă a tuturor articolelor naționale de știri legate de protestele/grevelor sindicale și muncitorești care au avut loc în perioada ianuarie 2021 – august 2022. Acestea au fost colectate din diferite surse la nivel național. De asemenea, această parte a inclus colectarea datelor privind relațiile de muncă, care au fost deja incluse în cercetarea documentară, cum ar fi tendințele densității sindicale și acoperirea negocierilor colective la nivel național și sectorial.

Etapa 3 – cercetare calitativă. Această fază de cercetare s-a bazat pe scopul de a înțelege interpretarea a cinci categorii diferite de actori: reprezentanți ai sindicatelor, angajatori, societatea civilă/ONG-uri, partide politice și administrații de stat.

Etapa 4 – analiza comparativă a rapoartelor de țară, inclusiv principalele concluzii și observații și o cartografiere a „situației actuale” existente în cele cinci țări.

Pe baza acestor patru etape ale cercetării, **au fost elaborate și diseminate** cinci rapoarte de țară, **acest** raport comparativ **și o** hartă a practicilor de negociere colectivă de succes. **A avut loc o masă rotundă europeană** pentru a discuta dimensiunile europene ale cercetării și pentru a compara datele și exemplele de „bune practici” și a fost organizată o **conferință internațională finală** pentru a prezenta și discuta rezultatele generale ale proiectului, pentru a disemina constatările cheie și pentru a încuraja o dezbatere mai largă cu privire la modalitățile de îmbunătățire a negocierii colective în Europa.

Cadrul cercetării: teorie și metode

Ivailo Dinev

În epoca istorică a «policrizei», modelată de efectele în cascadă ale numeroaselor crize mondiale, cum ar fi pandemia Covid-19, stagflația, volatilitatea piețelor globale de alimente și energie, schimbările climatice și conflictele armate (Lawrence et al., 2024), mișcarea sindicală se confruntă cu noi provocări și amenințări pe măsură ce au avut loc schimbări profunde în societate, economie și securitate internațională. În ultimul deceniu, tendințele socioeconomice majore, cum ar fi fragmentarea economică, creșterea inegalităților (Kostov, 2023), noul fenomen de precarizare, informalizare și digitalizare a muncii, împreună cu prezența sporită a partidelor populiste antisindicale, au contribuit la o slăbire a sindicatelor în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, ceea ce a dus la atingerea celui mai scăzut nivel al ratelor sindicalizării din 1950 (Visser, 2019).

Cu toate acestea, acest discurs al declinului general al muncii organizate a fost contestat de o serie de lucrări de cercetare (Visser, 2019; Vandaele, 2020; Triff et al., 2023; Voncken & Otjes, 2024), care sugerează că, în circumstanțe schimbătoare, sindicatele găsesc modalități de a rămâne organizații relevante ale intereselor lucrătorilor și de a revitaliza prin strategii organizaționale și politice inovatoare (Frege et al., 2004; Triff et al., 2023). Proiectul *ImproCollBar* și prezentul raport comparativ prezintă situația în opt studii de caz din diferite regimuri de relații de muncă pentru a evalua ce factori și mecanisme contribuie la acoperirea negocierilor colective. Mai precis, privim sindicatele ca actori colectivi dinamici, capabili de alegeri strategice pentru a răspunde noilor provocări și contextelor în schimbare. Cu toate acestea, aceste strategii sunt filtrate de condiții structurale specifice și tradiții istorice, care au un impact asupra modului în care sindicatele se mobilizează și interacționează cu alți actori, precum și asupra repertoriilor utilizate.

Cercetarea noastră este centrată în jurul a trei întrebări principale, care au ghidat proiectul și acest raport comparativ:

RQ1: Ce caracterizează regimurile relațiilor industriale din țările selectate?

RQ2: Ce explică acoperirea și domeniul de aplicare al negocierilor colective?

RQ3: Cum poate fi îmbunătățită acoperirea negocierilor colective?

În acest sens, proiectul *ImproCollBar* și prezentul raport comparativ urmăresc să explice acoperirea negocierilor colective, care este variabila dependentă. Împreună cu densitatea sindicală, acoperirea negocierilor colective este cel mai utilizat indicator al puterii sindicatelor în teoriile resurselor energetice (Regalia & Regini, 2018). Acoperirea negocierilor colective este legată de gradul de influență într-o anumită țară pe care sindicatele îl au în cadrul dialogului social și al contextului economic și politic mai larg.

Cadrul teoretic care ghidează cercetarea noastră este construit pe patru concepte principale: negocierea colectivă (NC); structura oportunităților politico-economice (PEOS), modelul resurselor energetice și mecanismele relaționale.

Negocierea colectivă se referă la „toate negocierile care au loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte” (Convenția OIM nr. 154). Rezultatul negocierii colective este contractul colectiv semnat, ai cărui termeni vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă. Acoperirea negocierilor colective se calculează ca numărul de angajați acoperiți de convențiile colective, împărțit la numărul total de salariați. În cadrul analizei sale comparative, Curtea a examinat țări cu diferite variații ale acoperirii organismelor de certificare: de la niveluri mai scăzute de acoperire la niveluri

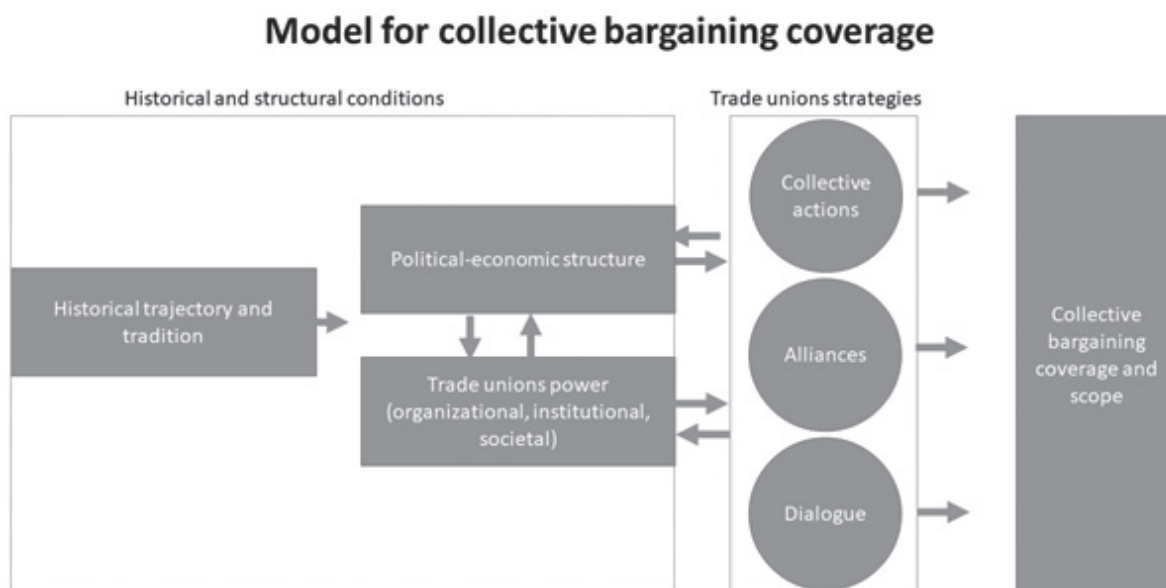
mai ridicate. În acest sens, proiectarea cercetării comparative este construită cu scopul de a explica acoperirea negocierilor colective atât în cadrul dinamicii în interiorul cazului, cât și în diferențele transversale ale rezultatului.

În ceea ce privește factorii structurali și contextuali care pot influența strategiile sindicatelor în îmbunătățirea negocierii colective, analizăm atât studiile privind mișcarea socială (SMS), cât și cercetarea relațiilor industriale (IR). Unii cercetători IR tind să se concentreze asupra rolului instituțiilor în modelarea mișcărilor forței de muncă și a comportamentului lucrătorilor (Tapia et al., 2018). În articolul lor, Baccaro, Hamann și Turner (2003), arată cum mobilizarea la nivel local și construirea coalițiilor sunt rezultatele poziției instituționale slabe a sindicatelor în Statele Unite și Regatul Unit, în timp ce în contextul în care sindicatele au o poziție instituțională mai puternică, ca în Germania, Italia și Spania, acestea se bazează în principal pe abordarea parteneriatului social. După cum au remarcat Tapia et al. (2018), alți cercetători din tradiția IR au descris modul în care mediile politice și economice, cum ar fi rupturile dintre angajatori și stat și creșterea economică rapidă, au fost schimbări structurale cruciale, creând o oportunitate pentru mișcările muncitorești de a-și impune cererile (ibid.).

În alte cazuri, aceste două componente ale literaturii utilizează instrumente analitice similare pentru a explica acțiunea colectivă, dar dau nume diferite unor concepte sau teorii specifice (Zajak et al., 2018). În studiile mișcărilor sociale, structura oportunităților politice, teoria mobilizării resurselor, amenințările economice și mecanismele relaționale se numără printre conceptele-cheie în studiul mișcărilor sociale și de muncă. În studiile privind relațiile industriale, abordarea resurselor energetice este vitală pentru analiza capacității, resurselor și strategiilor sindicatelor. În urma evoluțiilor din ambele domenii, raportul se concentrează asupra mai multor factori explicativi care ne așteptăm să modeleze acoperirea și domeniul de aplicare al negocierilor colective. Astfel, plasând negocierea colectivă ca variabilă dependentă, presupunem că o configurație de factori influențează obligațiunile garantate în țările selectate. În mod similar cu ceea ce încercăm să facă o componentă recentă a literaturii axate pe sindicalismul mișcării sociale (Pilati & Perra, 2022; Trongona, 2022; Moody, 1997), facem legătura între analiza tradițională în studiile muncii, abordarea resurselor energetice și conceptele generale din studiile mișcării sociale: structura oportunităților politico-economice (PEOS) și mecanismele relaționale. Figura 1 rezumă combinația preconizată de factori și procese.

Pentru început, ne așteptăm ca tradiția sistemului de relații industriale și calea istorică a mișcării muncitorești să aibă un impact asupra locului sindicatelor în relațiile industriale, asupra relației cu partidele politice și mișcările sociale și asupra opiniei societății în ansamblul său cu privire la sindicate. În unele țări, sindicatele au făcut parte, din punct de vedere istoric, din mișcări politice mari, fie în cadrul blocurilor social-democrat, socialist și comunist, fie înclinându-se spre conservatori și liberali. În alte cazuri, cum ar fi cele din Europa de Est post-socialistă, sindicatele au fost puternic asociate cu regimul trecut. Construirea sistemului modern de dialog social și a relațiilor industriale a diferit, de asemenea, de la o țară la alta, în ceea ce privește timpul, momentul în care au evoluat și rolul jucat de sindicate.

Figura 1 Model teoretic pentru explicarea negocierii colective



Cadrul proiectului se bazează pe conceptul de regimuri de relații industriale (RIR) pentru selectarea cazurilor și compararea între cazuri. *Regimurile relațiilor industriale* se referă la „interacțiunea dintre angajatori, angajați și guvern; și instituțiile și asociațiile prin care sunt mediate astfel de interacțiuni” (Brown et al., 2018, citat în Furåker & Larsson, 2020: 8). Conceptul include variabile structurale, cum ar fi densitatea sindicatelor, apartenența la angajatori, resursele de putere ale organizațiilor, echilibrul de putere dintre sindicate, organizațiile patronale, instituții, nivelurile de coordonare sau centralizare a negocierilor, influența politică a partenerilor sociali și rolul statului (Furåker & Larsson 2020). Conceptul de regimuri de relații de muncă ne permite să explorăm sistematic diferitele lumi ale mișcării sindicale europene și să selectăm cazuri specifice pentru analiză.

În ceea ce privește conceptul de *structură de oportunități politico-economice* (PEOS)¹, acesta contribuie la evidențierea importanței condițiilor structurale specifice pentru ca oamenii să se mobilizeze și să-și îndeplinească cerințele. Pe scurt, conceptul presupune că aspectele structurale (represiunea statului, dreptul la demonstrații și greve, divizarea în cadrul elitei etc.) pot produce oportunități, provocări sau amenințări pentru mișcările sociale și sindicate. Într-un studiu al afirmației Republicii Cehe, Císař și Navrátil (2017) au propus „modele” ale capitalismului ca modelare a mobilizărilor acțiunilor colective, organizațiilor, tacticilor, frecvenței, repertoriului, țintelor și cadrelor. Potrivit autorilor, varietățile capitalismului produc varietăți de formațiuni de protest (Císař & Navrátil, 2017).

Deși factorii structurali modelează contextul, actorii din domeniu nu sunt doar destinați. De fapt, cadrul PEOS postulează că dinamica structurale devin oportunități sau provocări atunci când actorii le percep ca atare. De exemplu, creșterea muncii pe platforme online pune în pericol prezența sindicatelor în industriile în care munca pe platforme online este concentrată (de exemplu, transporturile), din cauza contractelor neregulate și a fluidității forței de muncă. Cu toate acestea, lucrul pe platforme online poate fi, de asemenea, văzut ca o oportunitate de a aplica strategii noi și inovatoare. Acestea pot include inițiative de coaliție între colectivele informale ale lucrătorilor și sindicatele stabilite, digitalizarea activităților sindicale și crearea de aplicații web pentru membrii de sindicat.

¹ PEOS este o inovație conceptuală recentă în studiile privind mișcarea socială care încearcă să conecteze abordarea dominantă – structura oportunităților politice din cadrul SMS-urilor – cu factorii economici.

Urmând abordarea PEOS și dezvoltând-o într-un cadru pentru cercetarea comparativă a dialogului social și a sindicatelor, ajută la explicarea variațiilor de negociere colectivă. Aceasta ne permite să ne concentrăm asupra dinamicii caracteristicilor structurale specifice și asupra percepțiilor sindicatelor asupra acestora, cum ar fi efectele globalizărilor și transformărilor economice, domeniul politic și cadrul juridic pentru dialogul social, organizațiile sindicale și greve.

Spre deosebire de cadrul PEOS, modelul resurselor energetice (Fichter et al., 2018) subliniază importanța resurselor disponibile și alegerile strategice făcute de sindicate în mobilizarea acestor resurse. În timp ce PEOS oferă o perspectivă dinamică asupra oportunităților și amenințărilor emergente, modelul resurselor energetice se concentrează pe factori stabili, pe termen lung, care influențează puterea sindicatelor. Urmând această abordare, analizăm patru tipuri de resurse disponibile sindicatelor: puterea structurală (pe piața muncii), puterea asociativă (în cadrul peisajului organizațional), puterea instituțională (în cadrul instituțiilor pentru dialog social) și puterea societală (care rezultă din legăturile tradiționale cu alte grupuri sociale).

În acest sens, îmbinarea celor două abordări teoretice într-un singur proiect de cercetare ne permite să înțelegem oportunitățile și amenințările politico-economice specifice, precum și resursele disponibile pentru sindicate pentru a îmbunătăți negocierea colectivă.

Mecanisme relaționale și strategii sindicale

În timp ce tradiția istorică și condițiile structurale modelează contextul în care funcționează sindicatele, sindicatele au capacitatea de a-și adapta strategiile pe baza deschiderilor de oportunități sau a resurselor disponibile. Bazându-ne pe literatura de specialitate, putem distinge trei strategii largi. În primul rând, dialogul cu alți parteneri sociali, care este investigat în principal în literatura relațiilor de muncă. În al doilea rând, construirea de coaliții și alianțe cu alți parteneri sociali sau grupuri sociale. Acest lucru ar putea evolua în ceea ce Sabrina Zajak (2017) numește contra-mobilizare între mișcări (CMCM), în care mișcările sociale și sindicatele cooperează într-o campanie comună. În cele din urmă, sindicatele pot utiliza strategii inovatoare pentru a-și mobiliza circumscripțiile și pentru a implica cetățenii în acțiuni colective. Acest subiect este de interes atât pentru mișcările sociale, cât și pentru tradițiile studiilor de muncă, deoarece se referă la conceptul de sindicalism al mișcării sociale (Trongone, 2022). Acesta se concentrează asupra încercărilor sindicatelor de a se revitaliza și consolida prin încorporarea anumitor elemente ale activităților mișcării sociale, care au dus, în unele cazuri, la atragerea de noi membri.

Aceste trei strategii sindicale sunt filtrate de interpretările dialogului social și ale negocierii colective de către diferiții parteneri sociali. În țările în care partidele politice sunt percepute ca parteneri nefiabli, sindicatele evită orice colaborare cu acestea. Opusul se poate întâmpla în cazurile în care sindicatele au în mod tradițional legături puternice cu mișcările și partidele politice. O altă posibilă colaborare este între sindicate și mișcările sociale. Studii recente privind mișcările de protest și protestele economice sugerează modele diverse în Europa. Determinat de reformele de austeritate de la începutul secolului XXI și declanșat de Marea Recesiune, a evoluat un nou val de dispute economice, care a inclus atât mobilizări sindicale, cât și mișcări sociale (Della Porta, 2015; Andretta et al., 2016) sub formă de demonstrații și greve (pentru Europa de Sud, a se vedea: Portos, 2016; Carvalho, 2019; Andretta, 2018. Pentru Europa Centrală și de Est, a se vedea Dinev, 2020; Dolenc et al., 2020). Disputele economice privind reformele de austeritate sau mobilizările bazate pe probleme privind salariile, condițiile de muncă și drepturile lucrătorilor au făcut adesea parte dintr-o coaliție mai largă între sindicate, mișcări sociale și organizații ale societății civile (Della Porta, 2015). În alte țări, în speci-

al în Europa de Est, mobilizările masive de protest nu au trasat calea către construirea coaliției în toate cazurile, deoarece valurile de protest, conduse de grupuri informale de protest și organizații ale societății civile, s-au concentrat pe revendicări politice, privind nivelurile de corupție și guvernele morale, în timp ce problemele economice au rămas izolate de lupta politică largă.

Prin cercetări ample, proiectul ImproCollBar explorează măsura în care diferite modele de construire a coalițiilor și alianțelor cu mișcările sociale, partidele politice sau alți actori sociali, precum și mobilizarea acțiunilor industriale, sunt asociate cu acoperirea negocierilor colective în țările selectate. Proiectul investighează, de asemenea, modul în care sindicatele folosesc diferite strategii pentru a-și atinge obiectivele în cadrul sistemului de dialog social.

Selectarea cazurilor

Pe baza literaturii de specialitate anterioare, ne alegem cazurile pornind de la doi indicatori sistemici relevanți, selectând (1) țări din regiuni cu contexte istorice și socio-politice diferite care prezintă (2) regimuri diverse de relații de muncă. Țările alese sunt identificate ca reprezentând patru tipuri diferite de regimuri de relații de muncă, conform unei tipologii recente construite de Furåker și Larsson (2020): regimul de tranziție/fragmentat (Bulgaria, Croația și România); regimul de parteneriat social (Belgia), regimul polarizat/centrat pe stat (Italia, Franța și Grecia), regimul pluralist liberal (Irlanda). Cele patru tipuri diferă în funcție de mai multe dimensiuni, inclusiv densitatea sindicală, puterea organizațiilor partenerilor sociali, stilul de negociere, rolul statului și rolul partenerilor sociali în politicile publice.

În constatările empirice și analiza comparativă, accentul se pune în primul rând pe țările principale ale proiectului: Belgia, Bulgaria, Grecia, Italia și România, unde au fost colectate și analizate date calitative și cantitative originale. Partenerii asociați Croația, Franța și capitolul invitatului privind Irlanda au folosit doar metoda cercetării documentare și au furnizat un rezumat al subiectelor negocierii colective și al mișcării sindicale.

Tabelul 1 Selectarea cazurilor și tipul regimurilor relațiilor de muncă

Cazuri	Tipul RIRE
Bulgaria, România și Croația	Tranzitoriu/fragmentat
Italia, Franța și Grecia	Polarizat/centrat pe stat
Belgia	Parteneriat social
Irlanda	Pluralist liberal

Notă: adaptat după Furåker și Larsson (2020).

Metode și date

Proiectul de cercetare și analiza comparativă aplică proiectarea cercetării cu metode mixte. Prin combinarea datelor calitative și cantitative, ne propunem să dezvoltăm o înțelegere mai completă a mecanismelor și factorilor care afectează negocierea colectivă. Ipoteza principală a acestei cercetări este că integrarea diferitelor seturi de date și metode oferă perspective suplimentare dincolo de informațiile furnizate doar de datele cantitative sau calitative (Creswell & Creswell, 2018). Procedând astfel, ne propunem să depășim limitele și prejudecățile cercetării cu o singură metodă, care se concentrează fie pe rolul structurii, fie pe cel al agenției. Prin ambele tipuri de date, putem observa condițiile structurale, modelele și tendințele pe termen lung, precum și motivele, percepțiile și interpretările agenților. În același timp, ne propunem să examinăm dinamica

la nivel macro și mezo, cum ar fi contextul structural (istoric, politico-economic), acțiunile și strategiile colective și semnificația individuală pe care actorii o dau acțiunilor lor. Ca formă de cercetare prin metode mixte, aderăm la un design de convergență, cunoscut și sub numele de triangulare. Aceasta implică colectarea simultană a datelor cantitative și calitative. Rezultatele sunt prezentate în diferite secțiuni în cadrul constatărilor empirice, integrarea având loc în timpul interpretării datelor în partea de discuție a analizei comparative și a fiecărui raport de țară (pentru rapoarte detaliate de țară, a se vedea: Andretta & Imperatore, 2024; Kostov et al., 2024; Vangeel și Lenaerts, 2024; Korkontzelou și Kofti, 2024; Negoită și Pânzaru, 2024). Tabelul 2 prezintă raționamentul din spatele cercetării cu metode mixte în diferite faze ale lucrării.

Tabelul 2 Informații privind metodele

Faze	Metode	Scopul cercetării
Cercetare documentară	Rezumatul și sinteza cercetărilor existente	Explorarea contextul istoric și structural
Date cantitative	Analiza evenimentelor de protest (PEA)	Explorarea acțiunilor colective de muncă, principalele organizații, alianțele, repertoriile, cererile, rezultatele
Date calitative	Interviuri structurate	Opiniile partenerilor sociali, mecanismele, strategiile și tacticile în negocierea colectivă
Practici	Cartografierea cazurilor de succes ale negocierilor colective	Mecanisme de îmbunătățire a negocierii colective

Cercetarea documentară

Cercetarea documentară se bazează pe revizuirea datelor și literaturii calitative și cantitative secundare. Scopul său este de a oferi o introducere în contextul istoric, o imagine de ansamblu asupra condițiilor socioeconomice, politice și juridice pentru sindicate, dialogul social și negocierea colectivă, inclusiv colectarea de date statistice pentru caracteristicile regimurilor relațiilor de muncă, cum ar fi distribuția densității sindicale, domeniul de aplicare, frecvența și măsurile acordurilor colective tripartite și bipartite.

Analiza evenimentelor de protest (PEA)

După dezvoltarea contextelor cazurilor selectate, trecem la faza cantitativă a cercetării cu un set original de date de analiză a evenimentelor de protest. Acest set de date ilustrează dinamica tulburărilor forței de muncă în perioada ulterioară pandemiei de COVID-19. Acesta cuprinde diverse caracteristici, inclusiv organizațiile implicate, natura revendicărilor lor, țintele acțiunilor lor, repertoriile protestelor utilizate și rezultatele acțiunilor colective. Aceste acțiuni pot varia de la greve ale muncitorilor la demonstrații și gesturi simbolice. Urmând tradiția literaturii mișcării sociale privind analiza evenimentelor de protest (Andretta, 2018; Dinev, 2020), definim evenimentele de protest muncitoresc ca fiind orice acțiune colectivă a lucrătorilor, care exprimă nemulțumire și dezacord, organizată de orice fel de organizație sau grup de lucrători, fie că sunt federații/confederații sindicale instituționale, sindicate de bază sau colective de lucrători neinstituționale, organizate formal sau informale.

În ceea ce privește tehnicile de colectare a datelor, informațiile sunt colectate de la agențiile naționale de presă prin intermediul motoarelor lor de căutare, utilizând termeni specifici. Acești termeni includ combinații precum «sindicat/sindicate» și «protest» sau «protest sindical», «lucrător/lucrători» și «protest» sau «protest muncitori» și «grevă». Dacă limba locală preferă «demonstrație» pentru a descrie evenimentele de protest, acest termen este folosit în loc de «protest». În plus, variații ale acestor termeni (cum ar fi «protestatari ai muncitorilor» sau «muncitori protestatari») sunt utilizate drept cuvinte cheie pentru a fi localizate în titlul sau descrierea articolelor de știri. Manualul de coduri al setului de date privind evenimentele de protest a fost organizat în 31 de variabile. Principalele variabile includ data evenimentului, numărul de participanți la protest, caracteristicile organizației, revendicările făcute, ținta, reacțiile poliției, formele de acțiune, campaniile sau protestul unic și nivelul mobilizărilor.

Această parte a analizei pune în lumină dinamica generală și caracteristicile dezvoltării relațiilor industriale în cele cinci țări principale. În plus, ajută la înțelegerea strategiilor sindicatelor în contextul crizelor multiple, a tacticilor, alianțelor și metodelor de acțiune colectivă alese. Perioada PEA examinată începe în 2021, surprinzând anii imediat după pandemie, și se încheie în august 2022, la câteva luni după începerea războiului din Ucraina. În acest sens, setul de date acoperă lacuna în înțelegerea regimurilor relațiilor de muncă și a mobilizărilor sindicale în această perioadă recentă de turbulențe socioeconomice, de asistență medicală și de securitate.

Interviuri structurate

Împreună cu acțiunile colective ale sindicatelor, am investigat cu tehnici calitative informațiile despre sistemul de dialog social și punctele de vedere ale diferiților parteneri sociali din fiecare țară. Selecția respondenților urmează tehnica de eșantionare a variației maxime descrisă de Creswell și Poth (2018: 269-273), care implică eșantionarea teoretică a participanților pe baza caracteristicilor acestora. Astfel, am realizat interviuri structurate cu reprezentanți ai 71 de organizații din cele cinci țări principale: sindicate și confederații cu și fără contract colectiv, organizații patronale cu și fără acorduri colective și reprezentanți ai partidelor politice, mișcărilor sociale, organizațiilor societății civile și administrației de stat.

Rolul interviurilor structurate este de a se concentra pe înțelegerea subiectivă a actorilor cu privire la negocierea colectivă, în special, modul în care se ajunge la un acord (prin dialog social, construirea de coaliții și/sau acțiuni colective), modul în care lucrătorii au perceput acordul, de ce (nu) au organizat dispute colective sau acțiuni care solicită condiții de muncă și salarii mai bune, îmbunătățirea drepturilor omului și ale lucrătorilor.

Cartografierea practicilor de succes

Împreună cu datele anterioare, au fost realizate, de asemenea, studii de caz specifice ale practicilor de negociere colectivă de succes selectate, care au fost publicate într-un raport separat: „Maps of Successful Collective Bargainwinning Practices” (Dinev et al., 2024). Această activitate cuprinde mai multe elemente, inclusiv calendarul, organizațiile implicate (atât organizațiile principale, cât și cele partenere), domeniul de aplicare al cazului (indiferent dacă se referă la nivel de întreprindere, la nivel de sector/industrie sau la nivel național), problema specifică sau problema care trebuie abordată, o descriere a modului în care s-a realizat acest lucru și o prezentare generală a rezultatelor și a impactului acestora.

Harta cuprinde 26 dintre cele mai importante cazuri de acorduri colective din cele cinci

țări principale și Croația. În timp ce harta este publicată separat, conținutul său oferă informații suplimentare pentru analiza comparativă care ne permite să explorăm dinamica negocierilor colective în țările menționate.

Analiza literaturii de specialitate

În ultimii ani au fost efectuate numeroase studii privind relațiile industriale și negocierile colective la nivel european sau transnațional. Studiul Eurofound (2020) *Industrial relations: Developments 2015-2019* oferă o analiză comparativă a sistemului de relații de muncă din UE-28, inclusiv tendințele dialogului social european și ale dialogului social la nivel național. Se acordă o atenție deosebită provocărilor generate de crizele economice și de ocupare a forței de muncă, de schimbările structurale și de scăderea densității organizaționale. Raportul analizează datele recente din Sondajul european în rândul întreprinderilor din 2019, în special în ceea ce privește dialogul social și participarea angajaților în cadrul întreprinderilor. Un raport mai recent al Eurofound (2022) intitulat „*Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*” explorează evoluția negocierii colective în 10 state membre ale UE în timpul pandemiei. Cercetarea se bazează pe interviuri cu principalele părți interesate și părți la negocieri la nivel național și evaluează capacitatea sistemelor de negociere colectivă de a se adapta la schimbările structurale din muncă, producție și piața forței de muncă. În studiile menționate de Eurofound a fost identificată tendința multinațională de descentralizare a negocierilor colective. În majoritatea țărilor din Europa Nordică, Centrală și de Vest, descentralizarea are loc într-un mod mai organizat. Cu toate acestea, în multe țări din Europa Centrală și de Est, a avut loc o derivă către un model de relații industriale mai descentralizat și mai puțin tripartit sau neocorporatist. Sunt menționate următoarele etape necesare, cum ar fi eliminarea lacunelor structurale, îmbunătățirea legăturilor dintre nivelul european și cel național al relațiilor de muncă, investirea în capacitatea partenerilor sociali de a contribui la guvernarea pieței forței de muncă, consolidarea democrației la locul de muncă etc.

În 2019, Comisia Europeană a inițiat, împreună cu OIM, un proiect intitulat *Consolidarea rolurilor și capacității partenerilor sociali și a dialogului social în noua lume a muncii* (Whitehead & Ghellab, 2020). Acest proiect prezintă cercetări comparative privind sistemele de relații de muncă și dialogul social din majoritatea statelor membre ale UE, precum și din țările din Balcanii de Vest și Turcia. Proiectul a avut ca scop analizarea și documentarea modului în care partenerii sociali se străduiesc să se adapteze la noile schimbări și cu ce provocări s-au confruntat în această privință. Proiectul urmărește, de asemenea, să identifice bunele practici ale dialogului social, inclusiv negocierea colectivă, care apar în diferite țări, precum și acțiunile autorităților publice, menite să consolideze rolul dialogului social în abordarea noilor provocări și oportunități în noua lume a muncii, sprijinind în același timp autonomia partenerilor sociali. Studiul oferă exemple de diverse inițiative întreprinse de partenerii sociali pentru a stimula aderarea, în special în rândul grupurilor a căror organizare este în mod tradițional dificil de organizat. Declinul densității sindicale a fost deosebit de pronunțat în rândul lucrătorilor tineri, slab calificați, al celor cu contracte pe termen scurt și al migranților. Studiul ilustrează, de asemenea, că sistemele naționale de relații de muncă (inclusiv nivelul predominant de negociere colectivă, coordonare și articulare între niveluri, domeniul de aplicare al acordurilor și rolul respectiv al reglementării pieței muncii de către stat/autoritățile publice) afectează măsura în care negocierea colectivă reglementează condițiile de muncă. Este posibil ca existența unui mecanism de extindere să fi jucat un rol în menținerea unei densități sindicale ridicate și a unor rate ridicate de afiliere la angajatori, ca în Belgia. În același timp, mecanismul de extindere poate reduce disponibilitatea partenerilor sociali de a se angaja într-un dialog social autonom la nivel local și de a semna

acorduri colective.

În timp ce proiectul Comisiei Europene s-a concentrat prin lentilele noului mod de lucru și digitalizare, *ImproCollBar* își propune să exploreze transformarea relațiilor industriale și a negocierii colective printr-o perspectivă mai largă, cu analiza unui set divers de factori și mecanisme, inclusiv oportunități, provocări și amenințări din contextul instituțional, juridic, politico-economic. În acest sens, *ImproCollBar* contribuie la cunoașterea analitică și expertiza relațiilor industriale prin extinderea domeniului de aplicare al cercetării și a variabilelor care pot avea un impact asupra acoperirii negocierilor colective.

În raportul OCDE (2019) intitulat „*Negotiating Our Way Up*”, este furnizată o analiză comparativă a sistemelor de relații de muncă, cu accent pe modelele și procesele de negociere colectivă. Se acordă o atenție deosebită tendințelor pieței forței de muncă și impactului acestora asupra relațiilor de muncă și a negocierilor colective. Raportul oferă o analiză detaliată a actorilor-cheie și a funcționării instituțiilor de negociere colectivă și a aranjamentelor de voce ale lucrătorilor din țările OCDE. Acesta analizează, de asemenea, rolul sistemelor de negociere colectivă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, calitatea locurilor de muncă și incluziunea pe piața muncii. În special, aceasta intră pe un teritoriu relativ neexplorat, și anume relația dintre negocierea colectivă, vocea lucrătorilor și aspectul nemonetar al calității locurilor de muncă, cum ar fi calitatea mediului de lucru. În cele din urmă, raportul discută modul în care negocierea colectivă poate fi adaptată pentru a aborda provocările emergente, cum ar fi cele legate de automatizare, globalizare și îmbătrânire.

Potrivit raportului OCDE (2019), sistemele de negociere caracterizate printr-un grad ridicat de coordonare a salariilor între unitățile de negociere sunt asociate cu creșterea ocupării forței de muncă și cu scăderea șomajului pentru toți lucrătorii, comparativ cu sistemele complet descentralizate. Acest lucru se datorează faptului că coordonarea ajută partenerii sociali să țină seama de situația ciclului economic și de efectele macroeconomice ale acordurilor salariale asupra competitivității. Studiul a descris că scăderea densității sindicale a fost însoțită de o reducere a ponderii lucrătorilor care fac obiectul unui acord colectiv, care a scăzut la 32% în 2017 de la 46% în 1985 în medie în țările OCDE. Declinul a fost cel mai puternic în țările din Europa Centrală și de Est, scăderi abrupte fiind observate și în Regatul Unit și, mai recent, în Grecia. Acoperirea a fost relativ stabilă în majoritatea țărilor europene continentale, cu excepția Germaniei, unde a scăzut semnificativ de la reunificarea din 1990. Acesta a remarcat, de asemenea, că acoperirea negocierilor colective este ridicată și stabilă numai în țările în care se negociază acorduri multipatronale (și anume, la nivel sectorial sau național) și în care ponderea întreprinderilor care sunt membre ale unei asociații patronale este ridicată sau în care acordurile sunt extinse și la lucrătorii care lucrează în întreprinderi care nu sunt membre ale unei asociații patronale semnate.

ImproCollBar se bazează pe raportul OCDE și îl îmbogățește în continuare în următoarele moduri. Raportul OCDE a plasat negocierea colectivă mai degrabă ca o variabilă independentă pentru a explica inegalitatea socială și modul în care relațiile dintre lucrători și angajatori pot beneficia în schimbarea modului de lucru.

Din 2016 până în 2018, un proiect numit DECOBA, intitulat „*Descentralizarea negocierii colective în anii crizei în Europa: configurații, tendințe și perspective (VS/2016/0155)*”, a fost implementat de institute de cercetare sindicale, universități și ONG-uri din Italia, Franța, Belgia, Spania și Germania (a se vedea Leonardi & Pedersini, 2018). Proiectul conține cercetări privind negocierea colectivă în Europa după Marea Recesiune (2008-2011), concentrându-se pe perioada 2012-2017. Conform rezultatelor cercetării, factorii care pot influența coordonarea orizontală includ prezența unui nivel de negociere intersectorială, forța și rolul organizațiilor de vârf de ambele părți ale industriei; practica negocierii modelelor; și prevederile legale care aplică normele salariale. În mod

similar, coordonarea verticală poate fi promovată prin prerogative și priorități stabilite atât în convențiile colective (ca în sistemul clauzelor de deschidere din Germania), cât și în legislație, care garantează că acordurile descentralizate se pot îmbunătăți numai în condițiile stabilite la niveluri superioare, ca în cazul Belgiei). De regulă, dispozițiile legale care influențează gradul de coordonare orizontală contribuie la consolidarea acestuia prin punerea în aplicare a unor standarde generale în ceea ce privește evoluția salariilor sau a altor condiții de muncă. Dimpotrivă, efectul asupra coordonării verticale depinde în mod esențial de conținutul normelor, care pot sprijini atât sistemele de negociere organizate, cât și pe cele dezorganizate.

Analiza comparativă a Curții se bazează pe acest studiu privind trecerea în curs de la negocierile colective multipatronale coordonate la nivel central la negocierea colectivă descentralizată în anumite state membre ale UE. Cu toate acestea, raportul DECOBA a examinat țările din Europa de Vest și de Sud, în timp ce situația din statele membre din Europa Centrală și de Est nu este explorată. Astfel, colectarea datelor proiectului nostru, care se bazează pe alegerea țărilor din diferite regiuni europene cu traiectorii istorice diverse și tradiții ale relațiilor industriale, are avantaje în abordarea comparativă. În acest sens, compararea celor mai diferite modele de sisteme din *ImproCollBar* ne oferă posibilitatea de a înțelege cum se dezvoltă negocierea colectivă în medii foarte diferite.

Un alt studiu comparativ amplu privind negocierea colectivă este raportul ETUI privind *negocierea colectivă în Europa – către un joc final* (Müller et al., 2019). Studiul include toate statele membre ale UE și prezintă o analiză comparativă a tendințelor de negociere colectivă din ultimii ani. Capitoarele consacrate fiecărei țări analizează șase dimensiuni ale negocierii colective: amploarea negocierii, nivelul negocierii, profunzimea negocierii, securitatea negocierii, domeniul de aplicare al acordurilor și gradul de control al acordurilor colective. Argumentul care rezonă pe tot parcursul publicației este că sistemele de negociere colectivă sunt sub presiune. În special, susținătorii agendei politice neoliberale văd negocierile colective și sindicatele drept „rigidități” pe piața muncii care restricționează creșterea economică și afectează antreprenoriatul. Cu intenția declarată de a obține o mai mare flexibilitate a pieței forței de muncă, de a crește ratele de creștere a productivității și de a îmbunătăți competitivitatea, factorii de decizie neoliberali au încercat să limiteze acoperirea și domeniul de aplicare al negocierilor colective. Rezultatele presiunii politice de a urmări o agendă politică neoliberală variază de la un stat membru la altul și în interiorul acestuia. În Europa de Est, de exemplu, sistemele industriale de negociere se confruntă cu fragmentare, deși amploarea variază de la un stat membru la altul. Această tendință este deosebit de pronunțată în țările care fac obiectul intervenției, unde acoperirea și amploarea negocierilor au fost restrânse în mod semnificativ.

Proiectul *ImproCollBar* se bazează și pe această analiză Large-N a negocierii colective. Cu toate acestea, în studiul ETUI, autorii au explorat subiectul în intervale de timp foarte diferite: din 2000 până în 2019 și mai ales în anii anteriori și în timpul Marii Recesiuni, în timp ce momentele critice recente, cum ar fi pandemia și criza ulterioară din Ucraina, lipsesc din analiza modului în care s-a schimbat negocierea colectivă și cum poate fi îmbunătățită. Un alt punct de diferență este cadrul de cercetare explorativă din rapoartele de țară și analiza finală, unde accentul este pus în principal pe analiza variabilei dependente (negocierea colectivă), în timp ce factorii contextuali, sistemici și relaționali care contestă sau îmbunătățesc negocierea colectivă nu au fost examinați într-un mod robust.

Contribuția cercetării

Prin examinarea celor mai relevante proiecte, rapoarte și volume recente privind negocierile colective și relațiile de muncă, au fost identificate patru cercetări și contribuții

practice ale acestui raport comparativ.

În primul rând, la nivel teoretic, raportul își propune să clarifice factorii și mecanismele care conduc la îmbunătățirea domeniului de aplicare și a acoperirii negocierilor colective prin corelarea abordărilor teoretice privind relațiile industriale și mișcarea socială. În timp ce studiile privind relațiile de muncă tind să se concentreze asupra cadrului instituțional al dialogului social și al negocierii colective, considerând de la sine înțeleasă existența sindicatelor și a sistemului de negociere colectivă, studiile privind mișcările sociale pot contribui la explicarea proceselor de mobilizare a lucrătorilor, a capacității sindicatelor de a extinde drepturile lucrătorilor, de a mobiliza lucrătorii și de a îmbunătăți negocierea colectivă. Sindicatele aplică un set divers de strategii pentru a-și atinge cerințele, iar aceste strategii, precum și rezultatele lor, variază de la o țară la alta. De obicei, ratele de acoperire a negocierilor colective sunt explicate numai prin cadre juridice și instituționale. În timp ce cercetătorii din domeniul relațiilor industriale explorează adesea în ce măsură negocierile sindicatelor cu guvernele și organizațiile partenerilor sociali au un impact asupra acoperirii negocierilor colective, această abordare teoretică trece cu vederea factorii structurali și relaționali care ar putea explica rezultatul. Recent, unii cercetători în relațiile industriale s-au bazat pe teoriile mișcărilor sociale pentru a explica apariția și succesul campaniilor sindicale, dar, așa cum au remarcat recent Tapia, Elfström și Roca-Servat (2018) într-o revizuire a ambelor direcții ale literaturii, în prezent aceste două încadrări teoretice tind să fie împărțite. În acest sens, conceptele și tehnicile din studiile mișcării sociale pot umple lacunele în înțelegerea factorilor și mecanismelor cruciale care îmbunătățesc relațiile industriale și capacitatea și punctele forte ale sindicatelor.

În al doilea rând, la nivelul datelor cantitative, constatările noastre sporesc gradul de conștientizare a relațiilor de muncă și a negocierilor colective în contextul pandemiei de COVID-19 și al începutului războiului împotriva Ucrainei. Deși unele date statistice sunt disponibile pe site-urile OIM, Eurofound și ETUI (și anume, principalele caracteristici socioeconomice, densitatea sindicală, opinia publică privind lumea muncii în timpul pandemiei de COVID-19), caracteristici importante ale regimurilor relațiilor de muncă, cum ar fi conflictele colective de muncă și acțiunile colective neformalizate ale lucrătorilor (greve, demonstrații, acțiuni simbolice) nu dispun de date sau trebuie perfecționate cu tehnici de măsurare solide, ca și în cazul densității Uniunii, precum și domeniul de aplicare și gama acordurilor colective. OIM are un explorator de date² format din activitatea de grevă la nivel mondial, dar pentru Bulgaria, Croația și România nu sunt înregistrate date, în timp ce pentru Grecia, Italia, Franța și Belgia cele mai recente observații sunt din 1998, 2009 și, în consecință, 2000. În mod similar, setul de date din ETUI³ privind activitatea de grevă nu are observații în țările selectate, cu excepția Belgiei. Mai mult, unitatea de observare este media zilelor pierdute cauzate de acțiunile sindicale, în timp ce date mai robuste pot fi generate prin alte tehnici, inclusiv arhivele sindicatelor, rapoartele de știri și arhivele instituțiilor de stat privind acțiunile și litigiile de muncă. În același timp, studiile de caz și cercetările comparative din abordarea teoretică a mișcării sociale au arătat un nivel mediu până la ridicat al grevelor lucrătorilor și al disputelor lucrătorilor înainte și în timpul Marii Recesiuni din Bulgaria (Dinev, 2020), Croația (Dolenec et al., 2020), Italia (Andretta, 2018) și Grecia (Karyotis & Rüdiger, 2018), bazându-se pe analiza rapoartelor de știri ale evenimentelor de protest din țările menționate.

În mod similar datelor privind mobilizarea lucrătorilor și acțiunile sindicale, datele disponibile privind ratele de densitate a sindicatelor și acoperirea negocierilor colective prezintă unele lacune. De exemplu, ILOSTAT are tendințe ale acestor indicatori doar până în 2016, în timp ce datele privind perioada următoare, care este intervalul de timp

2 A se vedea ILOSTAT, «Indicatori și instrumente de date», <https://ilostat ilo.org/data/>

3 Vezi ETUI, «Strike Map», <https://www.etui.org/strikes-map>

al acestui proiect, lipsesc în continuare. Al doilea punct este calitatea datelor furnizate. ILOSTAT descrie că activitățile de grevă și zilele pierdute cauzate de acțiunile sindicale se referă în principal la înregistrările administrative ale instituțiilor de stat, dar aceste activități formalizate de grevă pot induce în eroare pentru tendințele de dispută și modelele de nemulțumiri ale lucrătorilor. De asemenea, cifrele oficiale ale acțiunilor colective exclud o analiză mai aprofundată, calitativă și descriptivă a revendicărilor revendicate de lucrători, țintele acestora, repertoriile acțiunilor industriale, reacțiile angajatorilor și ale statului etc. Acest tip de informații pot fi observate prin alte seturi de date, metode și tehnici menționate mai sus, analiza evenimentelor de protest (PEA).

În al treilea rând, la nivel calitativ de date, pe lângă rafinarea și actualizarea datelor statistice pentru relațiile de muncă, acest studiu contribuie la literatura relațiilor de muncă cu o examinare a negocierii colective printr-o analiză calitativă, cu un accent specific pe interpretarea și informarea oferită de actorii implicați în sistemul de dialog social cu privire la mecanismele și factorii de îmbunătățire a negocierii colective. Prin interviuri cu diferiți actori implicați în procesul de negociere colectivă și analiza cazurilor specifice de practici de succes ale negocierii colective, acest proiect completează înțelegerea relațiilor industriale din țările selectate din perspective macro și mezo. În timp ce majoritatea studiilor privind relațiile industriale examinează, de obicei, dialogul social prin interpretarea sindicatelor și a angajatorilor, în cercetarea noastră am realizat și interviuri cu alți actori, care sunt importanți pentru înțelegerea sistemului larg de dialog social, cum ar fi administrațiile de stat, mișcările sociale și organizațiile societății civile și partidele politice. În acest fel, luăm dialogul social și sistemul relațiilor industriale ca parte a unui sistem mai complex și mai dinamic de actori și intervenții multiple.

În al patrulea rând, în ceea ce privește dimensiunile europeană și transnațională ale raportului de cercetare, prin compararea celor mai diferite modele de sisteme, rezultatele ar putea fi utilizate pentru înțelegerea altor cazuri din Uniunea Europeană. Raportul oferă cercetări și analize privind tendințele comune ale relațiilor industriale și ale negocierii colective, care sunt importante pentru multe dintre statele membre ale UE (de exemplu, declinul apartenenței la sindicate și densitatea; dereglementarea; descentralizarea, extinderea transnațională a relațiilor industriale etc.) și modelele lor specifice în statele membre selectate, care sunt acoperite de activitățile proiectului.

Constatări

Prezentările generale rezumă principalele constatări din opt cazuri. Aceasta include principalele țări partenere (Belgia, Bulgaria, Grecia, Italia și România) și rapoarte suplimentare de cercetare documentară de la parteneri asociați (Franța și Croația) și capitolul invitat privind Irlanda.

Belgia

Noah Vangeel, Karolien Lenaerts și Sem Vandekerckhove

1. Negocierea colectivă în Belgia

În comparație cu celelalte state membre ale UE, în Belgia dialogul social rămâne robust, cu niveluri ridicate ale densității sindicale de aproximativ 50% (OCDE și AIAS, 2021). Această forță este atribuită mai multor factori, inclusiv unui cadru instituțional bine dezvoltat care sprijină apartenența la sindicate. Elementele-cheie, cum ar fi structurile reprezentative exclusiv sindicale, un sistem cvasi-Gent (Vandaele, 2023a), cotizațiile sindicale relativ scăzute și serviciile extinse furnizate de sindicate contribuie la menținerea unor niveluri ridicate de membri.

Mecanismul de extindere a contractelor colective de muncă (CCM) și utilizarea sa pe scară largă au consolidat acoperirea negocierilor colective la 96%, cifră care a rămas stabilă timp de peste patru decenii (OCDE și AIAS, 2021). Prin extinderea CCM pentru a cuprinde toate întreprinderile dintr-un anumit sector sau întregul sector privat, aceste mecanisme promovează condiții de concurență echitabile. Acest lucru garantează că toți angajatorii respectă aceleași standarde și obligații prezentate în acorduri, promovând astfel echitatea și coerența pe întreaga piață a forței de muncă. Acoperirea ridicată a negocierilor colective în Belgia poate fi atribuită în primul rând Consiliului Național al Muncii (NLC), care a semnat peste 170 de CCM-uri, dintre care majoritatea au fost extinse la toți angajații din sectorul privat. În plus, aproximativ 75% dintre angajați sunt acoperiți de comisii mixte, contribuind în continuare la acoperirea extinsă a acordurilor colective. Este demn de remarcat faptul că o parte semnificativă a angajaților care nu sunt acoperiți de comisiile mixte sunt funcționari publici, care operează în cadrul unui sistem separat de negociere colectivă (RSZ, 2023).

2. Resursele de putere ale sindicatelor belgiene

În cele ce urmează, este oferită o imagine de ansamblu a muncii organizate belgiene prin prisma teoriei resurselor de putere.

2.1. Putere structurală

Puterea structurală poate fi distinsă în două tipuri de putere: puterea de negociere la locul de muncă și puterea de negociere a pieței (Schmalz et al., 2018).

În Belgia, prezența fondurilor centrale de grevă în cadrul sindicatelor și utilizarea beneficiilor de grevă (Vandaele, 2023a), împreună cu implicarea activă a sindicatelor în greve și apariția ulterioară ridicată a grevelor în Belgia, înseamnă că puterea de negociere

la locul de muncă este ridicată în țară. Acest lucru este susținut și de procentul ridicat de greve spontane observate în Belgia.

În schimb, pe piața forței de muncă, angajații și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă dețin în prezent un grad relativ ridicat de putere de negociere. Acest lucru se datorează în principal deficitelor structurale de pe piața forței de muncă, caracterizate prin rate ridicate de neocupare, o rată a șomajului de 5,6% și o rată de inactivitate de 22,4% (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023). În special în Flandra, companiile s-au confruntat cu provocări în recrutarea angajaților de la criza provocată de pandemia de COVID-19. VBO, cea mai mare organizație patronală din Belgia, subliniază că angajatorii se confruntă cu un deficit de personal la toate nivelurile de calificare, cu deficite deosebit de acute observate în ocupațiile tehnice și inginerie, precum și în pozițiile orientate spre servicii pentru clienți (Coenegrachts, 2023). Aceste dificultăți de recrutare pot fi atribuite mai multor factori, inclusiv îmbătrânirea forței de muncă, cererea de seturi de competențe specifice și condițiile solicitante de muncă și de angajare, cum ar fi sarcinile fizice solicitante, schimburile de weekend și de seară și prevalența contractelor cu fracțiuni de normă și temporare. Acești factori contribuie în mod colectiv la perceperea anumitor oportunități de angajare ca neatractive de către potențialii candidați (VDAB, 2024).

2.2. Puterea organizațională

Sindicatul din Belgia au structuri bine stabilite, organizate în confederații naționale care coordonează activitățile între sindicatele afiliate și oferă sprijin pentru negocierea și reprezentarea colectivă. Ei au un număr combinat de membri care depășesc 3 milioane de membri și o densitate a sindicatelor de aproximativ 50%. Deoarece această bază substanțială de membri este concentrată în cadrul celor trei confederații, puterea organizațională este foarte concentrată.

În plus, sindicatele au adesea personal dedicat pentru a-și spori capacitatea organizațională și eficacitatea în susținerea intereselor lucrătorilor. De exemplu, ACV/CSC are aproximativ 3.000 de angajați, ACLVB/CGSLB 600. În plus, ACV/CSC se bazează pe aproximativ 60.000 de voluntari, care servesc drept punct principal de contact al sindicatului pentru angajații care caută asistență sau îndrumare cu probleme legate de locul de muncă.⁴ Astfel, sindicatele din Belgia sunt organizații mari, ceea ce le oferă anumite economii de scară și le permite să mobilizeze resurse în procesele lor. O ilustrare clară a acestor resurse organizaționale și adaptabilitate este văzută în inițiative precum United Freelancers și Interim United, ambele conduse de ACV/CSC. Aceste inițiative urmăresc să răspundă nevoilor și provocărilor specifice cu care se confruntă lucrătorii în posturi de muncă emergente, respectiv lucrătorii independenți și lucrătorii interimari.

2.3. Puterea instituțională

Puterea instituțională a sindicatelor belgiene este semnificativă, datorită tradiției puternice a țării de parteneriat social, aranjamente corporatiste și instituționalizarea dialogului social. Sistemul instituțional pe mai multe niveluri pentru dialogul social și negocierea colectivă este foarte bine dezvoltat în Belgia. Sindicatul belgiene au drepturi extinse de negociere colectivă, permițându-le să negocieze salariile, condițiile de muncă și alte aspecte legate de ocuparea forței de muncă în numele membrilor lor. Contractele colective încheiate prin negociere acoperă o gamă largă de sectoare și sunt obligatorii din punct de vedere juridic (adică fac parte din dreptul colectiv al muncii), oferind sindicatelor un mecanism de asigurare și aplicare a drepturilor lucrătorilor. Structura și CCM-urile sale sunt ierarhice, urmând principiul favorabilității, ceea ce în-

⁴ Numărul de angajați pentru ABVV/FGTB nu a fost găsit cu ușurință, nici numărul de voluntari pentru ABVV/FGTB și ACLVB/CGSLB.

seamnă că CCM de nivel inferior poate îmbunătăți condițiile de muncă doar din punctul de vedere al angajaților. Toate organismele de la toate nivelurile sunt compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorilor și ai angajaților. Cel mai important nivel este nivelul sectorial, unde există aproximativ 170 de comisii mixte pentru a negocia în anumite sectoare.

2.4. Puterea societală

Sindicatul din Belgia se implică activ în sprijinirea unei game diverse de activități și organizații din cadrul societății civile. Ele participă la diverse evenimente, cum ar fi marșuri pentru drepturile femeilor (ABVV, 2024a), proteste pentru încetarea focului în Palestina (ABVV, 2024b; Michiels & Belga, 2023), campanii împotriva extremei drepte (8meicoalitie.be; Redactie De Morgen, 2023), activismul climatic (Huyghebaert & Belga, 2023), împotriva regulilor mai stricte pentru proteste (Houtman, 2021) și susținerea împotriva reducerilor din transportul public (Arnhoudt, 2024; Belga, 2015). Toate cele trei sindicate sunt membre ale De Klimaatcoalitie, o organizație axată pe obținerea sprijinului social și politic pentru măsurile de atenuare a crizei climatice (<https://klimaatcoalitie.be/nl/home/>) și toate trei susțin mișcarea cetățenească Hart boven Hard, care pledează pentru o societate incluzivă și durabilă (<https://hartbovenhard.be/>). În timp ce ACV/CSC și ABVV/FGTB demonstrează un sprijin extins pentru organizațiile societății civile, implicarea ACLVB/CGSLB este comparativ mai mică din cauza dimensiunii sale mai mici și a resurselor mai puține. În plus, există o dimensiune ideologică a acestei discrepanțe, sindicatul liberal acordând prioritate în primul rând problemelor legate de locul de muncă.

În calitate de membru al Beweging.net și al Mouvement Ouvrier Chrétien, ACV/CSC menține legături strânse și structurale cu diferite organizații din cadrul pilonului creștin al societății belgiene, inclusiv mutualități și mișcări ale femeilor. ABVV/FGTB, pe de altă parte, are legături puternice cu mutualitatea socialistă și cu partidul socialist flamand Vooruit prin intermediul Socialistische Gemeenschappelijke Actie, comitetul consultativ al pilonului socialist flamand. În mod similar, în Valonia, ABVV/FGTB este asociat cu l'Action Commune, care cuprinde mutualitatea socialistă și partidul socialist valon PS. În schimb, ACLVB/CGSLB nu are legături structurale cu omologii săi politici (Open VLD în Flandra și MR în Valonia), dar colaborează îndeaproape cu mutualitatea liberală.

Sindicatul belgiene au legături strânse cu societatea civilă și sprijină o mare varietate de acțiuni în afara activității lor „principale” la locul de muncă. Cu toate acestea, legăturile istorice cu partidele politice sunt sub presiune, parțial pentru că așa-numitele partide tradiționale își pierd baza electorală (De Vadder, 2020; Luybaert, 2019; Vermeersch, 2012). Beweging.net nu mai lucrează exclusiv împreună cu partidul creștin flamand CD&V (Van Esch & Belga, 2021), există presiuni asupra legăturilor dintre PS și ABVV/FGTB (Di Prima, 2023), iar Vooruit, Partidul Socialist Flamand, a eliminat ABVV/FGTB și mutualitatea socialistă de la conducerea partidului său (Belga, 2022).

3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă

3.1. Tendințele evenimentelor de protest

După criza COVID-19, când adunările la scară largă au fost imposibile din cauza restricțiilor guvernamentale, sindicatele belgiene și-au reluat acțiunile colective. 2022 a avut în cele din urmă mai mult decât dublul numărului de zile de grevă la mia de angajați decât 2021, ilustrând în continuare revenirea acțiunilor colective (Vandaele, 2023b). Evenimentele analizate urmează o tendință similară, cu mai puține evenimente la începutul anului 2021 din cauza pandemiei, urmate de o creștere în septembrie 2021 și vârfuri în

decembrie 2021, martie 2022 și iunie 2022. Aproape toate evenimentele implică sindicate, indicând integrarea lor profundă în mișcările muncitorești din Belgia. Cuartilele specifice sunt influențate de zilele naționale de acțiune organizate de sindicate, cum ar fi în martie 2021 și iunie 2022, care au atras o participare semnificativă și s-au axat pe teme precum creșterea prețurilor și Legea salarizării.

3.2. Organizații principale, țintă, temă, forme de acțiune, coaliții

Asocierea strânsă dintre sindicate și acțiunile lucrătorilor din Belgia reiese foarte clar din date, sindicatele și confederațiile acestora fiind actorii cel mai frecvent implicați în evenimentele de protest. Grevele sunt cea mai comună formă de acțiune de protest, adesea anunțate în avans și supuse unor proceduri specifice, în funcție de comitetul mixt implicat. În ciuda acestui fapt, grevele spontane se situează încă pe locul trei printre cele mai utilizate forme de acțiune, subliniind semnificația lor. Demonstrațiile ocupă locul al doilea, indicând utilizarea lor pe scară largă în campaniile la nivel național.

Prevalența grevelor ca formă primară de acțiune poate fi parțial atribuită strategiei de căutare folosind termenul „grevă” și interconectarea sindicatelor cu mișcarea muncitorească mai largă. În plus, majoritatea evenimentelor de protest analizate au fost conflicte la locul de muncă, unde grevele par a fi cea mai evidentă metodă de acțiune.

Evenimentele de protest gravitează preponderent în jurul unor teme legate de condițiile și drepturile de muncă, care reprezintă 83,1% din evenimentele analizate. În cadrul acestei categorii, cererile se concentrează adesea pe condițiile de muncă, volumul de muncă, salariu, salarii, șomaj și concedieri planificate. Acest lucru subliniază importanța problemelor legate de locul de muncă în conducerea activității de protest în Belgia.

Datele relevă, de asemenea, absența notabilă a participării altor organizații ale societății civile în timpul acțiunilor lucrătorilor. Deși sindicatele colaborează frecvent cu diverse organizații, astfel cum s-a discutat la punctul 2.4, există o lipsă aparentă de vizibilitate sau de activitate din partea acestor alți actori ai societății civile în timpul protestelor lucrătorilor.

3.3. Principalele campanii de protest

Campania principală a sindicatelor, care se întinde din 2017 și este analizată în intervalul de timp ianuarie 2021 - iulie 2022, se învârtă în principal în jurul legii salariale mai stricte din 2017 a guvernului Michel. Această legislație, care stabilește o limită superioară obligatorie pentru potențialele creșteri salariale negociate între partenerii sociali, a fost o chestiune controversată. În timp ce organizațiile patronale susțin necesitatea de a aborda diferențele salariale istorice cu țările vecine, sindicatele se opun vehement, argumentând că legea încalcă libertatea partenerilor sociali de a negocia. Acțiunile colective împotriva Legii salarizării se extind dincolo de simpla opoziție față de legea în sine, abordând în mod consecvent preocupări mai largi, cum ar fi creșterea costului vieții, creșterea prețurilor la energie și diverși factori care contribuie la diminuarea puterii de cumpărare. Prin urmare, această campanie continuă împotriva Legii salarizării trebuie înțeleasă nu doar ca o provocare la adresa legislației, ci și ca un răspuns la problemele economice mai largi ale creșterii prețurilor în contextul inflaționist de la sfârșitul anului 2021, începutul anului 2022.

În timpul pandemiei, acțiunile la scară largă au fost oprite temporar, dar protestele au fost reluate odată cu relaxarea restricțiilor. Primul protest semnificativ împotriva Legii salarizării a avut loc la Bruxelles pe 6 decembrie 2021, ACV/CSC și ABVV/FGTB organizând o manifestație la care au participat 6000 de protestatari. Au urmat acțiuni similare, inclusiv o mobilizare locală la Liège la sfârșitul lunii martie și evenimente pregătitoare în aprilie și iunie pentru o zi națională de acțiune în iunie 2022, cu aproximativ 70.000 de participanți, inclusiv, în special, reprezentanți ai partidelor politice majoritare. Cu toate

acestea, în ciuda mobilizării continue, legea rămâne neschimbată, orice reformă fiind puțin probabilă înainte de următorul ciclu electoral. Cu toate acestea, protestele și alte forme de acțiune împotriva Legii salarizării continuă, indicând persistența problemei în discursul public și mișcările muncitorești.

O altă campanie la nivel înalt în cadrul proiectului ImproCollBar a fost o campanie a sindicatelor profesorilor vorbitori de limbă franceză. Aceste cinci sindicate au lansat o campanie la începutul anului 2022, pledând pentru un respect sporit, abordarea sarcinilor administrative și îmbunătățirea condițiilor de muncă. În ciuda faptului că și-au riscat sănătatea în timpul pandemiei COVID-19, aceștia s-au simțit nerecunoscuți de guvern, ceea ce a dus la o grevă semnificativă la Bruxelles pe 10 februarie 2022, la care au participat peste 5.000 de profesori. Greva a evidențiat probleme precum lipsa profesorilor, dimensiunile mari ale claselor și lipsa investițiilor în sector. Alte adunări din Mons și Liège au subliniat aceste preocupări, vizând guvernul Comunității francofone. Ca răspuns, a fost format un grup de lucru pentru dialogul cu sindicatele, care a atenuat temporar tensiunile, dar constrângerile financiare au limitat schimbările imediate de politică. În plus, ritmul reformei educației guvernelor a fost încetinit pentru a permite o mai mare colaborare între guvern și sindicate.

3.4. Succesul acțiunilor colective

În timp ce campania principală a sindicatelor privind Legea salarizării s-a dovedit a fi nereușită până acum, acțiunile la nivel de companie duc adesea la rezolvarea conflictului social în cauză (de exemplu: blg, 2021; Huysentruyt, 2021; Radio 2 & Belga, 2022; Schabregs și Belga, 2021; Smitz, 2021).

4. Constatări calitative

4.1. Principalele probleme și provocări în negocierea colectivă

În structura și cultura dialogului social belgian există unele provocări care au legătură cu ambele părți ale acestuia.

Cea mai vizibilă și cunoscută este structura dialogului social. Sistemul secvențial de dialog, diferitele modalități de (restricționare) a participării, modul în care sunt protejați delegații sindicali etc. Peisajul comisiilor mixte este un peisaj divers, cu diferențe semnificative în ceea ce privește dimensiunea și numărul de membri. Unele comitete sunt foarte mici, reprezentând industrii pe cale de dispariție, în timp ce altele cuprind o gamă largă de lucrători din diferite sectoare. Această diversitate ridică două probleme principale: în primul rând, este posibil ca comitetele mici să nu își îndeplinească în mod eficient scopul, ceea ce ridică problema de a le lăsa să „moară” sau, mai degrabă, să fie desființate sau fuzionate. În al doilea rând, comitetele mai mari, denumite „complementare”, includ o combinație de lucrători din diferite sectoare, ceea ce face dificilă abordarea aspectelor sectoriale specifice în timpul negocierilor. Acest lucru are ca rezultat negocieri care reflectă adesea discuții naționale mai largi. Este subliniată necesitatea modernizării structurii comitetelor, în special având în vedere că sectoarele în creștere, cum ar fi TIC și consultanța în afaceri, intră sub incidența unor comisii atât de mari și nefocalizate.

Mult mai puțin ușor de descris este cultura negocierii colective în Belgia. Aici, toți intervievații consultați pentru acest studiu au menționat polarizarea crescândă ca fiind o provocare cheie, considerând că este mai greu să se ajungă la un acord cu „cealaltă” parte. Atât sindicatele, cât și organizațiile patronale văd o schimbare culturală între negociatorii mai în vârstă din comisiile mixte și cei mai tineri, mai noi, care sunt adesea

mai militanți. Mai mult, organizațiile patronale văd succesul electoral al partidului radical de stânga PVDA/PTB ca motiv pentru această schimbare. În cultura negocierii colective se află, de asemenea, relația neocorporatistă dintre partenerii sociali și guvern/politică. Succesul electoral al partidelor politice care se opun în mod deschis acestei idei (APV) sau au opinii mixte cu privire la sindicate (Vlaams Belang) poate pune și mai multă presiune asupra partenerilor sociali. Cu toate acestea, chiar și după guvernul Michel I, instituții precum sistemul din Gent încă există, iar dacă partenerii sociali pot ajunge la un acord, politicienii vor asculta în continuare.

4.2. Motivele partenerilor sociali de a participa la negocierile colective

Atât sindicatele, cât și organizațiile patronale se implică activ în negocierea colectivă, recunoscând-o ca un mijloc esențial de atenuare a tulburărilor sociale și a conflictelor. Organizațiile patronale apreciază în mod deosebit clauzele de pace socială incluse în CCM și depun eforturi pentru a asigura condiții de concurență echitabile în sectorul lor. În plus, densitatea substanțială a sindicatelor observată în anumite sectoare servește drept factor motivant pentru participarea la negocierile sectoriale, după cum a remarcat o persoană intervievată. În plus, legislația emisă de guvern include adesea cereri explicite de dezvoltare ulterioară în cadrul diferitelor organisme de dialog social.

4.3. Opinii privind negocierea colectivă de către alți actori

După cum s-a explicat în analiza puterii societății, sindicatele din Belgia sprijină în mod activ diverse activități și organizații ale societății civile, implicându-se în evenimente precum marșuri pentru drepturile femeilor, proteste pentru încetarea focului în Palestina, campanii împotriva extremei drepte, activism climatic și advocacy împotriva unor reguli mai stricte de protest și reduceri ale transportului public. Toate cele trei sindicate majore sunt membre ale diferitelor organizații ale societății civile, cum ar fi De Klimaatcoalitie și Hart boven Hard. Astfel, mișcările sociale privesc pozitiv sindicatele, deși sindicatele sprijină mai des acțiunile societății civile decât invers.

În plus, sindicatele mențin legături strânse cu diferite organizații din cadrul pilonilor lor ideologici. Partidele politice prin propria lor „culoare” pot fi considerate ca favorizând sindicatele și dialogul social, deși măsura în care acestea sunt favorabile diferă.

Relația dintre sindicate și partidele politice s-a confruntat cu provocări în ultimii ani, cu schimbări în afilierea tradiționale de partid și presiuni asupra legăturilor stabilite între sindicate și entitățile politice. În ciuda acestor provocări, sindicatele belgiene continuă să se implice activ în societatea civilă, reflectând evoluția dinamicii societale și schimbarea peisajelor politice.

4.4. Cum se ajunge la contractele colective

Deși Belgia este o țară foarte activă în ceea ce privește grevele, toți sindicalistii interviuați au afirmat cu tărie că cea mai mare parte a timpului lor este dedicată negocierii și ajungerii la acorduri, mai degrabă decât acțiunilor colective propriu-zise. Ambele declarații pot fi reconciliate în numărul remarcabil de CCM care sunt depuse în fiecare an la Serviciul Public Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă, Muncă și Dialog Social. Deși majoritatea acestor CCM-uri sunt de fapt extensii ale CCM-urilor deja existente, totuși în fiecare an sunt semnate peste 15.000 de CCM-uri, dintre care între 11.000 și 14.000 sunt CCM-uri la nivel de companie (Van Gyes, 2022).

La încheierea unui contract colectiv de muncă, atât sindicatele, cât și organizațiile patronale aderă la un sistem de democrație treptată. Reprezentanții fiecărei circumscripții joacă un rol central în definirea punctului de plecare înainte de începerea negocierilor

în cadrul comisiei mixte. Cele trei sindicate își consolidează cererile într-un set unificat, la fel ca și diferitele organizații patronale, dacă există mai multe într-o comisie mixtă specifică. Pe parcursul negocierilor, negociatorii furnizează actualizări periodice circumscripțiilor lor respective, permițând ajustări după cum este necesar. Înainte de finalizarea CCM, atât sindicatele, cât și organizațiile patronale votează textul propus. Numai după acest vot CCM este oficializat.

La nivel de companie, au loc negocieri între delegații sindicali și reprezentanții angajatorilor. Orice acord la care se ajunge trebuie să fie aprobat de un reprezentant al sindicatului înainte de a obține statutul de CCM.

5. Rezumat

5.1. Factorii negativi și pozitivi pentru negocierea colectivă

Negocierile colective de succes se bazează pe parteneri sociali puternici de ambele părți ale mesei, iar sistemul belgian promovează acest lucru în mod eficient, ceea ce duce la o densitate ridicată a sindicatelor și a organizațiilor patronale. Cotizațiile de membru al sindicatelor sunt relativ scăzute în comparație cu alte țări europene, iar rambursările parțiale reduc și mai mult costurile pentru mulți lucrători, făcând accesibilă apartenența la sindicate. Sistemul parțial din Gent crește, de asemenea, numărul de membri ai sindicatelor prin furnizarea de beneficii și servicii dincolo de ajutorul de șomaj, inclusiv, dar fără a se limita la consultanță juridică, reprezentare, oportunități de formare și orientare profesională. Negocierea colectivă la locul de muncă devine obligatorie prin legislație. Odată ce unul dintre cele trei sindicate solicită unui angajator să facă acest lucru, trebuie să permită formarea unei delegații sindicale. Consiliul muncii și comisia de prevenire și protecție a muncii sunt obligatorii la locul de muncă odată ce un angajator angajează cel puțin 100, respectiv 50 de angajați. Participarea restrictivă la negocierea colectivă la locul de muncă face imposibilă sindicalitatea galbenă și consolidează și mai mult rolul celor trei sindicate reprezentative în negocierea colectivă.

Organizațiile patronale din Belgia sunt, de asemenea, bine dezvoltate, cuprinzând organizații sectoriale și confederații naționale. Ei negociază cu sindicatele din consiliul național al muncii și din comitetele mixte și oferă membrilor lor servicii, cum ar fi lobby, distribuirea de informații, formare, crearea de rețele și sprijin administrativ membrilor lor. Noi organizații patronale sectoriale se pot alătura confederațiilor naționale, beneficiind de sprijinul acestora în dezvoltarea propriilor activități și reprezentarea intereselor lor la nivel național.

Baza puternică de membri atât a organizațiilor patronale, cât și a sindicatelor le permite să se angajeze în negocieri colective din poziții de forță. Negocierea sectorială este încurajată de cadrul legislativ din Belgia. Acordurile tehnice de legătură urmează o structură ierarhică, permițând aplicarea mai multor CCM-uri aceluiași lucrător, iar CCM-urile de nivel inferior nu pot decât să îmbunătățească poziția lucrătorului în raport cu CCM-urile de nivel superior. Statul organizează comitete mixte de-a lungul liniilor sectoriale, reunind partenerii sociali și facilitând negocierile colective prin eliminarea oricăror obstacole potențiale. În plus, mecanismul de extindere asigură condiții de concurență echitabile prin aplicarea acordurilor la care s-a ajuns în cadrul comitetelor mixte tuturor angajatorilor din sector, consolidând astfel poziția organizațiilor patronale, deoarece întreprinderile individuale nu se pot alătura comitetelor mixte.

5.2. Mecanismele de succes pentru îmbunătățirea negocierii colective

Consolidarea negocierii colective în Belgia este în principal un caz de îmbunătățire a

dialogului și a relațiilor dintre actorii implicați. Încheierea acordurilor interprofesionale devine din ce în ce mai dificilă. Sindicatele sunt la fel de militante împotriva Legii salarizării ca și înainte, chiar și la șapte ani după înăsprirea acesteia de către guvernul Michel. Ca răspuns, organizațiile patronale au pus sub semnul întrebării mecanismele de indexare a salariilor. Deschiderea actualului guvern față de partenerii sociali a crescut în comparație cu primul, dar noile alegeri din 2024 ar putea aduce din nou un guvern de dreapta mai economic.

În timp ce atât consiliul național al muncii, cât și comisiile mixte încă negociază și încă găsesc acorduri, cu siguranță în cadrul Grupului celor 10, cel mai vizibil organism de negociere, ambele părți sunt frustrate de climatul actual. Acest lucru a fost clar articulat de fostul său președinte Bart De Smet în interviul său de rămas bun:

Se vorbește uneori despre compromisul belgian, dar chiar și acesta nu face decât să reușească cu dificultate. Nu ne mai permitem timpul, discreția și seninătatea pentru a ajunge la un acord. (Haeck & Dheedene, 2023, punctul 9)

În contextul actual tensionat al relațiilor interprofesionale, este important de remarcat faptul că acesta nu reflectă cu exactitate disponibilitatea partenerilor sociali de a negocia și de a ajunge la acorduri. Acest sentiment este împărtășit de persoanele intervievate și de partenerii sociali din mass-media, subliniind preferința lor de a ajunge la acorduri în mod independent. Ei își exprimă îngrijorarea că, dacă nu se ajunge la acorduri, guvernul va interveni, ceea ce ar putea duce la rezultate mai puțin favorabile pentru toate părțile implicate. Această disponibilitate a fost în mod clar prezentată de noul președinte al Grupului celor 10, René Branders, în primul său interviu în noul său rol:

Sindicatele și angajatorii au nevoie unii de alții. În cele din urmă, o economie nu poate exista fără companii, iar companiile nu pot exista fără oamenii care lucrează în ele. Diferențele noastre trebuie să poată fi depășite. [...] Pe unii îi cunosc deja bine la masă, iar pe alții ceva mai puțin. Cei cu care am vorbit deja mi se par extrem de inteligenți. Dar toată lumea este sub stres. Trebuie să fim capabili să calmăm acest lucru, astfel încât să putem lăsa emoția zilei puțin în urmă și să privim pe termen lung. Va fi nevoie de dialog în seninătate, precum și de încredere și confidențialitate. (Haeck, 2023)

Găsirea unei căi de ieșire din contextul polarizării nu este o sarcină simplă și, în timp ce factorii de decizie politică și cadrele universitare din întreaga lume caută în mod activ una, nu există o singură soluție „glonț de argint”. Cu toate acestea, simpla existență a dorinței de a depăși diferențele și de a se uni din nou este un punct de plecare pozitiv. Această disponibilitate de a se angaja în dialog și cooperare pune bazele unor potențiale progrese în direcția soluționării polarizării și a promovării unei mai bune înțelegeri și negocieri colective.

Bulgaria

Violeta Ivanova, Ekaterina Ribarova, Ivanina Yankova, Tsvetomila Ivanova, Rositsa Makelova

1. Negocierea colectivă în Bulgaria

După prăbușirea regimului socialist din Bulgaria la sfârșitul anului 1989, a început un proces de transformare a relațiilor industriale. Sindicatele au început să negocieze nu numai cu angajatorii din întreprinderile de stat, ci și să restabilească vechile structuri sau să formeze altele noi în sectorul privat, în special în procesul de privatizare. Astfel, la începutul anilor 1990, sindicatele au depus eforturi pentru a restabili negocierile colective la diferite niveluri și în întreprinderi și sectoare cu diferite forme de proprietate. Între 1990 și 1998, sfera negocierilor colective a fost cuprinsă între 60% și 70% din forța de muncă, având în vedere existența unor convenții colective sectoriale pentru majoritatea activităților economice. Începând cu anul 2000, s-a înregistrat o scădere a numărului de lucrători și de întreprinderi care fac obiectul contractelor colective de muncă (CCM). Aceasta este o problemă majoră care se intensifică odată cu erodarea negocierilor colective sectoriale/de ramură. Aceste evoluții sunt foarte vizibile în industrie (nu există negocieri sectoriale în domeniul produselor chimice și farmaceutice din 2004, iar ulterior și în majoritatea sectoarelor industriei alimentare, unde negocierea a fost, de asemenea, absentă în ultimii 10 ani).

Densitatea sindicală este scăzută într-o serie de sectoare în care există CCM-uri sectoriale/de ramură, iar într-o serie de întreprinderi nu există sindicate care să solicite respectarea acordurilor sectoriale (de exemplu, construcții, agricultură, hârtie, comerț, turism). După criza din 2008-2009, numărul lucrătorilor vizați a scăzut la mai puțin de 30% din forța de muncă. De atunci, această tendință a fost menținută și, potrivit ultimelor date ale INS, aproximativ 28% dintre angajați sunt acoperiți de un contract colectiv. În 2020-2021 sunt înregistrate 23 de CCM-uri sectoriale (sector și ramură). Numărul CCM-urilor în vigoare în întreprinderi este de 1.522 pentru 2021 și 1.424 pentru 2022 (date NIPA).

Din cauza numărului limitat de contracte colective de muncă sectoriale și a neutilizării mecanismului de extindere, negocierea colectivă a salariilor are rate de acoperire extrem de scăzute - 23,6% la nivel sectorial și 15,6% la nivel de întreprindere. Speranța pentru o creștere a negocierilor și obținerea unei acoperiri mai mari a angajaților cu CCM provine din Directiva adoptată privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

2. Resursele de putere ale sindicatelor bulgare

2.1. Putere structurală

Cele două confederații sindicale principale încearcă să fie la fel de îndepărtate de toate partidele și mișcările politice și să colaboreze cu acestea atunci când este necesar pentru a reprezenta interesele lucrătorilor. Ambele confederații au interdicții în statutele lor împotriva persoanelor aflate în funcții de conducere sindicală care dețin funcții în conducerea partidelor sau mișcărilor politice și de a fi deputați, miniștri, primari etc.

În ultimii 33 de ani, sindicatele au participat sau cel puțin au furnizat idei și propuneri cu privire la o gamă largă de politici sociale și economice direct legate de interesele lucrătorilor. În general, sindicatele au încercat să-și împingă politicile prin Parlament,

executiv și administrațiile locale, angajându-se în diferite formate de întâlniri cu reprezentanții statului în acest scop. La nivel regional și municipal, sindicatele utilizează, de asemenea, forme de dialog social cu reprezentanții administrației locale, precum și posibilitatea de a alege consilieri municipali, fie independent, fie ca participanți la cotele civice ale listelor de partid, pentru a influența politicile organelor administrației locale.

2.2. Puterea organizațională

La începutul anilor 1990, densitatea sindicală era încă destul de mare (peste 80% dintre angajați), după care a început să scadă și s-a stabilizat la 15% după 2020. Datorită politicilor implementate pentru atragerea și păstrarea membrilor, scăderea numărului de membri a fost oprită. În ceea ce privește concentrarea apartenenței la sindicate, conform datelor CITUB se poate concluziona că aceasta este dominată de sectorul public în detrimentul industriei și serviciilor.

Motivația apartenenței sindicale o reprezintă, în principal, realizările sindicatelor în legislație prin inițierea adoptării legilor, modificărilor și completărilor la acestea menite să protejeze drepturile și interesele lucrătorilor.

Acțiunile sindicale anuale, campaniile de informare, forumurile și reuniunile colective la toate nivelurile sunt, de asemenea, instrumente eficiente pentru a motiva apartenența la sindicate. Pe lângă eforturile lor de a-și menține calitatea de membru, sindicatele se luptă în mod constant să atragă noi membri și să-și promoveze activitățile în rândul unor segmente largi ale populației prin campanii în diverse domenii (de exemplu, educație, informare și consultare, condiții de muncă sigure). Alte exemple de creștere a motivației pentru apartenența la sindicate sunt, de exemplu, sprijinul financiar pentru membrii de sindicat (prin fonduri mutuale); organizarea de campanii de caritate și competiții sportive ale lucrătorilor. Sindicatele oferă, de asemenea, consultanță juridică membrilor de sindicat; consiliere și formare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă; recepții deschise pentru cetățeni etc.

2.3. Puterea instituțională

Pentru recunoașterea sindicatelor, trebuie îndeplinite anumite criterii prevăzute de lege (articolul 34, punctele 1-4 din Codul muncii). Constituția Bulgariei reglementează dreptul de asociere al angajaților și, respectiv, al angajatorilor. Acestea pot forma organizații pentru a-și exprima, apăra și proteja interesele comune. Dreptul constituțional de asociere este reglementat în principal în Codul muncii (LC). Mai multe capitole separate ale LC reglementează drepturile și rolul specific al acestor asociații. Drepturile sindicatelor sunt consacrate în Codul muncii, cele mai importante fiind: 1) Participarea la pregătirea actelor interne ale întreprinderii (art. 37 LC); 2) Participarea la discutarea problemelor de muncă și securitate socială (art. 42 LC); 3) Reprezentarea în fața instanțelor (art. 45 LC). În plus față de aceste drepturi generale, sindicatele au drepturi atunci când participă la negocieri colective și la încheierea CCM.

Cooperarea tripartită este recunoscută și consacrată în cadrul juridic al Bulgariei. Codul muncii (art. 3) impune statului să reglementeze relațiile de muncă și relațiile de muncă direct legate, relațiile de securitate socială, precum și problemele legate de nivelul de trai în cooperare și consultare cu organizațiile reprezentative ale angajaților și angajatorilor. În consecință, pentru ca procesul să fie eficient, pot fi încheiate acorduri între organizațiile reprezentative ale angajaților și angajatorilor pentru adoptarea de reglementări privind problemele tratate de parteneri.

Consiliul Național pentru Cooperare Tripartită (CNC) este un organism de consultare și cooperare la nivel național privind relațiile de muncă și relațiile de muncă direct legate, relațiile de securitate socială și standardele de viață. Sindicatele sunt reprezentate în

diferite grupuri de lucru și comitete cu CNTC și cu diferite ministere.

Cooperarea tripartită este, de asemenea, reglementată într-o serie de legi speciale - Codul securității sociale, Legea privind promovarea ocupării forței de muncă, Legea privind sănătatea și securitatea ocupațională, Legea asigurărilor de sănătate etc. Organismele de cooperare tripartită sunt: Consiliul Național pentru Cooperare Tripartită, consiliile industriale, filiale, regionale și municipale pentru cooperare tripartită. Legea adoptată privind Consiliul Economic și Social completează dialogul social prin dialogul cu societatea civilă.

Soluționarea conflictelor colective de muncă este reglementată în Legea privind soluționarea conflictelor colective de muncă (CLDSA). În funcție de modalitățile utilizate pentru soluționare, acestea sunt de două tipuri - mijloace de soluționare voluntară a conflictelor colective de muncă (prin negocieri directe între părți, mediere, arbitraj voluntar de muncă) și mijloace de soluționare prin forță și presiune (grevă sau diverse forme de protest). Grevă este un drept al muncitorilor, reglementat în articolul 50 din Constituție. Grevă este un instrument al sindicatelor pentru a proteja drepturile și interesele lucrătorilor. Este o prioritate pentru CITUB să afirme și să garanteze dreptul constituțional la grevă (articolul 50 din Constituție). În acest sens, programul CITUB pentru mandatul 2022-2027 include acțiuni specifice pentru abrogarea actualei Legi privind soluționarea conflictelor colective de muncă și adoptarea unei noi legi privind exercitarea dreptului constituțional la grevă (în conformitate cu articolul 50 din Constituție și standardele internaționale). Pe lângă acțiunile naționale specifice, mișcarea sindicală din Bulgaria se bazează pe sprijinul internațional pentru a apăra dreptul la grevă, dar sprijină, de asemenea, în solidaritate, eforturile altor sindicate de a asigura respectarea acestui drept. La nivel local și sectorial, greva este solicitată periodic, din cauza neimplementării anumitor acorduri în CCM sau a punerii în aplicare a reglementărilor.

Activitățile mișcării sindicale bulgare sunt, de asemenea, transferate la nivel internațional și, pe lângă apartenența la structuri sindicale precum Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Confederația Internațională a Sindicatelor (ITUC), sindicatele au participat, de asemenea, cu succes la Comitetul Economic și Social European (CESE) începând din 2007. Reprezentanții sindicatelor fac parte din organele de conducere sau de supraveghere ale mai multor agenții ale Uniunii Europene, dar și din organul de conducere al Organizației Internaționale a Muncii.

2.4. Puterea societală

Cele două confederații sindicale din Bulgaria sunt la fel de îndepărtate de partidele și mișcărilor politice din țară. Statutele lor interzic persoanelor aflate în funcții de conducere în structurile sindicale să dețină funcții în conducerea partidelor sau mișcărilor politice, precum și să fie deputați, miniștri, primari și alte figuri politice. Sindicatele își promovează politicile și ideile cu privire la problemele sociale și economice care privesc interesele lucrătorilor prin intermediul parlamentului, executivului și administrației locale și, în acest scop, se angajează în diferite formate de întâlniri cu reprezentanții statului. Un alt aspect al contextului politico-economic este relația sindicatelor cu organizațiile patronale. Sindicatele participă activ la reuniuni, forumuri și proiecte bilaterale ale organizațiilor patronale reprezentative la nivel național, dar și ale organizațiilor patronale sectoriale.

De-a lungul anilor, sindicatele din Bulgaria au stabilit numeroase legături cu diverse organizații ale societății civile (inclusiv organizații științifice și ONG-uri) în ceea ce privește politicile lor de modelare a mediului de muncă. O mare parte din organizațiile care colaborează cu sindicatele au reprezentanți în Consiliul Economic și Social (CES) din Bulgaria. CES este, fără îndoială, o platformă instituționalizată în cadrul căreia sindicatele pot comunica activ cu societatea civilă bulgară și pot iniția potențiale noi parteneriate.

De-a lungul anilor, au existat, de asemenea, interacțiuni ale sindicatelor cu inițiativele civice și mobilizările continue, care sunt exprimate mai mult sub forma dialogului decât a implicării active în acțiunile lor organizate. CITUB și, într-o oarecare măsură, CL „Podkrepa” rareori se implică în mișcări sociale și proteste și numai atunci când exprimă și apără drepturile și interesele sociale și de muncă, fără a politiza procesul și a căuta o schimbare de putere.

3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă

3.1. Tendințele evenimentelor de protest

Perioada examinată (2021-2022) se caracterizează prin instabilitate parlamentară și politică, inflație în creștere, creștere slabă a veniturilor și, prin urmare, o pierdere a puterii de cumpărare a salariilor. Acest context a provocat sindicatele să se angajeze în activități de protest în întreaga țară. Creșterea veniturilor este o cerință-cheie a protestelor organizate.

Sindicatele sunt responsabile pentru mai mult de două treimi din protestele sindicale desfășurate. Restul de 1/3 din proteste sunt cel mai adesea acțiuni spontane și locale, mai degrabă decât acțiuni planificate ale organizațiilor și asociațiilor filiale.

Protestele sindicale analizate în perioada 2021-2022 vizează în principal problemele dintr-o anumită industrie/ramură. În consecință, cel mai adesea sunt urmărite cererile de reglementări sectoriale și, într-o măsură mult mai mică, probleme de natură națională. Principalul „destinatar” al mobilizărilor de protest sunt instituțiile naționale (diverse ministere și agențiile subordonate acestora) și, într-o măsură mult mai mică, autoritățile locale (nivel regional/municipal). Majoritatea protestelor sunt concentrate în 2022 (un total de 80% din protestele sindicale raportate). Motivele pentru aceasta sunt atât lipsa deciziilor privind cererile de protest în 2021, cât și deteriorarea mediului economic și politic din țară.

Protestele sindicale au loc în principal atunci când se mobilizează un număr mare de participanți (în intervalul 100-1.000 de persoane) și, într-o măsură mult mai mică, escaladează la proteste la scară largă, de mai multe mii.

3.2. Principalele organizații, obiective, teme, forme de acțiune, coaliții

Protestele sindicale sunt organizate exclusiv de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național (CITUB și CL „Podkrepa”) și federațiile/sindicatele afiliate acestora (90% din protestele sindicale sunt organizate de acestea). Confederațiile sindicale nereprezentative și membrii acestora raportează o activitate de protest mult mai slabă.

Din punctul de vedere al organizațiilor de conducere, cel mai adesea (sau în 90% din cazuri) protestul sindical este condus de ramura/structura industriei respective. Prezența confederațiilor naționale pe „harta protestelor” este semnificativ mai slabă (10% din protestele sindicale).

La nivel sectorial, cele mai numeroase proteste sunt cele ale muncitorilor din construcții (27% din totalul protestelor sindicale), ale angajaților Ministerului de Interne și Ministerului Justiției (25%) și ale lucrătorilor din sănătate (12%). Restul ramurilor/industriilor înregistrează mai puțină activitate de protest, fără a depăși 3-4 cazuri de protest în perioada de doi ani monitorizată în acest proiect.

Mai des (în 56% din cazuri) protestele sindicale fac parte dintr-o campanie, adică sunt continue în acțiunea și amploarea lor. În ceea ce privește formatul evenimentului, sindicatele tind să utilizeze în principal următoarele două forme: acțiuni simbolice (în 17%

din protestele sindicale) și demonstrații și marșuri în locuri publice (în 71% din cazuri). În consecință, protestele se desfășoară într-o manieră exclusiv pașnică, fără violență atât din partea protestatarilor, cât și a poliției.

Este interesant de observat că nu există o prezență raportată a sindicatelor ca participanți la evenimentele de protest străine; și anume, sindicatele își organizează exclusiv propriile proteste și/sau se angajează în activități de protest cu un anumit partener, mai degrabă decât să le sprijine pe cele străine.

3.3. Principalele campanii de protest

Principalele campanii de protest ale sindicatelor, care s-au desfășurat cu participarea a sute și mii de membri, sunt:

- a) Lunga campanie națională din vara anului 2021 (13.08) până în vara anului 2022 (27.07) a lucrătorilor de la Autostrăzile - Marea Neagră (Avtomagistrali Chernomore);
- b) Protestul din mai 2022 al angajaților din transportul public din Sofia, care a avut loc în paralel cu transportatorii din industria transporturilor și taxiurilor;
- c) Protestul diferitelor sindicate de ramură din sistemul Ministerului Afacerilor Interne de la începutul anului 2022.

Acțiunile de protest ale angajaților Autostrăzilor – Marea Neagră AD au început pe 13 august 2021, din cauza fondurilor neplătite de la stat companiei pentru reparația autostrăzii Trakia. Protestul a fost organizat în comun de Federația Sindicatelor Independente din Construcții de la CITUB, Sindicatul Muncii Rutiere de la CITUB și organizația sindicală Autostrăzi – Marea Neagră. După câteva luni de presiune, o mică parte din banii datorăți (9 milioane BGN) au fost plătiți. În perioada decembrie 2021 - aprilie 2022, au avut loc noi valuri de proteste în toată țara, datorită cărora au fost transferate noi tranșe companiei. Angajații au protestat din nou în iulie 2022, cerând plata restului de 14 milioane BGN. Protestul s-a alăturat celui al altor companii din industria construcțiilor de drumuri, care revendică, de asemenea, fonduri neplătite de la stat. Ca urmare a acțiunilor sistematice și consecvente de protest, Parlamentul a adoptat o hotărâre care a garantat plata eșalonată a fondurilor restante.

Protestul angajaților din transportul public din Sofia din mai 2022 s-a desfășurat în paralel cu cel al transportatorilor și șoferilor de taxi. Cu toate acestea, protestul a fost clar diferențiat de celelalte prin faptul că nu a permis mulțimilor să se unească. Și în spațiul mediatic s-a păstrat o distanță pentru a distinge cererile sindicale de cele ale organizațiilor patronale ale filialelor protestatate. Membrii Sindicatului Sindicatelor din Transporturi din Bulgaria la CITUB și Federația Lucrătorilor din Transporturi la CL „Podkrepa” s-au alăturat protestului. Cererile sindicatelor au fost pentru o actualizare a bugetului de stat în partea sa de cheltuieli pentru transport. Ca urmare a acțiunii comune de protest la scară largă, Parlamentul a adoptat modificări post-legislative care garantează o parte din fondurile necesare.

Sindicatele filiale din sistemul Ministerului de Interne (MAI) au organizat o serie de proteste începând cu începutul anului 2022. Motivul nemulțumirii a fost lipsa unei politici de creștere a salariilor în contextul inflației în continuă creștere. Protestele au fost conduse de Uniunea Națională a Pompierilor și Salvatorilor „Pompieri” (19.02.2022) și Federația Sindicală a Angajaților Ministerului Afacerilor Interne (20.02.2022). Cererile au fost pentru o creștere a salariilor și adoptarea unei noi viziuni pentru funcționarea Ministerului de Interne, având în vedere responsabilitățile tot mai mari ale angajaților (inclusiv controlul valului de migrați la frontieră). În urma celor două proteste, prim-ministrul Bulgariei și-a asumat responsabilitatea pentru punerea în aplicare a unor reforme cuprinzătoare în cadrul Ministerului de Interne pentru a asigura alocarea specifică a re-

surselor către unitățile eficiente și, prin urmare, creșterea salariilor. Cu toate acestea, procesul de reformă a trenat în timp, iar lipsa soluțiilor a provocat noi proteste în 2022 și 2023. Totuși, după doi ani de proteste succesive, s-a realizat o majorare a salariilor angajaților MAI.

3.4. Succesul acțiunii colective/industriale sindicale

Acțiunile colective ale sindicatelor duc la îmbunătățirea condițiilor de muncă într-o serie de sectoare din țară. Cele trei mobilizări de protest analizate au reușit să-și îndeplinească revendicările, folosind toate metodele de influență asupra instituțiilor statului permise de lege și fără a provoca violență și dezordine. Un mijloc cheie de presare și realizare a cererilor este protestul în diferitele sale varietăți (cel mai adesea sub formă de marșuri, blocade și acțiuni simbolice). Desfășurarea unor campanii lungi de-a lungul timpului, care acoperă nu numai capitala, ci și o serie de alte orașe și legături rutiere, a pus presiunea necesară asupra autorităților pentru a accepta cererile. În același timp, campaniile de protest ale sindicatelor reprezentative la nivel național și ale afiliațiilor acestora sunt bine reprezentate în spațiul mediatic pentru a genera sprijin public și solidaritate față de anumite ramuri și industrii. În plus, numele sindicatelor devine recunoscut ca apărător al drepturilor și intereselor lucrătorilor. Această linie de afirmare sindicală ca protector de încredere al angajatului este susținută de o poziție de neutralitate politică. Prin distanțarea de partide, sindicatele prezintă „munca” ca pe o valoare și ca pe principala lor prioritate, care nu este legată de nicio doctrină politică.

4. Constatări calitative

4.1. Aspecte-cheie și provocări în negocierea colectivă

Contractul colectiv de muncă este un instrument important pentru reglementarea parametrilor, care sunt importanți nu numai pentru angajator, ci și pentru forța de muncă.

Pentru reprezentanții sindicatelor, printre principalele probleme și provocări în procesul de negociere colectivă la nivel de industrie/ramură se numără implementarea limitată a contractelor colective sectoriale (chiar și în întreprinderile în care există un sindicat). În ultimii ani, doar unul dintre CCM-urile sectoriale a fost extins în mod durabil – cel din industria berii. Sfera limitată a negocierilor sectoriale este, de asemenea, influențată de incapacitatea de a sincroniza interesele diferiților angajatori, precum și de sfera sectorială necorespunzătoare a unor structuri sindicale cu cele ale angajatorilor. În procesul de negociere colectivă la nivel de întreprindere, domeniile problematice pentru sindicate sunt modernizarea CCM-urilor sectoriale (inclusiv în ceea ce privește remunerarea) și dificultățile în asigurarea informațiilor pentru negocieri.

Principalele motive pentru lipsa unui contract colectiv, potrivit sindicatelor, sunt lipsa capacității și/sau a experienței organizațiilor patronale de a negocia sau refuzul de a face acest lucru, precum și reticența angajatorilor de a adera la o structură patronală de ramură. Dialogul social are loc la nivel de ramură prin poziții-cadru comune, acorduri bilaterale și memorandumuri privind aspecte de acțiune comună pe anumite teme.

Există o gamă largă de probleme și provocări pentru negocierea colectivă din punctul de vedere al organizațiilor de ramură. Într-o mare măsură, lipsa autorităților competente în materie de conturi se datorează absenței unei legi privind organizațiile de ramură, a unor criterii pentru reprezentativitatea organizațiilor și a unor oportunități de extindere directă a unui sistem de certificare sectorial. În general, angajatorii își exprimă disponibilitatea de a dialoga și de a încheia acorduri colective, dar pentru unele sectoare obstacolele procedurale existente și diferențele privind conținutul proiectelor

de acorduri sunt insurmontabile (inclusiv diferențe serioase față de opiniile echipei de negociere a sindicatului cu privire la salarii și reglementarea anumitor parametri ai parteneriatului social).

4.2. Motivele partenerilor sociali pentru participarea la negocierea colectivă

Reprezentanții la nivel de filială urmăresc să obțină solidaritate, empatie, egalitate și toleranță atunci când intră în negocierile CCM. Reprezentanții la nivel de companie, pe de altă parte, își motivează participarea prin dorința de securitate și predictibilitate în relațiile industriale pentru ambele părți, precum și prin dorința de a îmbunătăți parametri separați de importanță pentru lucrători. Negocierea colectivă este, de asemenea, un instrument pentru menținerea calității de membru de sindicat; Acesta este chiar un motiv major pentru aderare.

Există o interacțiune între sindicatele de la diferite niveluri și structurile patronale chestionate. Scopul legăturilor este de a realiza dialogul social fără a înregistra o preferință pentru un anumit sindicat (sindicate), dimpotrivă, respondenții împărtășesc faptul că există un contact egal cu diferitele structuri ale CITUB și CL Podkrepa.

4.3. Opinii privind negocierea colectivă din partea altor actori

În ultimii peste 33 de ani, sindicatele reprezentative la nivel național au fost implicate în conturarea unei game largi de politici sociale și economice direct legate de interesele lucrătorilor. În ciuda acestui fapt, principalele confederații sindicale încearcă să fie la fel de îndepărtate de toate partidele politice, mișcările etc. și să colaboreze cu acestea atunci când este necesar pentru a reprezenta interesele lucrătorilor.

Evaluarea reprezentanților instituțiilor de stat, partidelor și ONG-urilor cu privire la procesul dialogului social și al negocierii colective în Bulgaria arată că acest proces se dezvoltă mai degrabă în direcția corectă, deși există încă multe domenii în care sunt necesare îmbunătățiri urgente. Este acceptat ca normal ca dialogul social să fie mai pronunțat în sectorul public și, prin urmare, acordurile colective sunt mai frecvente, în timp ce lucrătorii din sectorul privat sunt mai puțin susceptibili de a beneficia de acest tip de protecție. Pe de altă parte, funcționarii publici sunt supuși în prezent unor practici restrictive, deoarece nu au dreptul la CCM.

Provocările identificate pentru negocierea colectivă sunt viitoarele modificări ale cadrului de reglementare în ceea ce privește transpunerea Directivei privind salariile minime adecvate. O altă provocare este răspândirea ineficientă a CCM-urilor sectoriale.

4.4. Cum se ajunge la contractele colective

O deficiență cunoscută a legislației este eliminarea posibilității de a negocia cu un grup de angajatori, ceea ce limitează negocierile regionale și municipale pentru sectoarele de afaceri, în special pentru întreprinderile mici și microîntreprinderi. În plus, funcționarii publici nu participă la negocieri colective, iar sindicatele trebuie să negocieze acorduri pentru aceștia. Conceptul care este stabilit și cadrul normativ este că negocierile la nivel superior de industrie, ramură și, eventual, municipalitate ar trebui să stabilească norme care să fie acceptate ca minim la nivel de întreprindere. Acest concept, din păcate, a fost încălcat în practică în ultimii 10-15 ani, în special în întreprinderile mari și diviziile companiilor multinaționale, unde standardele sucursalelor sunt în unele cazuri depășite semnificativ, dar în altele ignorate cu totul. De asemenea, erodarea negocierilor colective sectoriale/ramurale este vizibilă în industrie - de exemplu în industria chimică și farmaceutică (unde nu au existat negocieri sectoriale din 2004) și ulterior

În majoritatea ramurilor industriei alimentare (unde a fost, de asemenea, absentă în ultimii 5-10 ani). În același timp, o serie de sectoare au CCM-uri specifice industriei sau ramurilor, dar densitatea sindicală este, în general, scăzută și practic nu există sindicate într-o serie de întreprinderi care să solicite respectarea acordurilor sectoriale (de exemplu, construcții, agricultură, hârtie, comerț, turism).

5. Rezumat

5.1. Factori negativi și pozitivi pentru negocierea colectivă și mecanisme de succes pentru îmbunătățirea acesteia

Acoperirea CCM a variat de-a lungul anilor, cu o acoperire de 60-70% până în 2000, în timp ce după criza din 2008-2009 acoperirea CCM s-a stabilizat și a rămas la 30%, demonstrând eforturile reușite ale sindicatelor de a-și păstra membrii existenți, dar și de a crea noi sindicate. Dreptul de asociere este reglementat în legislația țării, ceea ce creează baza pentru dezvoltarea dialogului social. Cu toate acestea, cadrul legal și-a epuizat efectul stimulat inițial, iar de-a lungul anilor sindicatele au căutat noi soluții normative pentru funcționarea dialogului. În acest context, se preconizează că Directiva privind salariile minime adecvate, în partea referitoare la negocierea colectivă, va da un nou impuls negocierii și va extinde domeniul de aplicare al persoanelor care intră sub incidența unei convenții colective. Prin urmare, sindicatele pregătesc un pachet de modificări legislative pentru a proteja dreptul de asociere și negociere, care reflectă multe dintre cererile sindicale care au fost făcute publice de-a lungul anilor, dar introduce și altele noi.

Cele două confederații sindicale principale se distanțează de influențele partidelor politice și adoptă poziții care apără interesele muncitorilor, indiferent de partidul care se află la putere sau în opoziție. Cu toate acestea, sindicatele nu se distanțează de viața politică a țării și mențin relații egale cu toate forțele politice principale. De-a lungul anilor, sindicatele au construit, de asemenea, legături cu diverse organizații ale societății civile cu privire la aspecte care protejează drepturile bulgarilor care lucrează.

5.2. Mecanisme de succes pentru îmbunătățirea negocierii colective

Unul dintre mecanismele de succes pentru realizarea cererilor colective ale sindicatelor este organizarea de mobilizări de protest la scară largă. Protestele se încadrează exclusiv în sfera acțiunilor permise de lege, iar organizarea lor se bazează pe experți sindicali calificați și echipe de negociere. „Repertoriul” protestelor sindicale se ocupă exclusiv de problemele și cererile muncitorilor. Acest repertoriu se materializează sub formă de sloganuri în rândul membrilor protestatari, dar și sub formă de declarații/petiții oficiale către autorități. Prin acțiuni susținute de-a lungul timpului și mediatizare, se realizează presiunea căutată pentru acceptarea cererilor.

Un alt mecanism de îmbunătățire a negocierii colective este punerea în aplicare a unor politici specifice pentru creșterea numărului de membri ai sindicatelor și construirea unei mase critice în sectoare specifice. În acest fel, este posibilă atât exercitarea unei influențe puternice asupra procesului de negociere cu reprezentanții angajatorilor, cât și o presiune mai largă prin participarea la modificări legislative. Cele două sindicate reprezentative la nivel național sunt inițiatorii adoptării de legi, modificări și completări la acestea care au ca scop protejarea drepturilor și intereselor muncii salariate. Au fost inițiate modificările la Codul Muncii privind determinarea mecanismului ratei MW (reflected în Codul Muncii, art. 244). De asemenea, sub presiunea sindicatelor, Adunarea Națională a aprobat modificări la Codul penal la 28 iunie 2023, incriminând acte împotriva dreptului de asociere al angajaților.

Apoi, organizarea de acțiuni sindicale naționale comune influențează, de asemenea, desfășurarea cu succes a negocierilor. CITUB și CL Podkrepa au desfășurat de-a lungul anilor o serie de acțiuni industriale concertate, campanii de informare, forumuri și întâlniri ale colectivelor la toate nivelurile, inclusiv mitinguri naționale de protest.

Un alt element important în îmbunătățirea negocierilor colective este desfășurarea campaniilor naționale de informare și consultare privind drepturile lucrătorilor. Prin întâlniri organizate în întreaga țară (inclusiv cu membrii nesindicalizați), este sprijinită dezvoltarea conștiinței civice și adaptarea pe piața muncii.

Nu în ultimul rând, greva este un instrument important pentru protejarea drepturilor și intereselor lucrătorilor.

O prioritate pentru sindicate este afirmarea și garantarea dreptului constituțional la grevă (articolul 50 din Constituție). În acest sens, continuă lupta sindicatelor pentru abrogarea actualei Legi privind soluționarea conflictelor colective de muncă și adoptarea uneia noi.

1. Negocierea colectivă în Grecia

Acoperirea negocierilor colective în Grecia a cunoscut un declin major în ultimul deceniu. Înainte de anii 1990, sistemul de negociere colectivă a păstrat un caracter centralizat general, având loc la nivel național și ocupațional, cu o acoperire foarte mare (Zisimopoulos 2019: 91). Prima încercare de descentralizare parțială a avut loc în anii 1990, când capitalul grec viza intrarea Greciei în UE și economia greacă a început să treacă printr-un proces de neoliberalizare (Zisimopoulos 2019: 92). Legea 1876/1990 (Legea privind negocierea colectivă liberă) a pus bazele negocierilor colective atât la nivel sectorial, cât și la nivel de întreprindere.

Politicile memorandumurilor din 2010-2018, impuse de UE și FMI, au adus schimbări structurale în sistemul de negociere colectivă spre o direcție suplimentară de descentralizare. Acest proces a condus la reducerea CCM-urilor încheiate la nivel sectorial și ocupațional pe parcursul anilor 2011-2017 și, simultan, la multiplicarea CCM-urilor încheiate la nivel de întreprindere de către sindicatele întreprinderilor, sau „asociații de persoane” (ενώσεις προσώπων) în întreprindere; din 2011 până în 2019, contractele individuale de muncă au crescut (Zisimopoulos 2019: 97-98), reflectând o tendință de individualizare suplimentară a condițiilor de angajare, pe măsură ce negocierea întreprinderilor s-a consolidat și negocierea colectivă sectorială a scăzut. Acest lucru a contribuit la reduceri salariale mai ample și la deteriorarea condițiilor de muncă (Katsampouras și Koukiadaki 2019: 279).

Reforma sistemului de negociere colectivă în perioada memorandumurilor a fost paralelă cu retragerea generală a mișcării sindicale și cu scăderea încrederii lucrătorilor în principalele confederații (Bithymitris 2021, Bithymitris și Kotsonopoulos 2018: 116). Acești factori, împreună cu creșterea mare a ratei șomajului din cauza politicilor de austeritate și creșterea generală a formelor de angajare nedeclarate și/sau flexibile, au condus la scăderea ulterioară a procentului de angajați acoperiți de convenții colective valabile (Kapsalis 2021), atingând un punct scăzut de aproape 15% în 2014 (INE-GSEE 2023).

După expirarea oficială a memorandumurilor, guvernul SYRIZA-ANEL a încercat în 2018 să restabilească cadrul anterior crizei pentru negocierile colective. Potrivit OIM, rata de acoperire a negocierilor colective în 2018 a crescut la 25,8%. Cu toate acestea, extinderea autorităților naționale de legătură a depins în mare măsură de partea angajatorilor și de rolul lor dominant în procesul de negociere (Zisimopoulos 2019: 100). În ciuda eforturilor parțiale ale guvernului, condițiile negative pentru reglementarea colectivă a condițiilor de angajare nu au fost inversate în mod adecvat (Kapsalis 2021). În 2019, guvernul Noii Democrații a introdus noi modificări legislative ale sistemului de negociere colectivă, reintroducând parțial cadrul Memorandumurilor (Zisimopoulos 2019: 100-101). Conform unui raport recent al Institutului INE-GSEE (2023), în 2022 existau 38 de CCM-uri sectoriale și ocupaționale valabile. Aceste acorduri au acoperit aproximativ 735.000 de angajați, sau 29% din forța de muncă. Cu toate acestea, doar 5 dintre aceste CCM-uri au fost declarate obligatorii din punct de vedere legal pentru toți angajații sectorului/ocupației. Toate celelalte sunt valabile numai pentru membrii organizațiilor sindicale și patronale semnatare; chiar și acest parametru nu poate fi verificat încrucișat pe deplin, deoarece este o practică obișnuită pentru multe întreprinderi să se abțină de la aderarea la organizațiile patronale, pentru a evita aplicarea termenilor CCM

(INE-GSEE 2023: 124).

În ansamblu, agendele memorandumurilor și post-memorandumurilor privind relațiile de muncă din Grecia par să fi contribuit la retragerea procesului de negociere colectivă, în special la nivel sectorial și profesional. În lipsa unor negocieri sectoriale și ocupaționale puternice, un număr mare de angajați sunt acoperiți doar de salariul minim, care este stabilit prin decizie a ministrului muncii.

2. Resursele de putere ale sindicatelor grecești

2.1. Putere structurală

De la sfârșitul anilor 1980, neoliberalizarea și integrarea în UE au dus la extinderea unor noi sectoare de producție, în special în economia serviciilor terțiare. Această schimbare a diminuat puterea structurală a sindicatelor oficiale, deoarece multe dintre ele dețineau o influență considerabilă în sectorul industrial și în întreprinderile publice și de stat în deceniile anterioare (Vogiatzoglou 2018a: 122; Bithymitris și Kotsonopoulos 2018: 110-111). Sindicalizarea în sectorul privat, unde aranjamentele flexibile și precare de muncă deveneau treptat din ce în ce mai frecvente, a rămas scăzută, rezultând un decalaj substanțial în densitatea sindicală între sectorul public și cel privat, care există până în prezent (Vogiatzoglou 2018a: 121-123).

Politicile memorandumurilor introduse în 2011 au semnalat dereglementarea pieței forței de muncă, ceea ce a dus la prevalența practicilor de concediere în masă, la sisteme de muncă precare și flexibile și la creșterea ratei șomajului (Kouzis 2016). Această transformare structurală, alături de schimbările din sistemul de negociere colectivă, a afectat capacitatea pe termen lung a sindicatelor de a organiza și mobiliza lucrătorii. Multe organizații patronale au fost, de asemenea, desființate în această perioadă sau s-au abținut de la negocierile colective.

De asemenea, pandemia de COVID-19 a avut un impact puternic asupra relațiilor de muncă și, ulterior, a restrâns domeniul de acțiune al sindicatelor elene. Politicile de izolare au afectat întreprinderile mici, crescând șomajul și determinând contracția economiei cu aproximativ 9% în 2020 (Liargkovas et al. 2022: 15). Spre deosebire de alte țări europene, suspendarea contractelor de muncă din Grecia în timpul blocării nu a fost negociată prin dialog social, ci impusă unilateral de guvern, permițând întreprinderilor să pună în aplicare aceste măsuri fără notificarea prealabilă a angajaților. Acest lucru a lăsat loc pentru abateri din partea angajatorilor în ceea ce privește protecția drepturilor de muncă convenite, cum ar fi constrângerea la o muncă nesigură, nedeclarată, flexibilă/prin rotație, chiar și în cazurile de muncă la distanță (Kapsalis 2021).

2.2. Puterea organizațională

Peisajul sindical elen se caracterizează printr-o structură ierarhică cu un grad ridicat de diferențiere internă. Densitatea oficială a sindicatelor a scăzut semnificativ de la criza financiară. De la aproximativ 37,60% în 1992, a scăzut la 23,54% în 2008 și apoi la 21,52% în 2013 (Katsoridas 2021: 266). Potrivit unui studiu recent al Institutului Muncii din GSEE citat de Katsoridas (2021: 268-269), densitatea sindicală în sectorul public pe care ADEDY îl acoperă este mult mai mare decât în sectorul privat și în DEKO (sectorul public mai larg, angajații Water-Electricity-Post), care sunt acoperite de GSEE. În ceea ce privește subsectoarele economice și ocupaționale acoperite de GSEE, densitatea este mai mare în DEKO decât în sectoarele comercial, logistic și alimentară. Din punct de vedere istoric, reducerea sectorului industrial și dezvoltarea celui public și semi-public au afectat caracteristicile mișcării sindicale în ceea ce privește densitatea pe sector

(Bithymitris și Kotsonopoulos 2018: 108). Acest fapt este legat atât de alinierea puternică a sindicatelor din sectorul public la guvernul PASOK în anii 1980, cât și de condițiile diacronic mai favorabile de angajare în sectorul public decât în cel privat; sindicalizarea în sectorul serviciilor private rămâne deosebit de scăzută, după cum s-a menționat deja (Vogiatzoglou 2018a).

În studiul Katsoridas din 2021 pentru anul 2016, numărul membrilor de sindicat a fost estimat la 599.161, iar densitatea sindicală, pe baza calculului dimensiunii reale a clasei muncitoare din Grecia, inclusiv a celor care lucrează în forme de muncă nedeclarate, atipice, precare sau temporare, a fost de 20,3% (Katsoridas 2021: 281). Prin urmare, numai 1/5 din lucrători au fost organizați în sindicate (ibid.: 283), iar între 2010-2016, în perioada de vârf a politicilor memorandumurilor, confederațiile sindicale ale GSEE-ADEDY au pierdut aproximativ 185.000 de membri (ibid.: 277). În ultimii ani, scăderea semnificativă a numărului de membri ai sindicatelor este legată de scăderea acțiunilor industriale și a grevelor la scară largă, transsectoriale, în special după 2013. GSEE, în special, nu a lansat nicio campanie sindicală în ultimii ani (Kretsos 2011, citat în Vogiatzoglou 2018a: 125). Organizarea la nivelul inferior este foarte fragmentată. În ultimele decenii, au fost create o mulțime de sindicate de bază/locale sau colective de muncitori în diferite sectoare, care nu participă activ la principalele Confederații; Prin urmare, densitatea lor nu poate fi încă estimată pe deplin.

2.3. Puterea instituțională

Legea 1876/1990 a constituit nucleul cadrului juridic pentru funcția sindicală și negocierea colectivă în Grecia înainte de politicile memorandumurilor. Aliniat la standardele europene, acesta a fost adoptat în unanimitate de partidele politice și a stabilit un sistem de negociere pe mai multe niveluri, cu patru tipuri de contracte colective de muncă pentru sectorul privat: Contractul General Național de Muncă, CCM-urile naționale sectoriale sau ocupaționale, CCM-urile sectoriale/ocupaționale locale și CCM-urile întreprinderilor (ETUI 2017). În această perioadă, au existat, de asemenea, eforturi majore în stabilirea unui sistem tripartit de dialog social. Comitetul Economic și Social Grec (OKE) a fost înființat în 1994 și a fost recunoscut constituțional în 2001. După anii 1990, puterea instituțională pe care sindicatele au câștigat-o prin noul cadru de reglementare a dat naștere unei interconexiuni puternice între liderii sindicali de primă clasă și partidele politice de centru-dreapta, care a fost adesea folosită ca strategie pentru negocierea colectivă (Kretsos și Vogiatzoglou 2015: 224).

Modificările introduse după declanșarea crizei datoriiilor, menite să reducă costurile cu forța de muncă și să îmbunătățească competitivitatea întreprinderilor, au destabilizat puternic sistemul de negociere colectivă, iar efectele lor durează până în prezent. Principalele reforme juridice introduse de memorandumuri au inclus eliminarea principiului favorabilității pentru CCM-urile sectoriale față de CCM-urile întreprinderilor, eliminarea CCM-urilor din sectorul public care intrau în conflict cu politica financiară guvernamentală, suspendarea principiului prelungirii pentru CCM-urile ocupaționale și sectoriale până în 2015 și consolidarea negocierii colective la nivel de întreprindere (Zisimopoulos 2019: 96-97). În plus, în 2012, o reducere nominală de 22% a salariului minim a fost stabilită prin acord național (32% pentru tinerii sub 25 de ani) prin lege a Consiliului ministerial. În conformitate cu Legea 4093/2012, CCM general național a fost restructurat astfel încât să poată determina doar condițiile nesalariale de angajare pentru organizațiile care aparțin organizațiilor patronale semnatare. Până în prezent, salariul minim nu este negociat între partenerii sociali; în schimb, este definită prin decizie a ministrului muncii. Arbitrajul a fost, de asemenea, neutralizat.

Guvernul SYRIZA-ANEL a reintrodus unele dintre reglementările pre-memorandum ale negocierilor colective, cum ar fi principiul favorabilității, dreptul de prelungire pentru

CCM și eliminarea salariului subminim pentru tinerii sub 25 de ani. Cu toate acestea, în pofida încercărilor legale de a readuce negocierea colectivă la nivelurile anterioare crizei, modificările politicilor memorandumurilor au devalorizat în cele din urmă rolul CCM-urilor sectoriale și ocupaționale (Zisimopoulos 2019: 100).

Mai recent, Legea 4635/2019, introdusă de guvernul Noua Democrație, a încercat să reintroducă unele dintre termenii Memorandumurilor privind negocierea colectivă, cum ar fi restrângerea principiului favorabilității și a dreptului de prelungire pentru CCM sectoriale (ibid.). Inițiativele legislative recente au adus, de asemenea, modificări ale dreptului la grevă. În Legea 4635/2019, dreptul la acțiune colectivă/grevă este parțial împiedicat, prin instituirea votului electronic în cadrul Adunărilor Generale ale Sindicatelor (ibidem). În conformitate cu Legea 4703/2020 pusă în aplicare de același guvern, protestele spontane sunt interzise, iar forțele de poliție au posibilitatea legală de a interveni cu orice preț în caz de distrugere a proprietății, în timp ce sunt prevăzute repercusiuni juridice grave pentru persoanele care nu se conformează (Katsoridas et al. 2023: 9). Nu în ultimul rând, Legea 4808/2021, urmează o logică neoliberală similară legilor anterioare; printre altele, permite în mod legal creșterea numărului de ore suplimentare prin stabilirea unor acorduri individuale pentru prelungirea timpului de lucru între angajator și angajat, prin eludarea condițiilor organizației sindicale sau CCM și, în plus, permite blocarea în caz de grevă.

2.4. Puterea societală

Din punct de vedere istoric, birocratizarea și practicile clientelare, caracterizate în primul rând prin legăturile pe care facțiunile sindicale din ierarhiile superioare le-au creat cu partidele politice centrale, cum ar fi PASOK, și întreprinderile de stat, pentru a menține afiliere politice privilegiate în detrimentul sprijinirii mobilizărilor la nivel local, au fost o plagă pentru etosul democratic din cadrul sindicalismului principal (Bithymitris 2021). Cercetătorii se referă la acest fenomen ca „sindicalism guvernamental” (Vogiatzoglou 2018a: 125). În ciuda creșterii mobilizărilor și a grevelor în prima perioadă de austeritate (2010-2012), Confederațiile și conducerea acestora nu au răspuns în mod adecvat la transformarea negativă a relațiilor de muncă din Grecia într-un mod de lungă durată și nu și-au reînnoit cu succes repertoriul de acțiune în noile condiții; în schimb, din cauza unei hegemonii politice destul de conservatoare și a reducerilor fondurilor de stat, s-au limitat la un model instituționalizat de parteneriat social menit să asigure pacea socială, urmat de o strategie consensuală față de guvern și capital (Bithymitris și Kotsonopoulos 2018: 114-118, Vogiatzoglou 2018b: 5-6). Acest lucru a contribuit la adâncirea delegitimizării sindicatelor și la pierderea încrederii lucrătorilor în ele, după cum indică pierderea mare a ratelor de membru (Katsoridas 2021).

Apariția sindicalismului la nivel local a semnalat un răspuns ascendent atât la transformările pieței muncii din Grecia, cât și la dezavantajele sindicalismului oficial în ceea ce privește capacitatea de reprezentare. Mișcarea muncitorească populară din Grecia, în strânsă colaborare cu OPU, a luat diverse forme, multe dintre ele multiplicându-se semnificativ în timpul ciclului de proteste anti-austeritate: acestea au inclus sindicate locale sau primare, colective informale ale lucrătorilor, colective de șomeri, cluburi ale muncitorilor, ocupații la locul de muncă (de exemplu, fabrica VIOME) și cooperative de solidaritate socială (Vogiatzoglou 2018b). Aceste inițiative de bază au urmărit să se angajeze nu numai în lupte la locul de muncă (de exemplu, salarii, CCM), ci și să abordeze nevoile materiale și sociale de zi cu zi ale lucrătorilor legate de reproducere, consum și timp liber (ibid.). În ceea ce privește acțiunile industriale, pe tot parcursul ciclului de proteste de austeritate, Coordonarea Sindicatelor Primare a cerut proteste separate de grevă din partea forțelor Confederației în stradă, o tradiție care există până în prezent. Până în 2020, sindicatele locale/non-principale construiau, de asemenea, alianțe cu or-

ganizațiile mișcărilor sociale și cu alte colective în diferite cazuri, cum ar fi crearea de inițiative de solidaritate pentru refugiații care sosesc în Grecia după 2016 (de exemplu, Coordonarea pentru refugiați/migranți, ΣΥΠΡΟΜΕ) și participarea la coordonările colectivelor (Συντονισμοί Συλλογικοτήτων) în diferite orașe, care au jucat un rol important în mișcarea împotriva licitațiilor pentru gospodării.

Cu toate acestea, după cum au remarcat cercetătorii (Kretsos și Vogiatzoglou 2015), inițiativele de bază, deși extrem de importante pentru întinerirea sindicalismului în ansamblu, atât ca concept, cât și ca practică culturală/politică, au o putere instituțională și organizațională limitată de a se angaja în negocieri colective la nivel sectorial și de a obține câștiguri materiale concrete (cum ar fi încheierea CCM). În plus, având în vedere că sindicatele locale s-au bazat în mare măsură pe crearea de rețele atât la locul de muncă, cât și pe străzi/cartiere pentru a obține popularitate și a recruta membri, pandemia de COVID-19 a avut un impact puternic asupra funcționalității acestora din cauza prevalenței telemuncii.

3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă

3.1. Tendințe ale evenimentelor de protest, organizații de conducere, teme, ținte, forme de acțiune, coaliții

În general, în 2021 au avut loc lupte semnificative legate de forța de muncă în diferite sectoare care anterior nu au fost mobilizate, cu un total de 126 de evenimente de protest observate. Efectele socioeconomice ale pandemiei de COVID-19 au scos la iveală o mulțime de probleme structurale ale erei post-memorandumuri, care au afectat în mod direct condițiile colective de muncă. În plus, dinamica sistemică suplimentară, cum ar fi introducerea legii muncii 4808/2021 de către guvernul Noii Democrații, care a adus prelungirea timpului legal de lucru prin ocolirea CCM-urilor sectoriale sau profesionale pentru reglementarea muncii suplimentare, reformele educaționale introduse de guvern (proiectul de lege privind „poliția universitară”, proiectul de lege privind evaluarea externă a profesorilor), războiul ruso-ucrainean și inflația, a influențat puternic acțiunea colectivă.

În februarie 2021, a avut loc o intensificare a activității de protest, în principal din cauza mobilizărilor sectorului sănătății pentru măsurile Covid-19. Protestele au fost efectuate în principal de cele două federații naționale principale: OENGE (Federația Medicilor de Spital) și POEDIN (Federația Angajaților din Spitale). Aceasta este o tendință continuă pe tot parcursul anului 2021, proteste mai mici, dar totuși semnificative, având loc și în 2022. Primele luni ale anului 2021 sunt marcate și de mobilizarea sindicatelor din educație, alături de studenți/liceeni, împotriva reformelor educaționale. În martie 2021, a avut loc prima apariție a evenimentelor de protest organizate de sindicate și OMS din sectorul artelor (Uniunea Actorilor Eleni, Sindicatul Dansatorilor și altele), solicitând contracte colective de muncă și măsuri legate de Covid pentru protecția drepturilor lucrătorilor. Lunile mai și iunie 2021 sunt marcate de grevele generale naționale de 24 de ore organizate de Confederațiile GSEE-ADEDY (susținute și de diverse sindicate și federații, atât principale, cât și locale) împotriva votării proiectului de lege a muncii 4808/2021. În lunile de vară iulie și august, evenimentele de protest au devenit mai sporadice, arătând o tendință descendentă.

În septembrie, octombrie și noiembrie 2021, activitatea de protest a atins din nou un vârf. Șoferii de livrare, alături de sindicatul SETEPE și sindicatul SVEOD s-au mobilizat împotriva condițiilor flexibile de muncă la sfârșitul lunii septembrie, după concedierile în masă din compania de livrare a platformei E-food. În plus, începând cu luna octombrie, lumea educației a început să se mobilizeze în mai multe rânduri împotriva reformelor

educaționale și a măsurilor inadecvate de sănătate și siguranță Covid-19 din școli. La sfârșitul lunii octombrie, lucrătorii de marfă din docurile II și III ale portului Pireu deținute de COSCO, organizate în sindicatul ENEDEP, au început o luptă persistentă împotriva companiei, după accidentul mortal al unui docher, cerând măsuri de sănătate și siguranță.

Mobilizările din prima jumătate a anului 2022 (64 de evenimente de protest în total) au fost semnificativ mai mari în primele luni ale anului. În ianuarie și februarie, sindicatele din educație și din sănătate și-au continuat luptele și au organizat demonstrații în diferite orașe, cerând măsuri de sănătate și siguranță Covid-19 și angajarea permanentă a personalului medical și educațional. Începând cu luna februarie, numeroase demonstrații de protest au fost organizate la Atena și Salonic de către sindicate și organizații ale societății civile împotriva invaziei ruse în Ucraina, adesea cu o agendă anti-război/anti-imperialistă/anti-NATO.

Inflația ulterioară și creșterea costurilor de trai au fost un alt factor major care a determinat sindicatele să efectueze diverse demonstrații; greva generală națională din 06.04.2022 proclamată de principalele Confederații GSEE-ADEDY a avut în fruntea agendei sale de cerere punerea în aplicare a măsurilor împotriva creșterii prețurilor și a costurilor de trai. În mai 2021, Confederațiile și diferiți actori locali au efectuat o grevă generală națională de 24 de ore, însoțită de demonstrații în diferite orașe. Similar tendinței din 2021, evenimentele de protest s-au diminuat în vară, cu excepția mobilizărilor organizate de sindicatul angajaților OASTH din transportul public la Salonic, din mai până în iulie, solicitând încheierea unui contract colectiv de muncă cu beneficii salariale.

În ansamblu, sectoarele sănătății, educației și transportului maritim/naval au fost printre cele mai mobilizate în perioada examinată. Notabile au fost, de asemenea, mobilizările din sectoarele alimentației și turismului și luptele șoferilor livratori, un sector nemobilizat anterior, precum și cele ale lucrătorilor din transporturi. Cea mai răspândită formă de acțiune industrială a fost demonstrația, cuprinzând diferite subforme, cum ar fi un protest în fața unei clădiri guvernamentale sau un miting/marș. Grevele (de obicei de 24 de ore, cu excepția a două de 48 de ore și unele opriri parțiale ale muncii) au fost de obicei însoțite de o demonstrație de grevă. În ceea ce privește cererile, multe dintre ele au fost de natură sistemică; acestea au fost legate de cadrul economic post-Memorandum/Covid-19, de efectele persistente ale politicilor de austeritate, cum ar fi reducerile bugetare, procesele de privatizare în curs, reducerile salariale și de beneficii. Solicitățile privind condițiile și drepturile de muncă, majorările salariale, restabilirea beneficiilor în funcție de tipul profesiei, încheierea sau restabilirea CCM-urilor sectoriale, au fost, de asemenea, în prim-planul agendei sindicatelor. Aceste cereri au fost, de asemenea, împlinite cu cereri împotriva dreptului muncii 4808/2021. În plus, modificările introduse la dreptul de a organiza o grevă prin aceeași lege au stimulat o agendă de revendicare legată de democrația la locul de muncă. În cele din urmă, în 2022, problemele nou apărute privind creșterea costurilor de trai din cauza inflației, războiul ruso-ucrainean și implicarea statului grec în război, precum și problemele persistente ale violenței de gen, au determinat, de asemenea, mai multe mobilizări.

3.2. Principalele campanii

Deși practicile de campanie nu sunt adoptate pe scară largă de sindicatele elene, mai multe evenimente de protest din 2021 și 2022, centrate pe teme similare sau organizate de aceleași grupuri, pot fi considerate parte a campaniilor informale. În perioada ianuarie-aprilie 2021, există 5 evenimente de protest organizate de diverse sindicate din sectorul educației (principalele federații OLME și sindicatele locale ale ELME/asociații ale cadrelor didactice), împotriva reducerilor bugetare din învățământul public, a inadecvării măsurilor Covid-19 și a reformelor educaționale, inclusiv proiectul de lege

pentru înființarea unui corp de poliție universitar și schimbarea sistemului de admitere în învățământul superior. Aceste demonstrații au fost susținute de diverși actori cu diferite ocazii, cum ar fi organizațiile studenților, elevii de liceu și asociațiile de părinți.

Grevele generale naționale de 24h organizate în 04.05.2021 și 06.05.2021 (sărbătorirea Zilei Muncii), precum și grevele de 24h din 10.06.2021 și 16.06.2021, au fost proclamate de Principalele Confederații (GSEE, ADEDY) împotriva votării proiectului de lege a muncii 4808/2021 și li s-au alăturat mai multe sindicate din diferite sectoare, atât principale, comuniste (PAME), cât și cele de bază. Demonstrații de masă au fost organizate în marile centre urbane din Atena și Salonic, cu sloganul principal „Mâinile jos de la ziua de lucru de 8 ore!” și au fost susținute activ de diferite partide politice din spectrul stângii (de la SYRIZA la Partidul Comunist și alte organizații radicale de stânga). Confederația GSEE a depus, de asemenea, o petiție către guvern, cerând retragerea proiectului de lege. Cu toate acestea, proiectul de lege a trecut în cele din urmă; Cererea de abolire a legii a devenit o temă rezonantă în evenimentele de protest ulterioare din restul anilor 2021 și 2022.

În data de 22.09.2021, Federația sectorială a angajaților din industria alimentară și turistică a proclamat o oprire parțială națională a muncii împotriva condițiilor de muncă precare și periculoase din sectorul restaurantelor și, în special, a celor cu care se confruntă lucrătorii cei mai vulnerabili și expuși, șoferii livratori. Acțiunea a fost susținută de actori locali; în Atena, sindicatul local al șoferilor livratori SVEOD s-a alăturat opririi lucrului și, împreună cu colectivul de șoferi din compania platformă E-food (platforma alimentară electronică), a organizat o demonstrație de motociclete pe străzile din Atena. Principalul sindicat al angajaților din industria alimentară și turistică (SETEPE) a susținut inițiativa; reprezentanții SVEOD și SETEPE s-au întâlnit cu angajatorii E-food. Ca un act de solidaritate față de lupta forței de muncă desfășurată de transportatorii E-food, Federația sectorială (POEET) a declarat, de asemenea, o grevă generală sectorială de 24 de ore pe 24.09. Protestele s-au dovedit în cele din urmă a fi de succes, deoarece compania a fost de acord să îndeplinească cerințele angajaților și a transformat contractele a aproximativ 2.000 de lucrători independenți în contracte permanente. A fost creat un sindicat al angajaților E-food.

Nu în ultimul rând, mobilizările docherilor din portul Pireu la sfârșitul lunii octombrie 2021 sunt semnificative. După accidentul mortal al colegului lor de serviciu din 25.10.2021, sindicatul uzinelor de marfă din docurile II și III deținute de COSCO (ENEDEP) a solicitat 7 greve consecutive de 24 de ore, până la 31.10.2021. Sindicaliștii au cerut implementarea unor măsuri de sănătate și siguranță la locul de muncă, cum ar fi echipe de lucru formate din 6 membri în loc de 4, eliminarea contractelor de muncă flexibile/ocasionale, includerea întregului sector în regimul industriilor insalubre și periculoase și începerea negocierilor pentru un contract colectiv de muncă în portul Pireu. Partea angajatorilor a făcut mai multe apeluri la Curtea din Pireu și la guvern pentru a declara activitățile de grevă ilegale. Perturbarea majoră cauzată de oprirea circulației mărfurilor în întreaga zonă a portului Pireu a oferit o acoperire mediatică largă protestelor. Diverse sindicate din industria maritimă și navală, cum ar fi sindicatele inginerilor și bucătarilor (STEFENSON) au susținut greva în solidaritate cu sindicaliștii ENEDEP. În cele din urmă, în iunie 2022, angajatorii au convenit să semneze un CCM cu participarea tuturor sindicatelor din docurile II și III din portul Pireu, inclusiv ENEDEP.

3.3. Evaluarea impactului acțiunilor colective ale sindicatelor

Datele evenimentelor de protest indică faptul că sindicatele au jucat un rol important în organizarea acțiunilor industriale în 2021 și 2022. În ciuda limitărilor geografice în activitatea de protest și a inerției ocazionale a Confederațiilor în organizarea mobilizărilor de lungă durată, au existat mai multe practici și coaliții de durată efectuate de anumite forțe de muncă la nivel sectorial sau ocupațional. În multe ocazii, convergența a trei

factori-cheie - dificultățile socio-economice Covid-19, punerea în aplicare a politicilor neolibérale și prezența forțelor sindicale dispuse să se angajeze în activități militante și perturbatoare - a fost crucială pentru mobilizarea diferitelor sectoare, cele mai proeminente fiind cele ale lucrătorilor din domeniul sănătății și ale angajaților din educație.

În sectoarele precare, existența unei entități locale, fie un sindicat local, fie un colectiv informal al lucrătorilor, s-a dovedit a contribui în mod semnificativ la organizarea ascendentă a unei lupte a forței de muncă, după cum demonstrează cazul șoferilor care livrează alimente electronice. Colectivul șoferilor de alimente electronice a colaborat cu succes atât cu sindicatul SVEOD, cât și cu principalul sindicat al sectorului SETEPE. În cele din urmă, solidaritatea intersectorială și transsectorială s-a dovedit a fi crucială, nu numai pentru unirea forțelor la scară mai largă, ci și pentru obținerea legitimității în contextul luptei. Solidaritatea manifestată de sindicatele din sectorul maritim mai larg, precum și din alte sectoare, față de grevele sindicatului ENEDEP din docurile deținute de Piraeus Port COSCO, ilustrează în mod excepțional această tendință.

4. Constatări calitative

Actuala perioadă post-memorandumuri este descrisă de aproape toți respondenții ca începutul unei ere în care negocierile au început din nou în diferite sectoare, depășind tendința descendentă din ultimul deceniu. Cu toate acestea, există un mare clivaj în ceea ce privește condițiile generale ale negocierii colective, unde au fost subliniate mai multe aspecte de către diferiți actori.

4.1. Principalele probleme și provocări în negocierea colectivă

Majoritatea respondenților noștri sindicali, în ciuda faptului că au adesea abordări divergente față de sindicalism, au subliniat efectele negative ale cadrului de reglementare al memorandumurilor asupra negocierilor colective. Unul dintre cele mai importante aspecte ale acestei probleme este dereglementarea sistemului de negociere pentru Acordul colectiv general național începând cu 2012. Restabilirea cadrului legal pentru negocierea colectivă liberă și, în special, universalitatea termenilor obligatorii din lege ai CCM pentru toți lucrătorii și angajatorii, fără excepție, este, de asemenea, descrisă de mai multe sindicate, atât principale, cât și locale, inclusiv Confederația GSEE, ca un pas necesar pentru a inversa dinamica instituțională actuală care privează sindicatele de puterea lor de negociere.

Chiar dacă a existat o restabilire parțială a anumitor dispoziții legale privind negocierea colectivă după încetarea oficială a memorandumurilor, majoritatea sindicaliștilor au subliniat, de asemenea, că legile muncii recent introduse 4635/2019 și 4808/2021 par să reprezinte provocări suplimentare pentru puterea de negociere a sindicatelor prin privilegierea intereselor angajatorilor și ar trebui eliminate. Ceea ce a apărut, de asemenea, ca un motiv de îngrijorare, au fost modificările introduse la dreptul de sindicalizare prin legile 4808/2021 și 5053/2023, care au fost interpretate ca un atac orchestrat la drepturile stabilite ale lucrătorilor și funcțiile sindicale, deoarece par să reprezinte mai multe obstacole în calea organizării acțiunilor de grevă, neutralizează eficacitatea acestora și sancționează unele forme de acțiune colectivă.

Pe lângă aspectele legate de cadrul legislativ, respondenții noștri au remarcat și alte câteva provocări legate de încheierea și aplicarea CCM-urilor, care sunt legate de transformările mai ample ale pieței forței de muncă. Aceste transformări, determinate în principal de restructurarea economiei grecești din ultimii ani, creează diviziuni care împiedică atât acoperirea negocierilor colective, cât și formularea cererilor colective de muncă. Acest lucru este destul de răspândit în sectoarele de telecomunicații și call center, datorită practicilor de externalizare și utilizării companiilor subsidiare. De ase-

menea, procesele mai ample de privatizare care implică fluxuri globale de capital au un efect asupra restructurării fundamentale a relațiilor de muncă, ducând adesea la practici de dumping salarial, în contextul victimizării forței de muncă; acesta este cazul portului Pireu, recent privatizat, unde existența atât a lucrătorilor permanenți, cât și a celor angajați ocazional face dificilă aplicarea unificată a termenilor CCM.

4.2. Motivele partenerilor de a participa la negocierea colectivă

Toate sindicatele au convenit asupra necesității restabilirii unui sistem liber de negociere colectivă, considerându-l fundamental pentru inversarea dinamicii actuale a puterii între lucrători și angajatori și pentru protejarea drepturilor lucrătorilor. Organizațiile patronale cu care am discutat au fost, de asemenea, de acord (în grade diferite) cu conceptul de contract colectiv de muncă, deoarece asigură pacea muncii și garantează drepturi și obligații atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Cu toate acestea, astfel cum a subliniat respondentul din partea GSEVEE (Confederația elenă a profesioniștilor, meșteșugarilor și comercianților), pentru întreprinderile mici și mijlocii, care reprezintă până la 90% din totalul întreprinderilor elene, angajarea în negocieri colective și negocieri pentru autoritățile competente în materie de concurență nu este o practică larg răspândită, din cauza problemelor financiare acumulate în timpul memorandumurilor și al crizei provocate de pandemia de COVID-19, precum și din cauza apartenenței neobligatorii la organizațiile patronale.

Ca un obstacol suplimentar în calea angajării în negocieri colective de succes, angajatorii au ridicat problema reprezentativității organizației sindicale. OEFE (Federația Angajatorilor din Învățământul Privat), de exemplu, își exprimă îngrijorarea cu privire la legitimitatea de negociere a diferitelor sindicate de care a fost abordată, în ceea ce privește capacitatea lor reprezentativă pentru angajații din sector. Acest răspuns sugerează că pluralismul care caracterizează peisajul sindical actual și care duce adesea la coexistența principalelor sindicate locale și principale cu direcții politice diferite în același sector, pare să fie perceput de angajatori ca un factor dezorientant pentru începerea negocierilor.

Problemele de reprezentativitate și legitimitate sunt, de asemenea, articulate de sindicaliști, deși dintr-un punct de vedere diferit. Pentru sindicaliști, preocupările legate de legitimitate sunt legate de interesele angajatorilor care se infiltrează în mișcarea sindicală și fragmentează unitatea lucrătorilor. Un aspect major al acestui fenomen este existența sindicatelor „galbene”, prietenoase angajatorilor. Aceste sindicate ar fi controlate implicit sau explicit de angajator și ar aduce atingere organizării independente a lucrătorilor, punând sub semnul întrebării reprezentativitatea sindicatelor deja existente. În portul Pireu, sindicatul docherilor ENEDEP a avut interese conflictuale cu un alt sindicat din port, care, potrivit sindicaliștilor ENEDEP, a avut o poziție favorabilă angajatorilor și a împiedicat procesul de negociere colectivă prin semnarea unui CCM cu pretenții minime.

O altă problemă legată de legitimitatea, puterea de negociere și capacitatea de negociere a sindicatelor este ciocnirea viziunilor politice strategice în cadrul mișcării muncitorești. Există o observație unanimă a tuturor sindicaliștilor că lupta pentru acorduri colective într-un singur sector este importantă, deoarece stabilește baza pentru articularea în continuare a cererilor colective în alte sectoare. Cu toate acestea, ceea ce contează sunt și mijloacele de luptă și conținutul acordurilor, care au implicații mai largi pentru organizarea colectivă a lucrătorilor. Sindicatele de prim nivel pe care le-am interviuat, cum ar fi SETIP (Sindicatul din industria informatică și telecomunicații) și SERETE (Sindicatul cercetătorilor și angajaților din învățământul superior), care aparțin tradiției comuniste și, respectiv, stângii radicale, au opinii critice asupra principalei Confederații GSEE pentru că a trecut printr-un proces de birocratizare în ultimele decenii. Această

critică subliniază alinierea conducerii GSEE cu partidele guvernamentale centrale în anii precedenți, ceea ce a dus la respectarea de către Confederație a obiectivelor naționale de productivitate stabilite de guverne și la pierderea ulterioară a capacității sale de a ridica luptele muncitorilor.

4.3. Opinii privind negocierea colectivă de către alți actori

Reiterând critica menționată mai sus, un respondent din organizația politică radicală de stânga a NAR (Noul Curent de Stânga) a comentat tendința recentă de încheiere a CCM-urilor în diferite sectoare. Ei au subliniat corelarea acestei tendințe cu negocierea concesiunilor în cadrul sindicalismului mainstream, adică încheierea anumitor acorduri de către sindicatele oficiale, care ar putea include mai multe compromisuri pentru lucrători în ceea ce privește conținutul și cererile (cum ar fi în ceea ce privește salariile, beneficiile etc.). Potrivit acestora, deși aceste acorduri sunt importante, ele par să coboare ștacheta pentru întregul potențial de advocacy al mișcării sindicale, deschizând calea pentru integrarea instituțională a lucrătorilor.

Acest punct de vedere este împărtășit și de atacul SMO împotriva șomajului și a precarității, al cărui scop, de la crearea sa în 2014, este de a organiza șomerii și lucrătorii cu locuri de muncă precare în diferite sectoare, unde principalele sindicate ar putea fi inactice sau inexistente. Membrii lor pledează pentru o abordare mai militantă și mai combativă a negocierilor colective, împreună cu o viziune de întinerire și radicalizare a sindicalismului în ansamblu. Scopul lor principal este de a reprezenta toată acea forță de muncă precară diversă, care operează în cadrul diferitelor scheme de muncă (muncă ocazională/contractată, muncă fără documente, muncă de stagiu neplătită, muncă la bucată) și rămâne în mare parte nesindicalizată în sindicatele principale.

În cele din urmă, reprezentantul Ministerului Muncii pare să adopte o poziție mai degrabă neutră în ceea ce privește discrepanțele dintre negocierile colective și legislația recentă a muncii. Potrivit acestora, în pofida tendinței generale de îmbunătățire a negocierilor colective, numărul CCM-urilor sectoriale și ocupaționale încheiate nu a atins într-adevăr nivelul pro-memorandumuri. Cu toate acestea, impactul recentelor modificări legislative introduse în dreptul colectiv al muncii nu a fost încă evaluat pe deplin la nivel oficial. Estimarea lor este că anumite prevederi incluse în legea 4635/2019, cum ar fi crearea unui registru de stat pentru toate organizațiile patronale și sindicale și înscrierea obligatorie la acesta, vor permite potențial o mai bună urmărire a proceselor de negociere colectivă (având în vedere că nu există încă un mecanism oficial de stat pentru urmărirea acoperirii negocierilor colective și a densității sindicale). Aceștia au subliniat, de asemenea, că măsurile viitoare suplimentare menite să consolideze capacitățile partenerilor de negociere, cum ar fi formarea, accesul la date și participarea la comitetele tripartite de dialog social, ar putea stimula negocierile.

4.4. Cum se ajunge la contractele colective

Potrivit respondenților noștri, principalele mecanisme de negociere colectivă sunt în primul rând dialogul social și, în al doilea rând, disputa colectivă sub forma acțiunilor sindicale (mobilizări și greve). În cazurile în care a fost semnat un CCM, partea sindicală a inițiat procesul de negociere încercând să contacteze organizația patronală. Majoritatea sindicatelor fără un acord oficial s-au confruntat cu dificultăți în inițierea procesului din cauza lipsei de reacție a celuilalt partener. Negocierile, atunci când au avut loc, au fost de obicei lungi, deoarece au implicat multe etape. Recurgerea la serviciile de arbitraj a fost utilizată în cazurile în care negocierile se opreau, dar acest proces a fost adesea caracterizat de dificultăți, datorită modificărilor legislative recente în procedura de arbitraj. Ori de câte ori mijloacele dialogului social s-au dovedit a nu fi suficiente, sindicatele au recurs la o abordare mai conflictuală, orientată spre mobilizări, proteste și greve. CCM al sindicatului ENEDEP al lucrătorilor de marfă din portul Pireu este un

exemplu de negociere reușită realizată prin acțiuni industriale de lungă durată.

Cu toate acestea, însuși actul organizării acțiunilor industriale este o provocare pentru multe sindicate. În afară de noul cadru legislativ care îngreunează acest proces (și anume, amendamentele introduse la dreptul la grevă), convingerea membrilor de sindicat să se implice activ într-o dispută colectivă și să sprijine mobilizările nu este deloc simplă. Acest lucru poate fi atribuit mai multor factori: sentimentul antisindicalist propagat de angajatori care duce la teama larg răspândită a angajaților, în special în locurile de muncă multinaționale corporative, condițiile de muncă precare ale lucrătorilor în profesii caracterizate prin flexibilitate și casualizare (de exemplu, în profesiile artistice) și prevalența acordurilor individuale care sunt percepute de unii lucrători ca singura modalitate de a negocia creșterea salariilor și beneficiile. În plus, după cum a subliniat respondentul de la OTOE Federation of Banking Employees, angajatorii pot folosi lucrători subcontractați externi care lucrează de la distanță pentru a readuce sistemele digitale în timpul unei acțiuni de grevă – în acest fel, greva fizică devine parțial ineficientă, deoarece serviciile bancare funcționează încă „digital”. În consecință, problemele legate de procesele de digitalizare a muncii, inclusiv dreptul de a se deconecta, au început să influențeze mai multe agende ale sindicatelor.

5. Rezumat

5.1. Factorii negativi și pozitivi pentru negocierea colectivă

Procesele de negociere colectivă din Grecia au suferit transformări semnificative în ultimele decenii. Politicile memorandumurilor, introduse în 2011, au adus un grad ridicat de dereglementare la nivel instituțional. Trecerea la negocierea întreprinderilor, normalizarea contractelor individuale de muncă și declinul negocierilor sectoriale indică o tendință spre individualizarea în continuare a condițiilor de angajare. Dereglementarea neoliberală a pieței forței de muncă în timpul crizei și efectul său social amplu în adâncirea inegalităților au fost bine documentate (Poulimenakos et al. 2021). Reducerea salariilor, deteriorarea condițiilor de muncă și cadrul legislativ restrictiv au fost factori cruciali care au diminuat puterea de pârghie a sindicatelor în negocierea colectivă de-a lungul anilor, după cum au raportat mai mulți sindicaliști. Rata generală de acoperire a negocierilor a scăzut de la aproximativ 90% în anii 1990 la aproape 25%, după cum arată ultimele date din 2018 (INE-GSEE 2023). În plus, negocierile sectoriale au înregistrat un declin major. În plus, poziția conservatoare a Confederațiilor față de politicile implementate, alături de procesele de birocratizare, a contribuit la scăderea încrederii lucrătorilor în sindicalismul oficial și la scăderea densității sindicale de-a lungul anilor. Inițiativele populare au abordat această situație prin încercarea de a întineri sindicalismul în ansamblu, dar s-au confruntat cu dificultăți în atingerea unui domeniu mai larg de acțiune, care ar putea aduce câștiguri materiale și instituționale concrete pentru lucrători.

Pe baza rezultatelor cercetărilor noastre, se pare că în prezent efectele puternice ale austerității nu au fost complet depășite de organizațiile sindicale și partenerii lor în domeniul negocierilor. Deși economia greacă post-memorandumuri și post-pandemie prezintă o anumită creștere, această creștere are loc adesea, printre altele, în detrimentul muncii organizate. În esență, aceasta dezvăluie un proces de neoliberalizare mai profund, care transformă fundamental piața forței de muncă într-o constelație de configurații flexibile și ocazionale. În plus, proiectele recente de lege privind munca au schimbat și mai mult reglementarea orelor de lucru și sistemul de negociere colectivă, restricționând puterea de negociere a sindicatelor și domeniul lor de acțiune colectivă (dreptul la grevă și sindicalizare), potrivit respondenților noștri sindicali. Fragmentarea internă și ciocnirea viziunilor strategice în cadrul mișcării muncitorești par să complice

și mai mult articularea răspunsurilor și practicilor unificate, ridicând preocupări legate de legitimitate și reprezentativitate, atât în rândul sindicatelor, cât și al angajatorilor. În ceea ce privește angajatorii, stimulentele instituționale și beneficiile practice pentru participarea la procesele de negociere colectivă rămân scăzute. Drept urmare, partenerii din domeniu se confruntă cu noi provocări legate de reglementarea colectivă a termenilor și condițiilor de muncă.

5.2. Mecanisme de succes pentru îmbunătățirea negocierii colective

Cu toate acestea, datele noastre arată că, în ciuda acestei imagini sumbre, în ultimii doi ani există o recrudescență notabilă a luptelor forței de muncă în diferite sectoare și locuri de muncă, iar sindicatele apar ca actori importanți în mobilizări. Sindicatele din sectorul public au dezvoltat un repertoriu mare de activități de protest în 2021 și 2022 împotriva reducerilor bugetare din sănătatea publică și educație și a reformelor concomitente. În ceea ce privește sectorul privat, unde, din punct de vedere istoric, mobilizările tind să fie mai dificil de organizat, au avut loc lupte semnificative, dintre care multe au fost direct legate de cererile CCM. O tendință parțială de îmbunătățire a negocierii colective, în comparație cu ultimul deceniu, este recunoscută de toți actorii diferiți cu care am vorbit. Acest lucru dovedește că, în ciuda „crizelor” multidimensionale supra-puse din ultimii zece ani și a balanței generale negative de putere, mai multe sindicate au dat dovadă de reziliență și chiar au încercat să-și reînnoiască practicile.

În acest moment, merită evidențiat un set de mecanisme de succes dezvoltate de anumite sindicate, care par să contribuie la îmbunătățirea negocierii colective în anumite sectoare/industrii. Cazul docherilor ENEDEP arată că liderii sindicali care acordă prioritate intereselor bazate pe clasă și folosesc un repertoriu militant de acțiuni industriale (greve) este crucial pentru exercitarea presiunii de negociere asupra angajatorilor, în special în sectoarele cu rentabilitate economică mare. În cazul șoferilor de livrare, o combinație de practici, cum ar fi adoptarea unui repertoriu nou (moto-strike) de către angajații companiei, coaliția dintre sindicatul local SVEOD și sindicatul sectorial SETEPE și, în cele din urmă, sprijinul societății prin boicotarea aplicației digitale a companiei, au forțat platforma să își revoce decizia privind regimul angajaților independenți și au condus la crearea unui sindicat al întreprinderilor, primul sindicat grec dintr-un sector al economiei platformelor, care a început recent negocierile pentru o întreprindere CCM.

În plus, participarea anterioară la mișcările sociale și la colectivele populare s-a dovedit a fi un factor mobilizator pentru mulți lucrători din sectoarele precare, cum ar fi artele și mediul academic, mulți dintre aceștia contribuind la revitalizarea sindicatelor existente (de exemplu, sindicatul actorilor SEI) și la crearea altora noi (de exemplu, sindicatul cercetătorilor SERETE). Ca urmare, aceste sindicate par să aibă o legătură mai largă cu societatea și includ revendicări mai generalizate în agenda lor de cereri (cum ar fi reclamațiile împotriva discriminării de gen, revendicările anti-război etc.). În cele din urmă, o cultură democratică și participativă în cadrul sindicatelor, exprimată prin luarea deciziilor colective în Adunările Generale, este esențială pentru legitimitate și implicarea membrilor. Ceea ce este deosebit de interesant aici este faptul că astfel de practici pot duce la eforturi de negociere neoficiale ori de câte ori puterea sindicală instituțională este insuficientă, care, deși limitată, poate garanta o protecție minimă a condițiilor de angajare pentru lucrători.

Massimiliano Andretta & Paola Imperatore (în colaborare cu Enrico Calossi)

1. Negocierea colectivă în Italia

Cadrul juridic italian se bazează pe Convenția colectivă națională de muncă (CCNL) ca sursă principală pentru stabilirea normelor care reglementează relația dintre sindicate și asociațiile patronale. Aceste acorduri acoperă, de regulă, atât aspectele normative, cât și cele economice ale ocupării forței de muncă. În plus, acestea includ adesea dispoziții pentru reglementarea relațiilor sindicale dintre organizațiile semnatare și asociațiile patronale, precum și cele la nivel de întreprindere.

Principalele obiective ale acestor convenții colective sunt duble: în primul rând, să stabilească normele care reglementează ocuparea forței de muncă în sectoare specifice și, în al doilea rând, să gestioneze relațiile dintre părțile semnatare. Negocierea colectivă poate avea loc la diferite niveluri, inclusiv inter-confederativ, național pe categorii, teritorial sau la nivel de companie.

Deși nu există mecanisme explicite de extindere, mandatul constituțional de a oferi un „salariu echitabil” servește drept echivalent de facto, deoarece precedentul judiciar se bazează adesea pe acorduri colective ca punct de referință pentru a defini parametrii unui „salariu echitabil”.

Cu excepția sectorului public, nu există nicio cerință legală care să stabilească nivelul de reprezentare sau procesul de validare a contractelor de către lucrători. În sectorul public, decretele legislative definesc desfășurarea negocierilor colective și criteriile de reprezentativitate.

Istoria negocierilor colective în Italia poate fi urmărită până în perioada de după cel de-al doilea război mondial, când Codul muncii italian a fost adoptat în 1943 și a stabilit cadrul pentru relațiile de muncă și a prevăzut negocierea contractelor colective de muncă între angajatori și angajați. În anii 1950 și 1960, sub mobilizarea crescândă a forței de muncă, piața italiană a muncii a cunoscut o creștere și o expansiune semnificativă, iar negocierea colectivă a devenit un instrument din ce în ce mai important pentru determinarea condițiilor de muncă și a salariilor. În această perioadă, au fost încheiate numeroase contracte colective de muncă sectoriale, care acoperă o gamă largă de industrii și sectoare (Pedersini 2018).

În anii 1990 și 2000, negocierile colective din Italia au suferit reforme semnificative, menite să facă procesul mai flexibil și mai receptiv la nevoile pieței forței de muncă. Reformele au inclus modificări ale cadrului juridic care reglementează negocierea colectivă, precum și introducerea unor noi forme de negociere și soluționare a litigiilor (a se vedea prezentarea istorică de mai sus).

Guvernele de centru-dreapta conduse de Berlusconi în 2001 și 2008 au readus controlul guvernamental în problemele economice, ceea ce a dus la reduceri ale pieței muncii și ale sistemului de protecție socială. Criza economică din 2008 și politicile de austeritate ulterioare au redus puterea de negociere a sindicatelor, determinându-le să se bazeze pe mobilizarea protestelor. Această tendință a fost mai puțin răspândită sub guvernele de centru-stânga. Deși s-a observat o ușoară schimbare către colaborare în timpul pandemiei Covid-19, implicarea sindicatelor în Planul național de redresare a fost limitată și acestea solicită acum o mai mare atenție în deciziile viitoare.

În prezent, contractele colective continuă să reglementeze toate aspectele relației dintre angajatori și angajați. Aceste acorduri pot fi la nivel local, regional și național («con-

tratto collettivo nazionale del lavoro»/CCNL).

În sectorul privat al ocupării forței de muncă, deși nu există o legislație specifică, un acord inter-confederal semnat în 2011 între Confindustria și confederațiile sindicale a stabilit criteriile pentru măsurarea reprezentativității organizațiilor sindicale. Acest acord impune ca numai organizațiile care reprezintă cel puțin 5% din lucrătorii dintr-o anumită categorie să fie admise la mesele negocierilor. Reprezentativitatea organizațiilor individuale este determinată pe baza procentelor de membru și a rezultatelor alegerilor.

Cu toate acestea, transformarea a avut loc în ultimele decenii, negocierea colectivă a apărut ca un element robust în relațiile industriale italiene, iar acoperirea negocierilor colective a rămas relativ stabilă în timp, adică în jur de 80% (Pedersini. 2019, a se vedea tabelul 3). Cu toate acestea, acest indicator ascunde modificări semnificative ale caracteristicilor-cheie ale negocierii colective italiene, rezumându-se în cinci elemente: 1) actorii eligibili pentru negocierea colectivă; 2) importanța nivelurilor de negociere; 3) principiul favorabilității/posibilităților de abatere; 4) acoperirea negocierilor colective; și 5) mecanisme de extensie (Pedersini 2019: 339).

În același timp, negocierea colectivă este modelată și de multiplicarea sindicatelor autonome atât la nivel industrial, cât și la nivel de companie: potrivit lui Leonardi și Pedersini (2024: 645), în 2021, „registru național al acordurilor la nivel de industrie ținut de CNEL înregistrează 985 de texte, comparativ cu doar 350 în 2008”. După cum au susținut Leonardi și colegii săi, „sistemul național de negociere colectivă este descris ca fiind „neclar și nespecificat”. Bazat pe convenții colective obligatorii numai pentru părțile semnatare, efectele sale sunt incerte și au un impact limitat. Extinderea erga omnes nu este automată, evaluarea reprezentativității sindicatelor nu este încă operațională, iar negocierile la nivel de întreprindere și ratele productivității rămân subdezvoltate (Comisia Europeană 2016) (Leonardi et al. 2018).

În cele din urmă, în ciuda acoperirii bune, Italia reprezintă unul dintre cele mai grave cazuri de dinamică a salariilor din Europa (Devicienti et al. 2019).

2. Resursele de putere ale sindicatelor italiene

2.1. Putere structurală

Starea actuală a mișcării muncitorești și a sindicatelor italiene reflectă o tendință mai largă cu care se confruntă sindicatele la nivel global (Bryson et al. 2011; Visser 2019; Gumbrell-McCormick și Hyman 2013; Bernaciak et al. 2014) și la nivel european (Baccaro și Howell 2017). Globalizarea crescândă a economiei, în special trecerea la un model neoliberal, a avut un impact profund asupra funcționării sindicatelor. Financiarizarea economiei, descentralizarea și globalizarea sistemelor de producție, liberalizarea piețelor muncii și slăbirea statului și a guvernului au contribuit la declinul sindicatelor.

Scăderea numărului de membri ai sindicatelor și a puterii de negociere (Leonardi și Pedersini 2018), precum și rolul redus al acestora în luarea deciziilor, sunt rezultatul direct al acestor schimbări în peisajul economic și politic. Anterior, diferențele dintre varietățile capitalismului (Hall și Soskice 2001), sistemele de asistență socială (Esping-Andersen 1990), reprezentarea intereselor (Frege și Kelly 2004) și sistemele de partide (Golden 1986) au diferențiat impactul presiunii globale, dar în ultimii ani a existat o tendință de convergență către un model neoliberal similar (vezi Lehndorff, Dribbusch și Schulten 2018).

2.2. Puterea organizațională

În ciuda provocărilor menționate mai sus, sistemul sindical italian pare să fie mai rezis-

tent decât în alte țări. Acest lucru se poate datora unor factori precum istoria sindicalismului puternic în Italia, caracteristicile unice ale pieței muncii italiene sau influența continuă a sindicatelor în societatea și politica italiană (Leonardi și Pedersini 2023).

În comparație cu alte țări europene, Italia are o rată relativ ridicată de aderare (Visser 2019: 59-61) și, în ciuda fluctuațiilor și reducerilor puterii de negociere colectivă, numărul membrilor și densitatea sindicală au rămas stabile în ultimele două decenii (tabelul 3). Cele trei confederații principale din Italia, CGIL, CISL și UIL, au aproximativ 12 milioane de membri, inclusiv pensionari (Leonardi și Pedersini 2018, 2023). În plus, structura hiperpluralistă a sindicatelor italiene înseamnă că „datele oficiale” acoperă doar principalele confederații și nu țin cont de alte confederații și sindicate independente.

Tabelul 3 Tendințe ale principalelor caracteristici ale principalului peisaj sindical italian

	1980	2000	2010	2019
Total membri de sindicat (pensionari excluși)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Ponderele femeilor	35.0%	38.3%	n.a.	45.0%
Densitate	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Numărul de confederații	5	7	?	8
Numărul de federații	82	52	?	47
Numărul de confederații independente	2	4	?	5
Acoperirea negocierilor colective (la nivel de sector)	80%	80%	80%	80%
CBP (acorduri descentralizate)		30%	30%	30%
Zile nelucrate pentru greve la 1.000 de muncitori	1.135	58	68	N.S.

Numărul tot mai mare de federații independente (tabelul 3) sugerează că numărul membrilor din Italia este subestimat, iar odată cu includerea membrilor din alte sindicate, densitatea sindicală din Italia ar putea fi aproape de 40% din totalul angajaților (Leonardi și Pedersini 2023, 2019). Cu toate acestea, există preocupări cu privire la proporția pensionarilor, distribuția membrilor activi în sectoarele economice, sectorul public fiind mai răspândit decât sectorul privat - densitatea în primul este de peste 50% (Bordogna și Pedersini 2019) - și reprezentarea așa-numiților lucrători atipici, constând în principal din femei, imigranți și tineri. Nu numai că criza economică a dus la pierderea locurilor de muncă și la reducerea salariilor, îngreunând atragerea și păstrarea membrilor de către sindicate, dar creșterea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi munca temporară și cu fracțiune de normă, a făcut mai dificilă organizarea și reprezentarea lucrătorilor de către sindicate (Regalia 2012). Cu toate acestea, în ciuda dificultăților, sindicatele par să fi stabilit o prezență semnificativă în unele dintre cele mai dificile domenii de organizat: munca atipică și întreprinderile mici.

2.3. Puterea instituțională

Trei tradiții politice principale (cultura liberală, creștin-democrată și marxistă) au inspirat principiile Constituției Republicane (LaPalombara 1957). Legea fundamentală italiană începe cu o trimitere la muncă (articolul 1). Acesta susține că „Italia este o republică democratică fondată pe muncă”. Alegerea exactă a noțiunii „muncă” arată imediat în ce măsură munca, dar și lucrătorii și asociațiile lucrătorilor în mod extensiv, joacă un rol fundamental atunci când a fost înființată republica italiană. Mai mult, și articolul 4 se referă la muncă, dictând că „Republica recunoaște dreptul la muncă pentru toți cetățenii și promovează condițiile care fac acest drept efectiv”.

Articolul 39 stabilește în special cadrul de bază pentru sindicate. Acesta stabilește că „organizarea sindicatelor este liberă”. De asemenea, se prevede că numai sindicatele cu o organizație democratică internă sunt eligibile pentru a fi înregistrate. Ulterior, sindicatele „înregistrate” (și recunoscute oficial) au posibilitatea de a semna contracte colective de muncă, care obligă toți lucrătorii cărora li se adresează acordul. Cu toate acestea, realitatea este că niciun sindicat nu a solicitat vreodată recunoașterea oficială din partea statului. Nici cei trei mari (CGIL, CISL și UIL) nu și-au exprimat vreodată intenția de a face acest lucru. Prin urmare, capacitatea lor reală de a semna convenții colective rezultă din amploarea apartenenței lor, mai degrabă decât din orice recunoaștere oficială din partea statului. În cele din urmă, Constituția deschide posibilitatea cooperării lucrătorilor cu conducerea întreprinderilor (articolul 46) și atribuie valoare constituțională grevei, care este reglementată de legi specifice (articolul 40).

În ceea ce privește legislația ordinară, observăm că reglementarea muncii a suferit schimbări profunde în ultimii 70 de ani. Până la mijlocul anilor 1980, legislația în vigoare (legea generală 230/1962 și, în general, legea 300/1970, mai bine cunoscută sub numele de «Statutul lucrătorilor») a considerat în mod clar contractul normal de muncă ca fiind nedeterminat. Contractele de muncă pe durată determinată erau permise numai pe baza unor condiții speciale, cum ar fi pentru locurile de muncă sezoniere, pentru înlocuirea salariatelor bolnave sau a celor aflate în concediu de maternitate și pentru munca suplimentară și ocazională. Această situație s-a schimbat treptat către o liberalizare mai largă a diferitelor tipuri de contracte pe durată determinată și către o reducere a securității posturilor permanente. Această modificare a fost rezultatul mai multor intervenții legislative. Prima a fost legea 56/1987, urmată zece ani mai târziu de așa-numitul «Pacchetto Treu» aprobat de guvernul de centru-stânga condus de Romano Prodi. În 2003, executivul Berlusconi a aprobat Legea 30/2003, cunoscută și sub numele de «Legge Biagi». Alte schimbări importante către o mai mare liberalizare a pieței muncii au fost introduse în 2012, prin așa-numita «Riforma Fornero», iar în 2014-2016, prin reforma compozită numită «Legea locurilor de muncă» aprobată de guvernul lui Matteo Renzi.

2.4. Puterea societală

Din punct de vedere istoric, nașterea celor trei sindicate principale a fost consecința poziționării diferitelor partide italiene antifasciste în contextul Războiului Rece. Mai întâi, în 1948, unioniștii creștin-democrați au abandonat CGIL, dominat atunci de socialiști și comuniști, și au fondat CISL. Mai târziu, în 1950, unioniștii de stânga occidentali (adică republicanii și social-democrații) au înființat UIL. Prin urmare, deja la începutul anilor 1950, legătura politică dintre CGIL de stânga și comuniști (PCI) și socialiști (PSI), între CISL centrist și creștin-democrație (DC) și între UIL reformist și republicani (PRI) și social-democrați (PSDI) a apărut în mod clar. Aceste legături au durat aproape în întregime până la sfârșitul așa-numitei Prime Republici la începutul anilor 1990. În același timp, începând cu anii nouăzeci, asistăm la nașterea multor sindicate mai mici, cum ar fi Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, cu orientări evidente de extremă stânga, anticapitaliste,

anarhiste și comuniste, adesea în relațiile cu partidele de stânga, cum ar fi Rifondazione Comunista, Potere al Popolo, Sinistra Italiana, noul PCI etc.

În general, anii nouăzeci reprezintă un punct de cotitură, deoarece principalele partide politice s-au dizolvat din cauza proceselor de corupție (Baccaro et al. 2003) și scenariul sistemului de partide s-a schimbat, împreună cu o slăbire generală a structurii de negociere tripartită.

Guvernele de centru-dreapta conduse de Berlusconi în 2001 și 2008 au reintrodus unilateralismul guvernamental pe probleme economice, inclusiv reduceri ale sistemului de protecție socială și liberalizarea pieței muncii (Colombo și Regalia 2016). Criza economică din 2008 și politicile de austeritate ulterioare au diminuat și mai mult puterea de negociere a sindicatelor, care au recurs la mobilizarea protestelor ca alternativă funcțională (Morlino și Raniolo 2017). Acest lucru s-a întâmplat mai rar sub guvernele sprijinite de centru-stânga (Andretta 2018). De fapt, partidele de stânga par mai dispuse să dialogheze în jurul problemelor legate de muncă, iar cele ale stângii radicale sunt mai prezente în stradă pentru a demonstra dreptul la muncă decentă.

Cu toate acestea, cea mai solidă alianță este cea dintre sindicate și organizațiile societății civile sau ale mișcărilor sociale. Această relație a trecut prin diferite faze, marcate de momente semnificative de cooperare (ca în timpul mișcării No Global) și evenimente semnificative de rupere. O combinație de conflict și cooperare competitivă tinde să prevaleze între acestea, în timp ce cooperarea stabilă predomină între organizațiile mai apropiate din punct de vedere ideologic (cum ar fi, de exemplu, CGIL și Arci).

Am constatat că variabilele cele mai explicative pentru a explica aceste modele de interacțiune sunt:

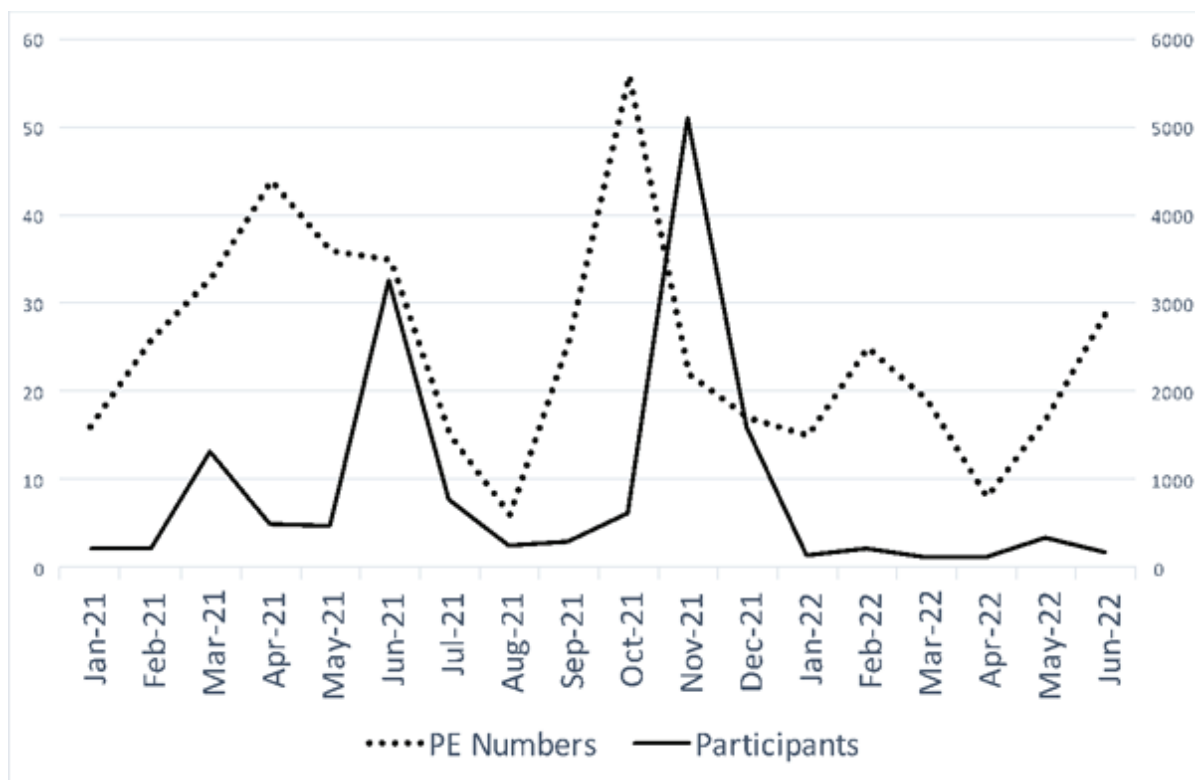
- a. Câmpurile de acțiune. Problema poate avea un impact asupra disponibilității diferitelor organizații la interacțiune (de exemplu, CGIL ar putea fi mai implicat în mișcarea fără război decât în mobilizarea ecologistă).
- b. Structurile de oportunitate politică: interacțiunea dintre organizații este puternic afectată de contextul politic și, în special, de relația dintre sindicatele confederale și guvern.
- c. Nivelul organizațional: prezența pe câmpul de protest a TU cu nivel organizațional ridicat ar putea produce resurse, dar poate, de asemenea, descuraja majoritatea actorilor informali cu mai puține resurse.
- d. Subcultura politică a mișcărilor sindicale și sociale sau a organizațiilor societății civile: rădăcinile ideologice și identitatea politică ne ajută să înțelegem interacțiunile și strategiile TU și SMO.

3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă

3.1. Tendințele evenimentelor de protest

Potrivit datelor extrase din rapoartele de știri care acoperă perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2021 și 1 iulie 2022, sindicatele și lucrătorii italieni au organizat 445 de EP-uri (evenimente de protest). Analizând calendarul acestor proteste (a se vedea figura 2), observăm două vârfuri ale activității: primul între martie și iunie 2021, iar al doilea între lunile septembrie și noiembrie ale aceluiași an. După aceste perioade, s-a înregistrat o scădere semnificativă a mobilizării lucrătorilor.

Figura 2: EP pe lună a lucrătorilor italieni și a sindicatelor



Vârful inițial este asociat în mod clar cu „înghețarea încetării locurilor de muncă” adoptată de guvernul italian pentru a proteja ocuparea forței de muncă în timpul vârfului crizei pandemice (a se vedea, de asemenea, Della Porta 2022).

Al doilea vârf s-a dezvoltat în lunile în care guvernul lui Mario Draghi, susținut de o vastă majoritate parlamentară, pregătea legea bugetului, pe care sindicatele au criticat-o ca fiind prea prudentă și inadecvată pentru a aborda problemele economice concrete cu care se confruntă familiile lucrătorilor deja grav afectați de criza pandemică și de sfârșitul interdicției de concediere. În timpul acestor mobilizări, s-au solicitat măsuri de sprijin pentru venit, o politică fiscală adecvată, investiții în politica industrială și în domeniul muncii, sprijin pentru pensionari și acțiuni de reducere a relocalizărilor care provocau concedieri în masă în întreaga țară (Doc. 1). În pofida metodei dialogului social urmată de Draghi de la preluarea mandatului (ANSA, 10 februarie 2021), relațiile au început să se deterioreze odată cu sfârșitul interdicției de concediere, intenția exprimată de a elimina veniturile cetățenilor și măsurile prezentate în prima lege bugetară a guvernului (ANSA, 27 Noiembrie 2021).

3.2. Organizații principale, țintă, temă, forme de acțiune, coalitii

Sindicatele au inițiat aproximativ 60% din toate EP-urile lucrătorilor, au acționat în calitate de co-inițiatori în aproximativ 7 și au fost doar participanți la aproximativ 4. Cu toate acestea, în peste 27% din cazuri, lucrătorii s-au mobilizat fără sprijinul lor.

Majoritatea protestelor au fost organizate de cele trei organizații sindicale confederale principale, CGIL fiind în fruntea listei. Sindicatele de stânga au fost prezente în aproximativ 18% din PE, sindicatele independente apolitice în aproximativ 10%, iar sindicatele de dreapta în doar 3%. În special, 16% din sediile permanente au fost realizate de organizații informale ale lucrătorilor și 8% de alte organizații ale societății civile, în timp ce partidele politice au fost prezente în doar 1% (tabelul 4).

Tabelul 4 Structura organizatorică a mobilizării lucrătorilor

CGLI	182	40.9
CiSL	153	34.4
UIL	157	35.3
Leftist Grass-roots Unions	78	17.5
Rightwing Unions	14	3.1
A-political Unions	43	9.7
Workers' Informal Org.	70	15.7
Political Parties	6	1.2
CSOs-SMOs	35	7.9

Lucrătorii au fost mai activi în sectorul privat (69%) decât în sectorul public. În sectorul privat, aproximativ 25% dintre proteste au fost conduse de lucrătorii din transporturi, urmați de metalurgiști și alți lucrători industriali cu aproximativ 20%. În sectoarele publice, cei angajați în sistemele de asistență socială locale, regionale și naționale au fost cei mai activi, participând la 12% din proteste.

În ceea ce privește formele de acțiune, este demn de remarcat faptul că grevele nu sunt cele mai frecvente, marșurile, mitingurile și alte proteste demonstrative fiind mult mai răspândite. Repertoriile radicale, dar non-violente sunt raportate în aproximativ 10% din EP, în timp ce cazurile de violență au fost foarte rare. În cele din urmă, poliția a intervenit activ în 16 EP, ceea ce reprezintă aproximativ 4% (tabelul 5).

Tabelul 5 Forme de protest: frecvența și intervenția poliției

Strike	152	34.2
March/Rally	203	45.6
Other Demonstrative	267	60
Perturbative	40	9
Violent	5	0.1
Police	16	3.6

Nu este o surpriză faptul că problemele economice se află în fruntea mobilizării lucrătorilor, peste 90% dintre evenimentele de protest (EP) făcând astfel de afirmații: 27% dintre acestea abordează probleme sistemice precum status quo-ul economic, reducerile bugetare, sărăcia și inegalitatea, în timp ce peste 80% din proteste sunt centrate pe condițiile de muncă, drepturi, șomaj, salarii și, în special, concedieri. Ocazional, aceste pretenții economice sunt legate de preocupări mai largi cu privire la funcționarea instituțiilor statului și calitatea democrației italiene (aproximativ 5%) sau chestiuni culturale, cum ar fi drepturile de mediu și civile (aproximativ 14%).

3.3. Principalele campanii de protest

Mobilizarea lucrătorilor GKN din Campi Bisenzio, Florența, iese în evidență ca o ilustrare clară a capacității organizațiilor informale ale lucrătorilor de a stabili campanii durabile. În special, a fost singura campanie semnificativă inițiată în timpul creșterii inițiale a conflictelor de muncă documentate în intervalul de timp al acestui studiu. Această campanie a fost direct asociată cu decizia guvernului Draghi de a încheia „înghețarea încetării angajărilor”, care a intrat în vigoare la 1 iulie 2021.

E-mailul din 9 iulie 2021 care anunță concedierile sosește într-un context în care lucrătorii italieni erau obișnuiți să încredințeze soluționarea litigiilor sindicatelor și instituțiilor, fără rezultate pozitive în ceea ce privește siguranța locului de muncă și în care cerințele ecologice erau adesea percepute ca fiind în contradicție cu cerințele sociale.

La scurt timp după e-mailul menționat mai sus din 9 iulie 2021, muncitorii GKN, organizați sub grupul preexistent cunoscut sub numele de Collettivo di Fabbrica - în esență o organizație sindicală independentă în cadrul fabricii - s-au convocat într-o adunare permanentă în cadrul fabricii, deschisă tuturor persoanelor care erau dispuse să sprijine mobilizarea lor.

În această fază inițială, consolidarea relației dintre fabrică și teritoriul înconjurător s-a dovedit a fi fundamentală. Mii de oameni din Florența și din împrejurimi s-au unit pentru a apăra fabrica prin demonstrații și prin participarea activă la activitățile zilnice ale adunării (Il Manifesto 2021). Această fază s-a încheiat cu o victorie parțială atunci când Curtea din Florența a revocat concedierea colectivă a lucrătorilor pe baza unui recurs legal prezentat de FIOM/CGIL, cel mai important sindicat al metalurgiștilor din Italia (GKN 2022: 54; Il sole 24 ore 2021a).

Câteva luni mai târziu, sub sloganul „Converg spre revoltă”, mobilizarea s-a extins în toată țara, cu scopul nu numai de a apăra drepturile lucrătorilor GKN, ci și de a pleda pentru o societate dreaptă din punct de vedere social și climatic.

În această nouă fază, Collettivo di Fabbrica a căutat să consolideze relațiile cu alte conflicte de muncă și diverse sectoare ale mișcărilor sociale, inclusiv studenți, șomeri, femei și grupuri ecologice (GKN 2022: 54). Împreună, au sprijinit mobilizarea și au militat pentru reindustrializarea ecologică a fabricii.

După aproximativ trei ani de mobilizare și apeluri legale reușite, inclusiv cel mai recent împotriva unei noi runde de concedieri anunțate la 1 ianuarie 2024, muncitorii au reușit să rămână în interiorul fabricii cu scopul de a reporni producția (Il Sole 24 Ore 2023). Eforturile de strângere de fonduri pentru a începe reconversia industrială sunt în etapele finale, cu planul și brevetele necesare deja pregătite. Ultima etapă implică negocieri cu guvernul regional pentru a facilita reconversia prin furnizarea capitalului rămas necesar pentru începerea producției.

3.4. Succesul acțiunilor colective ale sindicatelor

Raportul privind mobilizarea forței de muncă italiene de la 1 ianuarie 2021 până la 1 iulie 2022 indică un model semnificativ de proteste ale lucrătorilor care coincid cu politicile guvernamentale de muncă în timpul pandemiei. Principalele constatări arată că principalele sindicate (MTU) sunt principalii instigatori ai evenimentelor de protest (EP), concentrându-se în mare parte pe greve și marșuri privind condițiile de muncă și problemele legate de ocuparea forței de muncă și vizând în principal companiile. Sindicatele de stânga, deși mai puțin răspândite, afișează mai multe tactici de confruntare și o gamă mai largă de preocupări, inclusiv probleme economice sistemice și drepturi civile și de mediu. Organizațiile informale ale lucrătorilor urmează o cale distinctă, favorizând demonstrațiile și tacticile radicale, cu accent pe sistemul economic și revendicările cul-

turale, deși este mai puțin probabil ca acestea să vizeze direct întreprinderile.

Mobilizarea lucrătorilor GKN din Campi Bisenzio este un prim exemplu al modului în care organizațiile informale ale lucrătorilor pot conduce campanii persistente, demonstrând potențialul de integrare a durabilității mediului cu drepturile lucrătorilor. Acest caz subliniază refuzul lucrătorilor de a accepta pierderea locurilor de muncă sub pretextul tranziției ecologice și subliniază dezvoltarea proactivă a unui model industrial durabil.

Concluziile desprinse din aceste date sugerează că sindicatele și organizațiile lucrătorilor se adaptează la provocările contemporane prin diversificarea tacticilor lor și extinderea agendelor lor pentru a include probleme sociale mai largi. Implicațiile pentru organizarea sindicală și apărarea drepturilor și intereselor lucrătorilor sunt multiple:

1. Sindicatele sunt îndemnate să se alinieze mai strâns cu mișcările sociale, inclusiv cu grupurile de mediu și pentru drepturile civile, pentru a spori impactul și amploarea susținerii lor.
2. Există o necesitate clară ca sindicatele să ia în considerare implicațiile tranzițiilor ecologice asupra drepturilor lucrătorilor și să participe activ la elaborarea unor politici industriale durabile.
3. Succesul lucrătorilor GKN în oprirea concedierilor și dezvoltarea unui proiect „verde” evidențiază eficacitatea combinării protestelor tradiționale ale forței de muncă cu angajamentul social mai larg și abordările inovatoare ale conversiei industriale.

În timp ce formele tradiționale de mobilizare a forței de muncă rămân centrale, integrarea preocupărilor sociale și ecologice în agendele sindicale se poate dovedi esențială pentru abordarea peisajului complex și în evoluție al drepturilor și intereselor lucrătorilor în economia contemporană. Această abordare ar putea redefini rolul sindicatelor și al organizațiilor lucrătorilor în promovarea nu numai a intereselor membrilor lor, ci și a binelui social mai larg.

4. Constatări calitative

4.1. Principalele probleme și provocări în negocierea colectivă

Chiar dacă Italia este țara cu cel mai înalt nivel de negociere colectivă din Europa, în opinia respondenților mai multe sunt problemele care afectează starea regimului industrial italian și condițiile de muncă.

Din analiza interviurilor se evidențiază câteva aspecte cheie:

1. Reprezentare și reprezentativitate: Există o dezbatere semnificativă cu privire la organizațiile considerate legitime să se angajeze în negocieri colective. Principalele sindicate și organizații patronale pledează pentru intervenția statului pentru a defini criterii clare de participare, în timp ce sindicatele locale se opun unor astfel de restricții. Sindicatele confederale precum CGIL și UIL critică fragmentarea negocierilor colective și prezența așa-numitelor „sindicate pirat”, despre care susțin că pot duce la contracte substandard și pot submina drepturile lucrătorilor. Cu toate acestea, sindicatele de bază afirmă că această critică este o mișcare strategică pentru a exclude sindicatele care sunt populare în rândul lucrătorilor și au o abordare mai conflictuală.
2. Salariul minim: Absența unui salariu minim legal în Italia a devenit o problemă controversată, majoritatea sindicatelor pledând pentru aceasta. USB, în special, a militat pentru un salariu minim de 10 €/oră, în timp ce CGIL și UIL au susținut o rată de 9 €/oră, deși cu mai puțin entuziasm. Organizațiile patronale și UGL sunt împotriva unui salariu minim legal, argumentând că contractele colective depășesc deja acest prag și că îmbunătățirea condițiilor de muncă ar trebui să se concentreze pe extinderea acoperirii

negocierilor colective, mai degrabă decât pe impunerea unui salariu minim.

3. Alte provocări în negocierea colectivă: Raportul evidențiază, de asemenea, alte preocupări, cum ar fi dumpingul salarial, perioadele lungi de reînnoire a contractelor, natura diferită a forței de muncă în întreaga țară și necesitatea de a extinde negocierea colectivă la sectoare de muncă noi și precare. De asemenea, se pune accentul pe nevoia de inovare și dezvoltare a resurselor umane pe piața italiană a muncii pentru a îmbunătăți productivitatea și competitivitatea.

4.2. Motivele partenerilor sociali de a participa la negocierile colective

Toți partenerii sociali consideră că negocierea colectivă este un instrument necesar - și cel mai bun - pentru reglementarea condițiilor de muncă, atât de mult încât chiar și sindicatele excluse încearcă să fie recunoscute la masa negocierilor cu scopul de a semna CCNL. În orice caz, în opinia diferiților parteneri sociali, modelele și actorii care trebuie implicați în contractul colectiv sunt diferiți.

În regimul industrial italian, sindicatele și organizațiile patronale se află în centrul procesului de negociere colectivă, iar ceilalți actori rareori intră în negocieri. Consolidarea unui model bilateral de negociere este obiectivul organizațiilor patronale (Int. Federmeccanica, Int. Ebret) care consideră acest tip de negociere ca fiind pozitiv atât pentru firme, cât și pentru lucrători. Aceiași actori-cheie instituționali din domeniul muncii recunosc centralitatea acestui model, în care statul pare să joace un rol marginal, dar menționează și riscurile potențiale:

Negocierea este produsul unei confruntări între două părți private. Fiecare cu propriile sale puteri de convingere și propriile arme de negociere față de celălalt. În consecință, rezultatele acestei negocieri pot face obiectul unui compromis în care părțile trebuie să renunțe reciproc la ceva. Dar, din moment ce nu există o autoritate publică de reglementare în acest domeniu care să garanteze anumite aspecte ale negocierii, acesta rămâne un instrument în întregime în mâinile organizațiilor private. (Ministerul Muncii)

Pe de altă parte, sindicatele ar avea, într-un anumit caz, o intervenție publică în domeniul negocierii colective, în ceea ce privește impunerea unui salariu minim, așa cum vedem anterior.

Ceea ce reiese clar este că evoluția relațiilor industriale și a negocierilor colective este profund legată de relațiile de putere. Dacă în trecut organizațiile patronale erau forțate să negocieze prin forța mișcării muncitorești, astăzi aceleași organizații au o poziție strategică în această negociere și doresc să obțină rezultate exploatând această poziție privilegiată:

Fie că este vorba despre globalizare, despre faptul că conflictul dintre capital și muncă nu mai este central, despre faptul că contextul s-a schimbat radical sau dacă acum piața este cea care conduce, am intrat într-o fază total diferită, în care balanța puterii se schimbă radical și, prin urmare, negocierile slăbesc, de asemenea. [...] Pe baza acestui raționament, Confindustria a ales să mențină vie această relație cu omologii, pentru că este mai dinamică, mai imediată, mai aproape de problemele mele și pentru a evita să fiu într-o situație de junglă pe care nimeni nu o poate controla sau, mai rău, într-o situație în care sunt de fapt la mila a ceea ce decide legiuitorul. (Confindustria)

În general, deși toți actorii sociali împărtășesc importanța normalizării muncii prin negocieri colective, obiectivele și modalitățile pe care fiecare actor și le stabilește depind de identitate, viziuni și strategii. În plus, relațiile de putere dintre părți par a fi cea mai importantă variabilă în determinarea rezultatului negocierii colective.

4.3. Opinii ale altor actori cu privire la obligațiunile garantate

Printre ceilalți actori implicați în cercetarea noastră, există o convingere absolută cu privire la importanța instrumentului de negociere colectivă, iar problema reprezentării este subliniată de aceștia (istoric mai aproape de CGIL) ca o problemă:

Faptul că nu există încă o lege privind reprezentarea sindicală în această țară este o problemă, deoarece există sindicate care împreună reprezintă aproape 10 milioane de bărbați și femei lucrători, care contează la fel de mult ca cei care reprezintă 50.000 atunci când merge bine (ARCI).

De asemenea, pentru Partito Democratico (PD), metoda de selecție pentru determinarea participanților eligibili pentru angajarea în negocieri colective are o importanță semnificativă. Acest lucru ridică întrebarea fundamentală cine ar trebui să fie autorizat să reprezinte lucrătorii. PD recunoaște importanța strategică a negocierilor colective și naționale:

Metoda contractelor colective este cu siguranță utilă pentru țara noastră. [...] Au fost încheiate acorduri colective importante, de exemplu, privind protecția lucrătorilor în perioada COVID. Aceste acorduri, uneori implicând guvernul ca parte terță, au permis menținerea operațiunilor într-o manieră sigură chiar înainte de stabilirea unor proto-coale mai structurate (Partito Democratico).

Dar „ne confruntăm cu lipsa simultană a unui cadru de referință, în ceea ce privește reglementările și în ceea ce privește acordurile mai generale privind tema reprezentării” (Partito Democratico).

Într-o campanie specifică precum cea pentru salariul minim, unii dintre acești actori și-au unit forțele, cerând introducerea unei măsuri care să îmbunătățească negocierile colective.

4.4. Cum se ajunge la contractele colective

Sindicatele folosesc în principal două strategii pentru a negocia acorduri colective: dialogul social și protestul. Principalul clivaj este reprezentat aici de tipul de sindicat, cultura sa politică și poziția sa strategică în cadrul regimului industrial. De fapt, problema reprezentării menționată anterior are impact asupra modelelor de interacțiune dintre sindicate și organizațiile patronale: în timp ce sindicatele confederale au un spațiu privilegiat pentru a stabili o masă de negociere; Sindicatele populare sunt excluse de la aceste mese de negociere și, în consecință, revin la protest pentru a impune o negociere menită să deschidă negocierilor colective de nivelul doi.

În general, CGIL, UIL și UGL se referă la rezultatele destul de pozitive ale dialogului social cu organizațiile patronale cu privire la diferite sectoare și conjuncturi specifice, cum ar fi cel pandemic.

În faza pandemică, relațiile trilaterale au fost fructuoase și s-au soldat cu înghețarea concedierilor, într-o implicare importantă și incisivă în stipularea protocoalelor tripartite privind organizarea muncii și producției, adoptarea muncii inteligente, condiții de muncă sigure etc. (CGIL).

În orice caz, dialogul social nu se dovedește întotdeauna suficient, iar rolul conflictului și, în special, al grevei este recunoscut ca fiind central chiar de către organizații.

Trebuie să readucem conflictul industrial în arena unei confruntări care, conform dinamicii voluntariste a celui mai trilateral dialog social, nu s-a dovedit în ultimii ani capabilă să garanteze o reînnoire în timp util a contractelor și salariilor în conformitate cu cele europene (CGIL).

Pe de altă parte, așa cum am menționat mai sus, sindicatele de bază – având în vedere și poziția lor marginalizată în relațiile industriale – privilegiază un repertoriu de acțiune cât se poate de radical. Având în vedere natura asimetrică intrinsecă a relațiilor de muncă, conflictul este considerat esențial pentru reechilibrarea relațiilor de putere existente între organizațiile patronale și lucrători. În acest sens, grevele totale, pichetările, blocadele bunurilor sunt forme de luptă nu numai recunoscute ca necesare, ci destul de frecvente în repertoriul sindicatelor populare, care – prin acest repertoriu – au obținut rezultate importante în ceea ce privește convențiile colective de nivelul doi.

Ceea ce trebuie să facem este conflictul. USB, sindicatele conflictuale reușesc cumva să interacționeze atunci când, împreună cu relațiile de putere date de înrădăcinarea în depozite și în lanțul de aprovizionare, combină conflictul, greva, blocarea mărfurilor și toate formele creative pe care de-a lungul anilor hamalii și curierii au reușit să le pună în aplicare inovând puțin creativitatea tipică metalurgiștilor. Nu există judecată morală, șefii nu sunt buni sau răi, șefii sunt șefi. Intrăm în grevă împotriva profesioniștilor profi-tului [...] fie câștigă ei, fie câștigăm noi (USB).

Greva se bazează și pe linii de pichetare care blochează oameni și bunuri, iar dacă pichetezi, dacă faci luptele tradiționale, pe care alții precum CGIL și CISL nu le mai fac, obții imediat rezultate [...] într-un timp scurt angajatorul este obligat să negocieze cu noi tocmai pentru a nu pierde pe piață din punct de vedere concurențial (Sl. Cobas).

Pentru a schimba dinamica puterii, uneori aceste sindicate de bază se angajează într-un proces de construire a coaliției care a condus la rezultate importante (a se vedea Harta negocierilor colective de succes). Cu toate acestea, această abordare nu este universal acceptată în cadrul sindicatelor, unii considerând-o ineficientă pentru negocierea efectivă.

5. Rezumat

5.1. Factorii negativi și pozitivi pentru negocierea colectivă; și mecanisme de succes pentru îmbunătățirea negocierii colective

Sindicatele din Italia beneficiază de un sistem relativ solid și răspândit de negociere colectivă, cu o rată ridicată de acoperire în ceea ce privește convențiile colective.

Cu toate acestea, un factor negativ care afectează negocierile colective, după cum au subliniat aproape toți reprezentanții sindicatelor, este legat de procesul de globalizare. Acest proces a dus la scăderea puterii asociațiilor lucrătorilor și la creșterea puterii de negociere a companiilor. Reprezentanții sindicatelor se plâng de reducerea progresivă a drepturilor lucrătorilor și a salariilor de-a lungul timpului din cauza acestor tendințe.

Este demn de remarcat faptul că chiar și unii reprezentanți ai asociațiilor de întreprinderi și ai altor organizații ale societății civile recunosc acest proces:

Fie că este vorba de globalizare, de faptul că conflictul dintre capital și muncă nu mai este central, de contextul în schimbare sau de piața care preia acum conducerea, am intrat într-o fază complet diferită, în care balanța puterii se schimbă drastic, slăbind astfel negocierile (Confindustria).

Condițiile de muncă s-au deteriorat semnificativ, cu o precarizare a muncii și o multiplicare a contractelor de muncă. Acest declin este atribuit slăbirii forței de muncă în ansamblu (Arci).

Toate sindicatele, cu excepția CISL, sunt de acord că introducerea unui salariu minim le-ar ajuta să-și consolideze câștigurile substanțiale în negocierile colective.

Capacitatea companiilor de a renunța la piețele interne slăbește, de asemenea, pu-

terea reprezentativă a grupurilor de interese de afaceri și a principalelor lor federații, cum ar fi Confcommercio, Confindustria și CNA. În timp ce federațiile grupurilor de interese comerciale pot avea influență asupra conținutului acordurilor colective, există un consens între toți actorii cu privire la slăbirea întregului sistem de reprezentare a intereselor în Italia, așa cum este cazul în alte părți.

O altă problemă care este percepută pozitiv de unii actori consacrați și negativ de organizațiile locale este sistemul de reprezentare în negocierile colective. Există o dezbatere semnificativă cu privire la organizațiile considerate legitime să participe la negocierile colective.

Principalele sindicate și organizații patronale pledează pentru intervenția statului pentru a stabili criterii clare de participare. În schimb, sindicatele locale se opun unor astfel de restricții. Sindicatele confederale precum CGIL și UIL critică fragmentarea negocierilor colective și prezența a ceea ce ei numesc „sindicate pirat”. Ei susțin că aceste sindicate pot duce la contracte substandard și pot submina drepturile lucrătorilor.

Pe de altă parte, sindicatele de bază afirmă că această critică este o mișcare strategică menită să excludă sindicatele care sunt populare în rândul lucrătorilor și au o abordare mai conflictuală.

După cum am văzut, protestul este o resursă pe care sindicatele o utilizează pentru a aborda ceea ce percep ca fiind probleme de negociere colectivă: sindicatele principale folosesc „instrumentul” protestului pentru a-și spori legitimitatea în cadrul societății civile, pentru a negocia conținutul contractului colectiv, în special atunci când omologiile lor întârzie reînnoirea acestora; și contrastează politicile guvernamentale care sunt percepute ca având un impact negativ asupra circumscripțiilor lor; În timp ce sindicatele de rând folosesc protestele pentru a-și crește numărul de membri, adesea incluzând așa-numiții „străini” și susținându-le revendicările, și apoi pentru a echilibra lipsa lor de acces instituțional la procesul de negociere. În plus, în trei dintre cazurile de succes ale contractelor colective, mobilizarea protestelor a fost esențială: în campania GKN ilustrată mai sus, în introducerea unui acord colectiv pentru «cicliști” și în reînnoirea acordului colectiv în sectorul logistic și al transporturilor.

În cele din urmă, atât sindicatele, cât și partenerii lor sociali sunt de acord cu necesitatea intervenției statului, forțând întreprinderile să aplice acordul colectiv încheiat pentru sectorul lor.

După cum am observat, protestul este o resursă pe care sindicatele o utilizează pentru a aborda problemele de negociere colectivă percepute.

Principalele sindicate folosesc protestele ca pe un „instrument” pentru a-și spori legitimitatea în cadrul societății civile. Ei negociază conținutul contractelor colective, în special atunci când omologiile lor întârzie reînnoirea lor, și se opun politicilor guvernamentale considerate ca având un impact negativ asupra circumscripțiilor lor.

Sindicatele de rând folosesc protestele pentru a-și crește numărul de membri, adesea incluzând „străini” și susținându-și revendicările. Ei folosesc, de asemenea, protestele pentru a echilibra lipsa accesului instituțional la procesul de negociere.

În trei cazuri de succes ale contractelor colective, mobilizarea protestatarilor a jucat un rol-cheie: în campania GKN discutată anterior, în introducerea unui acord colectiv pentru „cicliști” și în reînnoirea acordului colectiv în sectorul logistic și al transporturilor.

În cele din urmă, atât sindicatele, cât și partenerii lor sociali convin asupra necesității intervenției statului pentru a obliga întreprinderile să aplice convențiile colective încheiate pentru sectorul lor.

1. Negocierea colectivă în România

În România, traiectoria negocierilor colective de-a lungul timpului reflectă o transformare semnificativă, caracterizată printr-o trecere de la un sistem robust, cu o densitate ridicată a sindicatelor, la un cadru mai fragmentat și descentralizat. La începutul anilor 1990, România se lăuda cu o densitate sindicală de aproximativ 80%, indicând un peisaj puternic al negocierilor colective. Această perioadă a fost marcată de o abordare centralizată a negocierii colective, în primul rând la nivel sectorial, care a asigurat o acoperire largă și o uniformitate a standardelor de muncă în toate industriile.

Cu toate acestea, anii următori au asistat la o scădere constantă a densității sindicale, scăzând la aproximativ 23% în ultima vreme. Această scădere poate fi atribuită mai multor factori, printre care restructurarea economică postcomunistă, expansiunea economiei informale și modificările legislative care au slăbit sistemul de negociere colectivă. În special, cerința legală privind negocierea colectivă sectorială, în ciuda faptului că era în vigoare, rareori s-a materializat în acorduri efective, indicând un decalaj semnificativ între politică și practică.

Pe măsură ce accentul s-a mutat pe negocierea la nivel de companie, peisajul negocierilor colective din România a suferit schimbări suplimentare. Această tranziție a fost marcată de o scădere a acoperirii contractelor colective de muncă salarială. În 2019, rata de acoperire a fost de 48%, cifră care a înregistrat o scădere bruscă la aproximativ 32% până în 2020. Această reducere a acoperirii evidențiază provocările cu care se confruntă negocierea colectivă în România, inclusiv fragmentarea unităților de negociere, diminuarea influenței sindicatelor și schimbările mai ample de pe piața forței de muncă.

Aceste evoluții subliniază dinamica complexă a sistemului de negociere colectivă din România. Trecerea de la o abordare centralizată, sectorială a negocierilor, la un cadru mai descentralizat, la nivel de întreprindere, are implicații asupra acoperirii negocierilor colective și asupra pieței forței de muncă în general. Această evoluție reflectă tendințele mai ample ale relațiilor de muncă, indicând necesitatea unor strategii adaptive pentru a spori eficacitatea negocierii colective în abordarea nevoilor lucrătorilor și angajatorilor deopotrivă.

2. Resursele de putere ale sindicatelor din România

2.1. Putere structurală

Condițiile politice și economice care modelează resursele energetice ale forței de muncă din România au suferit transformări semnificative, în special după căderea regimului comunist în 1989. Relația dintre partidele politice și sindicate, alături de schimbările paradigmelor economice, a jucat un rol esențial în definirea peisajului puterii de muncă.

În perioada imediat post-comunistă, sindicatele au fost esențiale în tranziția de la entitățile controlate de stat la mecanismele care reprezintă interesele muncitorilor. Această perioadă a fost marcată de un nivel ridicat de activism, sindicatele organizând proteste semnificative ale muncitorilor pentru a câștiga influență asupra peisajului muncitoresc nou format. Cu toate acestea, tranziția a adus și provocări, cum ar fi privatizarea fabri-

cilor de stat și trecerea treptată de la o economie industrială la una bazată pe servicii, care au aliniat România la modelul mai larg al Uniunii Europene. Aceste schimbări au afectat negocierile sectoriale și, prin extensie, dinamica puterii dintre forța de muncă și angajatori.

Implicarea politică a fost marcată de provocări complexe pentru sindicatele din România. În timp ce dispozițiile legale împiedică aparent sindicatele să se angajeze în activități politice, au existat cazuri de colaborare între sindicate și partidele politice. Astfel de relații au fost uneori strategice, cu scopul de a asigura legi favorabile ale muncii sau sprijin electoral. Cu toate acestea, ele au atras, de asemenea, critici din partea membrilor de sindicat care văd o astfel de implicare politică ca o trădare a rolului principal al sindicatelor ca reprezentanți ai intereselor lucrătorilor.

Eficacitatea dialogului social în România este analizată de ani de zile, fiind adesea descrisă ca rigidă și ineficientă atât la nivel național, cât și în evaluările internaționale. Modificările legislative și structura sistemului relațiilor de muncă au contribuit la această ineficiență. În special, reforma dialogului social din 2011 și efectele sale persistente au redus în mod semnificativ acoperirea negocierii colective la nivel sectorial, în timp ce negocierea colectivă la nivel de întreprindere nu a obținut rezultatele dorite. Această ineficiență este agravată de absența unei culturi a dialogului social, de lipsa unor obiective naționale clare de sprijinire a dialogului social la toate nivelurile și de barierele juridice în calea înființării sindicatelor și a realizării reprezentativității.

O problemă majoră este absența partenerilor sociali reprezentativi în diferite sectoare, ceea ce blochează dialogul social eficient și negocierile colective. Această situație indică provocările mai largi cu care se confruntă mișcarea muncitorească din România, unde resursele de putere ale forței de muncă, modelate de condițiile structurale, politice și economice, sunt constrânse de schimbările legislative, fragmentarea economică și neoliberalizarea economiei.

2.2. Puterea organizațională

Puterea organizatorică a muncii în România este definită de factori complecși și de evoluția scenariului. Inițial, după căderea comunismului în 1989, România a asistat la o proliferare semnificativă a sindicatelor, reflectând o creștere a puterii organizaționale. Primele sindicate libere și independente au apărut în 1990, simbolizând o nouă libertate și autonomie față de controlul statului, care a caracterizat epoca comunistă.

Densitatea sindicatelor a atins apogeul la începutul anilor 1990, aproximativ 80% din forța de muncă fiind sindicalizată. Această densitate ridicată a sindicatelor a însemnat o bază organizațională puternică pentru forța de muncă, oferind sindicatelor o putere de negociere și o influență substanțială. Cu toate acestea, anii următori au înregistrat o scădere constantă a numărului de membri ai sindicatelor. Până în 2021, numărul membrilor de sindicat a scăzut la aproximativ 1,5 milioane, reprezentând aproximativ 20% din totalul forței de muncă. Acest declin de la vârful de la începutul anilor 1990 este atribuit mai multor factori, inclusiv impactul reformelor economice, creșterea economiei informale și provocările sistemului de negociere colectivă.

În ciuda scăderii densității sindicale, sistemul sindical românesc rămâne relativ puternic în comparație cu alte țări din Europa Centrală și de Est, densitatea sindicală variind încă între 20 și 25% din forța de muncă. Peisajul organizațional al sindicatelor din România este acum caracterizat de prezența a cinci confederații principale: CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR și CSN Meridian, fiecare având un număr similar de membri și o serie de federații afiliate. Aproximativ 1,3 milioane de persoane sunt afiliate la aceste uniuni, o cifră dovedită de cerința confederațiilor de a-și raporta numărul de membri pentru statutul de reprezentant național.

Cadrul legal care reglementează sindicatele și activitățile acestora include Constituția României, Codul muncii și legi specifice privind dialogul social. Sindicatele au flexibilitatea de a se constitui și înregistra, putându-se afilia la federații și confederații din sectoare sau teritorii diferite. Acest mediu de reglementare sprijină structurarea organizațională și capacitățile operaționale ale sindicatelor, permițând un anumit grad de adaptabilitate și reziliență în fața dinamicii în schimbare a pieței forței de muncă.

În ciuda numeroaselor obstacole, sindicatele continuă să pledeze pentru drepturile lucrătorilor și condiții mai bune de muncă, având un rol important pe piața muncii din România.

2.3. Puterea instituțională

Puterea instituțională a muncii în România reflectă atât evoluția istorică, cât și modificările legislative recente care modelează peisajul relațiilor de muncă și al activităților sindicale.

Cadrul juridic al României care reglementează sindicatele și negocierea colectivă a suferit transformări semnificative, în special odată cu adoptarea noii Legi a dialogului social (LDS 367/2022), care a înlocuit reglementarea anterioară acoperită de Legea 62/2011 privind dialogul social. Această nouă lege a introdus mai multe modificări-cheie menite să faciliteze un proces de negociere colectivă mai eficient. Acesta a redus pragul de reprezentativitate necesar pentru ca un sindicat să devină reprezentativ, permițând unui sindicat să fie considerat reprezentativ dacă cuprinde cel puțin 35% din angajații aflați într-un raport legal de muncă cu întreprinderea, comparativ cu pragul anterior de 50%+1. În plus, condițiile pentru înființarea unui sindicat au devenit mai flexibile, iar legea extinde posibilitatea apartenenței la sindicat pentru a include șomerii sau lucrătorii independenți, deși aceștia nu vor fi luați în considerare la determinarea reprezentativității sindicale.

Procesul de negociere colectivă în România este acum mandatat atât la nivel de companie, dacă unitatea are cel puțin 10 angajați, cât și la nivel sectorial. Procesul de negociere trebuie finalizat în termen de 45 de zile calendaristice, cu excepția cazului în care ambele părți sunt de acord cu o prelungire. Aceasta este o mișcare în direcția îmbunătățirii acoperirii și eficacității contractelor colective în diferite sectoare și la nivel de întreprindere. În ciuda acestor modificări de reglementare, negocierea colectivă sectorială înregistrează în practică foarte puține acorduri, ceea ce evidențiază o discrepanță între cadrul juridic și punerea sa în aplicare.

Instituțiile de dialog social, inclusiv dialogurile bipartite și tripartite, au fost redefinite și vizează promovarea unui mediu constructiv pentru relațiile de muncă. Dialogul social bipartit este înțeles ca un dialog autonom fără implicarea guvernului, axat pe negocierea colectivă obligatorie sau consultarea între guvern, sindicate și angajatori pentru probleme economice și sociale. Ministerul Muncii descrie cadrul de dialog social tripartit drept consultări și schimburi reciproce de informații la diferite niveluri, vizând o formă mai avansată de negociere a parteneriatului social.

În pofida acestor cadre legislative și instituționale menite să sprijine drepturile lucrătorilor și negocierile colective, provocările persistă. Eficacitatea dialogului social în România a fost pusă sub semnul întrebării, criticile indicând lipsa de cultură a dialogului social, absența obiectivelor naționale de sprijinire a dialogului și barierele juridice care îngreunează înființarea sindicatelor și angajarea în negocieri colective sectoriale.

Noua LDS 367/2022 oferă speranță pentru îmbunătățirea dialogului social și a negocierii colective, dar eficacitatea acestor schimbări rămâne de văzut, aspectele fiind condiționate de punerea în aplicare și implicarea activă a tuturor partenerilor sociali.

2.4. Puterea socială

Puterea socială a muncii în România implică relații complexe între sindicate, alte organizații și partide politice. Sindicatele s-au angajat în diferite forme de coaliții și relații pentru a-și spori influența și a-și promova interesele. Aceste relații au jucat un rol semnificativ în modelarea puterii sociale a lucrătorilor și a capacității lor de a negocia condiții mai favorabile pentru lucrători.

Sindicatele au format coaliții cu o serie de alte organizații pentru a-și consolida poziția de negociere. Aceasta include colaborarea cu organizațiile societății civile și mișcările sociale, ceea ce a permis sindicatelor să își extindă influența dincolo de locul de muncă și să se implice în probleme sociale și politice mai ample. Astfel de coaliții au permis mișcărilor sindicale să-și amplifice vocea și să exercite o presiune mai mare asupra angajatorilor și factorilor de decizie politică.

Relația dintre sindicate și partidele politice din România a fost marcată atât de cooperare, cât și de tensiune. Unele sindicate au format alianțe strategice cu partidele politice, folosindu-și sprijinul electoral pentru a asigura legi și politici favorabile ale muncii. De exemplu, CNSLR Frăția a avut mai multe acorduri de colaborare cu Partidul Social Democrat, în timp ce BNS a cooperat cu Partidul România Mare și ulterior cu o alianță politică de centru-dreapta. Aceste alianțe au dus uneori la tranziția liderilor sindicali în roluri politice, estompând și mai mult liniile dintre susținerea muncii și angajamentul politic. Cu toate acestea, aceste implicări politice au atras, de asemenea, critici din partea membrilor de sindicat, unii văzându-le ca o abatere de la rolul principal al sindicatelor ca reprezentanți ai lucrătorilor.

În ciuda avantajelor strategice, angajamentul politic al sindicatelor are dezavantajele sale. Criticile din partea membrilor de sindicat cu privire la alianțele politice indică o tensiune între urmărirea influenței politice și menținerea unui accent pe reprezentarea intereselor lucrătorilor.

Puterea socială a muncii, prin coaliții și relații politice, a fost un aspect critic al strategiei muncii de a-și spori influența.

3. Acțiunile de protest ale sindicatelor din ultima perioadă

Acțiunile colective ale sindicatelor din România dezvăluie un peisaj de protest activ și mobilizare împotriva diferitelor provocări socio-economice.

3.1. Tendințele evenimentelor de protest

Acțiunile colective ale sindicatelor au reprezentat o parte semnificativă a mișcărilor sindicale, cu o multitudine de astfel de activități în 2021 și 2022. Această perioadă a fost martora unui peisaj dinamic de evenimente de protest, conduse de organizații de vârf cu ținte și teme clare, prin diferite forme de acțiune și, uneori, formând coaliții pentru un impact mai larg.

Primele luni ale anului 2021 au înregistrat o creștere a activității de protest, ianuarie și februarie marcând vârful acestei creșteri. În această perioadă au avut loc 24 și, respectiv, 18 evenimente, ceea ce indică un nivel sporit al nemulțumirilor legate de muncă și un apel ferm la acțiune din partea sindicatelor. Această creștere inițială poate fi atribuită deteriorării condițiilor de muncă, exacerbată de pandemia de COVID-19. Această situație a jucat un rol semnificativ în conturarea tendințelor evenimentelor de protest, în primele luni ale anului 2021. Pandemia a dus la o deteriorare a condițiilor de muncă pentru mulți lucrători, ceea ce, la rândul său, a dus la creșterea nemulțumirii. În această perioadă au avut loc proteste care au fost direct legate de preocupările legate

de sănătate și siguranță, subliniind impactul imediat al pandemiei asupra sectorului forței de muncă. De exemplu, angajații din sectorul sănătății au organizat proteste sub coordonarea „Federației Solidaritatea în Sănătate”, concentrându-se pe sănătatea și siguranța lucrătorilor din sectorul lor.

Pe măsură ce situația pandemică a progresat și a implicat multe restricții, s-a observat o scădere distinctă a evenimentelor de protest în lunile de primăvară și vară, în special din aprilie până în iunie.

Tendința activităților de protest fluctuante a continuat cu o creștere a numărului de proteste în noiembrie și decembrie 2021, indicând o recrudescență a preocupărilor legate de muncă. Această renaștere subliniază peisajul dinamic al problemelor forței de muncă din România, unde intensitatea protestelor a variat ca răspuns la schimbarea condițiilor socio-economice și politice.

Politicile economice și sociale ale guvernului, în special punerea în aplicare a măsurilor de austeritate, au contribuit semnificativ la creșterea protestelor. Aceste măsuri au fost întâmpinate cu dezaprobare pe scară largă din partea diferitelor sindicate. Cererile pentru creșterea salariilor, condiții de muncă mai bune și îmbunătățirea protecției sociale au fost esențiale pentru protestele din 2021 și 2022, reflectând eforturile persistente ale sindicatelor de a contesta politicile de austeritate ale guvernului.

3.2. Organizații principale, țintă, temă, forme de acțiune, coaliții

Peisajul sindical din România a fost dominat de o serie de organizații cheie care au jucat un rol esențial în mobilizarea protestelor. Aceste organizații au avut un rol esențial în abordarea unei game largi de probleme, de la condițiile de muncă și șomaj până la discriminarea în diferite sectoare, inclusiv asistența medicală, educația și administrația publică.

Federația Solidaritatea în Sănătate și Federația Sanitas s-au numărat printre organizațiile care, în 2021, inițiază acțiuni semnificative solicitând îmbunătățirea condițiilor de muncă și contestarea discriminării în sectorul sănătății.

Confederația Națională a Sindicatelor „Cartel ALFA” a apărut ca o forță semnificativă, organizând o demonstrație majoră la 27 ianuarie 2021, care a atras peste 10.000 de participanți.

Pe parcursul anului 2022, organizații precum Federația Sindicatelor Libere din Educație și Federația Națională a Sindicatelor Administrative au condus protestele, sindicatele din sectorul educației mobilizând peste 100.000 de participanți la o grevă de avertisment pe 19 ianuarie 2022. Această participare a evidențiat disponibilitatea angajaților de a-și intensifica revendicările în cazul în care autoritățile nu reacționează.

Utilizarea strategică a diferitelor forme de protest - de la greve și demonstrații la petiții - evidențiază adaptabilitatea și planificarea tactică a sindicatelor. În special, pe 15 iunie 2022, Federația Sanitas a organizat o demonstrație cu 10.000 de participanți, evidențiind provocările cu care se confruntă sectorul sănătății pe fondul preocupărilor economice și politice sistemice.

Temele recurente din cadrul acestor proteste subliniază nevoia presantă de abordare a provocărilor economice și politice, reflectând un peisaj mai larg al nemulțumirii socio-economice din România. Colaborările și coalițiile au jucat un rol semnificativ în amplificarea impactului acestor proteste. De exemplu, protestele au implicat adesea mai mult de un actor organizat, indicând o coaliție sau un parteneriat, cele mai comune coaliții fiind între principalele federații sindicale și între federațiile sindicale non-principale/locale.

Un aspect notabil al acestor proteste a fost concentrarea lor specifică sectorului, pre-

cum și capacitatea de a uni diferite sectoare în cauze comune. De exemplu, efortul de colaborare dintre Confederația Națională a Sindicatelor „Cartel ALFA” și Federația Sindicatelor Libere din Educație a exemplificat o poziție unitară împotriva provocărilor la adresa condițiilor de muncă și a lucrătorilor, drepturi, subliniind aspecte precum șomajul și discriminarea.

3.3. Principalele campanii de protest

Anii 2021 și 2022 au fost marcați de o serie de campanii semnificative de protest organizate de diverse organizații sindicale, federații și confederații din România. Aceste proteste au evidențiat preocupări profunde cu privire la problemele sistemice și condițiile de muncă care au afectat în mod persistent diferite sectoare. Gama de forme de protest - variind de la demonstrații, marșuri, procesiuni, la greve și petiții - a demonstrat versatilitatea strategică a sindicatelor în exprimarea cererilor lor și angajarea interesului public.

În această perioadă, principalele campanii de protest au fost în sectorul educației și sănătății.

Primele zile ale anului 2021 au dat tonul, federații precum Federația Solidarității în Sănătate și Federația Sanitas făcând cereri substanțiale pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și abordarea șomajului și discriminării în sectorul sănătății. Eforturile lor concertate au pus bazele impulsului mișcării muncitorești în abordarea problemelor critice specifice sectorului.

La 27 ianuarie 2021, Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” a organizat o demonstrație semnificativă care a atras în stradă peste 10.000 de participanți. Acest eveniment a reprezentat un moment critic, mobilizând sprijinul public împotriva problemelor sistemice familiare, inclusiv reducerile bugetare și status quo-ul economic.

Sectorul educației și-a marcat protestul pe 22 decembrie 2021, cu peste 100.000 de angajați care și-au exprimat nemulțumirile printr-o petiție adresată guvernului, exprimându-și nemulțumirea față de salarii și semnalând o potențială „prorogare” a situației școlare pentru primul semestru. Această abordare petiționară, combinată cu o grevă de avertisment pe 19 ianuarie 2022, a subliniat disponibilitatea sectorului de a-și escala cererile dacă nu este abordată de autorități.

Federația Sanitas, reprezentând lucrătorii din domeniul sănătății, a prezentat o strategie de protest cu mai multe fațete. Notabilă a fost demonstrația lor din 15 iunie 2022, cu 10.000 de participanți, subliniind nenumăratele provocări cu care se confruntă sectorul sănătății.

3.4. Succesul acțiunilor colective ale sindicatelor

Perioada ianuarie 2021 - august 2022 cuprinde 138 de evenimente de protest, reflectând angajamentul a 43 de organizații unice. Organizații precum Federația Publisind, Confederația Națională a Sindicatelor Cartelul Alfa și Sindicatul Polițiștilor Români Diamantul, printre altele, au fost în prim plan, pledând pentru probleme variind de la inechitățile salariale la îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției sociale. Cu aproximativ 30 de acțiuni care au implicat mai mult de un actor organizat, în această perioadă a avut loc o alianță strategică între principalele federații sindicale, federații sindicale de bază, colective informale ale lucrătorilor și, în rare ocazii, partide politice.

Eficacitatea acestor acțiuni colective variază. Unele acțiuni au dus la negocieri sau schimbări de politică, în timp ce altele au adus doar problemele în prim-planul atenției publice și guvernamentale. Prin urmare, acțiunile lor au jucat un rol esențial în creșterea gradului de conștientizare, modelarea discursului public și, în unele cazuri, influențarea

discuțiilor politice și a rezultatelor.

4. Constatări calitative

Interviurile realizate cu diferite părți interesate implicate în procesul de negociere colectivă (NC) oferă perspective pătrunzătoare asupra principalelor probleme și provocări, motivele partenerilor sociali de a participa, punctele de vedere ale altor actori și modul în care se ajunge la acorduri colective.

4.1. Principalele probleme și provocări în negocierea colectivă

Procesul de negociere colectivă se confruntă cu mai multe provocări, sindicatele fără acorduri colective confruntându-se cu dificultăți pronunțate din cauza legislației restrictive care le împiedică capacitatea de a iniția și de a se angaja în NC în mod eficient. Angajatorii, pe de altă parte, manifestă adesea reticență în a intra în negocieri, percepend acordurile formale ca limitative. Sindicatele cu acorduri colective subliniază lipsa unor contracte naționale cuprinzătoare și subliniază necesitatea unui dialog consolidat. Absența contractelor colective duce la negocieri fragmentate și la inconsecvențe în ceea ce privește condițiile de muncă între sectoare. Organizațiile patronale se confruntă cu provocări, inclusiv sectoare de negociere neclare și lipsa invitațiilor de implicare din partea sindicatelor, împreună cu modificări frecvente ale salariilor și condițiilor de angajare care creează instabilitate.

4.2. Motivele partenerilor sociali de a participa la negocierile colective

Participarea partenerilor sociali la obligațiunile garantate este determinată de diverse motive. Motivul principal pentru care sindicatele se angajează în NC este de a asigura acorduri cuprinzătoare care protejează drepturile lucrătorilor și promovează condiții echitabile de muncă. Sindicatele urmăresc stabilirea unor condiții stabile de angajare care să contribuie la relații de muncă armonioase. Acestea acordă prioritate instituirii de acorduri naționale și sectoriale pentru a asigura o acoperire și o protecție uniforme pentru toți lucrătorii, abordând disparitățile și inconsecvențele din diferite sectoare.

Organizațiile patronale participă la NC cu accent pe menținerea flexibilității și a capacității de a răspunde nevoilor specifice din diferite sectoare. Acestea subliniază adesea necesitatea unor definiții clare ale sectorului și capacitatea de a adapta condițiile de angajare pentru a face față mediilor de afaceri în schimbare. În ciuda recunoașterii beneficiilor acordurilor colective în stabilirea unor condiții de muncă clare și stabile, unii angajatori consideră că acordurile formale sunt potențial limitative sau împovărătoare, preferând să mențină un anumit grad de flexibilitate.

Autoritățile statului văd NC ca pe un mecanism esențial aliniat la directivele europene, care vizează echilibrarea protecției drepturilor lucrătorilor cu adaptarea imperativelor economice. Rolul statului este de a crea un cadru juridic și de reglementare favorabil pentru NC, asigurându-se că negocierile funcționează în cadrul unui set de reguli predefinite care protejează drepturile lucrătorilor, luând în considerare, de asemenea, nevoile angajatorilor.

Organizațiile societății civile sprijină procesul NC prin susținerea drepturilor lucrătorilor, a justiției sociale și a practicilor echitabile de muncă. Implicarea lor este adesea de sprijin și facilitare, oferind educație, informații și platforme de dialog între actorii de pe piața forței de muncă.

4.3. Opinii privind negocierea colectivă de către alți actori

Diferiți actori (cum ar fi autoritățile de stat și societatea civilă) au perspective distincte asupra obligațiilor garantate. Unii (statul) consideră procesul ca fiind aliniat la standardele europene, concentrându-se pe crearea unui cadru legal care să faciliteze NC și dialogul social. Altele (societatea civilă) pun accentul pe inițiativele de educare și sensibilizare pentru consolidarea procesului de negociere, menținând un rol de susținere prin colaborare și promovarea drepturilor lucrătorilor.

4.4. Cum se ajunge la contractele colective

Convențiile colective sunt încheiate în principal printr-un dialog social activ între sindicate și organizațiile patronale. Acest dialog este mecanismul principal prin care contractele colective de muncă au fost încheiate cu succes, după cum au evidențiat răspunsurile la interviu. Cu toate acestea, provocări precum capacitatea de reacție a conducerii, dorința angajatorului de a negocia și necesitatea unor contracte cuprinzătoare influențează, de asemenea, procesul de negociere. Prin urmare, factorii-cheie care influențează procesul acordurilor colective constau în dialogul social activ, capacitatea de reacție a conducerii, participarea angajatorilor, transparența și cadrele juridice, precum și utilizarea litigiilor colective.

Aspectul fundamental al ajungerii la acorduri colective constă în implicarea activă a ambelor părți în dialogul social. Acest lucru implică discuții și negocieri constructive, care sunt esențiale pentru încheierea cu succes a acordurilor colective.

Disponibilitatea liderilor, inclusiv a reprezentanților conducerii și ai angajatorilor, de a se angaja într-un dialog semnificativ joacă un rol esențial în succesul negocierii.

Un obstacol remarcat este lipsa de voință reală și de interes din partea unor angajatori de a participa activ la procesul de negociere colectivă, ceea ce poate împiedica ajungerea la acorduri.

Transparența negocierilor și respectarea cadrelor juridice sunt esențiale pentru consolidarea încrederii între părți și pentru asigurarea unor rezultate ale negocierilor echitabile și conforme cu legea.

Deși nu sunt metoda principală, mobilizarea, protestele sau grevele sunt tactici recunoscute în peisajul negocierilor colective, susținute de cadre juridice și facilitate indirect de societatea civilă prin consolidarea capacităților și diseminarea informațiilor.

5. Rezumat

Analiza noastră asupra negocierilor colective din România a arătat că procesele structurale și procesele pe termen lung au modelat în mod semnificativ negocierile de muncă, reflectând o interacțiune dinamică a cadrelor instituționale, a legilor, a mediilor politice, a opiniei publice, a sistemelor economice, a globalizării, a densității sindicale și a altor factori. Mecanisme precum acțiunile, practicile și strategiile concrete ale sindicatelor, negocierile cu partenerii sociali, organizarea de acțiuni colective, cum ar fi protestele și grevele, influența asupra partidelor politice sau a anumitor curente politice și construirea de coaliții cu societatea civilă/mișcările sociale complică și mai mult acest peisaj.

Contextul juridic și politico-economic al României oferă un cadru fundamental pentru funcționarea sindicatelor și a negocierilor colective. Principalele surse ale cadrului legislativ actual, inclusiv Constituția României, Codul muncii și Legea dialogului social (LDS), au suferit mai multe modificări de-a lungul anilor pentru a se adapta la nevoile în evoluție ale dialogului social și ale relațiilor de muncă. Cu toate acestea, peisajul legislativ s-a confruntat cu provocări, în special în ceea ce privește LDS 62/2011, care a descen-

tralizat negocierile colective și a slăbit rolul partenerilor sociali, ceea ce a condus la critici pe scară largă pentru reducerea drepturilor sindicale și încurajarea discriminării.

Noua LDS 367/2022 reprezintă o schimbare semnificativă în direcția abordării acestor preocupări, prin reducerea procentului necesar pentru reprezentativitatea sindicatelor și facilitarea înființării sindicatelor, urmărindu-se astfel intensificarea procesului de negociere colectivă. Această modificare, alături de reintroducerea posibilității unui contract colectiv de muncă la nivel național, marchează un moment esențial în relațiile de muncă din România, putând atenua unele dintre impacturile negative observate în cadrul juridic anterior.

Sindicatul au folosit o serie de mecanisme pentru a naviga eficient în peisajul negocierilor colective. Acestea includ mobilizarea membrilor de sindicat pentru a-și susține pozițiile în timpul negocierilor, organizarea de greve, opriri ale muncii și alte forme de acțiuni sindicale sau utilizarea datelor și cercetărilor pentru a-și susține pozițiile de negociere. Astfel de strategii sunt critice în contextul provocărilor istorice și actuale ale României în inițierea acțiunilor sindicale datorită prevederilor legislative stricte. Recenta LDS nr. 367/2022 introduce reglementări mai permissive pentru organizarea protestelor și grevelor, reflectând un peisaj juridic în evoluție, mai favorabil acțiunilor colective de muncă.

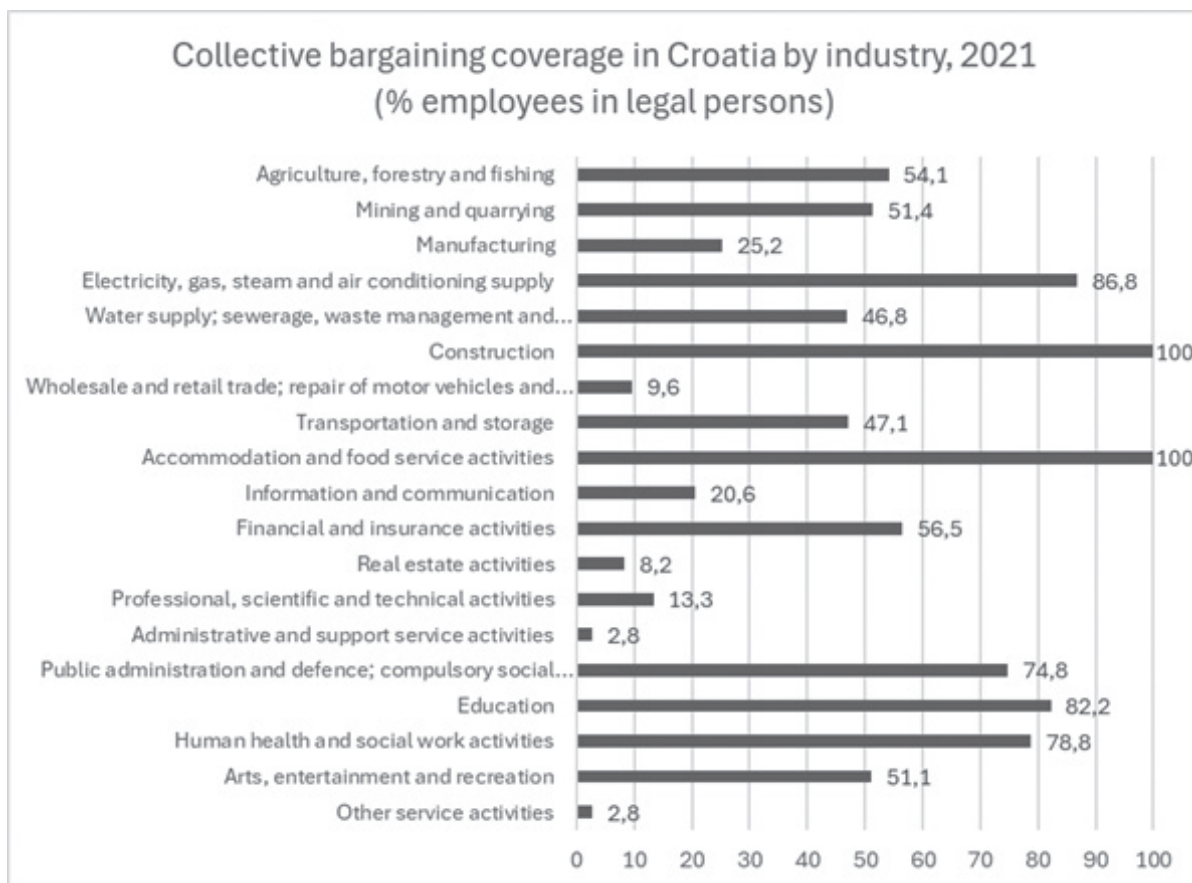
Consolidarea mecanismelor de negociere colectivă necesită un efort concertat din partea tuturor părților interesate pentru a aborda barierele identificate și pentru a valorifica aspectele pozitive ale sistemului actual. Inițiativele de colaborare, cadrele juridice consolidate și eforturile educaționale sunt mecanisme-cheie (de succes) pentru promovarea unui mediu de negociere colectivă mai incluziv și mai eficient.

1. Negocierea colectivă și sindicatele în Croația

Conform celor mai recente date disponibile la sfârșitul anului 2021 (Bagić 2022), existau 580 de contracte colective în vigoare, care reglementau drepturile a aproximativ 670.000 de angajați (47% din totalul lucrătorilor). Numărul contractelor colective de muncă și al angajaților acoperiți a crescut ușor față de 2014 (de la 570 și, respectiv, 640.000). Cu toate acestea, acoperirea a scăzut (de la 53% la 47%) din cauza creșterii disproporționate a ocupării forței de muncă în sectoarele și întreprinderile în care negocierea colectivă este mai puțin prezentă sau absentă. A existat o scădere mai mică a acoperirii negocierilor colective din 2000 până în 2009 (de la 65% la 61%) și o scădere mai mare din 2009 până în 2014 (de la 61% la 53%), aceasta din urmă în mare parte din cauza anulării contractului colectiv la nivel de industrie pentru comerțul cu amănuntul și cu ridicata în 2013. În prezent, există doar trei acorduri la nivel de industrie în vigoare: în construcții, ospitalitate și turism și industria lemnului și hârtiei.

Pe lângă rolul acordurilor la nivel de sector, diferențele în ceea ce privește acoperirea negocierilor colective pe sectoare NACE (Figura 3) pot fi explicate în mare măsură prin decalajul dintre sectorul public și cel privat. Sectoarele industriale cu ponderi ridicate ale ocupării forței de muncă în sectorul public sau întreprinderile publice au o acoperire ridicată a negocierilor colective. Două contracte colective acoperă aproape toți angajații ale căror salarii sunt plătite de la bugetul de stat (pentru serviciile publice și pentru funcționarii și angajații de stat). La capătul cu acoperire redusă al spectrului, cea mai mare secțiune industrială în ceea ce privește ponderea ocupării forței de muncă este industria prelucrătoare, unde tendința negativă a acoperirii negocierilor colective a fost cea mai puternică din cauza proceselor de restructurare care au extrudat negocierea colectivă prin înlocuirea și fragmentarea întreprinderilor vechi.

Figura 3 Acoperirea negocierilor colective pe ramuri de activitate.



Sursa: Bagić (2022)

2. Resursele de putere ale muncii

2.1. Factori structurali

Factorii economici structurali nu au favorizat negocierile colective, în special fragmentarea economiei croate. Factorii de scădere a densității sindicale conform lui Bejaković et al (2023) pot fi aplicați cu ușurință și la scăderea acoperirii negocierilor colective: o creștere a ponderii ocupării forței de muncă în microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii din sectorul privat, dispariția industriilor tradiționale cu o rată ridicată de sindicalizare, pensionarea lucrătorilor în vârstă cuplată cu lipsa de interes pentru sindicate în rândul lucrătorilor mai tineri, prevalența ridicată a contractelor pe durată determinată în rândul lucrătorilor mai tineri, creșterea utilizării pe platforme digitale și a muncii bazate pe proiecte, creșterea numărului de lucrători independenți, externalizarea extensivă a serviciilor auxiliare și creșterea numărului de persoane care lucrează prin intermediul agențiilor pentru angajare temporară.

Provocările emergente sunt boom-ul forței de muncă străine (aproximativ 173.000 de permise de muncă eliberate în 2023) și creșterea numărului de lucrători care furnizează servicii sociale prin proiecte ale societății civile, majoritatea finanțate de UE, care au condiții de muncă semnificativ mai proaste decât omologii lor din sectorul public.

2.2. Peisajul organizațional

Mișcarea sindicală croată este foarte fragmentată la toate nivelurile (Grgurev&Vuko-

repa 2014), spre deosebire de partea angajatorilor reprezentată de o singură asociație, Asociația angajatorilor croați (*Hrvatska udruga poslodavaca*, HUP). În 2023 au fost înregistrate 640 de sindicate, cu toate acestea, numărul estimat de sindicate active a fost de aproximativ 250 (Bagić & Ostojić 2023). Dintre aceștia, 109 sunt membri ai celor trei confederații sindicale reprezentative în prezent, adică confederații reprezentate în organismul național tripartit, Consiliul Economic și Social, care le conferă dreptul de a influența reglementarea legată de negociere, dar nu de a participa direct la negocierile colective. Cea mai veche confederație dintre cele trei este Uniunea Sindicatelor Autonome din Croația (SSSH, *Savez samostalnih sindikata Hrvatske*), fondată în mai 1990 din fostele sindicate socialiste și cele noi, înființate deja în 1989. Intenția inițială de a forma o mișcare sindicală monolitică prin SSSH a eșuat, deoarece noile sindicate au părăsit SSSH pentru a înființa noi confederații sindicale (Bagić 2010).

Alte confederații și-au pierdut statutul reprezentativ în 2013 și 2017 ca urmare a schimbării legislaturii care a ridicat ștacheta pentru reprezentativitatea confederațiilor sindicale în 2012 și 2014.

2.3. Instituțional

Există îndoieli cu privire la rolul confederațiilor sindicale în rândul părților interesate și al experților din mai multe motive (focus grupuri în Samardžija et al 2017). În primul rând, confederațiile din Croația concurează pentru membri între ele, deoarece nu sunt specializate în anumite sectoare sau profesii. În al doilea rând, dialogul social tripartit a fost evaluat ca fiind precar și nefructuos în momente critice, un exemplu în acest sens fiind boicotul din 2014 al Consiliului Economic și Social de către confederațiile sindicale care au considerat inacceptabil și unilateral modul în care a fost adoptat Codul muncii (Šobota 2015), dar nu au reușit să îl oprească și să îmbunătățească rolul partenerilor sociali în formularea de noi legislații.

Pe lângă reprezentativitatea confederațiilor sindicale în dialogul social tripartit, al doilea aspect și, fără îndoială, cel mai important al reprezentativității este cel al sindicatelor. În Croația, „numai un sindicat reprezentativ poate negocia și încheia acorduri colective. În cazul în care mai multe sindicate funcționează la nivelul la care se negociază convenția colectivă, toate sindicatele care funcționează la acest nivel pot stabili prin acord scris pe care îl consideră reprezentativ. În cazul în care nu reușesc să ajungă la un acord, reprezentativitatea este stabilită de Comisia pentru determinarea reprezentativității. Un criteriu statutar utilizat de Comisie pentru a determina care sindicat este reprezentativ impune ca un sindicat să aibă cel puțin 20% din numărul total de salariați sindicalizați angajați la nivelul la care se determină reprezentativitatea” (Grgurev 2023: 117-118). Legarea dreptului de participare și a gradului de reprezentare în negocierile colective de criteriile numerice privind apartenența la prima încercare legislativă din 2012 a provocat nemulțumire pe scena sindicală fragmentată (Gotovac 2023). Cu toate acestea, a fost o îmbunătățire față de conflictele anterioare cu privire la componența comisiilor de negociere pentru care nu existau criterii și proceduri (Potočnjak 2016). Reprezentativitatea este încă o chestiune de dispută între sindicatele croate și o caracteristică importantă a cadrului instituțional al sindicatelor din Croația, astfel încât este nevoie de mai multe discuții. Aspecte mai recente privind reprezentativitatea sunt menționate în secțiunile ulterioare de mai jos.

Următorul paragraf din Bagić caracterizează în continuare cadrul legal pentru negocierea colectivă în Croația: „[...] Angajatorii nu pot contesta dreptul sindical la negociere colectivă. Numai sindicatele pot contesta dreptul de negociere colectivă cu alte sindicate în cazul în care consideră că acestea nu sunt reprezentative. Cu toate acestea, angajatorii nu sunt obligați să încheie o convenție colectivă sau să inițieze negocieri colective, dar sindicatele au dreptul să exercite presiuni asupra angajatorilor prin greve

pentru a-i forța pe aceștia din urmă să intre în negocieri. Odată ce un contract colectiv a fost încheiat, ambele părți îl pot anula înainte de expirare; în conformitate cu Codul muncii, un contract colectiv poate conține dispoziții privind valabilitatea acordului după expirarea acestuia. Dacă nu se convine altfel, acordul este valabil încă trei luni după expirare” (Bagić 2019: 99).

Numărul relativ mic și în scădere de acorduri colective la nivel de industrie poate fi atribuit parțial modificărilor legislative. Noua lege a muncii din 2014 a introdus testul obligatoriu al interesului public și decizia ministrului de a extinde un contract colectiv la întreaga industrie. Nu mai era suficient ca sindicatul semnatar și patronatul să depună o cerere comună de prelungire a unui acord. Legea privind reprezentativitatea din 2012 a limitat efectul ulterior al contractelor colective la numai trei luni după expirare, ceea ce a fost puternic contestat de sindicate și doar marginal relaxat prin adăugarea unor cazuri excepționale în Legea muncii din 2014. Al doilea motiv care stă la baza negocierilor slabe la nivel sectorial din Croația este structura nefavorabilă a asociației patronale și autonomia asociațiilor de ramură. Mai precis, asociațiile de ramură ale angajatorilor cu organele lor executive nu corespund clasificării naționale a domeniilor de activitate, care definește amploarea posibilă a convențiilor colective sectoriale, și nici nu corespund alocărilor sectoriale ale sindicatelor. Acest lucru împiedică foarte mult negocierile colective sectoriale (Bagić 2019). În al treilea rând, HUP și-a exprimat în mod repetat reticența de a-și încuraja membrii să participe la negocierile colective sectoriale (Galić 2022).

2.4. Puterea societală

Sindicatul din Croația au un trecut dificil cu partidele politice. La începutul anilor 1990, în urma schimbărilor democratice, cea mai mare confederație sindicală (SSSH) a organizat o serie de greve și proteste cerând armonizarea salariilor cu inflația, care a fost întâmpinată cu reacții ostile din partea autorităților și a partidului de guvernământ Uniunea Democrată Croată (*Hrvatska demokratska zajednica*, HDZ).

În a doua jumătate a anilor 1990, confederațiile sindicale au mers pe căi separate în ceea ce privește cooperarea cu partidele politice. Unele confederații, inclusiv SSSH, au stabilit legături strânse cu partidele de opoziție de centru și centru-stânga, în timp ce altele au insistat că sindicatele ar trebui să rămână neutre din punct de vedere politic. Cooperarea confederațiilor sindicale cu Partidul Social Democrat (*Socijaldemokratska partija Hrvatske*, SDP), cel mai mare partid de opoziție față de HDZ, nu a dat roade mai târziu, în perioada crizei și a redresării timpurii 2011-2015, când SDP a fost la putere, deoarece dialogul social tripartit a suferit o deteriorare (Samardžija et al 2017) și deoarece statul a anulat unilateral anumite bonusuri pentru angajații din sectorul public. A existat, de asemenea, o dispută cu privire la îndeplinirea condițiilor pentru revocarea reducerilor salariale care au fost convenite anterior între sindicatele din sectorul public și guvern ca măsură temporară necesară de criză (a se vedea Samardžija et al, 2017). După toate aceste evenimente tumultuoase, „în urmă cu aproximativ zece ani, [...] toate confederațiile s-au distanțat treptat de toate partidele politice” (Bagić & Ostojić 2023: 220). În 2010 a fost fondat un nou partid cu sindicalismul în fruntea programului său politic și cu un lider sindical proeminent Dragutin Lesar ca fondator (Partidul Laburist Croat, *Hrvatski laburisti*). După rezultate promițătoare la alegerile parlamentare din 2011, au pierdut sprijinul și sunt marginali astăzi. În perioada mai recentă, singurul exemplu notabil de cooperare politică între sindicate și partidele politice este cooperarea dintre Novi sindikat, un sindicat general independent prezent în majoritatea sectoarelor economice care nu este afiliat confederației, cu Frontul Muncitorilor (*Radnička fronta*, RF), un partid de extremă stânga cu un membru al parlamentului croat în adunarea Parlamentului croat din 2020-2024 (Katarina Peović).

Cele mai tangibile rezultate ale cooperării sindicatelor cu organizațiile societății civile sunt trei acțiuni democratice directe de succes pentru a preveni reformele neoliberale propuse de guvern fără consultarea partenerilor sociali. Două inițiative populare la nivel național din 2014 au oprit planul guvernului de a externaliza toate serviciile auxiliare din sectorul public și planul de monetizare a autostrăzilor aflate în proprietate publică, adică de a le concesiona timp de 40 de ani unui partener privat (pentru detalii, a se vedea Samardžija et al 2017: 30-31). O a treia inițiativă de referendum de succes, care a reunit sindicatele și societatea civilă, a avut loc în 2019 pentru a se opune planului guvernului de a crește vârsta legală de pensionare la 67 de ani.

Puterea socială a sindicatelor se manifestă în sprijinul public. Un sondaj pe un eșantion reprezentativ aleatoriu la nivel național de persoane angajate (1.000 de respondenți) realizat de SSSH în decembrie 2021 a arătat că 82% dintre persoanele angajate au sprijinit în principiu activitatea sindicatelor, 91% dintre aceștia au considerat că contractele colective au fost un instrument util pentru reglementarea relațiilor cu angajatorii și 90% au considerat că guvernul ar trebui să încurajeze negocierea colectivă cu politicile și legile sale (SSSH 2022).

3. Acțiunile colective ale sindicatelor în ultima perioadă

Anii 1990 au fost o perioadă de grevă intensă și activități de protest pentru sindicatele croate, începând în 1993 cu o grevă generală care a pus capăt acordului dintre sindicate și guvern privind suspendarea acțiunilor colective în timpul războiului.

În primii ani ai noului mileniu, când un guvern social-democrat l-a înlocuit pe cel de centru-dreapta, numărul grevelor a fost, de asemenea, ridicat, pentru ca apoi să scadă până la sfârșitul perioadei 2000-2017 pentru care există date sistematice disponibile (Arhiva luptelor muncitorilor⁵; Dolenc et al. 2020). Acțiunile colective s-au diminuat în special în sectorul privat, în timp ce sindicatele din sectorul public au rămas mai active în greve și proteste față de contractele colective. Cea mai mare acțiune colectivă din ultimii cinci ani este cea mai lungă grevă a personalului școlar din istoria Croației din toamna anului 2019, care a durat 36 de zile lucrătoare și a inclus mai multe proteste publice în piața principală a orașului Zagreb. Greva a început cu un mic protest al celor mai mari două sindicate școlare, care au cerut o creștere cu 6,11% a coeficienților care definesc salariul de bază⁶. După ce două oferte ale guvernului au fost refuzate la recensămintele sindicatelor, s-a convenit ca majorarea solicitată pentru personalul didactic să aibă loc în trei runde, până la 1 ianuarie 2021, în timp ce personalul nedidactic a fost lăsat în afara creșterilor de coeficienți și i s-au promis suplimente salariale în contractele colective. O serie de litigii în negocierile colective în firmele locale de gestionare a deșeurilor au avut loc în 2023 și 2024 în marile orașe croate. Disputele din Zagreb, Split și Rijeka au escaladat în greve scurte și reușite și au fost rezolvate prin creșterea semnificativă a drepturilor materiale ale lucrătorilor în acordurile colective. Cel mai recent, în mai 2024, anunțul unei greve la firma de gestionare a deșeurilor din Zadar a dus la o creștere salarială fără precedent de 30%. Sindicatele de gestionare a deșeurilor au subliniat deficitul mare de forță de muncă din sectorul lor ca fiind singurul factor care face ca acceptarea cererilor lor să fie inevitabilă pentru conducere.

2023 a fost un an notabil pentru acțiunile colective din mai multe motive. Aceasta a fost

5 <http://arhiv-radnickih-borbi.org/>

6 Nu într-un contract colectiv, ci într-o reglementare guvernamentală a coeficienților de complexitate a locurilor de muncă în serviciile publice. În serviciile publice și birourile de stat din Croația, salariul de bază este stabilit ca multiplu al bazei salariale și al coeficientului de complexitate a locului de muncă. În timp ce bazele salariale fac obiectul negocierilor colective anuale dintre guvern și sindicatele din sectorul public, coeficienții sunt supuși unor decizii unilaterale ale guvernului cu privire la reglementări. Presiunile asupra coeficienților din partea sindicatelor, mai ales în 2019 și 2023, au avut loc în afara oricărei proceduri definite legal.

una dintre rarele greve de solidaritate din istoria Croației, în 11 filiale ale sindicatului lucrătorilor din trafic (*Sindikata prometa i veza Hrvatske*), în sprijinul lucrătorilor din firma județeană de întreținere a drumurilor publice din județul Šibenik-Knin, cu sprijin organizațional și logistic crucial din partea confederației sindicale SSSH. Anul a fost marcat de pregătirea primei reglementări atotcuprinzătoare a coeficienților de complexitate a locurilor de muncă care definesc salariile funcționarilor publici și ale funcționarilor de stat după 23 de ani, ceea ce a provocat multe manifestări de nemulțumire din partea sindicatelor din sectorul public, exprimând cereri, amenințări cu greva și negocieri cu guvernul ca angajator în afara cadrului legal pentru negocierea colectivă (cu sindicatele din sectorul sănătății în prim plan în acest din urmă sens). Printre toate aceste evenimente, a avut loc un eveniment semnificativ de grevă cu consecințe surprinzătoare. Funcționarii publici judiciari și personalul auxiliar din instanțe au intrat într-o grevă de două luni în spatele unui sindicat nereprezentativ, care a fost considerat legal de Curtea Supremă în iunie 2023. Acest lucru este contrar interpretării reprezentativității în practica judiciară de până atunci, deoarece o grevă în Croația este legală numai dacă este vorba despre salarii neplătite sau negocieri colective, în timp ce, la rândul lor, numai sindicatele reprezentative pot participa la negocierea colectivă. Gotovac (2023) a marcat această decizie a Curții Supreme ca o „schimbare nedorită, introdusă tacit, în arhitectura dreptului colectiv al muncii”, criticând simultan articolul 205 din Codul muncii citat de Curtea Supremă pentru că implică posibilitatea unui al treilea temei juridic al dreptului la grevă dincolo de salariile neplătite și negocierea colectivă, formulată vag ca „protecția și promovarea drepturilor economice și sociale”.

La momentul redactării acestui articol, în mai 2024, unul dintre sindicatele lucrătorilor din învățământul timpuriu și preșcolar (*Sindikata obrazovanja, medija i kulture*) este în grevă în grădinițele din trei orașe croate, aceasta fiind prima grevă în învățământul preșcolar din istoria Croației independente, cu o reacție foarte ostilă din partea autorităților locale responsabile de gestionarea și finanțarea educației preșcolare. Sindicatul cere ca prin contractele colective de muncă cu autoritățile locale să se asigure un nivel egal al condițiilor materiale și de muncă pentru lucrătorii din învățământul preșcolar ca și pentru lucrătorii din școlile elementare care sunt conduse și finanțate la nivel central, lucru care este scris în Legea privind educația timpurie și preșcolară, dar rar întâlnit în practică, deoarece administrațiile locale nu au canalizat suficiente resurse în învățământul preșcolar. Se speră că rezultatul pozitiv al acestor acțiuni colective va avea consecințe de mare amploare asupra sectorului.

În timp ce acțiunile colective ale sindicatelor din sectorul public sunt preocupate de negocierea colectivă, o grevă într-o companie privată de textile Varteks din mai 2024 pare să continue tradiția îndelungată a grevelor din sectorul privat din Croația – 600 de muncitori își cer salariile neplătite și menținerea în funcțiune a producției.

4. Negocierea colectivă în ultima perioadă

Bagić (2022) oferă o caracterizare cuprinzătoare a negocierilor colective din Croația pe baza datelor de la sfârșitul anului 2021, prin care a identificat patru „modele stabilite de practici de negociere colectivă” diferite care coexistă în Croația. Primul model se regăsește în sectorul public, într-un proces relativ coordonat de negociere pe două niveluri în serviciile publice (unde există un contract colectiv de bază pentru toate serviciile publice și o serie de acorduri la nivel de industrie) și negociere pe un singur nivel în birourile de stat. Există o regularitate a negocierii în acest model, precum și o concentrare asupra salariilor: baza salarială face obiectul negocierilor anuale, iar unele drepturi materiale (suplimentele salariale) fac obiectul unor acorduri la nivel de sector în serviciile publice, care sunt, în general, încheiate pentru patru ani. Cu toate acestea, guvernul își rezervă dreptul de a decide unilateral asupra coeficienților salariali. Există

un conflict considerabil, deoarece sindicatele din sectorul public au un potențial semnificativ de lovire.

Al doilea model se regăsește în două sectoare cu acorduri sectoriale: construcții și ospitalier. Pe lângă negocierea la nivel de sector, există și negocierea la nivel de companie, cel mai adesea în companiile mari și mijlocii din cele două sectoare (la sfârșitul anului 2021 au fost găsite 40 de acorduri la nivel de companie în construcții și 75 în ospitalitate). Ambele acorduri sectoriale abordează salariile prin definirea minimelor pe grupe de ocupație. În sectorul ospitalității, există un ciclu regulat de negociere de doi ani, în timp ce în sectorul construcțiilor există mai puțină regularitate, deoarece acordurile sunt încheiate pe termen nedeterminat. Pe de altă parte, acordurile în domeniul construcțiilor sunt modificate relativ des, iar convenția sectorială include stipularea armonizării drepturilor materiale la fiecare doi ani. Negocierea nu este coordonată nici între aceste două sectoare, nici cu alte sectoare. Nivelul conflictului este scăzut. Cu toate acestea, se subliniază adesea în public de către sindicate, dar și de către unii angajatori, că acoperirea în construcții și ospitalitate este în mare parte doar nominală, deoarece există o lipsă de mecanisme de control asupra aplicării acordurilor în microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii care plătesc adesea salarii ilegal (fără impozite și contribuții). Prin urmare, cea mai recentă modificare a contractului colectiv de muncă pentru construcții din martie 2024, odată extinsă la industrie prin decizia ministrului, va oferi sindicatelor din construcții autoritatea publică de a supraveghea plata salariilor în conformitate cu contractele colective de muncă, pe lângă inspecția muncii. Acest lucru demonstrează un nivel ridicat de cooperare între partenerii sociali din sectorul construcțiilor.

Primele două modele centralizate reprezintă aproximativ două treimi din întreaga acoperire a negocierilor colective din Croația (aproximativ 250.000 de lucrători în sectorul public și 200.000 în construcții și ospitalitate), cu doar patru acorduri colective (fără a lua în considerare cele 115 acorduri care detaliază în continuare drepturile la niveluri inferioare în sectoarele incluse).

Celelalte două modele sunt descentralizate: se referă la negocierea la nivel de întreprindere în alte industrii. Bagić a numit primul dintre aceste două modele descentralizate „negociere regulată la nivel de companie”. Deși acordurile din acest model se concentrează asupra salariilor și a corectării acestora, acest model cuprinde practici de negociere fragmentate, cu cicluri de negociere necoordonate și foarte variate (de la cicluri anuale la cicluri care durează mai mult de trei ani). Ultimul model este lipsit de regularitate și se numește „negociere depășită la nivel de companie”. Este relativ des prezentă în companiile publice, cu statul central sau administrația locală de partea angajatorului. Din cele 460 de acorduri la nivel de întreprindere care nu au fost acoperite de acorduri la nivel superior, aproximativ 45% dintre acestea nu au fost actualizate timp de trei ani sau mai mult și pot fi atribuite cu certitudine modelului de „negociere depășită la nivel de întreprindere”.

5. Principalele probleme și provocări

Întrucât aproximativ jumătate din toate contractele colective de muncă nu abordează nivelul salarial într-un mod sănătos, care este una dintre principalele provocări ale negocierii colective în Croația (Bagić 2019: 103-105), ponderea negocierilor la nivel de întreprindere care nu permite lucrătorilor să participe la distribuirea valorii adăugate în timp util și complet și, prin urmare, nu își îndeplinește scopul principal este și mai mare. Există numeroase acorduri care au cicluri regulate de negociere, dar fără prevederi precise privind nivelurile salariale și criteriile de corectare a acestora. În schimb, acestea abordează alte drepturi materiale, cum ar fi primele de Crăciun și de vacanță, premiile jubiliare etc.

O provocare importantă este creșterea disponibilității angajatorilor de a participa la negocierile colective, în primul rând cu privire la salarii. Obstacolul structurii nefavorabile a HUP, cu asociații patronale fragmentate și autonome, rămâne în picioare. Cu toate acestea, presupunând că angajatorii nu vor face primii pași critici în creșterea acoperirii negocierilor colective, sindicatelor li s-au adresat recomandări (Bagić 2022) de a investi mai multe eforturi în trei direcții: să-și consolideze acțiunile în negocierea colectivă de către sindicate și programe la nivel de confederație cu o agendă mai ambițioasă, să-și ridice potențialul de conflict, pe de o parte, și să se angajeze în atingerea unui consens cu angajatorii cu privire la importanța negocierii colective în gestionarea dinamicii pieței forței de muncă, pe de altă parte, utilizând deficitul fără precedent de lucrători de pe piața muncii din Croația.

Limita legală implicită a grevei legate de negocierea colectivă recunoscută ca atare în practica judiciară este chiar mai mare decât ștacheta reprezentativității în sine, adică participarea la negocierea colectivă. Și anume, convenția colectivă și, prin urmare, greva este valabilă numai dacă sindicatele semnatare întrunesc cel puțin 50% din membrii sindicali reprezentativi. Gotovac (2023) a considerat că acest lucru este inacceptabil de ridicat și duce la o situație în care angajatorii pot încheia un contract colectiv cu cele mai numeroase sindicate, indiferent dacă au capacitatea reală de a exercita presiuni în protejarea și promovarea intereselor membrilor lor. Gotovac a dat un exemplu ipotetic de companie aeriană care ar putea încheia o convenție colectivă cu un sindicat care reunește personalul auxiliar și de la sol, excluzând astfel posibilitatea unei greve legale a unui sindicat care reunește echipajul de cabină, singurul capabil să oprească activitatea printr-o grevă. În plus, rămâne deschisă problema juridică mai largă a limitării dreptului la grevă doar la caracteristica reprezentativității, indiferent de definiția juridică a acesteia din urmă.

Stoparea tendinței descendente a densității sindicale este o provocare dificilă. Una dintre căile indirecte încercate de consolidare a negocierilor colective a fost acordarea de drepturi speciale membrilor sindicatelor care au negociat contractele colective (în mod necesar sindicate reprezentative): modificarea planificată pentru 2022 a Legii muncii conținea dreptul la drepturi financiare pentru membrii acestor sindicate până la dublul valorii cotizației medii anuale de membru al sindicatelor. Amendamentul a fost respins ca neconstituțional de Curtea Constituțională a Croației în iunie 2023 pe motiv de discriminare. Această inițiativă legislativă a exacerbât tensiunile deja existente între sindicate. O negociere colectivă mai eficientă și mai incluzivă ar aduce probabil mai multe beneficii densității sindicale decât drepturile speciale acordate membrilor reprezentativi ai sindicatelor.

6. Rezumat

Croația împărtășește principalele forțe structurale care afectează negativ negocierile colective și densitatea sindicală cu multe alte țări europene. Printre acestea, cele mai importante sunt fragmentarea economiei și peisajul în schimbare al muncii aferente, care se sustrage mișcării sindicale, inclusiv creșterea activităților independente, munca prin agenții temporare și platforme digitale și, mai recent, creșterea abruptă a forței de muncă străine. Criteriile de reprezentativitate ca o condiție legală prealabilă pentru negocierea colectivă și grevele legate de negociere sunt considerate prea stricte și descurajante atât de liderii sindicali, cât și de experții juridici.

Pe partea pozitivă, există un sprijin ridicat pentru sindicate și negocierea colectivă în opinia publică. Deficitul de lucrători favorizează, de asemenea, negocierile colective, după cum atestă acordurile în domeniul construcțiilor și al ospitalității, precum și cele mai recente acțiuni colective de succes în gestionarea deșeurilor. Densitatea sindicală relativ ridicată din sectorul public contribuie la succesul negocierilor colective de acolo.

Cel mai de impact element al negocierii colective de succes din partea sindicatelor este potențialul izbitor din sectorul public. Pe de altă parte, construirea unei cooperări pe termen lung cu angajatorii pare să funcționeze în sectorul construcțiilor, unde angajatorii și sindicatele încearcă să amelioreze împreună problema economiei gri și, astfel, să facă acordurile colective semnificative. În cele din urmă, sindicatele care s-au concentrat pe cel mai important subiect al negocierii, și anume salariul, au avut cele mai mari șanse de a reuși în scopul lor principal, contrar practicii, din păcate răspândite în Croația, de negociere cu privire la chestiuni de importanță secundară.

1. Relațiile industriale și sindicatele din Franța

Panorama sindicală franceză este acum numită în mod obișnuit grupul celor 8 compus din: CFTD, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU și Solidaires. În lumina recunoașterii crescânde a noțiunii de „reprezentativitate” și a evoluțiilor sale recente, acest grup este în general redus la 5 (în ordinea reprezentativității): CFTD, CGT, FO, CFE-CGC și CFTC. Noțiunea de reprezentativitate a jucat un rol din ce în ce mai important în istoria relațiilor industriale din Franța, ceea ce a dus la un ciclu electoral repetat care a mobilizat o mare parte din resursele organizațiilor sindicale care încă desfășoară campanii.

Relațiile industriale din Franța au fost definite istoric în jurul conflictelor sociale din secolele 19 și 20, odată cu apariția erei industriale. Negocierea colectivă a devenit piatra de temelie a soluționării conflictelor dintre angajatori și lucrători, ilustrând omniprezența noțiunii de relații de putere în Franța. Slăbirea conflictelor sociale este cuplată cu creșterea negocierilor colective, în special la nivel sectorial (ramuri profesionale), cu o primă lege privind convențiile colective în 1919. Apariția acordului colectiv în urma celui de-al doilea război mondial face parte dintr-un sistem juridic francez, în special din dreptul său social, caracterizat prin ierarhia normelor și principiul favorizării. Inițial complementară, negocierea colectivă a întreprinderilor se va afirma treptat pentru a concura cu negocierea colectivă sectorială prin punerea sub semnul întrebării a principiului favorurilor erodat treptat de la legile Auroux din 1982 și adus la paroxism odată cu ordinea din 2017. Aceste ordine finalizează procesul structural de inversare a ierarhiei normelor inițiat prin Legea nr. 2016-1088 din 8 august 2016 pe baza răspunsului la provocările de competitivitate ale globalizării. Acest proces de descentralizare „haotică” a negocierilor colective a fost cuplat cu o „raționalizare” tot mai mare a organismelor reprezentative ale angajaților în cadrul companiilor, acum într-un singur organism numit Comitetul Social și Economic, și încălcări ale principiului liberei desemnări a delegaților sindicali. Aceste două fenomene au condus la o slăbire a sindicatelor cu o reducere drastică a numărului de mandate sindicale și, în consecință, a orelor de delegare necesare misiunii lor în cadrul companiei lor, dar și în cadrul organelor lor sindicale.

Aceste fenomene au condus, de asemenea, la o înăsprire a condițiilor de negociere colectivă în cadrul companiilor, cu o creștere a numărului de subiecte de negociat, ceea ce a dus la o diluare a expertizei sindicale necesare și la mai puține resurse pentru negociatori. În cele din urmă, evoluțiile legislative recente din Franța, în special ordinea din 2017, au consolidat, de asemenea, capacitatea angajatorului de a ocoli sindicatele și CSE prin referendumuri speciale ale întreprinderilor, adică consultarea directă a lucrătorilor fără a trece prin negocieri colective.

Dincolo de aceste fenomene, în 2014 a fost inițiat un proces de restructurare a ramurilor profesionale pentru a remedia dispersarea convențională, pentru a stimula negocierea colectivă a sucursalelor și pentru a pune în comun resursele sucursalelor. Acest proces reflectă o caracteristică centrală a negocierii colective, și anume intervenționismul semnificativ al autorităților publice. Acest intervenționism a fost exprimat istoric prin extinderea administrativă automată a contractelor colective de muncă. În concluzie, trebuie menționată și recunoașterea progresivă a negocierii colective în serviciul public, de la reglementările adoptate și impuse unilateral de administrația publică până la consultarea organelor reprezentative ale angajaților în contractele de servicii publice negociate în toate cele trei ramuri ale serviciului public: de stat, spitalicesc și teritorial.

Actul II al reformei legislației muncii anunțat pentru toamna anului 2024 de guvern ar putea provoca o perturbare a negocierilor colective în Franța.

2. Negocierea colectivă în Franța

Rata de acoperire a negocierilor colective în Franța este ridicată din punct de vedere istoric, dar măsurarea exactă a acesteia face obiectul mai multor estimări cu geometrie variabilă. Potrivit OIM, folosind doar date de la Ministerul Muncii din Franța, rata de acoperire a variat de la 96,1% la 98% între 2004 și 2018. Rata de 98% pentru Franța în 2018 este, de asemenea, preluată de OCDE cu ajutorul bazei sale de date OCDE/AIAS ICTWSS. OCDE utilizează ca unitate de măsură procentul angajaților cu drept de negociere și definește rata de acoperire convențională ca numărul de angajați acoperiți de contractele colective de muncă în vigoare în raport cu numărul de angajați eligibili. Sindicatele din Franța au exprimat îndoieli cu privire la metodologia utilizată și la rata indicată.

Pentru a pune în perspectivă și rata de acoperire a negocierilor colective, trebuie să amintim principalele date privind sindicalizarea în Franța. Cea mai recentă măsură a densității sindicale din Franța, operată în 2019 de Ministerul Muncii, este de 10,3% în general sau -0,9% din 2013. Această densitate a scăzut la 18,4% în sectorul public și la 7,8% în sectorul privat. Celelalte date de pus în perspectivă sunt numărul companiilor care au lansat un ciclu de negociere colectivă de 17,8% în 2021.

Pentru a pune în perspectivă datele recente privind negocierile colective, sunt necesare date suplimentare privind salariile din Franța. Salariul minim legal a fost de 1.398,70 EUR net pe lună în iunie 2024. Conform celor mai recente date, salariul mediu a fost de 2.630 EUR net pe lună, iar salariul mediu a fost de 2.150 EUR net pe lună în 2022.

Noile date pentru 2022 confirmă o creștere accentuată a negocierilor colective sectoriale, cu 1.495 de contracte industriale încheiate (față de 1.063 în 2021), inclusiv cinci noi contracte colective. 80% din contractele colective de muncă ale industriei au fost modificate sau completate printr-o modificare în cursul anului. Ministerul Muncii reafirmă o acoperire de 98% a negocierilor colective pentru 2022. Principalele teme negociate rămân salariile (691 de amendamente – față de 377 în 2021), egalitatea profesională și salarială între femei și bărbați (389 de acorduri – față de 231 în 2021) și sistemele de bonusuri și majorări (244 de acorduri – față de 151 în 2021), fiecare dintre teme fiind în creștere. Acest dinamism face parte dintr-un context național marcat de criza costului vieții care determină creșteri automate ale salariului minim legal, declanșând astfel obligația legală de a revizui în sus salariile minime convenționale pentru a le ajunge din urmă pe cele ale salariului minim legal. 46% din acordurile industriale au fost exclusiv despre salarii. Celelalte subiecte preponderent abordate în cadrul negocierilor colective din acest sector sunt formarea profesională (133 de texte), protecția socială suplimentară (102 texte), contractele de muncă (78 de texte) și timpul de lucru (62 de texte).

Bilanțul negocierilor colective pentru 2022 arată, de asemenea, o negociere colectivă foarte dinamică în companii, toate companiile incluzând IMM-uri cu 33.010 contracte încheiate, sau +15% din contractele încheiate pe parcursul unui an pentru un total de 88.870. Principalele subiecte discutate la nivel de companie sunt: (1) Economii angajaților, participarea, împărțirea profiturilor (44,2%); (2) Salariile, bonusurile (22,4%); (3) Timpul de lucru (19,5%); (4) Drepturile sindicale, IRP, exprimarea angajaților (6,9%); (5) Egalitatea profesională (6,7%); (6) Condițiile de muncă (6,7%); (7) Altele: protecție socială suplimentară, ocuparea forței de muncă, formare profesională, clasificare (8,3%).

Cifrele rămân stabile pentru semnatarii acordurilor și amendamentelor în cadrul întreprinderilor: 51,3% din acorduri și amendamente sunt încheiate de reprezentanții sin-

dicatelor (a crescut la 73% din acorduri, excluzând economiile angajaților); 25,8% se încheie prin referendum cu o majoritate de două treimi din salariați; 11,5% sunt încheiate de reprezentanți aleși fără mandat și 10% sunt încheiate de reprezentanți aleși sau angajați cu mandat. În ceea ce privește defalcarea pe companii, 63% din acorduri și modificări sunt încheiate în companii cu peste 50 de angajați, 12% în companii cu 21 până la 50 de angajați, 7% în companii cu 11 până la 20 de angajați și 18% în companii cu 1 până la 10 angajați. În ceea ce privește telemunca, negocierea colectivă a scăzut ușor cu 23% de la an la an, dar continuă la un nivel relativ ridicat, reprezentând 62% din acordurile care abordează condițiile de muncă. În timp ce numărul contractelor colective de muncă pentru telemuncă a crescut de la 390 în 2017 la 4.750 în 2021, acesta a scăzut la 3.660 în 2022.

3. Sindicate și mobilizări în Franța

Reformele multiple ale pensiilor au punctat istoria socială franceză, provocând în mod repetat mobilizări sindicale mari. Noua reformă a pensiilor a intrat în vigoare la 1 septembrie 2023, în timp ce reformele anterioare din 1993 (privind perioada de cotizare, rata de înlocuire, încetarea indexării salariilor), din 2003 (privind vârsta legală de pensionare, prima și malusul, dificultatea), 2010 (privind vârsta legală de pensionare, stagiul de cotizare) și 2014 (privind dificultatea, stagiul de cotizare, contribuțiile sociale) nu sunt încă pe deplin în vigoare.

Pe scurt, principalele elemente ale acestei noi reforme a pensiilor sunt: (i) extinderea vârstei legale de pensionare de la 62 la 64 de ani (67 cu sistemul primelor), (ii) creșterea stagiului de cotizare la 43,5 ani, (iii) eliminarea majorității sistemelor speciale de pensii, în special pentru angajații care lucrează pentru prima dată, (iv) stabilirea unui indice senior.

O primă încercare de reformă înainte de pandemia de COVID-19 a fost zădărnicită de sindicate. Organizațiile sindicale au inițiat o mișcare socială din septembrie 2019 împotriva reformei printr-o primă interuniune compusă din CGT, FO, FSU, Solidaires și principalele organizații studentești și liceale (UNEF, FIDL, MNL, UNL) cu un conflict social care se cristalizează în transportul public, afectat în special de abolirea regimurilor speciale negociate în trecut. Acest inter-sindicat a crescut odată cu anunțarea mai multor mobilizări și greve din decembrie 2019, CFE-CGC și unele sindicate ale CFDT și UNSA aderând la inter-sindicat. Câteva zile puternice de mobilizare punctează luna decembrie, alăturându-se cifrelor de mobilizare din 2010 împotriva unei alte reforme a pensiilor și dincolo de cifrele mișcării sociale împotriva reformei legislației muncii din 2016 și 2017. Recordurile istorice de grevă vor fi, de asemenea, doborâte, în special în transportul feroviar.

Guvernul anunță o „suspendare” a reformei din cauza pandemiei COVID-19, va reveni cu un proiect de lege complet diferit începând cu 10 ianuarie 2023. Mobilizarea sindicală se reia astfel, pe jarul protestului social inițiat în 2019, și vor fi în total 14 zile de mobilizare națională și interprofesională care vor avea loc între 19 ianuarie și 6 iunie 2023 ca parte a inter-uniunii cu grupul celor 8 și cu toate organizațiile studentești și de tineret. Aceste 14 zile sunt completate de greve și alte acțiuni colective în multe sectoare de activitate și în companii. Mobilizarea sindicală va culmina cu mobilizarea a 3,5 milioane de muncitori pe străzile din Franța pe 7 și 23 martie 2023. Această mobilizare va fi totuși istorică din mai multe motive:

- 14 zile cu o mobilizare istorică în orașele mici și sate, spre deosebire de mobilizările anterioare axate pe orașele mari și pe capitală;
- Greve în zone strategice, în ciuda restricțiilor privind dreptul la grevă/nivelurile minime de servicii;

- Construirea unei reforme alternative a sindicatelor pentru pensii și încercările repetate de a impulsiona reforma alternativă prin dialog social și consultări publice;
- Implementarea litigării strategice privind conținutul și forma reformei;
- Mobilizarea sindicală fără precedent continuă de pe teren (GA etc.)

În ciuda acestei mobilizări istorice, reforma pensiilor a intrat în vigoare la 1 septembrie 2023 și continuă să fie contestată în instanțe pe măsură ce decretele de punere în aplicare sunt publicate. Cu toate acestea, unii comentatori vorbesc despre succesul mobilizării sindicale din următoarele motive:

- Valorificarea succesului mobilizării anterioare din 2019, indiferent de pandemia de COVID-19;
- Utilizarea mai multor instrumente digitale inovatoare: petiția online, cartografierea interactivă a protestelor și grevelor, comunicarea largă pe rețelele sociale, chestionarele online etc.;
- Unitatea istorică a mișcării sindicale în contextul alegerilor profesionale;
- Dezvoltarea unei alternative sindicale cu sprijinul unui proiect CES, sprijinul mai multor cadre universitare și construcția pe baza evaluărilor și opiniilor organismului național de dialog social privind pensiile;
- Solidaritatea sindicală la scară largă: scrisori de solidaritate, participarea sindicatelor străine (CES, CSI, federații sindicale, confederații etc.) la mobilizări în Franța, acțiuni de solidaritate în străinătate (Belgia, Spania etc.)

4. Ce urmează pentru sindicatele din Franța?

Tulburări de ultim moment, instabilitatea politică cauzată de dizolvarea Adunării Naționale la 9 iunie 2024 riscă să redeseze hărțile cu posibile repercusiuni mai ample asupra agendei sociale și asupra dreptului la sindicat și a dreptului la negociere colectivă. Aceste provocări viitoare vor testa unitatea mișcării sindicale franceze, repetată deja în fața reformei asigurărilor de șomaj propuse de executiv în mai 2024, dar ale cărei mize sunt susceptibile de a crește.

Irlanda

Kevin P O'Kelly

1. Introducere

Proiectul finanțat de Comisia Europeană, *Îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană*, explorează modul în care funcționează negocierea colectivă în cinci state membre ale UE, plus informații justificative din alte două state membre. Deși Irlanda nu este partener în proiect, se speră că acest document poate oferi, de asemenea, informații utile care pot contribui la obiectivele proiectului.

Proiectul este, de asemenea, important în contextul *Directivei 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană* (Comisia Europeană 2022), care trebuie transpusă în legislația națională a statelor membre până în noiembrie 2024. Pe lângă abordarea necesității unui salariu minim pentru lucrătorii cu salarii mici, acesta stabilește, de asemenea, alte două obiective-cheie de negociere colectivă: a) promovarea negocierii colective de către sectorul de afaceri; și b) stabilirea unui obiectiv de acoperire a negocierilor colective în proporție de 80%.

În contextul irlandez, obiectivul prezentei directive este important, deoarece partenerii sociali reevaluează negocierile colective posttripartite și acordurile centralizate și apariția unei abordări duble a (a) acordurilor la nivelul întregului sector public și (b) sectorul privat, la nivel de întreprindere, negociere. Prezenta directivă și promovarea clauzei sporite privind acoperirea negocierilor colective este:

... probabil cel mai progresist lucru din punctul de vedere al drepturilor lucrătorilor care a ieșit din Uniunea Europeană în ultimele două decenii... Pe scurt, va obliga guvernul să încerce să promoveze negocierile colective între sindicate și angajatori, negociind salariile atât la nivel local, cât și la nivel sectorial (Irish Times 2023).

O altă evoluție recentă importantă a fost raportul unui grup de lucru la nivel înalt, înființat de guvern, sub auspiciile Forumului Economic al Angajatorilor Muncii (LEEF) pentru a revizui negocierile colective și peisajul relațiilor industriale. Acest grup a raportat în octombrie 2022, făcând câteva recomandări importante pentru îmbunătățirea negocierii colective.

Prin urmare, acest document speră să ofere o imagine de ansamblu asupra modului în care directiva și recomandările din raportul LEEF ar putea afecta negocierile colective în relațiile de muncă irlandeze într-un scenariu deja în evoluție.

2. Forța de muncă irlandeză

Biroul Central de Statistică a Anchetelor Forței de Muncă (CSO LFS) arată că în T1 2024 existau 2.819.400 de persoane cu vârste cuprinse între 15 și 89 de ani. Dintre aceștia, 2.700.400 erau angajați (74%), cel mai mare număr de la începutul înregistrărilor în 1998. Rata șomajului este de 4%, 121.200 fiind în căutarea unui loc de muncă (T1, 2024).

Deși pandemia de COVID-19 a cauzat o situație unică pe piața forței de muncă, principalele sectoare de ocupare a forței de muncă în care pandemia a avut un impact redus sunt:

- a) producția de produse chimice și farmaceutice;
- b) fabricarea de noi tehnologii și dezvoltarea de software;
- c) Platforme de comunicare social;

d) Servicii financiare;

e) Sectorul autohton de producție și prelucrare a alimentelor.

Prin urmare, oportunitățile de angajare în aceste sectoare sunt în principal în locurile de muncă de înaltă calificare/cu venituri ridicate, în timp ce cei care lucrează în sectoare precum turismul, ospitalitatea și serviciile de „îngrijire”, unde sunt necesare competențe mai scăzute, au suferit în mod disproporționat în timpul pandemiei. Datele LFS arată că ratele de „supracalificare” (cei care lucrează în locuri de muncă sub nivelul lor de educație și calificări) au continuat să fie îngrijorătoare, în comparație cu alte state membre ale UE cu venituri ridicate (Oficiul Central de Statistică 2024). Raportul arată, de asemenea, că aproape toți indicatorii privind munca precară au crescut, astfel încât locurile de muncă disponibile pentru lucrătorii mai tineri, inclusiv munca cu fracțiune de normă, subocuparea forței de muncă, contractele temporare și multe altele, s-au deteriorat în raport cu condițiile anterioare crizei economice și financiare dintre 2008 și 2012.

Analiza AFM arată, de asemenea, o inegalitate semnificativă în ceea ce privește creșterea câștigurilor salariale începând cu 2010, ocupațiile asociate cu cea mai mare remunerație și formare determinând creșteri moderate ale salariului mediu pentru economie în ansamblu, în timp ce veniturile pentru o mare parte din jumătatea inferioară a lucrătorilor rămân statice. Acest lucru este confirmat și de sondajul SILC din 2022 (Oficiul Central de Statistică 2023).

3. Partenerii sociali irlandezi

3.1. Sindicate

ICTU este singura organizație umbrelă sindicală de pe insula Irlanda, cu 45 de sindicate individuale afiliate. Acesta reprezintă sindicatele din ambele părți ale insulei Irlanda. Într-adevăr, la nivel internațional, ICTU este neobișnuită prin faptul că are ca membri și sindicate străine (Regatul Unit), care operează atât în Republica Irlanda (RoI), cât și în Irlanda de Nord (NI). Multe dintre aceste sindicate și, într-adevăr, sindicatele cu sediul în RoI, au membri în ambele părți ale insulei. De asemenea, este important de remarcat faptul că NI și-a dezvoltat propriile structuri și un sistem particular de relații industriale, distincte de cele din RoI și GB.⁷

Deși ICTU joacă un rol important în relațiile cu guvernele atât în RoI, cât și în NI, este o grupare de sindicate independente și autonome, mai degrabă decât o confederație care domină și conduce sindicatele membre sau federațiile sectoriale. Cu toate acestea, prin intermediul ICTU, mișcarea sindicală dezvoltă poziții comune cu privire la chestiuni de interes național și european, cum ar fi crearea de locuri de muncă, șomajul, sănătatea și siguranța, educația și bunăstarea socială, reforma relațiilor industriale și legislația. ICTU monitorizează, de asemenea, activitățile industriale ale sindicatelor - în special acolo unde sunt probabile greve sau în litigiile intersindicale - este un canal de solidaritate și sprijin, precum și furnizarea de servicii prin intermediul personalului său de relații industriale în încercarea de a rezolva problemele în litigiu. De asemenea, reprezintă mișcarea sindicală irlandeză la nivelul UE și la nivel internațional prin intermediul CES, ITUC, al federațiilor industriale și al Organizației Internaționale a Muncii.

Există aproximativ 724.600 de membri în sindicatele afiliate ICTU, o reducere de 80.000 din 2011. Odată cu scăderea ocupării forței de muncă în urma crizei financiare/economice din 2008-2012, numărul membrilor de sindicat a scăzut, de asemenea. Cu toate acestea, odată cu redresarea economiei și cu nivelurile de ocupare a forței de muncă

⁷ Comitetul NI al ICTU se ocupă de aspectele specifice legate de relațiile de muncă din NI și asigură legătura cu Confederația Sindicatelor din Regatul Unit (TUC) cu privire la aspecte legate de Regatul Unit

rezultate în ultimii ani, numărul sindicalizaților s-a redresat, de asemenea. Peste un sfert (26%) dintre cei chestionați în T2 2021 au declarat că sunt membri de sindicat, astfel încât, în ciuda unei creșteri a ocupării forței de muncă în cei zece ani din 2011 până în 2021, cifrele LFS arată că sindicalizarea a scăzut de la 31% în 2011. Cu toate acestea, numărul membrilor a rămas constant în acești zece ani (cu o creștere de doar 3%), în timp ce nivelurile de ocupare a forței de muncă în Rol au crescut cu peste 22%.⁸ Acest lucru reflectă schimbările de pe piața forței de muncă, deoarece sindicatele au întâmpinat dificultăți în a pătrunde în multe dintre noile sectoare în creștere ale economiei, cum ar fi TIC, electronice, social media, companii farmaceutice, servicii financiare și private, dintre care multe aparțin multinaționalelor străine (în principal americane) (Irish Times 2024).

3.2. Angajatorii

Confederația irlandeză a întreprinderilor și angajatorilor (IBEC) este principala organizație care reprezintă angajatorii pe piața forței de muncă. Membrii săi au inclus aproximativ 7.500 de întreprinderi și întreprinderi organizate prin intermediul a 40 de asociații de afaceri și sectoriale, angajând aproximativ 70% din lucrătorii din sectorul privat din Irlanda.

Rolul IBEC este de a dezvolta și coordona politicile economice, comerciale și sociale pentru angajatori și de a influența procesul decizional național, astfel încât politicile naționale să fie favorabile întreprinderilor și ocupării forței de muncă. Acesta reprezintă întreprinderile și industria irlandeză în discuțiile privind comerțul, economia, finanțele, impozitarea, planificarea și dezvoltarea, cu guvernul irlandez, instituțiile UE (prin intermediul BusinessEurope) și alte organizații internaționale.

Toate sectoarele de activitate sunt reprezentate de IBEC, cu excepția industriei construcțiilor, care are propria organizație patronală sectorială, Federația Industriei Construcțiilor (CIF), care reprezintă 3.000 de companii membre care operează în diferite părți ale sectorului construcțiilor și construcțiilor, și sectorul agricol, care este organizat prin intermediul Asociației Fermierilor Irlandezi (IFA) și al unui număr de organizații de nișă mai mici.

4. Negocierea colectivă

4.1. Acorduri centralizate

Anii 1970 au fost o epocă a acordurilor salariale naționale centralizate. Spre sfârșitul aceluia deceniu, acestea au evoluat într-un acord asupra a două înțelegeri naționale tripartite, guvernul alăturându-se negocierilor ca al treilea „partener”. Aceste două acorduri au acoperit toate aspectele politicilor guvernamentale și, de asemenea, acordul privind creșterile maxime ale salariilor atât în sectorul public, cât și în cel privat⁹.

După o scurtă pauză din cauza unui guvern „de centru-dreapta” care nu a sprijinit negocierile centralizate și a reticenței angajatorilor de a continua acordurile centralizate¹⁰. O serie de acorduri tripartite au fost negociate din nou din 1987 până în 2006, dar în 2009, când, ca urmare a crizei economice și financiare, guvernul s-a retras din aceste acorduri, ceea ce a dus la o revenire, după aproape 40 de ani de acorduri centralizate,

8 A se vedea: <https://www.cso.ie/en/search/?addsearch=trade%20unions> tabelele 1 și 2

9 Vezi: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/91636/leddin%20egan%2048%2071-101.pdf?sequence=1>
De asemenea: <https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2015-07/GRS104.pdf>

10 Deși acest guvern a continuat contractele colective privind creșterile salariale și condițiile de muncă pentru lucrătorii din sectorul public.

la negocieri la nivel de întreprindere și acorduri în sectorul public¹¹.

Până la sfârșitul acestei perioade, aceste acorduri naționale centralizate s-au extins pentru a include reprezentanți ai fermierilor și organizații reprezentând sectoarele comunitare și voluntare, rezultând negocieri foarte complexe și acorduri extinse care au acoperit fiecare aspect al vieții irlandeze. Aceste acorduri au făcut o diferență semnificativă în economia irlandeză în ultimul deceniu al secolului 20.

Epoca acordurilor naționale a înregistrat, de asemenea, o creștere a nivelurilor de educație prin extinderea instituțiilor de învățământ și formare, cum ar fi centrele de formare profesională FAS și Institutele de tehnologii (IT), precum și o extindere a sectoarelor farmaceutic, tehnologic și social media, oferind locuri de muncă pentru forța de muncă bine educată în creștere.

4.2. Forumul Economic al Angajatorilor din Domeniul Muncii (LEEF)

De la sfârșitul erei acordurilor naționale, singurul nou acord tripartit formal a fost înființarea LEEF, care a fost înființată în 2017 cu obiectivul de a oferi:

... un spațiu pentru discutarea domeniilor de interes comun care afectează economia, ocuparea forței de muncă și piața forței de muncă pe o bază tematică, cum ar fi competitivitatea, crearea de locuri de muncă durabile, standardele pieței forței de muncă și egalitatea și aspectele legate de gen la locul de muncă [Guvernul Irlandei (2024)].

Acest forum are reprezentanți ai guvernului, angajatorilor și sindicatelor și este structura dialogului tripartit pe probleme economice și de ocupare a forței de muncă, deoarece acestea afectează piața forței de muncă. Acesta nu este un forum pentru negocieri, ci pentru un schimb de opinii cu privire la aspecte-cheie legate de relațiile de muncă. Angajatorii sunt reprezentați de IBEC și CIF, iar sindicatele de ICTU.

Sub auspiciile LEEF, guvernul a înființat un grup de lucru la nivel înalt în 2021 pentru a revizui negocierile colective și peisajul relațiilor industriale. Grupul de lucru și-a publicat raportul în octombrie 2022 (Guvernul Irlandei 2022). Acesta a recomandat o serie de modificări referitoare la: a) comisiile mixte de muncă și b) operațiunile Tribunalului pentru litigii de muncă. De asemenea, a recomandat adoptarea unei legislații care să impună unui angajator să se angajeze într-un sindicat care are *cel puțin 10% într-un grad sau categorie în cadrul locului de muncă* și, în cazul în care angajatorul nu face acest lucru și ignoră deciziile Tribunalului Muncii referitoare la un astfel de angajament, sindicatul ar trebui să poată solicita un ordin al instanței de circuit pentru punerea în aplicare împotriva angajatorului.

4.3. Relațiile de muncă și structurile de soluționare a litigiilor

După cum s-a menționat la început, tradițiile și operațiunile irlandeze privind relațiile de muncă sunt o moștenire a structurilor economice, culturale la locul de muncă și legislative strânse moștenite înainte de independența din 1923. Cu toate acestea, cultura relațiilor de muncă a evoluat și, deși este încă încadrată în abordarea voluntaristă, este în mod distinct irlandeză și a fost puternic influențată de apartenența la UE din 1973. În acest context, statul pune la dispoziție structurile instituționale pentru a asista partenerii sociali în gestionarea conflictelor la locul de muncă și/sau sectoriale.

În 2015, Comisia pentru relații la locul de muncă (WRC) a fost înființată prin Legea privind relațiile la locul de muncă din 2015, reunind toate serviciile de relații la locul de muncă (cu excepția Tribunalului Muncii) într-o singură organizație. WRC întreprinde

¹¹ Acest ultim acord tripartit a fost, de fapt, un acord-cadru pe zece ani, Spre 2016, în cadrul căruia negocierile salariale vor fi purtate la fiecare 2 sau 3 ani pe durata acordului.
<http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06.pdf>

cercetări privind evoluția relațiilor la locul de muncă și furnizează constatări și informații relevante *comitetelor mixte ale muncii și consiliilor industriale mixte*. Acesta oferă orientări cu privire la *codurile de bune practici* și, de asemenea, oferă consiliere actualizată miniștrilor relevanți ai guvernului cu privire la aplicarea și respectarea legislației și drepturilor UE, OIM și naționale la locul de muncă. De asemenea, distribuie publicului larg informații în legătură cu drepturile de muncă¹².

4.4. Procesul de negociere colectivă pentru litigiile din sectorul privat

Atunci când negociatorii angajatorului și ai lucrătorilor nu reușesc să găsească o soluție reciproc acceptabilă la un litigiu, Serviciul de conciliere al WRC le oferă o facilitare independentă și informală pentru a ajunge la un acord. Implicarea Serviciului de conciliere este total voluntară și ambele părți ale litigiului sunt de acord să participe. Lucrările sunt prezidate de un facilitator profesional independent din cadrul WRC.

Dacă nu este posibilă rezolvarea problemelor în litigiu, facilitatorul poate face propuneri pentru o soluționare, pe baza observațiilor ambelor părți, iar aceste propuneri sunt foarte des acceptate. Acest proces de conciliere este informal și nelegalist. Părțile în litigiu sunt libere să fie reprezentate de ele însele sau de un sindicat și/sau de o organizație patronală. În timp ce reprezentarea juridică este descurajată, în cazuri mai complexe există implicare juridică! În cazul în care nu se ajunge la un acord prin conciliere, părțile la un litigiu pot alege să se adreseze Tribunalului pentru litigii de muncă.

4.5. Tribunalul pentru litigii de muncă

Tribunalul pentru litigii de muncă, care a fost înființat prin Legea privind relațiile industriale din 1946, este un forum mai formal, cvasijudiciar și contradictoriu și „*Curtea de ultimă instanță*”. Un tribunal, format dintr-un președinte independent și câte un membru, fiecare cu experiență sindicală și angajator, va audia observațiile formale ale părților implicate într-un litigiu și, în urma audierii, va emite o *hotărâre*. În conformitate cu tradiția voluntaristă, o hotărâre nu este obligatorie pentru părțile în litigiu, dar acestea sunt (aproape) întotdeauna acceptate. Fiecare parte la un litigiu are posibilitatea de a ataca o hotărâre a Tribunalului pentru litigii de muncă la Înalta Curte, dar numai pe motive de drept. În astfel de cauze din spate, decizia Înaltei Curți este definitivă și irevocabilă.

4.6. Comitetele mixte de muncă (JLC)

JLC-urile au fost, de asemenea, înființate prin legislația din 1946 cu intenția ca angajatorii și reprezentanții lucrătorilor din sectorul de afaceri (în principal sectoarele cu salarii mici) acoperiți de un JLC și membrii independenți numiți de ministru, să stabilească condițiile de angajare și salariul minim pentru sectorul respectiv prin aprobarea și elaborarea unui ordin de reglementare a ocupării forței de muncă (ERO). În timp ce acest sistem a funcționat bine timp de peste 65 de ani, după două contestații constituționale ale legislației, Legea din 1946 a fost modificată în 2012 pentru a îndeplini hotărârile Curții Supreme (Guvernul Irlandei 2018). Raportul LEEF a făcut o recomandare referitoare la funcționarea acestor comitete mixte ale muncii și la legislația existentă, cu scopul de a consolida punerea în aplicare a ERO.

4.7. Negocierea colectivă în sectorul public

În general, funcțiile WRC nu se aplică angajaților din sectorul public/serviciile publice. Acordurile referitoare la acești lucrători sunt negociate între Comitetul pentru Servicii Publice (PSC) al ICTU și Departamentul (Ministerul) Cheltuielilor Publice la fiecare doi

¹² Vezi: <https://www.workplacelrelations.ie/en/>

ani. Nouăsprezece sindicate și asociații ale personalului sunt membre ale PSC, iar negocierile sunt întreprinse de o echipă de negociere formată din patru persoane, care se raportează la organizațiile membre prin intermediul PSC. Un nou acord a fost încheiat la începutul acestui an, acoperind perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2024 și 30 iunie 2026. Există 385.000 de angajați din sectorul public acoperiți de acest nou acord.

În afară de nivelurile salariale, unele dintre celelalte elemente-cheie convenite acoperă:

- Un angajament al sindicatelor de a colabora cu guvernul pe probleme legate de tehnologii, IA, practici de lucru și ucenicii pentru a contribui la reforma serviciilor publice și la îmbunătățirea productivității și la transformarea serviciilor publice pentru „forța de muncă a viitorului”;
- O serie de recomandări restante ale Curții Muncii și hotărâri ale WRC vor fi abordate de partea guvernului, în special pentru o serie de angajați din serviciile de sănătate;
- În ceea ce privește *menținerea păcii industriale și soluționarea dezacordurilor*, secțiunea finală a acordului continuă procedurile existente din acordul anterior privind sectorul public pentru a asigura un *mediu stabil al relațiilor de muncă care să ducă la pacea industrială*¹³.

5. Salariul minim pe economie/Salariul de viață

5.1. Salariul minim

Un salariu minim național a fost introdus prin legislație prin Legea salariului minim național, 2000, și a fost modificat în 2015¹⁴. Luate împreună, aceste două legi stabilesc o definiție a „remunerației”, inclusiv:

- Ce este inclus și ce nu este inclus în salariul orar în scopul solicitării unui salariu minim;
- Ce ore de muncă sunt incluse în scopul stabilirii remunerației;
- Ce plăți efectuate de un angajator nu pot fi incluse la stabilirea salariului minim;
- Ce lucrători sunt excluși de la solicitarea salariului minim¹⁵.

În conformitate cu multe alte state membre ale UE (de exemplu, Cipru, Franța, Malta și Țările de Jos), următoarele sunt tarifele actuale pentru cele cu aceste tarife mai mici:¹⁶

Tabelul 6: Salarii mai mici - între 18 și 20 de ani

Grupa de vârstă	Salariul minim pe oră € (ianuarie 2023)	Salariul minim pe oră € (din ianuarie 2024)	Procentul salariu- lui minim
20 de ani și peste	11.30	12.70	100
19 ani	10.17	11.43	90
18 ani	9.04	10.16	80
Sub 18 ani	7.91	8.89	70

¹³ Vezi: <https://www.ictu.ie/publications/opening-statement-regulatory-and-legislative-changes-required-transition-adequate>

¹⁴ Legea privind salariul minim național (Comisia pentru salarii mici), 2015: Cele două legi, luate împreună, sunt denumite astfel: Legile privind salariul minim național, 2000 și 2015.

¹⁵ Legislația exclude o serie de lucrători de la dreptul la salariul minim integral, cum ar fi: ucenicii; lucrătorii în vârstă de 20 de ani sau mai puțin (adică între 15 și 19 ani); un lucrător angajat de soț/soție sau de o rudă apropiată; deținuții angajați în activități necomerciale. Pentru detalii despre acestea, consultați: <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/minimum-wage/>

¹⁶ Începând cu 1 ianuarie 2024.

Creșterea salariului minim din ianuarie 2024 la 12,70 euro pe oră face parte din planurile guvernului de a înlocui salariul minim cu un salariu nou, mai mare, până în 2026. Aceste creșteri sunt a doua dintr-o tranziție de patru ani pentru alinierea *salariului minim* la *salariul de subzistență*.

Un studiu recent concluzionează că, deși incidentul ocupării forței de muncă sub salariul minim în Irlanda este scăzut, doar 1,4% din toți angajații au câștigat un salariu sub minim în 2022, aproximativ jumătate dintre aceștia câștigând o „rată a tinerilor”. De asemenea, subliniază că aproximativ 80% dintre cei care câștigă un salariu sub minim sunt studenți cu un loc de muncă! De asemenea, concluzionează că orice reducere a salariului inferior salariului minim:

... are ca rezultat o creștere a salariului orar de aproximativ 15.000 de angajați tineri de ordinul a 11% până la 43%, în timp ce, în același timp, ar putea duce la o reducere a orelor lucrate sau a ocupării forței de muncă (Institutul de Cercetări Economice și Sociale 2023).

5.2. Un salariu de subzistență

Din 2014, când a fost format Grupul Tehnic pentru Salariul de Viață, a existat o analiză anuală detaliată a venitului *minim necesar în Irlanda pentru a se bucura de un nivel de trai decent*. Membrii acestui grup tehnic sunt sindicate, organizații ale societății civile și experți universitari în domeniul politicilor sociale și al muncii.

*Spre deosebire de salariul minim național, salariul de viață este o rată de plată bazată pe dovezi, care se bazează pe consensul social. Acesta este derivat din cercetarea Consensual Budget Standard, care stabilește costul unui standard minim esențial de viață în Irlanda. ... cu accent pe nevoi, nu pe dorințe!*¹⁷

În fiecare an, acest grup tehnic analizează costurile pentru articole de zi cu zi, cum ar fi alimente, îmbrăcăminte, cazare și energie. Acesta evaluează minimul necesar în patru regiuni ale țării și pe diferite tipuri de familii¹⁸. Prin urmare, evaluarea sa pentru 2024 este că salariul minim de viață ar trebui să fie de 14,80 EUR pe oră sau 590 EUR pentru o săptămână de 40 de ore - și 2,10 EUR pe oră peste rata salariului minim care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2024¹⁹. Cu toate acestea, întrucât guvernul s-a angajat să alinieze atât salariul minim, cât și salariul de subzistență până în 2026, a stabilit un venit de subzistență la 60% din salariul mediu orar național, așa cum este definit de Sondajul Eurostat privind veniturile și condițiile de viață (SILC).

6. Concluzie

Negocierea colectivă în Irlanda a trecut printr-o serie de forme, de la negocierea la nivel de întreprindere la acordurile tripartite și invers, în ultimii șaiszeci de ani!

Pentru o mare parte din această perioadă, negocierea a fost un proces tripartit, implicând guvernul, angajatorii și sindicatele. Această abordare a apărut din acordurile salariale naționale bipartite inițiale din anii 1970. Cu toate acestea, a devenit clar că implicarea guvernului trebuia să includă discuții cu privire la o gamă largă de politici care intrau în sfera sa de competență și care aveau o influență directă asupra rezultatului negocierilor, cum ar fi impozitarea, bunăstarea socială, investițiile întreprinderilor (inclusiv politicile de investiții străine directe), educația și formarea etc., astfel încât „masa negocierilor bilaterale devenise tripartită”!

17 Vezi: <https://www.livingwage.ie/about/the-living-wage-technical.html>

18 Vezi: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24_-_expenditure__income_tables.pdf

19 Vezi: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24.pdf

Prin ultimul acord intitulat „*Spre 2016: Acordul-cadru de parteneriat social pe zece ani 2006-2015*”, implicarea în continuare a organizațiilor reprezentative din sectorul agricol și a reprezentanților sectorului comunitar și al voluntariatului a extins agenda la fiecare aspect al vieții irlandeze.

De la prăbușirea *Spre 2016* în 2009, negocierea colectivă a trecut prin schimbări semnificative, în primul rând din cauza crizei financiare și economice, care a dus la încheierea acestor acorduri naționale și la impunerea, printre alte măsuri draconice impuse de Fondul Monetar Internațional (FMI), Comisia Europeană etc., reduceri ale salariilor angajaților din sectorul public. Această criză a fost urmată rapid de pandemia COVID, la fel cum economia își revenea, ceea ce a avut un impact major asupra relațiilor de muncă, finanțelor publice și societății în ansamblu.

O altă problemă pentru procesul de negociere colectivă a fost că, după patruzeci de ani de negocieri centralizate, exista puțină experiență în negocierea la nivel de întreprindere, astfel încât negociatorii sindicali și angajatorii au trebuit să reînvețe abilitățile de negociere. Deși echipele de negociere pentru negocierea sectorului public au ajuns deja la un acord cu privire la acordurile pe trei ani începând din 2016, o „nouă” experiență de negociere a contractului colectiv apare acum și, deoarece previziunile economice și de ocupare a forței de muncă sunt pozitive, există o revenire prudentă la negocierea la nivel de întreprindere în sectorul privat.

Transpunerea Directivei privind salariul minim adecvat în legislația irlandeză până în noiembrie 2024, împreună cu recomandările din raportul Grupului de lucru LEEF (dacă va fi pus în aplicare) va concentra din nou partenerii sociali și va anunța o altă evoluție în negocierile colective irlandeze și în relațiile la locul de muncă.

Analiza comparativă

Ivailo Dinev

În acest capitol al raportului comparativ, analizăm constatările empirice ale celor cinci țări partenere principale (Belgia, Bulgaria, Grecia, Italia și România) și rapoartele de cercetare documentară cu privire la cazurile partenerilor asociați (Franța și Croația) și Irlanda. Acestea prezintă peisaje diverse ale dialogului social și diverse mecanisme de îmbunătățire a negocierii colective în contextul crizelor multiple. Pe baza acestor constatări, identificăm provocările și amenințările, oportunitățile și resursele disponibile pentru sindicate și discutăm mecanismele de succes pentru creșterea puterii sindicatelor și acoperirea și domeniul de aplicare al negocierilor colective.

1. Provocări și amenințări

Globalizarea neoliberală. Sindicatele din Uniunea Europeană se confruntă cu provocări structurale similare din cauza globalizării crescânde și a schimbărilor neoliberale din economie. Financiarizarea pieței, descentralizarea producției, liberalizarea pieței muncii și slăbirea sprijinului de stat au contribuit la scăderea influenței sindicatelor. În plus, creșterea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi munca temporară și cu fracțiune de normă, complică capacitatea sindicatelor de a organiza și reprezenta lucrătorii în mod eficient în toate industriile. Aceste procese ample afectează prezența sindicatelor în întreprinderile private micro și mijlocii.

Turnura neoliberală din anii 1980-90 a afectat în mod disproporționat și în momente diferite țările europene, statele post-socialiste experimentând transformări structurale profunde și emigrare în masă, ceea ce a contribuit la declinul masiv al apartenenței la sindicate în primii ani ai tranziției. Privatizarea pe scară largă și trecerea de la industrie la o economie bazată pe servicii, împreună cu absența unei culturi robuste a dialogului social între angajatori și elita politică, au amenințat mult timp influența sindicatelor în Europa Centrală și de Est.

Măsurile recente de austeritate și reformele radicale pro-piață din țările din sudul Europei, în special din Italia și Grecia, au condus la o reducere a puterii și abilităților lucrătorilor de a-și organiza și apăra interesele comune. În Grecia, dereglementările din politicile memorandumurilor au condus la o schimbare puternică către negocierea individuală și a întreprinderilor, dificultăți în inițierea proceselor colective, sentimentul antisindical din partea întreprinderilor private, condiții de muncă precare și o mișcare a forței de muncă din ce în ce mai fragmentată. În Italia, criza economică din 2008 și politicile de austeritate ulterioare au diminuat și mai mult puterea de negociere a sindicatelor, care au recurs la mobilizarea protestelor ca alternativă funcțională (Morlino și Raniolo, 2017). În mod similar, în Irlanda, începând din 2009, negocierea colectivă a suferit schimbări semnificative din cauza crizei financiare și economice, care a dus la sfârșitul a 40 de ani de tradiție a acordurilor centralizate. În Bulgaria, toate aceste efecte negative sunt, de asemenea, vizibile, împreună cu erodarea negocierilor sectoriale în industrie. În mod similar, trecerea la negocierea descentralizată a slăbit sindicatele din România. Digitalizarea muncii prezintă, de asemenea, provocări, așa cum am observat în cazul utilizării telelucrătorilor subcontractați în timpul grevelor în unele sectoare afectate de procesele de automatizare. Acest lucru stabilește o altă amenințare structurală unică pentru sindicate, care ar putea duce la acțiuni colective mai puțin eficiente în viitor.

Legislație restrictivă. Cadrele juridice și instituționale diferă de la o țară la alta. Belgia, Italia și Franța au tradiții îndelungate în ceea ce privește relațiile industriale și dialogul social, fără rupturi semnificative, cel puțin de la mijlocul secolului 20, care au condus la

un cadru instituțional adânc înrădăcinat în comparație cu celelalte state membre, unde legile au fost mai fluide și supuse schimbărilor în ultimele decenii. De exemplu, regimul belgian de parteneriat social este un sistem bine stabilit prin legislație, de exemplu, negocierea colectivă obligatorie la locul de muncă, acorduri colective obligatorii din punct de vedere juridic și reprezentare egală în comisiile mixte, cu rolul esențial al negocierii sectoriale și al Grupului celor 10 la nivel național, aceluiași lucrător i se aplică mai multe contracte colective de muncă, iar contractele colective de muncă de nivel inferior îmbunătățesc poziția lucrătorului în raport cu cele de nivel superior. În pofida gradului ridicat de acoperire a convențiilor colective, sistemul național italian de negociere colectivă este descris ca fiind neclar și nespecificat și este asociat cu una dintre cele mai slabe dinamici salariale din Europa.

În schimb, Bulgaria, România, Grecia și Croația au suferit schimbări structurale extraordinare după cel de-al doilea război mondial, apoi în anii 1990 și, mai recent, după Marea Recesiune. Deși legislația bulgară este modificată treptat în vederea îmbunătățirii sale, persistă unele provocări. De exemplu, funcționarii publici sunt excluși de la negociere și există limite ale dreptului constituțional la grevă. În Grecia, intervenția legislativă recentă a introdus modificări ale extinderii contractelor colective sectoriale și profesionale, precum și ale dreptului la grevă, inclusiv interzicerea protestelor spontane și permiterea intervenției poliției în caz de distrugere a proprietății. În mod similar, în Franța se discută încercarea de înăsprire a condițiilor de exercitare a dreptului la grevă. În România, în special, reforma dialogului social din 2011 a redus semnificativ acoperirea negocierilor colective la nivel sectorial. Vestea bună este că noua lege introdusă în 2022 a adus mai multe modificări cheie menite să faciliteze un proces de negociere colectivă mai eficient, cum ar fi reducerea pragului de reprezentativitate necesar pentru ca un sindicat să devină reprezentativ. Toate aceste cazuri arată că cadrul legal este de o importanță crucială pentru mișcarea sindicală.

Diviziunea de clasă. Subiectele adoptării salariului minim, indexării salariului minim sau alinierii salariului minim la salariul de subzistență reprezintă un câmp de luptă clar între sindicate și organizațiile patronale, care reprezintă interesele diferitelor clase sociale. O altă caracteristică a acestei diviziuni este lipsa de reacție a întreprinderilor și a organizațiilor patronale la obiectivele sindicatelor de îmbunătățire a negocierilor colective. În România, de exemplu, unii angajatori manifestă reticență în a intra în negocieri, percepend acordurile formale ca limitând flexibilitatea. În Croația, refuzul angajatorilor de a discuta salariul de bază ca subiect al negocierilor colective explică de ce aproximativ jumătate din toate contractele colective de muncă nu abordează nivelul salariului. Absența unui salariu minim legal în Italia a devenit o problemă controversată, majoritatea sindicatelor pledând pentru aceasta, în timp ce organizațiile patronale și sindicatul de dreapta UGL sunt împotriva.

Această situație ar putea modela cu ușurință condițiile pentru creșterea conflictelor sociale și necesitatea intervenției statului în sistemul de dialog social. Nu este surprinzător că, în acest context, un număr semnificativ de evenimente de protest din setul nostru de date se referă la salarii, concedieri, revendicări sistematice împotriva modelului economic, austeritate și reduceri bugetare, iar repertoriul de dispută include acțiuni industriale militante, cum ar fi grevele. După cum arată cazul Greciei, unele sindicate au început deja să acorde prioritate identității bazate pe clasă și tacticilor militante ca fiind esențiale pentru exercitarea presiunii de negociere asupra angajatorilor, în special în sectoarele cu rentabilitate economică mare.

Peisajul sindicatelor, compoziția socială și concurența. Unele cazuri naționale ilustrează faptul că lucrătorii mai tineri sunt puternic subreprezențați în rândul membrilor de sindicat, ceea ce corespunde unei tendințe generale în întreaga Europă. Acest lucru afectează compoziția socială, strategiile și identitatea sindicatelor din alte părți. O altă

provocare este diferența relativ mare de densitate și acoperire dintre sectorul public și cel privat. O a treia provocare, foarte vizibilă în Italia și Grecia, unde peisajul sindical include diverși actori, este tensiunea dintre federațiile și confederațiile sindicale istorice consacrate și sindicatele emergente de bază. Datele noastre privind evenimentele de protest ilustrează această diferență, arătând modul în care, în arenele competitive (Italia și Grecia), acțiunile colective ale lucrătorilor ale noilor sindicate și ale colectivelor informale au împărțit o parte semnificativă a mobilizărilor, comparativ cu nivelurile lor mai scăzute de capacitate de mobilizare în peisajul sindical centralizat (Belgia și Bulgaria).

2. Factori pozitivi și oportunități

Mecanismul de prelungire a contractelor colective de muncă. Utilizarea sa pe scară largă în Belgia a dus la o acoperire a negocierilor colective de 96%. Extinderea contractelor colective de muncă cuprinde toate întreprinderile dintr-un anumit sector sau întregul sector privat. Consiliul Național al Muncii a semnat peste 170 de contracte colective de muncă, dintre care majoritatea au fost extinse la toți angajații din sectorul privat. În Franța, în mod similar, principala explicație a ratei ridicate de acoperire de 98% este considerată mecanismul de extindere. Deși nu există mecanisme explicite de extindere, în Italia protecția prin Constituție a unui „salariu echitabil” servește drept echivalent de facto, deoarece sistemul judiciar se bazează adesea pe acorduri colective ca punct de referință pentru a defini parametrii unui „salariu echitabil”.

Directiva privind salariul minim adecvat. Dezbaterile asupra directivei reprezintă o oportunitate pentru sindicate de a-și recâștiga puterea în negocierile colective. Acest lucru este deosebit de important în țări precum Bulgaria și România, unde sindicatele au fost implicate activ în discuțiile privind reformele juridice în ultimii ani. Sindicatele bulgare pregătesc un pachet de modificări legislative pentru a proteja dreptul de asociere și negociere. În mod similar, în Irlanda, sindicatele percep directiva ca pe o oportunitate de a reevalua dinamica negocierilor colective din țară. În Italia, toate sindicatele, cu excepția unuia, percep salariul minim ca un factor crucial în îmbunătățirea puterii lor de negociere. În Grecia, având în vedere că politicile memorandumurilor au limitat puterea partenerilor sociali în ceea ce privește stabilirea condițiilor salariale din Convenția colectivă generală națională (în cazul în care salariul minim este stabilit de ministrul muncii), sindicatele solicită în mod activ restabilirea cadrului pre-memorandumuri de negociere colectivă liberă între organizațiile lucrătorilor și angajatorilor pentru stabilirea salariului minim.

Structura oportunităților politice. Structura politică este importantă în dezvoltarea procesului de negociere și a dialogului social. În toate țările analizate în prezentul studiu, se subliniază că există o diferență atunci când guvernul aflat la putere este deschis să susțină revendicările sindicatelor, comparativ cu partidele politice explicit sau implicit anti-sindicale. Acest lucru semnifică rolul sistemului de partide și dinamica elitei politice. De exemplu, în Italia, sindicatele întâmpină mai multe dificultăți atunci când partidele de centru-dreapta se află într-o poziție guvernamentală și mai mult spațiu de negociere atunci când guvernele sunt susținute de partide de centru-stânga, ca în cazul gestionării pandemiei și al Fondului național de redresare.

Majoritatea evenimentelor de protest din toate țările au vizat autoritățile naționale sau locale ale statului, mult mai mult în comparație cu companiile private, în special în Italia împotriva guvernelor de centru-dreapta și a statelor din Europa Centrală și de Est. Acest lucru arată că autoritățile statului sunt, de fapt, provocate să-și recâștige libertatea de acțiune în soluționarea conflictelor sociale. Un alt aspect al structurii oportunităților politice se referă la pragul pentru referendumuri. În Croația, sindicatele s-au mobilizat cu succes în ultimii ani pentru strângerea de semnături, atingând pragul de peste 10% din

electorat. Cu toate acestea, această condiție structurală diferă de la un caz la altul. De exemplu, în Bulgaria, pragul este extins la 20% dintre alegătorii înregistrați pentru, dar propunerile trebuie totuși dezbătute în parlamentul național.

Densitatea Uniunii. Densitatea mai mare a sindicatelor, așa cum se observă în Belgia (50%) și Italia (40%), se corelează cu o acoperire mai mare a negocierilor colective, subliniind importanța unei prezențe sindicale puternice pentru o negociere colectivă eficientă. În ambele țări, sindicatele beneficiază de sprijin din partea resurselor umane substanțiale și a rețelelor de voluntari. Excepția acestei relații este Franța, unde este cea mai mică densitate sindicală din toate cazurile (10,8%), dar negocierea rămâne cu cea mai mare rată (98%). Scăderea semnificativă a densității sindicale în toate celelalte cazuri: 22% în Irlanda, 20% în Grecia și România, 18% în Croația și 15% în Bulgaria, se corelează cu acoperirea mai scăzută a negocierilor colective în aceleași cazuri. Sindicatele din aceste state au provocări în menținerea nivelurilor de densitate și îmbunătățirea acoperirii negocierilor colective. Recent, declinul s-a oprit, ceea ce sugerează o normalizare a ratei de apartenență la sindicate și a acoperirii negocierilor colective. Cu toate acestea, pentru a inversa tendința pe termen lung, sindicatele trebuie să se revitalizeze prin strategii organizaționale inovatoare pentru a angaja noi membri, dar și pentru a-și spori influența asupra procesului de elaborare a politicilor și a imaginii lor în sfera publică.

Puterea societală și alianțele tradiționale. În ceea ce privește puterea societală și relațiile cu alți actori din domeniul social, am observat diferențe esențiale în ceea ce privește oportunitățile și amenințările structurale. Tradiția relației dintre sindicate și alți actori sociali modelează resursele disponibile și oportunitățile percepute pentru construirea coaliției în fiecare țară. Acolo unde în ultimele decenii au apărut mișcări sociale progresiste puternice din punct de vedere istoric, luptând pentru justiție economică și împotriva austerității și neoliberalismului, precum Italia, Grecia și Franța, dar și în Belgia, condițiile pentru coaliții sunt mai favorabile. În schimb, în fostele state socialiste Bulgaria și România, sindicatele se confruntă cu o dublă provocare. În primul rând, noile mișcări sociale din ambele state au mobilizat alte probleme non-sindicale, cum ar fi mediul, anticorupția și reformele legislative și s-au identificat cu greu cu luptele forței de muncă (Margarit&Rammelt, 2020; Dinev, 2020). În ciuda nivelului ridicat de mobilizare socială, cu valuri semnificative de proteste din 2012 până în 2020, un decalaj între protestele pentru drepturile socio-economice (conduse de sindicate) și drepturile politice și civile (conduse de noi mișcări sociale) este identificat în cercetările anterioare, dar și în rapoartele noastre de țară. În al doilea rând, nemulțumirea puternică față de partidele politice și elita politică generală din Europa Centrală și de Est, provocată de numeroasele scandaluri de corupție din ultimele trei decenii, a creat o graniță îndrăznească între sindicate și partidele politice.

În acest sens, putem trasa două traiectorii de construire a coaliției. În țările din sudul și vestul Europei, se observă o mișcare transversală, constând din confederații și federații sindicale, sindicate de bază, colective muncitorești, mișcări sociale progresiste, tineri, studenți și partide politice. Cu toate acestea, apar tensiuni semnificative între acești actori, cu excepția modelului belgian de parteneriat social. În aceste țări, sindicatele au fost legate istoric de mișcările politice, care au constituit atât sistemul de dialog politic, cât și cel social.

În Europa Centrală și de Est (CEE), legătura cu alți actori din domeniu a evoluat pe traiectorii diferite. Sindicatele din CEE au relații complexe cu partidele politice, marcate de neîncredere istorică, instabilitate instituțională și fragmentare politică. Inițial, sindicatele au fost vitale pentru procesul de democratizare. În Croația, unele sindicate au stabilit legături cu partidele de centru și centru-stânga, în timp ce altele au rămas neutre. În România, acestea au colaborat istoric cu partide politice din motive strategice, dar une-

ori au condus la tranziția liderilor sindicali către roluri politice, estompând liniile dintre promovarea muncii și angajamentul politic.

În ultimele două decenii, toate confederațiile majore din Bulgaria, Croația și România s-au distanțat de partidele politice și, în unele cazuri, au introdus interdicții în statutele lor împotriva liderilor sindicali care dețin funcții politice. Astfel, abordarea sindicatelor din CEE reflectă o concentrare asupra problemelor specifice legate de muncă și o poziție prudentă față de implicarea politică.

3. Mecanisme și recomandări de succes

Contextul politic și economic din aceste țări influențează modul în care sindicatele percep și utilizează oportunitățile, evidențiind interacțiunea dinamică dintre structură și agenție în relațiile industriale. Sindicatele din Europa aplică o combinație de strategii pentru a îmbunătăți negocierea colectivă în țările lor. Acestea reflectă tradițiile lor istorice și condițiile structurale. Belgia se bazează în mare măsură pe dialogul social istoric pe termen lung, dar s-a confruntat recent cu provocări din cauza polarizării sporite dintre mișcarea sindicală și reprezentanții angajatorilor. Italia combină dialogul cu partenerii sociali, punând un accent puternic pe construirea de coaliții cu alți actori din domeniul politic și pe organizarea de acțiuni colective. Această tendință arată un sindicalism robust al mișcării sociale. În Grecia, criza socioeconomică profundă a conturat un context în care sindicatele se luptă să participe efectiv la dialogul social din cauza dereglementării și descentralizării sporite. Astfel, ele compensează acest dezechilibru prin dispute industriale semnificative, construirea de coaliții și acțiuni colective inovatoare. În Europa Centrală și de Est, sindicatele se confruntă cu constrângeri legislative, care amenință capacitatea sindicatelor. Atunci când dialogul nu își atinge obiectivele, sindicatele recurg la acțiuni colective pentru a-și spori puterea de negociere.

Dialog. Dialogul activ între sindicate și organizațiile patronale este mecanismul principal prin care convențiile colective au fost realizate cu succes, după cum reiese din constatările empirice din toate cazurile din diferitele regimuri ale relațiilor de muncă. În timp ce demonstrațiile de stradă și grevele sunt repertorii populare ale acțiunilor colective de pretutindeni, sindicatele s-au bazat mult mai des pe procesul de negociere pentru a ajunge la acorduri colective. În ciuda polarizării și frustrării crescânde, dialogul joacă un rol esențial. Pe lângă necesitatea unei participări active din partea ambelor părți, analiza noastră constată importanța consolidării încrederii, a asigurării transparenței și a negocierilor echitabile.

Construirea coaliției. Construirea de alianțe în cadrul scenei diverse a mișcării muncitorești, de la confederații la colective locale și informale, este unul dintre mecanismele cheie pentru a spori impactul mișcării muncitorești asupra sistemului de dialog social și pentru a extinde susținerea acestora. Colectivele spontane de lucrători au crescut în ultimii ani, indicat și în datele noastre, și oferă oportunități sindicatelor consacrate de a-și recâștiga puterea în industriile slab acoperite sau în grupurile sociale emergente, de exemplu lucrătorii pe platforme online. Crearea de coaliții cu mișcările sociale progresiste și organizațiile societății civile în ceea ce privește aspectele legate de muncă, drepturile lucrătorilor și protestele economice permite mișcărilor sindicale să sporească vizibilitatea și să exercite o presiune mai mare asupra angajatorilor și a factorilor de decizie politică. Mobilizarea istorică din Franța împotriva reformei pensiilor este un exemplu de construire a unei coaliții între confederațiile sindicale și organizațiile de tineret. În Croația, sindicatele au colaborat recent cu organizațiile societății civile în cadrul a trei inițiative pentru referendumuri. Ultimul, numit „67 este prea mult”, s-a opus planurilor guvernului de a crește vârsta legală de pensionare. Un alt exemplu este Italia, unde coalițiile informale ale mișcărilor sociale, care cuprind sindicate de rând și alte organizații ale mișcării sociale, au obținut rezultate semnificative în negocierea contractelor colective de muncă pentru „cicliști”. Același tip de coaliție susține în prezent o campanie lo-

cală pentru reindustrializarea ecologică a unei fabrici de automobile. În cele din urmă, implicarea partidelor politice în astfel de coalitii depinde de contextul specific al țării.

Cadre mai largi ale mișcării muncitorești. Există o importanță tot mai mare a încadrării de către sindicatele active a problemelor sociale și ecologice sistemice emergente. Participarea sindicatelor la campanii majore cu alte organizații poate atrage noi membri și poate crește legitimitatea în rândul societății în general. O astfel de problemă este, de exemplu, tranziția ecologică în politicile industriale europene. Sindicatele pot participa la modelarea narațiunii tranziției ecologice prin discursul drepturilor lucrătorilor. Mobilizarea lucrătorilor GKN din Italia, de exemplu, demonstrează în mod clar modul în care organizațiile informale ale lucrătorilor pot conduce campanii persistente care integrează durabilitatea mediului cu drepturile lucrătorilor, subliniind eforturile proactive de a rezista pierderilor de locuri de muncă și de a dezvolta un mod industrial durabil.

Acțiuni colective. Atunci când mijloacele dialogului social nu sunt suficiente, sindicatele recurg la o abordare mai conflictuală, cu mobilizări de protest, greve și acțiuni simbolice. Acțiunile colective consolidează puterea de pârghie și imaginea publică a sindicatelor, precum și legitimitatea sporită în rândul membrilor de sindicat. În toate țările, am cartografiat creșterea tulburărilor forței de muncă după pandemia de COVID-19. Conform datelor noastre privind evenimentele de protest, mișcarea muncitorească este actorul principal în protestul economic, folosind un repertoriu diferit de acțiuni colective. Mobilizările au evoluat, de obicei, după un dialog prelungit sau insuficient cu angajatorii sau cu organizațiile patronale, pentru a promova cerințele lucrătorilor la nivel de întreprindere, sectorial sau național. În acest sens, constatările noastre arată că conceptul de sindicalism al mișcării sociale, o includere a strategiilor mișcării sociale în activitățile sindicale, se aplică tuturor țărilor investigate. De fapt, campaniile semnificative de protest la nivel național din trecut încă modelează trăsăturile specifice ale puterii sindicatelor și ale negocierii colective în toate cazurile. În acest sens, ele sunt transformatoare pentru aranjamentele sistemului de dialog social și echilibrul de putere și pline de evenimente pentru imaginea, strategiile, identitățile și repertoriile sindicatelor. Unele dintre aceste cazuri, enumerate în rapoartele de țară (Andretta&Imperatore 2024; Kostov et al., 2024; Vangeel și Lenaerts 2024; Korkontzelou și Kofti 2024; Negoită&Pânzaru 2024) și Harta practicilor de negociere colectivă de succes (Dinev et al. 2024), sunt:

Legea Renault. Grevele spontane pe scară largă ale muncitorilor și protestele masive de stradă din Bruxelles din 1997 au condus la Legea Renault, care este încă în vigoare astăzi. Acesta a mandatat întreprinderile să notifice mai întâi comitetul de întreprindere cu privire la orice plan care implică concedieri colective și să se angajeze în discuții cu acestea.

Greva profesorilor bulgari. În 2007, 80% din personalul didactic din învățământul primar și secundar și-a încetat activitatea timp de trei săptămâni și au avut loc demonstrații de stradă în Sofia și în alte orașe. Repertoriile sindicatelor includeau tabere de corturi, drumuri blocate și greve ale foamei. Protestul profesorilor are un impact pe termen lung asupra sistemului educațional, conturând un bun dialog social între partenerii sociali.

Revolta Politehnică din Atena din noiembrie 1973. 17 noiembrie este o zi simbolică crucială pentru mișcarea muncitorească din Grecia, deoarece este legată de moștenirea luptelor populare pentru drepturi democratice. În fiecare an, proteste la nivel național, ocupații universitare și greve sunt organizate pentru a comemora revolta. Acest eveniment transformator a modelat legăturile puternice dintre sindicate, studenții progresiști și mișcările sociale, care sunt vizibile până în prezent.

Ciclul protestelor italiene din 1968-1970. Muncitorii, sindicatele și o mare mișcare studențească au stabilit în Italia un model de cooperare, care a dus la realizări semnificative, inclusiv Statutul lucrătorilor, care rămâne un instrument crucial pentru apărarea și organizarea lucrătorilor de astăzi.

Greva profesorilor români. În mai 2023, sindicatele din România au mobilizat greve la nivel național cu peste 150.000 de angajați în stradă. Acest lucru a determinat guvernul să acorde majorări salariale cu impact imediat și să semneze un nou contract colectiv de muncă pentru sectorul învățământului preuniversitar.

Acțiuni colective inovatoare. Acțiunea colectivă este o strategie critică pentru revitalizarea sindicatelor. Acest mecanism reflectă provocările contemporane, contextul de muncă în schimbare și sfera publică națională. În analizele noastre empirice, am găsit seturi de tactici inovatoare, care se suprapun cu temele coalițiilor, solidarității între sindicate, acțiunilor directe, democrației directe și repertoriilor radicale:

Șoferii de livrare protestează: adunare generală, moto-grevă, boicot social media. Șoferii de livrare a platformelor de e-food din Grecia au organizat o adunare generală, unde au decis să intre într-o grevă de 24 de ore. Acțiunea lor a fost susținută de sindicatul local al șoferilor de livrare, principalul sindicat sectorial din industria alimentară și turistică, precum și de federația sectorială, care a declarat, de asemenea, o grevă generală sectorială de 24 de ore în aceeași zi. Problema a provocat conștientizare în rândul consumatorilor companiei, care au lansat boicaturi pe platformele de socializare. Campania a fost un succes, ceea ce a dus la transformarea tuturor contractelor freelancerilor în joc în contracte permanente și la înființarea primului sindicat grec într-un sector al economiei platformelor.

Collettivo di Fabbrica: integrarea durabilității mediului cu drepturile lucrătorilor. Această campanie de protest a marcat un punct de cotitură crucial pentru convergența dintre diferitele sectoare sociale ale societății italiene. După un e-mail prin care informau că toți cei 422 de muncitori ai fabricii au fost concediați, muncitorii au organizat „Collettivo di Fabbrica” și au confiscat fabrica anunțând o adunare permanentă. În următoarele câteva luni, campaniile de protest, acțiunile legale și planificarea reconversiei industriale au fost mobilizate de o largă coaliție de mișcări sociale și sindicate.

Spitalul Blagoevgrad: blocajele rutiere fac presiuni pentru un contract colectiv de muncă. În 2022, lucrătorii medicali din spitalul din Blagoevgrad au desfășurat o serie de acțiuni de protest, blocând traficul de-a lungul principalelor bulevarde din oraș de mai multe ori. După un an de negocieri, a fost semnat primul contract colectiv la Spitalul din Blagoevgrad, care a afectat pozitiv condițiile de muncă și plățile. În acest caz, putem identifica repertoriul de proteste ca fiind semnificativ pentru demararea procesului de negociere între partenerii sociali.

Piloții Ryanair: sondaj, grevă, acțiuni în justiție. Al treilea exemplu este greva piloților din Belgia. ACV/CSC a efectuat un sondaj pentru a înțelege opiniile piloților și dorința de a lua măsuri directe. Când dialogul cu Ryanair a eșuat, sindicatele au organizat o serie de greve, care au dus la sute de zboruri anulate în următoarele câteva luni, până când s-a ajuns la un acord. În acest exemplu, sindicatele au reușit printr-o combinație de tactici: sondajul piloților a crescut puterea de negociere și legitimitatea, în timp ce acțiunea legală și grevele multiple au pus și mai multă presiune asupra companiei.

Protestul muncitorilor: actori multipli și alianțe strategice. Perioada ianuarie 2021 – august 2022 în România cuprinde 138 de evenimente de protest cu implicarea a 43 de organizații unice, iar un sfert dintre acțiuni implicând mai mult de un actor. Aceste date remarcabile din cercetarea noastră empirică arată modul în care mișcarea muncitorească din România a fost revitalizată prin alianța strategică dintre principalele federații sindicale, federațiile sindicale de bază și colectivele informale ale muncitorilor.

Sindicatele croate: sondaj și referendumuri. În timpul celei mai lungi greve a personalului școlar din istoria Croației din toamna anului 2019 (36 de zile lucrătoare), sindicatele au cerut membrilor lor să evalueze ofertele propuse pentru creșterea salariilor din partea guvernului. În același timp, sindicatele croate au organizat trei inițiative de

referendum împotriva reformelor neoliberale, de exemplu creșterea vârstei de pensionare, externalizarea serviciilor din sectorul public și monetizarea autostrăzilor aflate în proprietate publică.

Sindicatul francez: repertorii multiple și solidaritate: 14 zile naționale de mobilizare au avut loc între 19 ianuarie și 6 iunie 2023, ca parte a campaniilor de protest ale celor opt confederații sindicale, organizații studențești și de tineret împotriva reformei pensiilor. La 7 și 23 martie 2023, mobilizarea a culminat cu protestul a 3,5 milioane de lucrători.

Sprijin pentru aderare: Am observat numeroase tehnici, sugerate de datele empirice, cum ar fi taxele scăzute pentru calitatea de membru de sindicat (în general sau pentru anumite grupuri, cum ar fi lucrătorii tineri), inclusiv rambursarea parțială, fondurile de grevă, consultanța și sprijinul juridic, formarea și educația și orientarea în carieră. Campanii naționale de informare și consultare privind drepturile lucrătorilor, implicarea organizațiilor societății civile și sprijinirea procesului de negociere prin furnizarea de educație, informații și platforme de dialog între actorii de pe piața forței de muncă.

Reforme legislative și asistență juridică. Odată cu reformele legislative recente din România (SDL 367/2022), a devenit mai ușor pentru sindicate să organizeze proteste și greve. Acest lucru reflectă o schimbare structurală uriașă, cu oportunități tot mai mari pentru tactici de mobilizare mai largi pentru a spori puterea de negociere. După presiunea sindicatelor, Adunarea Națională din Bulgaria a aprobat modificări ale Codului penal la 28 iunie 2023, incriminând acte împotriva dreptului de asociere al angajaților. Sindicatul bulgare insistă asupra unor modificări suplimentare ale mecanismului de stabilire a salariului minim adoptat în prezent, pentru a garanta că salariul minim legal acoperă costul vieții. În plus, salariul minim legal servește drept nivel de bază pentru negocierea ratelor salariale în cadrul procesului de negociere la nivel de sector/companie. În acest fel, sindicatele acordă o atenție deosebită realizării unui salariu minim național mai mare. În Italia, sindicatele sprijină lucrătorii în litigiile colective și individuale și oferă o gamă largă de servicii personale mai largi cetățenilor.

Cultura participativă și solidară. Fondurile de sprijin pentru membrii de sindicat, campaniile sindicale pentru grupurile sociale cele mai subreprezentate și vulnerabile și solidaritatea exprimată de alte sindicate și/sau alți actori sociali în timpul unei greve sau al unei dispute colective sunt toate mecanisme esențiale pentru creșterea legăturilor și încrederii între sindicate, diferite organizații și societate în general. Experiența anterioară în mișcările sociale s-a dovedit a fi un factor mobilizator pentru mulți lucrători din sectoarele precare pentru sindicalizarea sau revitalizarea sindicatelor. De exemplu, în Grecia, activiștii au ajutat la construirea sindicatului cercetătorilor SERETE, în timp ce coaliția dintre sindicatele din sectorul artelor și mișcarea „Support Art Workers” a contribuit la revitalizarea sindicatelor. În Italia, sindicatele au sprijinit campania de protest pentru recunoașterea ciclurilor livratori în contractele colective.

Cercetare și expertiză. Analizele de cercetare și colectarea de date noi, privind politicile guvernamentale, relațiile industriale, reformele juridice și dinamica specifică a sectorului, pot sprijini pozițiile de negociere ale sindicatelor în timpul negocierilor sau în cadrul campaniilor de protest.

Bibliografie

1. Cadrul de cercetare: teorie și metode

Andretta, M. (2018). Proteste în Italia în vremuri de criză: O comparație între guverne. *Societatea și politica sud-europeană*, 23 (1), 97-114.

Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) Raport de țară: Italia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf

Andretta, M., Bosi, L. și Della Porta, D. (2016). Participanții la demonstrații organizate de sindicate: o comparație între țări. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 295-313.

Brown, G. W., McLean, I. și McMillan, A. (2018). *Concisul dicționar Oxford de politică și relații internaționale*. Presa Universitatii Oxford.

Carvalho, T. M. (2019). *Contestarea austerității: o abordare comparativă a ciclurilor de protest din Portugalia și Spania sub Marea Recesiune* (disertație de doctorat, Universitatea din Cambridge);

Císař, O. și Navrátil, J. (2017). Polanyi, structura oportunităților politico-economice și protestul: capitalismul și disputa în Republica Cehă post-comunistă. *Studii de mișcare socială*, 16 (1), 82-100.

Creswell, J. W. și Creswell, J. D. (2017). *Proiectarea cercetării: abordări calitative, cantitative și mixte*. Publicații înțelepte.

Creswell, J. W. și Poth, C. N. (2016). *Ancheta calitativă și proiectarea cercetării: Alegerea dintre cinci abordări*. Publicații înțelepte.

Della Porta, D. (2015). *Mișcări sociale în vremuri de austeritate: Readucerea capitalismului în analiza protestelor*. John Wiley și fiii.

Dinev, I. (2020). Dinamica mobilizărilor de clasă: dovezi din analiza evenimentelor de protest din Bulgaria și Slovenia. *Jurnalul SEER pentru muncă și afaceri sociale în Europa de Est*, 23 (2), 245-266;

Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) Harta practicilor de negociere colectivă de succes, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: <https://improcollbar.eu/>

Dolenec, D., Balković, A., Kralj, K., Širinić, D., Romanos, E. și Fernandes, T. (2020). Set de date privind evenimentele de protest pentru Croația, Portugalia, Serbia și Spania: accent pe datele privind grevele. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57(4), 155-168;

Eurofound (2020) *Industrial Relations: Developments: 2015-2019*. Provocări și perspective în seria UE. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg

Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* (În pas cu vremurile: practici emergente și dispoziții în negocierea colectivă),

Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B. și Steinfeldt, H. (2018). Transformarea muncii organizate. Mobilizarea resurselor de putere pentru a face față capitalismului secolului 21. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.

Furåker, B. și Larsson, B. (2020). Cooperarea sindicală în Europa. Natura Springer.

Frege, M. C. și Kelly, J. E. eds. (2004). Varietăți ale unionismului: strategii pentru revitalizarea Uniunii într-o economie globalizată. Oxford; New York: Oxford University Press.

Organizația Internațională a Muncii (1981). Promovarea negocierii colective, Convenția nr. 154

Karyotis, G. și Rüdig, W. (2018). Cele trei valuri de proteste anti-austeritate din Grecia, 2010-2015. Revista de Studii Politice, 16 (2), 158-169.

Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) Raport de țară: Negocierea colectivă și sindicalismul în Grecia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf

Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) Raport de țară: Bulgaria, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf

Kostov, L. (2023). Inegalitățile moderne: o revizuire a literaturii. Jurnalul SEER pentru muncă și afaceri sociale în Europa de Est, 26 (1), 81-94.

Leonardi, S. și Pedersini, R. (2018). Negocierea multipatronală sub presiune: tendințe de descentralizare în cinci țări europene. Bruxelles: Institutul European al Sindicatelor.

Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O. și Donges, J. F. (2024). Policriza globală: mecanismele cauzale ale încurcării crizei. Sustenabilitate globală, 7.

Negoită, G. & Pânzaru, C. (2024) Raport de țară: Dinamica relațiilor industriale și a negocierii colective în România, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf

Moody, K. (1997). Spre un sindicalism social-mișcare internațională. New Left Review, 52-72.

Müller, T., Vandaele, K. și Waddington, J. (2019). Negocierea colectivă în Europa: spre final. Volumul I-IV. Bruxelles: Institutul European al Sindicatelor.

OCDE. (2019). Negocierea drumului nostru în sus. Negocierea colectivă într-o schimbare ar fi de lucru. Editura OCDE. Paris.

Pilati, K. și Perra, M. S. (2022). Greve economice și politice: o ipoteză sindicală a mișcării sociale. Socialism și democrație, 1-25.

Portos, M. (2016). Ieșind în stradă în contextul austerității: o cronologie a ciclului de proteste din Spania, 2007-2015, Partecipazione e conflitto, 9, 181-210.

Regalia, I. și Regini, M. (2018). Sindicatele și relațiile de muncă în Italia în timpul crizei economice. *Societatea și politica sud-europeană*, 23 (1), 63-79.

Tapia, M., Elfström, M. și Roca-Servat, D. (2018). Teoria mișcării sociale și a relațiilor industriale: o analiză a campaniilor de organizare a muncitorilor în Statele Unite și China. În *Social movement, stakeholders and non-market strategy* (pp. 173-206). Emerald Publishing Limited.

Trif, A., Bernaciak, M. și Kahancová, M. (2023). Revitalizarea sindicatelor în vremuri grele: o misiune imposibilă? *Jurnalul European de Relații Industriale*, 29 (1), 3-6.

Trongone, S. G. (2022). O nouă negociere colectivă? O comparație multicaz a strategiei sindicale din SUA. *Mobilizare*, 27(2), 149-168.

Vandaele, K. (2020). Nou-veniții ca potențiali factori ai revitalizării Uniunii: dovezi ale sondajului din Belgia. *Relations industrielles / Relații industriale*, 75 (2), 351-375.

Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) Raport de țară: Dinamica relațiilor industriale și a negocierii colective în Belgia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf

Visser, J. (2019). Se pot revitaliza sindicatele?. *Jurnalul Internațional de Cercetare a Muncii*, 9 (1/2), 17-48.

Voncken, L. și Otjes, S. (2024). „Fără puterea sindicală, nu există nicio modalitate de a-ți urmări obiectivele politice”: când folosesc sindicatele mobilizarea politică ca strategie de revitalizare? *Jurnalul relațiilor industriale*, 66 (1), 7-32.

Whitehead, D. V. și Ghellab, Y. (2020). Consolidarea partenerilor sociali și a rolului și capacității dialogului social în noua lume a muncii, conferință organizată de Biroul Internațional al Muncii în cooperare cu Comisia Europeană, Bruxelles, 5-6 martie 2020, OIM, Universitatea din Salamanca.

Zajak, S. (2018). Mișcările sociale și sindicatele în contra-mobilizarea mișcărilor încrucșate: O viziune polanyiană asupra mișcării sociale și a cooperării sindicale. În *Mișcări sociale și muncă organizată* (pp. 82-108). Routledge.

Zajak, S., Gortanutti, G., Lauber, J. și Nikolas, A. M. (2018). Vorbind despre același lucru, dar diferit? Înțelegerea mișcării sociale și a cooperării sindicale prin teoriile mișcării sociale și ale relațiilor industriale. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(2), 7-8.

2. Constatările

Belgia

ABVV. (2024a). Internationale strijddag voor de rechten van vrouwen. ABVV. <http://abvv.be/acties-8maart-2024>

ABVV. (2024b). Staakt-het-vuren. ABVV. <http://www.abvv.be/staakt-het-vuren>

Arnhoudt, R. (2024, 4 ianuarie). Protest tegen nieuwe vervoersplannen bij De Lijn groeit: ‚Besparingsmaatregel met zware gevolgen voor heel veel mensen’. [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/01/04/protest-tegen-nieuwe-vervoersplannen-bij-de-lijn-groeit-bespar/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/01/04/protest-tegen-nieuwe-vervoersplannen-bij-de-lijn-groeit-bespar/)

Belga. (2015, 7 januari). Middenveldorganisaties betogen morgen tegen besparingen De Lijn. vrtnws.be. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/01/07/middenveldorganisatiesbetogenmorgentegenbesparingendelijn-1-2201674/>

Belga. (2022, 28 noiembrie). Vooruit zet socialistische vakbond en mutualiteit uit partijbestuur. Het Nieuwsblad. https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128_97435045

BLG. (2021, 19 iunie). Einde van sociaal conflict bij GSK. Het Nieuwsblad, 26.

Coenegrachts, S. (2023, 25 octombrie). Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden: Resultaten van de enquête van BusinessEurope. VBO FEB - Verbond van Belgische Ondernemingen - Fédération des Entreprises de Belgique. <https://www.vbo-feb.be/nl/nieuws/tekort-aan-arbeidskrachten-en-vaardigheden-resultaten-van-de-enquete-van-business-europe/>

De Vadder, I. (2020, 12 mai). Het DNA van Vlaanderen: Gaan de traditionele partijen overleven? En wat als N-VA federaal niet me bestuurt? vrtnws.be. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/05/11/boek-dna-vlaming/>

Di Prima, C. (2023, 11 noiembrie). Entre PS et FGTB, une relation sous tension. L'Ecou. <https://www.lecho.be/dossier/contestationsociale/entre-ps-et-fgtb-une-relation-sous-tension/10504954.html>

Haec, B. (2023, 21 aprilie). Nieuwe VBO-voorzitter: „Politici moeten beseffen dat de economie niet op hen wacht”. De Tijd. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/nieuwe-vbo-voorzitter-politici-moeten-beseffen-dat-de-economie-niet-op-hen-wacht/10457278.html>

Haec, B. și Dheedene, H. (2023, 4 mai). Bart De Smet: „Zelfs het Belgisch compromis lukt nog met moeite”. De Tijd. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/bart-de-smet-zelfs-het-belgisch-compromis-lukt-nog-met-moeite/10463920.html>

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023>

Houtman, A. (2021, 23 noiembrie). Organizații protestatari în Gent ... om te mogen protesteren: „Verbod op vrije meningsuiting”. vrtnws.be. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/23/organisaties-protesteren-in-gent-om-te-mogen-protesteren/>

Huyghebaert, P. și Belga. (2023, 3 decembrie). 20 000 klimaatbetogers trekken door Brussel: „Elke tiende van een graad opwarming telt”. vrtnws.be. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/12/03/klimaatbetoging-brussel-marge-klimaattop/>

Huysentruyt, B. (2021, 26 martie). Akkoord tussen vakbonden en directie van afvalophaler IVBO: coronacheque van 100 euro voor iedereen én extra aanwervingen. Het Laatste Nieuws. https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde

Luybaert, J. (2019, octombrie). Teloorgang van de traditionele partijen. Samenleving și Politiek, 26 alineatul (8). <https://www.sampol.be/2019/10/teloorgang-van-de-traditionele-partijen>

Michiels, C. și Belga. (2023, 11 noiembrie). Meer dan 20.000 deelnemers bij „Europese mars voor Palestina” în Bruxelles. vrtnws.be. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/11/>

mars-palestina-brussel/

OCDE și AIAS. (2021). Caracteristicile instituționale ale sindicatelor, stabilirea salariilor, intervenția statului și pactele sociale. Editura OCDE. www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

Radio 2 & Belga. (2022, 23 iunie). Staking bij Lantmännen Unibake in Londerzeel voorbij: 23 mensen behouden hun job. [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennen-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennen-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/)

Redactie de Morgen. (2023, 12 septembrie). Solidariteit met doelwitten vraagt dringende denormalisering van extreemrechts. De Morgen. <https://www.demorgen.be/meningen/solidariteit-met-doelwitten-vraagt-dringende-denormalisering-van-extreemrechts~baf3b17c/>

RSZ. (2023). Evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité [set de date]. RSZ. <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#introduction>

Schabregs, B. și Belga. (2021, 19 octombrie). Akkoord tussen vakbonden en directie bij Lidl, deze namiddag alle winkels weer open. [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/10/18/akkoord-tussen-vakbonden-en-directie-bij-lidl-dinsdagnamiddag-a/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/10/18/akkoord-tussen-vakbonden-en-directie-bij-lidl-dinsdagnamiddag-a/)

Schmalz, S., Ludwig, C. și Webster, E. (2018). Abordarea resurselor energetice: evoluții și provocări. Jurnalul Global al Muncii, 9 (2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Smits, H. (2021, 5 octombrie). Staking bij Alma voorbij: Vakbonden en directie komen tot eerste akkoord. Het Nieuwsblad. https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde

Van Esch, F. și Belga. (2021, 26 noiembrie). Beweging.net gaat niet langer énkél samenwerken met CD&V, maar ook met Vooruit en Groen. [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/26/beweging-net-nu-ook-bij-groen-en-vooruit/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/26/beweging-net-nu-ook-bij-groen-en-vooruit/)

Van Gyes, G. (2022). Rapport peste de resultaten van het sectoraal overleg în 2021-2022. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Vandaele, K. (2023a). Belgia: Sindicatele se confruntă cu fisurarea locului de muncă și se opun moderării salariilor într-un sistem politic care se clatină. În J. Waddington & T. Müller (eds.), Sindicatele din Uniunea Europeană. <https://www.peterlang.com/document/1303070>

Vandaele, K. (2023b, 19 iulie). De loonnormwet schiet zichzelf in de voet. Apache. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>

VDAB. (2024, 1 februarie). Knelpuntberoepen in Vlaanderen, editie 2024. <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Vermeersch, W. (2012, 25 iulie). De crisis van de traditionele partijen (en hoe ze te verhelpen). Samenleving și Politiek. <https://www.sampol.be/2012/07/de-crisis-van-de-traditionele-partijen-en-hoe-ze-te-verhelpen>

Bulgaria

BTV. (2021). După un protest sub ferestrele MRRD: 9 milioane BGN plătite către „Autostrăzi - Marea Neagră”. BTV. Adus 04 aprilie 2024, de la <https://btvnovinite.bg/bulgaria/sled-protest-pod-prozorcite-na-mrrb-izplashtat-9-mln-lv-na-avtomagistrali-chno-more.html>

ISTURET. (2022). Densitatea sindicatelor din 1990. Sofia-CITUB.

ISTURET. (2022a). Acoperirea negocierilor colective din 2015. Sofia-CITUB.

Codul muncii. (fără dată). Prevederile Codului Muncii. Lex.bg. Adus 04 aprilie 2024, din <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

NAMRB (2022), Adunarea Națională a adoptat actualizarea bugetului pentru 2022. NAMRB. Adus 04 aprilie 2024, de la: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzhnet-2022-g>

Institutul Național de Conciliere și Arbitraj (NICA) (fără dată). Contractele colective de muncă (CCM) în vigoare și angajate acoperite (la sfârșitul anului respectiv). NICA. Adus 04 aprilie 2024, de la <https://tinyurl.com/5ypjreup>

Institutul Național de Statistică. (2021). Structura câștigurilor salariale 2018. Sofia-NSI.

Nova.bg. (2022). Muncitorii din transportul public din Sofia ies la protest pe 18 mai. Nova.bg. Adus 04 aprilie 2024, de la <https://tinyurl.com/29te4r6t>

Nova.bg. (2022a). Protestele și blocadele au paralizat Sofia și alte orașe mari, Nova.bg. Adus 04 aprilie 2024, de la: <https://tinyurl.com/2s3dync8>

Nova.bg. (2022b). Polițiști și pompieri protestează cerând salarii mai mari, Nova.bg. Adus 04 aprilie 2024, de la: <https://tinyurl.com/4wdmz6k9>

Grecia

Bithymitris, G. (2021), Situația sindicatelor din Grecia, Informare FES, Atena: Friedrich-Ebert-Stiftung

Bithymitris, G., Kotsonopoulos, L. (2018), Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις. În Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης 44 (1), σ. 99-122

ETUI (2017) Industrial relations in Greece - background summary (Relațiile industriale în Grecia - rezumat de context). Adresă: <https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-background-summary>

INE-GSEE (2023). Raport anual 2022. Economia Greciei și ocuparea forței de muncă. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf

Kapsalis, A., (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. În Τετράδια Μαρξισμού 13, σ.147-160.

Katsampouras, I., Koukiadaki, A. (2019). Capitolul 13. Grecia: „contestarea” negocierilor colective. În Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (eds) Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volumul I, p. 267-293, Bruxelles: ETUI

Katsoridas, D. (2021), Το εργατικό ζήτημα. Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και η συνδικαλιστική της εκπροσώπηση. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Katsoridas, D., Papanikolopoulos, D., Kollias, G., Dermani, V. (2023). Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2020-2021. Μελέτες/ Τεκμηρίωση 50, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Kouzis, G. (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, *În Κοινωνική Πολιτική* 6, pp. 7-20.

Kretsos, L, Vogiatzoglou, M. (2015), Pierdut în oceanul dereglementării? Mișcarea muncitorească greacă într-o perioadă de criză. În *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 70, No. 2, pp. 218-239

Liargkovas, P., Goulas, Ch., Apostolopoulos, N. (2022), Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Poulimenakos, G., Dalakoglou, D., Pavlopoulos D., Alexandridis, A, Della Puppa, A. (2021), „Criza greacă se termină aici în seara asta”: o examinare etnografică a dereglementării pieței muncii în Grecia dincolo de starea de excepție., În *Journal of Labour and Society* (24), p. 261-281

Vogiatzoglou, M. (2018a), Re-pavarea căii către iad? Sindicatele grecești pe fondul crizei și austerității. În Dribbusch, H., Lehndorff, S., Schulten, T. (editori), *Rough waters: European tradeunions in a time of crisis*, Bruxelles: ETUI, p.117-134

Vogiatzoglou, M. (2018b), Sindicatele din Grecia: proteste și mișcări sociale în contextul politicilor de austeritate. În Grote, R. J., Wagemann, C. (eds), *Social Movements and Organized Labour*, Routledge.

Zisimopoulos, I. (2019). Relațiile industriale în Grecia: Înainte, în timpul și după criza economică. În *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108.

Italia

Andretta, M., (2018) Protestul din Italia în vremuri de criză: o comparație între guverne. *Societatea și politica sud-europeană*, 23/1: 97-114

Baccaro L., Carrieri M. și Damiano C. (2003) Renașterea sindicatelor confederale italiene: va dura?, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 43-59.

Baccaro, L, Howell C (2017) *Traietoriile transformării neolibérale: relațiile industriale europene începând cu anii 1970*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. și Hyman R. (2014) *Sindicalismul european: de la criză la reînnoire?* Raportul 133, Bruxelles, ETUI.

Bordogna L., Pedersini R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna, Il Mulino.

Bryson A., Ebbinghaus B. și Visser, J. (2011) Introducere. Cauze, consecințe și remedii ale declinului sindical, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97-105.

Colombo S., Regalia I. (2016) Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 295-309.

Della Porta, D. (2022). *Politica controversată în momente critice de urgență: mișcări sociale progresiste în timpul pandemiei*. Cambridge University Press.

Esping-Andersen, G. (1990) *Cele trei lumi ale capitalismului bunăstării*, Cambridge,

Polity Press.

Frege C., Kelly J. (2004) *Varietăți ale unionismului: strategii pentru revitalizarea uniunii într-o economie globalizată*, New York, Oxford University Press.

Golden, M. (1986) *Reprezentarea intereselor, sistemele de partide și statul: Italia în perspectivă comparativă*. *Politica comparată*, 18 (3), pp. 279-301

Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Sindicatul din Europa de Vest: vremuri grele*, Oxford: Oxford University Press.

Hall P.A., Soskice D. (2001) *Varietățile capitalismului: fundamentele instituționale ale avantajului comparativ*, New York, Oxford University Press.

La Palombara, J. (1957) *Mișcarea muncitorească italiană: probleme și perspective*, Cornell: Cornell University Press.

Lehndorff, S., Dribbusch, H. și Schulten, T. (2017). *Sindicatul european într-o perioadă de criză: o privire de ansamblu*. *Ape agitate: Sindicatul european într-o perioadă de criză*, 7-35.

Leonardi S, Pedersini R (2023), *Sindicatul din Italia: pluralism și reziliență*, în Waddington J. (ed.), *Sindicatul din Uniunea Europeană*.

Leonardi S, Pedersini R (eds.) (2018) *Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries (Negocierea multipatrală sub presiune: tendințe de descentralizare în cinci țări europene)*, Bruxelles, ETUI.

Leonardi S. (2018) *Sindicatul și negocierea colectivă în Italia în timpul crizei*, în Lehndorff S., Dribbusch H. și Schulten T. (eds.) *Ape agitate. Sindicatul european într-o perioadă de criză*, Bruxelles, ETUI, 87–115

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. Londra: Palgrave Macmillan.

Pedersini, R (2019) *Italia: instituționalizare și reziliență într-un mediu economic și politic în schimbare*. În T. Müller, K. Vandaele și J. Waddington (eds) *Negocierea colectivă în Europa: spre un joc final*. Bruxelles: ETUI.

Regalia, I (2012). *Sindicatul italiene: Încă se schimbă între organizațiile consolidate și mișcările sociale?* *Management Revue*, 23(4), 386–407.

Visser, J. (2019), *Trade unions in the balance*, Document de lucru ACTRAV al OIM, Geneva, OIM.

România

Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu și Tiberiu Țiclea. 2013. „Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România.” *Publicațiile OIM*. Accesat la 18 ianuarie 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf.

Constituția României. 1991. „Drepturi, libertăți și îndatoriri fundamentale”. Accesat la 7 aprilie 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Constituția României. 1991. „Art. 41 (5) - Munca și protecția socială a muncii.” Accesat la 1 mai 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Eurofound. 2020. Relațiile industriale: evoluții 2015-2019, provocări și perspective în seria UE. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Accesat la 15 mai 2023. <http://eurofound.link/ef20023>

Comisia Europeană. 2019. „Semestrul European: Raport de țară România 2019.” Accesat la 7 aprilie 2023. https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf.

OIM. 2022. „Raportul privind dialogul social 2022: negocierea colectivă pentru o redresare incluzivă, durabilă și rezilientă”. DOI: 10.54394 / VWWK3318. Accesat la 7 aprilie 2023.

OIM. 2023. „OIM. ADM-RWO - Evidența administrativă a sindicatelor.” Accesat la 23 martie 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. 2023. „Dialogul social bipartit”. Accesat la 23 martie 2023. <https://dialogsocial.gov.ro>.

OCDE. 2023. „Baza de date privind caracteristicile instituționale ale sindicatelor, stabilirea salariilor, intervenția statului și pactele sociale (ICTWSS).” Accesat la 21 martie 2023. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

PwC. 2022. „Studiu privind clasificarea sectorială în cadrul procesului de dialog social”. Accesat la 24 martie 2023. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.

Parlamentul României. 2003. „Codul muncii”. Accesat la 24 martie 2023. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.

Parlamentul României. 2011. „Legea privind libertatea de asociere, negocierea colectivă și relațiile industriale nr. 62/2011”. Accesat la 24 martie 2023. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88307&p_country=ROU&p_count=866&p_classification=02&p_classcount=15.

Parlamentul României. 2023. „Legea dialogului social 367/2022.” Accesat la 24 martie 2023. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.

Stoiciu, Victoria. 2016. „Sindicatelor din România la răscruce. Provocate de reforme legislative, crize economice și o pierdere de putere de 60%”.

Trif, Aurora. 2004. „Prezentare generală a relațiilor industriale din România”. SEER-Revista Europei de Sud-Est pentru Muncă și Afaceri Sociale, nr. 02: 43-64.

Trif, Aurora. 2015. „Dialogul social în timpul crizei economice. Supraviețuirea Negocierilor Colective În Sectorul Industrial Din România.”

Croația

Bagić, D. (2022). Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: analiza i preporuke. Zagreb: Uniunea Sindicatelor Autonome din Croația & Friedrich Ebert Stiftung. Disponibil la: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> Accesat la 14 mai 2024.

Bagić, D. (2019). Croația: stabilitate în mijlocul unor modele eterogene de negociere colectivă. În: Müller T., Vandaele K., & Waddington, J. (eds.) *Negocierea colectivă în Europa: spre un joc final*. Volumele I, II, III și IV. Bruxelles: Institutul European al Sindicatelor, 93-108.

Bagić, D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili tržišni sukob*. Zagreb: Tim Press.

Bejaković P., Bađun M. și Pezer M. (2023). Rolul negocierii colective în reducerea inegalității veniturilor în Croația. *Note ale Institutului de Finanțe Publice*, 16(133), 1-15. Disponibil la: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:194189> Accesat la 14 mai 2024.

Dolenec D., Balković A., Kralj K., Širinić D., Romanos E. și Fernandes T. (2020). Set de date privind evenimentele de protest pentru Croația, Portugalia, Serbia și Spania: accent pe datele privind grevele. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57 (4), 155 – 168. doi: <https://doi.org/10.20901/pm.57.4.07>

Galić, G. (2022). „Sindikati bi granske kolektivne ugovore, za HUP to nije opcija uz ‚rigidno‘ zakonodavstvo”. Zagreb: Faktograf. Disponibil la: <https://faktograf.hr/2022/08/02/sindikati-bi-granske-kolektivne-ugovore-za-hup-to-nije-opcija-uz-rigidno-zakonodavstvo/> Accesat la 11 mai 2024.

Gotovac V. (2023). Otvorena pitanja repitalnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 73(2-3), 333-371. doi: 0.3935 / zpfz.73.23.7

Grgurev I. (2023). „Tendințe recente de negociere colectivă în Croația”. În: Papadimitriou, K. (ed.) *Tendințe recente de negociere colectivă în statele din Balcani și Europa de Sud-Est*. Atena, Salonic: Sakkoulas Publications, 115-134.

Grgurev I. și Potočnjak Ž. (2021). „Radni odnosi u vrijeme pandemije COVID-19”. În: Barbić, J. (ed.) *Primjena prava u vrijeme pandemije COVID-19*. Zagreb: Academia Croată de Științe și Arte.

Potočnjak Ž. (2016) Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Delavci în Delodajalci*, 16 (1), 83–111. Disponibil la: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-8JSQC1R4/d597345d-8622-42b9-a4c0-18b3149f4b9f/PDF> Accesat la 11 mai 2024.

Samardžija V., Butković H. și Skazlić I. (2017). *Relațiile industriale din Croația și impactul digitalizării asupra pieței forței de muncă*. Zagreb: IRMO, Institutul pentru Dezvoltare și Relații Internaționale. Disponibil la: <http://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2017/07/Industrijski-odnosi-u-Hrvatskoj-i-u-%C4%8Dinci-digitalizacije-na-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada.pdf>. Accesat la 5 mai 2024

SSSH (2022). *Istrazivanje SSSH o informiranosti i stavovima javnosti o kolektivnom pregovaranju i sindikalnom organiziranju: prikaz rezultata*. Zagreb: Uniunea Sindicatelor Autonome din Croația. Disponibil la: https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992_sssh_istrzivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnoorganiziranosti.pdf Accesat la 13 mai 2024

Šobota, D. (ed.) (2015). *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta „Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj”*. Zagreb: Ministerul Muncii și Sistemului de Pensii, Uniunea Sindicatelor Autonome din Croația și Asociația Angajatorilor Croați.

Irlanda

Biroul Central de Statistică (2023) Sondajul UE privind veniturile și condițiile de viață (SILC): rezultatele sondajului irlandez pentru 2022

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-silc/surveyonincomeandlivingconditionssilc2022/>

Biroul Central de Statistică (2024) Piața forței de muncă/șomajul, disponibil la adresa: <https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/monthlyunemployment/>

Institutul de Cercetare Economică și Socială (2023) Sub-Minimum Wages in Ireland, Research Series No. 167, disponibil la: <https://www.esri.ie/publications/sub-minimum-wages-in-ireland>

Directiva 2022/2041 a Comisiei Europene (2022) privind salariile minime adecvate, disponibilă la adresa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Guvernul Irlandei (2018) Joint Labour Committees/Employment Regulation Orders – modificarea legislației, disponibil la adresa: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2018/april/26042018c.html>

Raportul guvernului Irlandei (2022) al Grupului de lucru la nivel înalt privind negocierea colectivă, disponibil la adresa: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2022/october/publication-of-the-final-report-of-the-leef-high-level-working-group-on-collective-bargaining.html>

Guvernul Irlandei (2024) Labour Employer Economic Forum (LEEF), disponibil la adresa: <https://www.gov.ie/en/collection/7b3918-labour-employer-economic-forum/#>

Irish Times (2023) Interviu cu Owen Reidy, secretar general al ICTU, disponibil la <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/01/24/new-rules-on-collective-bargaining-could-transform-union-landscape-says-ictu-general-secretary-owen-reidy/>

Irish Times (2024) Provocare pentru sindicate în organizarea lucrătorilor din companiile multinaționale străine, disponibil la: <https://www.irishtimes.com/business/work/2024/01/05/its-particularly-hard-work-in-circumstances-where-the-likes-of-amazon-wont-respond-to-a-phone-call/>

3. Analiza comparativă

Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) Raport de țară: Italia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf

Dinev, I. (2020) Dinamica mobilizărilor de clasă: dovezi din analiza evenimentelor de protest din Bulgaria și Slovenia. Jurnalul SEER pentru muncă și afaceri sociale în Europa de Est, 23 (2), 245-266;

Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) Harta practicilor de negociere colectivă de succes, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor

regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: <https://improcollbar.eu/>

Margarit, D. și Rammelt, H. (2020) Revitalizarea participării sociale și civice în Europa de Est? Conflicte industriale și proteste populare în România. Intersecții. Jurnalul Est-European de Societate și Politică, 6 (4).

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017) The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies. Londra: Palgrave Macmillan.

Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) Raport de țară: Negocierea colectivă și sindicalismul în Grecia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf

Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) Raport de țară: Bulgaria, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf

Negoită, G. & Pânzaru, C. (2024) Raport de țară: Dinamica relațiilor industriale și a negocierii colective în România, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf

Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) Raport de țară: Dinamica relațiilor industriale și a negocierii colective în Belgia, îmbunătățirea negocierii colective în Uniunea Europeană. Compararea diferitelor regimuri de relații de muncă, disponibilă la adresa: https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf

Elaborarea acestui raport comparativ face parte din activitățile de cercetare implementate în cadrul proiectului ImproCollBar și, prin intermediul acestuia, au fost evidențiați mulți factori, mecanisme și practici naționale diferite care îmbunătățesc domeniul de aplicare și acoperire a negocierii colective în diferite regimuri de relații industriale în contextul Directivei 2022/2041 privind salariul minim adecvat în Uniunea Europeană. Raportul comparativ va contribui la găsirea de noi modalități, soluții și mecanisme de dezvoltare și consolidare a unor relații industriale mai bune în Europa legate, în special, de funcționarea și efectele coordonării negocierilor colective la diferite niveluri și teritorii. Concluziile raportului subliniază, de asemenea, necesitatea unei colaborări mai strânse între partenerii sociali și stat la punerea în aplicare a politicilor și măsurilor la nivel național și sectorial legate de negocierea colectivă și vor contribui la regândirea strategiilor sindicatelor naționale legate de îmbunătățirea negocierii colective în general.

În epoca istorică a “policrizelor”, mișcarea sindicală se confruntă cu noi provocări și amenințări, ca urmare a schimbărilor profunde care au avut loc în economie și în securitatea internațională. În acest nou context, sindicatele caută modalități de a rămâne organizații relevante ale intereselor lucrătorilor și de a-și consolida rolul prin strategii organizaționale și politice inovatoare. Proiectul ImproCollBar și prezentul raport comparativ prezintă situația din opt state membre ale UE cu regimuri diferite de relații industriale. Acestea prezintă diverse specificități ale dialogului social și diverse mecanisme de îmbunătățire a negocierii colective. Pe baza unui set unic de date privind evenimentele de protest și a interviurilor realizate cu un set divers de organizații, echipa de cercetare a identificat provocările și amenințările, oportunitățile și resursele disponibile pentru sindicate și a sugerat mecanisme de succes pentru creșterea puterii sindicatelor și a acoperirii domeniului de aplicare al negocierilor colective. Prin corelarea conceptelor și instrumentelor din literatura relațiilor industriale și studiile privind mișcările sociale, acest Raport Final oferă o imagine de ansamblu comparativă cuprinzătoare a tradițiilor, structurilor și strategiilor mișcărilor sindicale din UE.



ImproCollBar