

**“Reforma co-reglementării și politica pieței muncii în timpul crizei”: rezumat executiv
al unui proiect finanțat de Comisia Europeană, coordonat de Universitatea din
Manchester**

2014

**Echipa coordonatoare: Dr Aristeia Koukiadaki, Dr Isabel Tavora și Prof. Miguel
Martinez Lucio**

1. Introducere

În contextul unei crize economice profunde în Europa, reformele extinse în legiferarea pieței muncii au transformat în mod radical sistemele naționale de negociere colectivă într-o serie de State Membre UE. Un proiect de cercetare, finanțat de Comisia Europeană și coordonat de profesorii de la Universitatea din Manchester, în colaborare cu echipele din universitățile europene¹, a urmărit să înțeleagă modul în care aceste reforme de politici, determinate de criză, se traduc în schimbări ale procesului de negociere colectivă în industrie. Întrebările specifice au fost următoarele: “Care au fost efectele reformelor pentru procesul și conținutul negocierii colective la nivel național, sectorial și pe companie?”; “Cum răspund angajatorii și sindicatele la noul cadru de reglementări și care au fost implicațiile privind rezultatele negocierii colective referitor la probleme precum salariile, condițiile de muncă și egalitatea de gen?”; “Cum pot fi utilizați factori precum compararea reformelor, impactul lor și strategiile partenerilor sociali pentru elaborarea de politici publice la nivel european și național, precum și pentru învățare și schimb trans-național de cunoaștere pentru partenerii sociali?”.

Cercetarea a adoptat o abordare comparativă pentru a examina schimbările constante din șapte dintre țările cele mai afectate de criză, state care au trecut prin reforme majore ale pieței muncii: Grecia, Irlanda, Italia, Portugalia, România, Slovenia și Spania. Cercetarea s-a axat pe industrie, deoarece aceasta reprezintă un sector important în economia tuturor țărilor, și totodată este un domeniu cu o tradiție îndelungată a negocierilor colective, cu instituții durabile în relațiile de muncă și cu bune practici în privința negocierii la multiple niveluri. Cercetarea derulată în fiecare țară a inclus culegerea și analiza datelor primare și secundare asupra abordării partenerilor sociali (angajatori, sindicate și stat), precum și strategii de reformă în relațiile de muncă. S-au realizat de asemenea un număr de studii de caz pe companii din sub-sectoare industriale, incluzând metalurgia, domeniul alimentar și băuturi, textile și încălțăminte, dispozitive medicale, industria chimică și cea farmaceutică. Acest rezumat executiv sintetizează principalele teme, raportează rezultatele empirice esențiale și discută implicațiile privind politicile publice la nivelul decidenților naționali și al UE în domeniul politicii sociale și al relațiilor industriale.

¹ Partenerii sociali sunt următorii: Tony Dundon (NUI Galway, Irlanda), Sabrina Colombo și Ida Regalia (Università degli studi din Milano, Italia), Maria do Pilar Gonzalez (Universitatea din Porto, Portugalia), Charoula Kokkinou (Universitatea din Manchester, Marea Britanie), Aurora Trif (Dublin City University, Irlanda), Aleksandra Kanjuo-Mrčela și Miroslav Stanojević (Universitatea din Ljubljana, Slovenia), Carlos Jesús Fernández Rodríguez și Rafael Ibáñez Rojo (Universidad Autónoma de Madrid, Spania).

2. Presiunile supra-statale și răspunsurile naționale la criza economică

În contextul unei crize economice tot mai profunde, care scoate la iveală vulnerabilitățile structurale ale unor State Membre, dar și ale guvernantei europene, a existat o diversitate de răspunsuri la nivel supra-statal. În cazul Greciei, Irlandei, Portugaliei și României, aceste state au făcut obiectul unor programe de ajustare economică, prin intermediul unor acorduri de creditare însoțite de Memorandumuri de înțelegere care stipulează o serie de politici fiscale și reforme structurale în reglementarea pieței muncii. În timp ce Italia, Slovenia și Spania nu au fost incluse în această formă de asistență (cu excepția sectorului financiar, în cazul Spaniei), ele au fost totuși supuse de UE unei monitorizări stricte privind deficitul public și dezechilibrele macro-economice. Concomitent, s-au utilizat mijloace mai informale de influențare a afacerilor interne privind piața muncii (inclusiv scrisori secrete din partea Băncii Central-Europene, în cazul Italiei și al Spaniei).

În termeni de conținut, intervențiile menționate mai sus au urmărit o politică de “devalorizare internă”, percepută ca singura opțiune fezabilă pentru recuperarea competitivității economiilor naționale, în termeni de costuri medii ale forței de muncă, raportate la productivitate. Promovarea acestor măsuri a contestat consensul pre-existent din cadrul Modelului Social European, care era caracterizat prin unicitate în stipularea unei rate mari de acoperire prin contracte colective și prin desemnarea unui rol specific sindicatelor și patronatelor (Comisia Europeană, 2010). În acest context, reformele nu sunt consistente cu recunoașterea juridică, legislativă și constituțională a rolului libertății de asociere, a rolului sindicatelor și negocierii colective prevăzute prin “Modelul Social European”. În privința instrumentelor de reglementare, răspunsul instituțional la criză, la nivel supra-statal, a însemnat amplificarea formelor directive de intervenție, marcând o deviere semnificativă de la abordarea anterioară a UE, care se limita în mare măsură la formularea unor recomandări mai mult sau mai puțin opționale asupra politicilor naționale privind salarizarea și piața muncii, ca parte din coordonatele politicii sale asupra economiei și muncii. Pe baza acestor evoluții, există dovezi privind transferarea proceselor decizionale de la nivel național la unul supra-statal, ceea ce a condus la accelerarea procesului de integrare europeană în domeniul politicii sociale și al relațiilor de muncă.

La nivel național, s-au reformat complet negocierea colectivă și sistemul relațiilor de muncă. Trecerea la acțiuni unilaterale exercitate de stat a răspuns unui set specific de condiții impuse din exterior asupra acestor state, ceea ce a permis guvernelor să transfere culpabilitatea și să legitimizeze lipsa dialogului social în termenii acestor reforme. Au existat momente în care partenerii sociali au încercat să contracareze efectele acestor reforme, precum nivelul ridicat de răspândire a muncii precare în rândul tinerilor și al celor afectați de criză, însă aceste intervenții au fost ineficace la nivel național și limitate din cauza centrării statului pe reforma negocierii colective și pe măsurile de austeritate. Rolul actorilor sociali în adoptarea reformelor constituie o problemă complexă, deoarece în unele cazuri statul a refuzat să se implice alături de partenerii sociali. Chiar și în situațiile când a existat o implicare a partenerilor sociali, acesta s-a centrat pe tipuri specifice de reforme minore sau fragmentare (cu excepția Portugaliei), cu foarte puține concesii în favoarea drepturilor angajaților sau sprijinului social. Multe din aceste reforme răspund direct schimbării de paradigmă stipulate prin Memorandumurile de înțelegere și acțiunii Troikăi, care elogiază descentralizarea

negocierii colective ca panaceu și soluție atât pentru criză, cât și pentru problemele structurale cu care se confruntă economia europeană. Aceste reforme au apărut într-un context în care mișcarea sindicală a suportat presiuni politice nu doar din partea Troikăi, ci și din partea guvernărilor naționale care au impus reformele.

3. Reformele de pe piața muncii legate de criză, în contextul tradițiilor existente privind relațiile de muncă

Negocierea colectivă și co-reglementarea în cele șapte țări au fost coordonate prin diverse acorduri la nivel național și sectorial. Totuși, a existat mai multă flexibilitate și spațiu de manevră decât ceea ce am putea considera la prima vedere. Au existat sisteme de relații de muncă relativ coordonate în aceste șapte state, susținute prin elementul de reînnoire și schimbare. În cinci dintre cele șapte cazuri (Grecia, Portugalia, România, Slovenia și Spania), aceste sisteme au fost create în cursul unor tranziții dificile de la contexte politice ierarhice și autoritare, datând din cursul anilor 1970 sau de la începutul anilor 1990. Negocierea colectivă dinainte de 2008 privită ca sistem static și disfuncțional reprezintă un stereotip neinspirat și – din perspectiva noastră – incorect care nu reușește să evidențieze stadiul relativ maturizat de dezvoltare a dialogului social care a inclus inovații în domeniul învățării, al instruirii profesionale, al egalității și al altor agende strategice. Criza reglementărilor de pe piața muncii, care a urmat după 2008, s-a bazat pe agende care considerau reglementările la nivel național sau sectorial ca relativ problematice sau nocive pentru eficiența economică. Numeroase concepții de acest gen au fost generate de interese politice și de perspective economice tradiționaliste.

La un nivel extins, reformele de pe piața muncii erau în conformitate cu angajamentele luate de guverne, în contextul programelor de asistență financiară și altor instrumente de coordonare la nivelul UE, în special Semestrul European. Ca atare, prevederile acestui ultim menționat instrument au fost într-adevăr foarte intruzive, deși în grade diferite, pentru sistemele naționale de legislație a muncii și relații industriale. În concluzie, reformele întreprinse pe piața națională a muncii s-au referit la patru vectori majori ai relației de muncă: 1) ele au subminat rolul angajării cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată și au promovat în schimb forme alternative, flexibile de angajare; b) au încurajat flexibilizarea timpului de lucru, în acord cu nevoile companiilor; c) au redus protecția împotriva concedierilor individuale și colective; d) au modificat configurația pre-existentă în sistemele de negociere colectivă și stabilire a salariului. În privința primului factor, măsurile adoptate au inclus restricționarea și/ sau eliminarea mecanismelor de extensie și de limitare temporală a duratei pe care contractele rămân valabile după expirare. În al doilea rând, măsurile au vizat desființarea contractelor colective la nivel național sau inter-sectorial, acordând prioritate contractelor încheiate la nivel de companie și / sau făcând inoperabil principiul favorabilității, precum și prin introducerea unor noi posibilități care să permită contractelor colective la nivel de companie să se sustragă prin derogare de la prevederile contractelor de nivel superior sau ale legislației. În fine, măsurile adoptate au urmărit erodarea prerogativei sindicatelor de acțiune ca principal canal pentru reprezentarea salariaților (Marginson, 2014: 7-8). Prin introducerea acestor schimbări la nivelul tuturor celor patru vectori, reformele au sporit substanțial prerogativele decizionale unilaterale din partea conducerii și au diminuat sprijinul pentru co-reglementarea termenilor și condițiilor de muncă. Per ansamblu, reformele au modificat ponderea atribuțiilor de reglementare între legiferarea de către stat, negocierea comună și deciziile unilaterale luate de management, cu implicații semnificative asupra rolului partenerilor în relațiile de muncă.

4. Impactul reformelor asupra structurii negocierii colective

Per ansamblu, impactul reformelor asupra relațiilor de muncă și a dialogului social a constat într-o criză a negocierii colective la diferite niveluri, incluzând nu doar pe cel național, dar și la nivel de sector și de companie. Totuși, gradul în care diverse State Membre UE au fost afectate la diferite niveluri nu este identic. Rezultatele cercetării din cadrul proiectului sugerează faptul că în urma declanșării crizei și a implementării reformelor de pe piața muncii au apărut trei tipuri de sisteme de negociere colectivă: sisteme aflate în colaps, sisteme în proces de erodare și sisteme într-o stare de continuitate, dar și de reconfigurare (a se vedea și Marginson, 2014). Cele mai pertinente exemple de sisteme aflate în colaps sunt România și Grecia. În timp ce alte sisteme de negociere națională sunt într-o stare ceva mi bună, și ele se confruntă cu obstacole semnificative, prin descentralizare dezorganizată și retragerea sprijinului din partea statului, experimentând astfel erodarea (de exemplu, Spania, Irlanda, Portugalia și Slovenia). În fine, Italia traversează un proces de continuitate, dar și de reconfigurare, cu schimbări în logica, în conținutul și calitatea negocierii.

Trei factori-cheie pot explica diferențele și asemănările în termeni de impact al reformelor asupra sistemelor de negociere. Primul constă în forța pre-existentă a sistemelor de negociere, incluzând gradul lor de articulare și de coordonare înainte de criză (de exemplu, se poate compara Italia cu Spania, Grecia și România). Gradul în care inovațiile procedurale introduse de reforme au avut o natură incrementală sau radicală a fost de asemenea important (Streeck și Thelen, 2005). În cazurile în care reformele s-au disociat complet de normele de negociere pre-existente, ca în cazul Greciei sau al României, reformele au condus la disoluția formelor anterioare de organizare. În cazurile în care reformele au fost incrementale, precum în Italia, riscul ca aceste conflicte să provoace colaps a fost minimalizat. Cel de al doilea factor care contribuie la stabilirea asemănarilor și a diferențelor în termeni de impact îl constituie nivelul crizei economice și reformele adoptate în urma crizei. În timp ce reformele au urmărit atât legislația privind protecția muncii, cât și sistemele de negociere, s-au înregistrat diferențe în aria lor de cuprindere și în extinderea lor (de exemplu, a se compara Grecia și România cu Italia și Portugalia). În fine, cel de al treilea factor explicativ îl constituie măsura în care reformele au fost introduse pe baza dialogului și alinierii dintre cei doi parteneri sociali și guvern. Datele cercetării sugerează faptul că adoptarea reformelor pe baza consultărilor cu partenerii sociali, cu o influență mai redusă a Troicăi, a condus la efecte mai puțin destabilizatoare decât în cazul în care reformele au fost introduse în mod unilateral (de exemplu, a se compara cazul Italiei sau Portugaliei cu cel al Greciei și României).

5. Impactul reformelor asupra conținutului și rezultatelor negocierii colective

Luând în considerare faptul că reculul economic a dus la ample restructurări în industrie, care au avut un impact imediat și semnificativ asupra pieței muncii, sindicatele din cele șapte țări au devenit tot mai preocupate de minimizarea pierderilor de joburi. Aceste condiții au avut ca rezultat o presiune descrescătoare generală asupra salariilor, însă impactul lor efectiv a depins de un număr de factori diferiți în funcție de țările implicate. Aceștia au inclus, în primul rând, amploarea și aria de cuprindere a reformelor de pe piața muncii, în principal gradul de descentralizare a negocierilor colective și de reducere a aplicabilității acestora, precum și

măsura în care ele au permis flexibilitate salarială descendentă la nivel de companie. Aceste procese au fost mai puțin pronunțate în Italia și Slovenia, unde partenerii sociali au reușit să-și mențină în măsură considerabilă rolul în stabilirea salariilor, comparativ cu Grecia, Irlanda și Spania, unde schimbările au permis angajatorilor individuali să facă apel la reduceri salariale ca parte a răspunsului lor la criză, iar sindicatele nu au reușit să evite aceste măsuri, iar în unele cazuri chiar au fost de acord cu ele, încercând să limiteze desființările de posturi. În România, destructurarea negocierilor naționale și sectoriale a redus de asemenea foarte sever capacitatea sindicatelor de a obține creșteri salariale și de a-și proteja salariații de salarii scăzute într-o țară în care salariile sunt deja extrem de mici. Un al doilea factor a fost modul cum aceste procese au interacționat cu evoluția salariilor minime pe economie. În unele cazuri, ca Grecia și Irlanda, tăierea salariului minim a contribuit la agravarea tendinței descendente, iar exemplul extrem a fost Grecia, în care reducerea cu 22% a salariului minim a înlesnit scăderea salariilor negociate la nivel de firmă sau individual. Efectul opus s-a manifestat în Slovenia, în care o creștere semnificativă a salariului minim a exercitat o funcție protectoare asupra salariilor negociate. În unele cazuri, alte forme de intervenție a statului în stabilirea salariilor au afectat câștigurile lucrătorilor din sectorul industrial, ca în Portugalia, în care o reducere statutară a compensației pentru orele suplimentare a înlocuit nivelul superior al plăților agreeate prin contracte colective. În fine, sistemul pre-existent de negociere colectivă și modul în care partenerii sociali au răspuns reformelor s-au dovedit esențiale în medierea impactului lor asupra salariilor. De exemplu, în Italia, intervenția unilaterală a statului care facilita derogările a fost contracarată printr-un acord inter-sectorial bilateral care a contribuit la limitarea impactului derogărilor. Atât în Italia, cât și în Slovenia, impactul asupra salariilor a fost de asemenea atenuat de reacțiile angajatorilor, care au folosit noile oportunități de derogare pentru flexibilizarea timpului de lucru la nivel de companie, însă nu au apelat la aceste măsuri pentru a reduce salariile sau a bloca majorările salariale.

Studiile noastre de caz la nivel de țară sprijină ideea că reformele au contribuit la adaptabilitatea firmelor, în special dezvoltându-le capacitatea de a ajusta timpul de lucru și numărul angajaților, iar, mai presus de orice, de a reduce rapid și drastic costurile de personal. În acest sens, guvernele și-au atins obiectivul de a spori flexibilitatea salarială la nivel de companie. Totuși, gradul în care aceste măsuri au contribuit la rezolvarea problemelor statelor cel mai grav afectate de criză este contestat din cauză că strategia de ieșire din criză prin devalorizare internă și flexibilizare salarială descendentă, mai degrabă decât prin creșterea productivității ar putea să nu conducă la competitivitate pe termen lung și la creștere economică sustenabilă. În plus, deoarece reformele au slăbit sindicatele și au restrâns co-reglementarea, costurile sociale ale acestor schimbări nu au fost suficient luate în considerare. Într-adevăr, există dovezi care sugerează că reformele au dus la amplificarea polarizării și a inegalităților din cadrul forței de muncă, ca de exemplu a diferențierii în salarizare și în condițiile de muncă dintre angajații noi și cei cu vechime, după criteriul genului și al vârstei, precum și dintre salariații cu contracte pe perioadă nedeterminată și cei cu forme atipice de contract. De asemenea, în unele țări precum Grecia și România, reformele au condus la consecințe negative neintenționate, precum ascensiunea pieței gri și a plăților nedecarate care reduc veniturile statului provenite din taxe și din contribuțiile de asigurări sociale. De altfel, în conformitate cu argumentul lui Marginson *et al* (2014), potrivit căruia negocierile colective pot combate externalitățile negative generate de piață, o serie de cazuri din țările studiate ilustrează modul cum negocierea colectivă a contribuit la abordări și soluții optimizate care au minimizat costurile nu doar pentru angajatori, ci și pentru angajați.

6. Angajatorii, sindicatele și statul în noul peisaj al relațiilor de muncă: reacții și perspective

În linii generale, răspunsul sindicatelor și al angajatorilor la dinamica negocierii colective relevă o serie de probleme și tensiuni, în termeni de reformă și descentralizare a negocierii colective. Reacțiile ilustrează faptul că nu avem de a face cu o schimbare clară de paradigmă în modul în care este abordată modificarea negocierilor colective. În schimb, ceea ce observăm este un proces de schimbare și fragmentare inegal și ambivalent în termeni de consecințe. Reformele sunt utilizate în numeroase cazuri pentru a submina și a schimba rolul co-reglementării: în unele cazuri, ele sunt folosite pentru a asigura acceptarea schimbărilor, fără implementarea propriu-zisă a reformelor efective. Se manifestă tot mai pregnant un pattern al strategiilor angajatorilor, care se bazează pe eludarea rolurilor exercitate de către vocea colectivă a lucrătorilor. Există și un rol al statului care a facilitat această tendință, la diferite niveluri.

Totuși, nivelul acestor schimbări variază. Există indicii că în unele cazuri se manifestă o precauție mai mare când vine vorba de subminarea moștenirii dialogului social și a rolurilor pe care aceasta le-a jucat. Deși trunchiat și limitat, dialogul social a supraviețuit în numeroase medii organizaționale. De asemenea, mulți angajatori dau semne vizibile de neliniște. Apar îngrijorări cauzate de riscul de fragmentare suplimentară în cazul negocierii colective și de capacitatea managerilor de personal de a soluționa sistematic chestiunile referitoare la relațiile de muncă. În plus, se manifestă riscul unei politizări sporite și al unei schimbări – în special privind slăbirea acelor sindicate care au o cultură a dialogului social, în unele cazuri precum Spania, și negocierea „realistă”. Angajații beneficiază de o zonă de manevră în creștere privind pârghiile lor de răspuns, ceea ce ar putea pune la încercare managementul prin forme mai directe. Managerii de resurse umane sunt preocupați și de capacitatea managementului local de a gestiona un grad mai ridicat de descentralizare și schimbare. Asistăm la o creștere a presiunii provenită din direcția managementului local, precum și din partea specialiștilor în resurse umane.

Sindicatele au fost tot mai restricționate în capacitatea lor de a emite reglementări și acorduri privind politicile, deși ele au început să formuleze strategii pentru susținerea rolului lor în sectoare-cheie, sporind gradul de conștientizare privind salariile mici și adoptând o combinație de strategii de mobilizare și de negociere. Prin reacțiile lor, sindicatele au evidențiat drepturi mai extinse de reprezentare a angajaților și și-au sporit impactul asupra procesului democratic asociat acestor reforme. O reală problemă pare să o constituie caracteristicile disfuncționale care se amplifică în cazul statului, ca și eșecul statului în tentativa de a lucra în tandem cu partenerii sociali la implementarea drepturilor angajaților, în sensul garantării acestora. Se solicită în moduri foarte directe și intervenționiste de la stat să coordoneze și să sprijine noile forme de negociere, însă aceasta se întâmplă exact atunci când capacitatea statului de a răspunde cu soluții este pusă la încercare de impactul măsurilor de austeritate în arii precum inspecția muncii, procese judiciare și servicii de mediere gestionate de stat.

7. Concluzii și recomandări vizând politicile publice

Rezultatele acestui studiu sugerează faptul că abordarea de politici publice promulgată de instituțiile suprastatale și adoptată de guvernele naționale și-a atins obiectivul vizat, referitor la deprecierea internă, care a fost îndreptat spre reducerea costurilor de personal, în mod direct prin tăieri efective ale grilelor salariale, însă și indirect, prin intermediul unor reforme cuprinzătoare și radicale aplicate sistemelor de negociere colectivă. Însă, în ciuda impactului acestor intervenții asupra costurilor cu forța de muncă, măsura în care economiile naționale au devenit mai competitive, ca prim obiectiv ce stă la baza politicilor de depreciere internă, suscită dispute aprinse, așa cum sugerează până acum experiența creșterii depreciate din Statele Membre UE. În schimb, au apărut externalități semnificative, de la falii sociale și inegalități în creștere, până la reducerea veniturilor colectate de stat din taxe, din cauza ratei ridicate a șomajului, a pieței gri care ia amploare și a plăților nedeculare, până la nemulțumiri accentuate, frământări sociale și ascensiunea unor mișcări extremiste. Din perspectiva relațiilor de muncă, o reală cauză de îngrijorare o constituie modul cum actorii sociali și capacitatea lor de reacție și reglare sunt afectate, cu efecte grave care persistă pe termen lung.

În acest context, devine necesară reconsiderarea, atât la nivelul guvernării europene, cât și a celei naționale, a rolului jucat de negocierea colectivă la nivel de grup de angajatori, în calitate de mecanism de „constrângere benefică” ce reduce externalitățile provocate de modificările legislative și de dinamica pieței muncii. De o importanță capitală în acest proces este reajustarea politicilor publice la nivel național, în domeniul reglementării pieței muncii, astfel încât prin această optică să fie reconsiderate dialogul social și negocierea colectivă, privite ca parte a soluției care să le permită Statelor Membre UE ieșirea din criză, și nu ca parte a problemei. Ar trebui luată în considerare elaborarea unor mecanisme instituționale care să faciliteze mai buna coordonare și articulare la multiple niveluri, precum și sprijinul acordat acestor mecanisme, prin arbitraj, mediere și garantarea standardelor de muncă. În acest scop, sunt semnificative dovezile privind sprijinul constant pentru dialog social și negociere colectivă acordat de către angajatori, mai ales la nivel sectorial. Prin sinergia cu eforturile sindicatelor de a realiza alinierea strategiilor lor de negociere în cadrul respectivelor organizații și mișcări, s-ar produce o creștere a disponibilității pentru deliberări și încheierea de acorduri consensuale asupra termenilor și condițiilor de muncă. La rândul lor, aceste politici nu doar ar contracara, dar ar și reduce orice încurajare a intervențiilor neautorizate sau abuzive din partea statului.

La nivel european, urmărind alegerile europene și semnalele de redresare economică globală, rămâne de actualitate necesitatea de consolidare a dimensiunii sociale a UE, cu un accent deosebit plasat pe promovarea dialogului social și a negocierii colective. Pentru realizarea acestui scop, este necesară o schimbare de perspectivă, care să se îndepărteze de actuala promovare a „austerității reglementate” în condițiile instituționale curente ale „Pachetului de Șase prevederi legislative” și ale Tratatului privind Stabilitatea, Coordonarea și Guvernanța, însă cu prețul unei creșteri blocate în unele State Membre. În schimb, atât instituțiile UE, cât și partenerii sociali din cadrul UE ar trebui să sprijine măsurile de promovare a unui concept alternativ de politică salarială europeană „solidară” (Deakin și Koukiadaki, 2013; Schulten și Muller, 2014), bazată pe instituții puternice de negociere colectivă și pe o dinamică salarială echitabilă. Aceste măsuri ar pune astfel bazele unei dezvoltări economice mai sustenabile în diferitele State Membre UE.

Referințe

Comisia Europeană (2010) *Industrial Relations in Europe 2010* (Relații de muncă în Europa 2010), Bruxelles: Comisia Europeană.

Deakin, S. și Koukiadaki, A. (2013) The sovereign debt crisis and the evolution of labour law in Europe (Criza datoriilor suverane și evoluția legislației muncii în Europa), În N. Countouris și M. Freedland (eds) *Resocialising Europe in a time of crisis* (Resocializarea Europei într-o perioadă de criză), Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

Marginson, P. (2014) Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault? (Negocierea coordonată în Europa: de la erodare treptată la asalt frontal?) *European Journal of Industrial Relations*, publicată online înaintea versiunii tipărite, 15 aprilie 2014, doi: 10.1177/0959680114530241

Marginson, P. Keune, M. și Bohle, D. (2014) Negotiating the effects of uncertainty? The governance capacity of collective bargaining under pressure. (A negocia efectele incertitudinii? Capacitatea instituțională a negocierii colective sub presiune) *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1) 37-51.

Schulten, T. și Müller, T. (2014) *Wages and Collective Bargaining during the European Economic Crisis: Developments in European Manufacturing Industry* (Salariile și negocierea colectivă în timpul crizei economice europene: evoluții din industria manufacturieră europeană), Bruxelles: IndustriALL.

Streeck, W. și Thelen, K. (2005) Introduction (Introducere), în K. Streeck și K. Thelen (eds) *Beyond continuity* (Dincolo de continuitate), Oxford: Oxford University Press.