

Negocierile colective și stabilirea salariului minim în unele țări europene¹

Rolul și practica dialogului social bipartit la nivelul statelor membre ale UE

I. Modelul social european: Unitate în diversitate

Deși dialogul social joacă un rol important în succesul și administrarea economiei Uniunii Europene de aproape cinci decenii, n-a oferit niciodată un tipar prestabilit sau un rețetar. Fiecare stat membru, chiar și cele șase state inițiale care au semnat Tratatul de la Roma în 1957, își aveau propriile tradiții și sisteme de relații industriale, negocieri colective și democrații sociale care se potriveau circumstanțelor și condițiilor particulare fiecărei națiuni. Începând cu primul val de lărgire din 1973 modelul social european s-a îmbogățit cu diversitatea și cultura cu care a venit fiecare nou stat membru. De asemenea, modelul social european este într-o continuă dezvoltare datorită schimbărilor sociale și a evoluțiilor economice.

Dialogul social și relațiile industriale contribuie determinant la stabilizarea societății, la un număr mai mare de locuri de muncă, o siguranță mai mare a acestora, precum și la niveluri sporite de creștere economică.

Uniunea Europeană a recunoscut mereu contribuția pe care o pot aduce partenerii sociali în sensul creării unei economii prospere și de succes, a unei societăți deschise și democratice. Contribuția partenerilor sociali la creșterea și dezvoltarea economică este o bază solidă a agendei de la Lisabona, partenerii sociali putând aduce o contribuție concretă².

Negocierea colectivă

Un aspect clar pentru toate cele 10 state membre prezentate în acest material este că nu există doar un singur tip de negociere colectivă predominant. Deși mulți ar caracteriza modelul social european ca fiind compus din acorduri încheiate și negociere la nivel industrial/sectorial (aceasta este situația în Austria, Danemarca, Italia, Spania și Suedia), noile state membre (Ungaria și Polonia) ar intra cu siguranță într-o categorie în care o minoritate de angajați ar fi acoperiți de o negociere eficientă, în timp ce alte state membre au un sistem mai adecvat pentru negocierea colectivă la nivel de întreprindere/firma (Franța și Marea Britanie). În Belgia sunt încă importante negocierile la nivel național pentru stabilirea sporurilor salariale. Însă situația este în schimbare, unii angajatori din Europa doresc stoparea negocierii colective, iar alte țări încearcă să o descentralizeze, acordând prioritate negocierilor la nivel local³.

Salariul minim

6 din cele 10 state membre incluse în acest material au un anumit sistem de salarizare minimă la nivel național. Toate aceste 6 state membre implică partenerii sociali într-o anumită măsură la stabilirea salariului minim, fie direct, printr-un acord negociat, fie prin intermediul recomandărilor pe care trebuie să le facă partenerii sociali. Celelalte 4 țări au o tradiție puternică în ceea ce privește standardele minime de salarizare negociate la nivel de sector sau de industrie⁴.

¹ Prezentul document are la bază informațiile cuprinse în "Ghidul privind relațiile industriale și dialogul social în 10 state membre ale Uniunii Europene" - 2006

² Anexa 1 - Participarea sindicatelor și a patronatelor în organismele tripartite

³ Anexa 2 - Extinderea juridică sau administrativă a aplicării contractelor colective

⁴ Anexa 3 - Stabilirea salariului minim în țările UE

II. Situații concrete în 10 state europene

Grupul țărilor analizate

Țara	Populație (mil)	Membrii sindicat (mil)	Grad sindicalizare (%)
Austria	8,1	1,4	40
Belgia	10,4	3,0	76
Danemarca	5,4	2,1	80
Franța	59,9	1,9	8
Ungaria	10,1	0,6	16
Italia	57,5	12,0	37
Polonia	38,2	2,0	15
Spania	40,9	2,0	15
Suedia	8,9	2,7	78
Marea Britanie	59,5	7,4	29

A. Austria

Negocierea colectivă

În 2004, negocierea s-a desfășurat la nivel sectorial. Au fost încheiate circa 400 de contracte separate. Anual o serie de industrii nu mai încheie acte adiționale, prin urmare în această situație rămâne valabil contractul anterior. În total, asta înseamnă că circa 450 de contracte erau în vigoare în 2004. Există tendința de negociere pe ramuri mai mici sau de împărțire a sectoarelor în sub-sectoare, iar negocierea să fie extinsă la sectoarele mai noi. În paralel, încă din anii 1990, părțile semnatare ale contractelor colective au început să concentreze la nivel central negocierea sectorială, în loc să aibă negocieri separate pentru fiecare provincie. În runda de negociere din toamna anului 2004, contractul colectiv semnat în industria metalurgică a condus la o creștere salarială de 2,5% și a introdus pentru prima oară un sistem comun de plată pentru funcționari și pentru ceilalți lucrători. Pentru că metalurgia are un rol de stabilire a tiparelor de negociere, este posibil ca acest acord să stimuleze negocieri privind armonizarea grilei de salarii și în alte sectoare.

Salariul minim

Contractele colective stabilesc rate minime pentru circa 90 și 95% dintre angajații din sectorul privat. În situațiile în care nu sunt acoperiți angajații, există două metode de plăți minime. Prima se referă la extinderea unui contract colectiv valabil pentru angajații care nu sunt deja acoperiți printr-un contract colectiv. Extinderea acoperă toate condițiile unui contract colectiv, nu doar clauzele de stabilire a plăților. Sistemul alternativ permite stabilirea unei plăți minime prin lege pentru acele sectoare unde nu există organizație reprezentativă pentru angajatori, de exemplu în cazul profesiilor de menajeră sau ajutor în gospodărie.

Există câteva sute de contracte colective, fiecare prevăzându-și propriul prag minim. Majoritatea sunt valabile în toată țara (în cadrul sectoarelor respective), însă unele sunt regionale. De obicei, funcționarii și lucrătorii necalificați sunt tratați separat. Toate contractele colective conțin prevederi juridice obligatorii.

B. Belgia

Negocierea colectivă

Anul 2004 a fost dominat de cel de al doilea acord intersectorial bipartit pentru sectorul privat, semnal în ianuarie 2003. Acest acord a stipulat o „normă salarială” de 5,45 pentru creșterile salariale din 2003 și 2004, și a inclus prevederi referitoare la chestiuni cum ar fi promovarea ocupării forței de muncă și a perfecționării. Contractul intersectorial stipulează un cadru pentru negocierile ulterioare la nivel sectorial și de firmă. S-a convenit în ianuarie 2005 asupra unui nou proiect de acord intersectorial pe doi ani de zile totuși, membrii uneia dintre principalele

confederații sindicale l-au respins. Guvernul are răspunderea punerii contractului în practică, care prevede o grilă salarială de 4,5% pentru 2005 și 2006.

Salariul minim

Ratele minime sunt stabilite prin intermediul unui contract național multisectorial; ratele asupra cărora s-a convenit colectiv sunt stabilite la nivel de lucrători necalificați și la nivel de angajați în majoritatea celorlalte sectoare, dar mai pot fi aplicate și la nivel de firma. Aceste acorduri pot îmbunătăți standardele stabilite prin contractul național multisectorial. Sectoare mici, fără acord sectorial, aplică schemele de plăți minime prevăzute în acordul național multisectorial. În plus, există un set de limite minime, calculat pe baza vârstei angajatului, care începe cu 70% din schema completă, în cazul angajaților în vârstă de 16 ani.

Indexarea este automată, în conformitate cu creșterea indicelui de inflație. Cea mai recentă indexare a avut loc în octombrie 2004, în timp ce precedentă a avut loc în ianuarie 2002. În Belgia, dezbaterile pe baza salariului minim se axează pe nivelul relativ de securitate socială și pe munca plătită la minim, ceea ce înseamnă că nu există multe rezultate pentru majoritatea populației active. În loc să se concentreze pe creșterea salariului minim, discuția a avut în vedere strategii alternative, cum ar fi reducerea impozitelor pentru cei cu venituri mici.

C. Danemarca

Negocierea colectivă

Negocierea din principalele domenii ale sectorului privat acoperite de Confederația Daneză a Sindicatelor și de Confederația Patronatelor Daneze a avut loc în 2004. Au fost încheiate circa 600 de contracte la nivel sectorial și local. Acordurile din 2004, care se referă la producție, servicii, comerț, transporturi, construcții au fost încheiate pentru un interval de trei ani (contractele anterioare erau de 4 ani) și se concentrează în special pe progresele din domenii cum ar fi: pensiile ocupaționale, concediul plătit de creștere a copilului și concediul de boală, și mai puțin pe creșteri salariale importante.

S-a înființat un mecanism de finanțare pentru concediile suplimentare de creștere a copilului și alte prestații sociale, prin care se împart costurile cu diferitele sectoare, indiferent de procentul de bărbați și femei care alcătuiesc forța de muncă.

Nu există practica de extindere a contractelor salariale din sectorul privat. În Danemarca, extinderea se referă în special la transpunerea directivelor UE.

Salariul minim

În Danemarca, ratele minime se stabilesc prin contracte colective obligatorii juridic, încheiate la nivel sectorial.

Dezbaterile privitoare la plafoanele minime de plată legale a avut loc pe fondul unei creșteri a lucrătorilor imigranți - în special din noile state membre ale UE. Conform regulilor privind tranziția, lucrătorilor (care nu sunt numiți pe un post anume) ar trebui să li se plătească salarii „normale”. Însă a fost greu de stabilit ce înseamnă salariu „anormal” într-un domeniu în care nu există nici contracte colective, nici reglementări colective. Politicienii au sugerat un sistem de plăți minime, însă există opoziție în acest sens deoarece amenința modelul voluntarist al reglementărilor de muncă din Danemarca.

Există temerea că o astfel de reglementare ar putea știrbi din tăria și influența sindicatelor și ale organizațiilor omologe ale patronatelor. Totuși, ar fi spre avantajul lucrătorilor dacă s-ar putea evita plățile mult prea mici. Sistemul actual de punere în practică este slab, adică numai sindicatele pot lua măsuri dacă există situații de plăți scăzute necorespunzătoare.

D. Franța

Negocierea colectivă

În 2004 a continuat probabil scăderea volumului negocierii colective înregistrat în 2003, după perioada de intense negocieri care s-au concentrat pe chestiunea normei de lucru din perioada 1998-2000. A fost re-examinat un număr de contracte sectoriale, pentru a le armoniza clauzele. În conformitate cu modificările legislative privind salariul minim, deoarece multe puneau în practică o lege a reformei pensiilor din 2003.

Au fost semnate mai multe contracte sectoriale și la nivel de firme pentru a pune în practică un acord național intersectorial din 2003 (și legislația corespunzătoare) privind indemnizațiile pentru formare individuală. În 2004 a încetinit semnificativ procesul de negociere națională intersectorială, deși acesta încă are o influență puternică asupra agendei politice și sociale. În aprilie a fost semnat un contract intersectorial privind egalitatea între sexe. Totuși, negocierile intersectoriale privind măsurile sociale care să însoțească restructurările și concedierile la nivel de firmă au eșuat în septembrie.

Tot în aprilie a fost adoptată o lege privind negocierea colectivă care vizează creșterea dinamismului negocierii prin introducerea a doua principale inovații: contractele colective, pentru a fi valabile, trebuie, în mod esențial să dețină sprijinul (sau acceptul) unei majorități a sindicatelor reprezentative sau al sindicatelor care reprezintă majoritatea angajaților; se schimbă ierarhia anterioară a clauzelor acceptate colectiv, acordându-se posibilitatea unor acorduri la nivel de firmă, spre deosebire de acordurile la nivel sectorial.

În iulie 2005, partenerii sociali au încheiat primul contract colectiv în industria sportului și de agrement, care acoperă circa 100.000 de angajați.

Salariul minim

Libertatea de stabilire a salariului este un principiu fundamental al legislației franceze a muncii. Exista, totuși, limite și constrângeri în aceasta privință.

Instituția unui salariu minim stabilit de guvern aplicabil tuturor angajaților datează din 1950. Legea actuală privind salariul minim național, care a fost introdusă în 1970 („*salaires minimum interprofessionnel de croissance*” sau SMIC) dorește să le garanteze puterea de cumpărare și o cotă din creșterea economică a națiunii lucrătorilor cu salariul cel mai mic. În acest scop, SMIC nu numai că se stabilește pe baza unuia dintre indicii inflației, însă poate fi modificat în sens crescător, prin aplicarea unei proceduri de reexaminare și prin decret al Consiliului de Miniștri.

SMIC are în vedere plata cu ora, însă, din 1972, a fost suplimentat, pentru toți angajații a căror normă lunară de ore este cel puțin egală cu săptămâna legală de lucru (de 39 de ore), în sensul unui nivel minim al salariului lunar. În plus, contractele colective de la nivel industrial au rolul tradițional de a stabili rate minime de plată pentru fiecare categorie ocupațională.

În Franța, ajustările salariului minim iau în considerare nu numai evoluția prețurilor, ci și salariile medii. Dacă indexarea prețurilor a fost adoptată într-un stadiu inițial al sistemului salariului minim (1952), incorporarea salariilor medii ca un criteriu a avut loc în 1970. Logica a fost că, deși creșterile prețurilor erau complet compensate, într-un context de creștere economică susținută și ocupare completă a forței de muncă, salariul minim își pierde din importanță în termeni relativi. Pentru ca deținătorii salariilor minime să se poată bucura de avantajele dezvoltării economice, a fost pusă în practica legătura cu salariile medii.

Anumite sisteme de salarii minime stabilesc și o frecvență regulată a ajustărilor în cadrul multor economii caracterizate prin rate scăzute ale inflației. re-examinările frecvente ale nivelului salariului minim au loc anual (de ex. Belgia, Franța, Japonia, Coreea de Sud, Mauritius, Mexic, Portugalia și Spania).

E. Ungaria

Negocierea colectivă

Acoperirea negocierii este în scădere, ajungând până la 40% în 2002. Contractele colective din sectorul privat se încheie cu preponderență la nivel de întreprindere și, în special, în firmele mari, în timp ce contractele la nivel de unitate economică sunt mai puțin frecvente în sectorul public, deoarece prin lege se reglementează condițiile ocupării forței de muncă. Consiliul Tripartit de Reconciliere în Interesul Național a recomandat o creștere cu 7-8% în anul 2004, deși media creșterii reale a companiilor a fost de 9,1%. A fost reluată dezbateră cu privire la scăderea normei orare, punctul de vedere al sindicatelor fiind reducerea săptămânii legale de lucru la 38 de ore. În noiembrie 2004, partenerii sociali din Consiliul de Reconciliere în Interesul Național au fost de acord să recomande o creștere salarială de 6% în sectorul competitiv în 2005, iar în decembrie s-a ajuns la aceeași soluție în ceea ce-i privește pe angajații din sectorul public.

În ceea ce privește extinderea contractelor colective, la cererea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere, și, după consultarea cu comisia Consiliului de Reconciliere în Interesul Național, ministerul poate extinde contractele la întregul sector. Solicitanții trebuie să facă dovada faptului că reprezintă sectorul respectiv.

Salariul minim

Salariul minim național a fost indexat radical, de la 25.500 HUF (103,81€) pe lună în 2000, la 40.000 HUF în 2001 și 50.000 HUF în 2002. Nu au apărut temeri că acest aspect va conduce la o reducere a ocupării forței de muncă în firmele mici. În schimb, aceasta a stagnat, deși a avut loc o creștere economică. Analistii consideră că indexarea salariului minim este un instrument de activare al creșterii ocupării forței de muncă, deoarece va spori și diferențele dintre prestațiile sociale și de șomaj și respectiv munca plătită la minimum.

F. Italia

Negocierea colectivă

La sfârșitul lui noiembrie 2004 erau în vigoare 50 de contracte colective naționale sectoriale, în timp ce 26 de astfel de contracte, acoperind 3,8 milioane de angajați așteptau reînnoirea. Sectoarele unde existau contracte includeau transporturile, comunicațiile, băncile și asigurările, administrația publică. Există în medie o întârziere de 12 luni în ceea ce privește reînnoirea contractelor sectoriale. A fost încheiat un acord național pentru angajații din transportul public, ceea ce a pus capăt unui conflict îndelungat din sectorul respectiv. Alte contracte sectoriale reînnoite în cursul anului au inclus cele din comerț, construcții, și îmbrăcăminte și textile.

Dezbateră din 2004 cu privire la reforma sistemului de negociere pe două nivele - contractele la nivel de firmă/ locale se încheie în cadrul contractelor sectoriale, în care fiecare nivel se ocupă de chestiunile specifice - a dat naștere posibilității acordării unei mai mari ponderi nivelului descentralizat. În martie, sindicatele și organizațiile patronale din sectorul micilor activități profesionale au semnat un acord important care reorganizează structura negocierii colective, deoarece se acordă o mai mare importanță negocierii la nivel local.

În ceea ce privește extinderea juridică sau administrativă a contractelor colective, Constituția declară că acordurile colective semnate de „sindicatele reprezentative” sunt în general obligatorii pentru toate categoriile de angajați, însă articolul relevant, nr. 39 nu a fost niciodată aplicat. De regulă, judecătorii iau prevederile referitoare la salariul minim din contracte ca jaloane pentru deciziile lor.

Salariul minim

Contractele colective încheiate între partenerii sociali care acoperă domenii cum ar fi, relațiile industriale, piața muncii, pregătirea profesională, siguranța și sănătatea, precum și alte prevederi referitoare la ratele sectoriale minime de plată, creează tuturor părților obligații juridice. Dacă partenerii sociali nu pot determina ratele minime de plată, atunci instanțele pot determina salarii echitabile pe bază comparativă, însă această situație apare arareori în practică.

La acest aspect s-a referit și discuția activă cu privire la salariul minim stabilit prin lege. În 2004, un grup de economiști de marcă a inițiat o campanie de adoptare a unui salariu minim bazat pe sistemul olandez, care impune rate pe bază de vârstă. O propunere anterioară în acest sens se referea la introducerea unui minimum legal, bazat pe distribuția regională, în scopul promovării ocupării forței de muncă în sudul Italiei, prin intermediul unui nivel mai scăzut de plată. Aceste propuneri nu au fost luate în serios și nici una din ele n-a avut sorti de izbândă.

G. Polonia

Negocierea colectivă

Negocierea colectivă are loc în principal la nivelul unui singur angajator. Are impact mic, în general, asupra relațiilor industriale. Multe aspecte sunt reglementate fie prin legislație, fie prin organismele tripartite la nivelurile național și regional. În 2004 a existat o creștere a numărului de contracte colective și de protocoale de modificare încheiate prin care a fost acoperit un număr de cel puțin un milion de angajați, prin comparație cu doar 200.000 în 2003. Amendamentele conțin arareori prevederi mai favorabile decât cele stipulate prin legislație.

Plata este o temă principală a contractelor la nivel de firmă, deși în circa 61% din cazuri, se constată că angajatorii încalcă prevederile contractuale referitoare la plată, în special cu referire la reducerea plății pentru orele suplimentare sau reducerea primelor.

Ministerul poate extinde contractele multipatronale pentru a acoperi și patronatele neafiliate într-un anumit sector, dacă se consideră că extinderea este „interes social vital”. Mai există și Comisia Tripartită care constă din reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor și ai guvernului. Comisia are o prerogativă specifică, după ce-a fost relansată în 2001, și trebuie să fie consultată pe chestiuni de legislație privind piața muncii, prestațiile sociale și drepturile angajaților. Cu toate acestea, Comisia nu a încheiat acorduri noi, iar încercarea de a face acest lucru în 2003 a eșuat.

Salariul minim

Polonia a avut un salariu minim încă din 1956, deși rolul acestuia în cadrul sistemului salarial s-a schimbat de mai multe ori de atunci. Până în 1977, tuturor angajaților li se garanta un salariu minim, bazat pe o normă completă de lucru. De atunci a devenit rata minimă pentru salariul de bază al celei mai mici categorii salariale, și, prin urmare, o bază pentru plata tuturor celorlalți angajați. Înainte de 1990, guvernul era cel care stabilea salariul minim. Acum aceasta este sarcina comisiei economice și sociale tripartite. Comisia tripartită nu a putut conveni asupra indexării din 2005, prin urmare, salariile au fost mărite unilateral de guvern pe baza propunerii sale de 3%.

H. Spania

Negocierea colectivă

Negocierea la nivel sectorial și de firme a fost efectuată în anul 2004, pentru cel de-al treilea an consecutiv, în cadrul unui contract intersectorial, care stipula, printre altele, liniile directoare (de exemplu, promovarea negocierii pe chestiuni de egalitate și de ocupare a forței de muncă) privind plata moderată. Numărul de contracte încheiate în 2004 a fost de 3.984, prin comparație cu 4.209 în 2003. Sporurile de plată convenite la nivel colectiv au fost de 2,95%, prin comparație cu inflația de 3,5%.

În decembrie, guvernul spaniol și partenerii sociali au fost de acord cu creșterea salariului minim național cu 4,5% în 2005 și cu aplicarea unei clauze de garantare a salariului, conform căreia, dacă inflația depășește creșterea salariului minim, acesta va fi indexat în consecință. Cu toate acestea, Confederația spaniolă a Organizațiilor patronale și-a retras ulterior sprijinul, susținând că clauza de garantare este inflaționistă.

În Europa este o situație obișnuită ca patronii să „prelungescă voluntar” contractele negociate atât la lucrătorii sindicalizați, cât și la cei nesindicalizați. Extinderea este automată pentru tot

domeniul acoperit de contract dacă acesta este semnat de o majoritate a reprezentanților fiecărei părți la contract. La solicitarea sindicatelor și/sau a patronatelor, Ministerul poate lărgi sfera de aplicare a contractului în situațiile în care nu există nici o negociere.

Salariul minim

Spania și-a abolit rata mai scăzută pentru lucrătorii tineri în 1998, iar de la acea dată a devenit aplicabilă o singură rată pentru salariul minim național. Grila a primit o creștere de 4,5% în ianuarie 2005. Guvernul socialist care și-a început mandatul în martie 2004 și-a luat angajamentul să crească salariul minim național (SMN) la 800€ pe lună până în 2008. A avut loc o dezbatere dacă să se anexeze o clauză de revizuire a SMN, care ar conduce automat la creșteri dacă inflația ar fi mai mare decât nivelurile prognozate. Acest instrument se folosește de obicei în contractele colective spaniole, pentru a le garanta lucrătorilor că nu-și vor pierde puterea de cumpărare.

Guvernul a promis compensarea firmelor pentru această situație printr-o reducere a contribuțiilor lor la asigurările sociale. Sindicatele au îmbrățișat această acțiune, însă patronatele se tem că va cauza inflație. Actualizarea SMN are loc anual, cu prevederi pentru indexarea o dată la șase luni dacă prețurile depășesc prognoza guvernamentală. O dată stabilit, SMN nu mai poate fi re-examinat.

I. Suedia

Negocierea colectivă

În 2004 a avut loc o rundă importantă de negociere colectivă, având ca rezultat noi contracte pe trei ani de zile pentru majoritatea sectoarelor, pentru a le înlocui pe cele încheiate în 2001. În majoritatea acestora se stipula o creștere salarială de 7,3% în trei ani, inclusiv o reducere anuală a normei de lucru cu 0,5%. Se consideră că sporul salarial real, după negocierile locale va fi între 3 și 3,5% pe an, ceea ce înseamnă o creștere moderată.

Între 1956 și 1982, negocierea colectivă se făcea la nivel național, și existau acorduri care acopereau întreaga economie. Situația nu mai este actuală și a fost înlocuită cu contractele cadru, fără prevederi salariale. În prezent, nivelul esențial al negocierii este cel industrial. Astfel se stabilesc de obicei, ratele minime și contractele mai bune pot fi încheiate la nivel de firmă, între patronatele locale și reprezentanții sindicali. În general, contractele durează circa 3 ani. Nu există practica extinderii contractelor salariale la sectorul privat.

Salariul minim

Suedia nu are legislație privind salariile minime. Ratele salariale minime se stabilesc în cadrul contractelor colective. În Suedia există trei tipuri principale de contracte colective. Pentru anumite sectoare, contractele colective centrale la nivel național stabilesc ratele salariale și alte standarde minime pentru lucrătorii care sunt membrii sindicatelor parte semnatară a contractului. Contractele sectoriale pot, de asemenea, stabili rate salariale minime, cu condiția ca acestea să fie mai mari decât orice rate minime negociate în contractele colective centrale. În sfârșit, orice contract colectiv la nivel de întreprindere trebuie să prevadă standarde minime care să fie mai mari decât cele prevăzute prin orice contract colectiv central sau sectorial aplicabil.

J. Marea Britanie

Negocierea colectivă

Conform statisticilor guvernamentale, în toamna lui 2003, numărul de angajați din Marea Britanie acoperiți printr-un contract colectiv era de 8,66 milioane, adică 35,9% din totalul angajaților. Negocierea colectivă continuă să fie foarte descentralizată. În principal, negocierea este la nivel de firmă sau de unitate economică, negocierea multipatronală desfășurându-se în procent foarte mic în afara sectorului public. În Marea Britanie în anii 1980 au fost abolite toate prevederile privind extinderea.

Salariul minim

Marea Britanie a introdus Salariul Minim Național (SMN) destul de târziu prin comparație cu multe alte state membre ale UE, la 1 aprilie 1999. SMN a fost stabilit la două rate: rata pentru adulți, pentru persoanele în vârstă de cel puțin 22 de ani, și rata de dezvoltare, pentru persoanele între 18 și 21 de ani, iar în 2004 a fost introdusă o rată pentru cei de 16 și 17 ani. Se estimează că 45.000 de persoane, sau 7% dintre cei de 16 și 17 ani vor beneficia de pe urma noii rate.

Când a fost introdus pentru prima oară, SMN a întâmpinat criticile puternice ale organizațiilor patronale, care se temeau că va amenința concurența și viitorul micilor firme. Au fost înaintate aceleași argumente la fiecare indexare ulterioară. Cu toate acestea, se pare că temerile n-au fost justificate. Din informațiile TUC se constată că rata ocupării forței de muncă a crescut de fiecare dată când SMN a fost indexat. A mai fost introdusă și egalitatea de plată a femeilor, iar circa 70% dintre beneficiarii anuali sunt femei.

La 1 octombrie 2005, SMN pentru adulți a crescut la 5,05 lire și la 4,25 lire pentru cei între 18 și 21 de ani. Un număr suplimentar de 1,5 milioane de lucrători a beneficiat de creșterea SMN.

Anexa 1

PARTICIPAREA SINDICATELOR ȘI A PATRONATELOR ÎN ORGANISMELE TRIPARTITE

Austria	Numeroase consilii „corporatiste”, înființate conform legii
Belgia	Consiliul Național de Muncă (CNT/ NAR); diferite organisme la nivel sectorial și regional
Cipru	Consiliul Consultativ de Muncă (ESS); Comitetul Consultativ Economic; Consiliul Fondului de Asigurări Sociale
Republica Cehă	Consiliul pentru Acord Economic și Social
Danemarca	Serviciul Oficial de Conciliere; numeroase instituții sub auspiciile Ministerului Muncii
Estonia	Consiliul Național Economic și Social (NESC)
Finlanda	Consiliul Economic; Comisia de Stabilire a Politicii privind Veniturile
Franța	Comisia Națională de Negociere Colectivă; Fondul Asigurărilor de Șomaj (UNEDIC); diferite organisme de gestionare a fondurilor de asigurări sociale
Germania	Comisia" paritară pentm extinderea contractelor colective; consiliile administrative ale asigurărilor sociale; tribunalele de muncă și consiliul pieței muncii
Grecia	Consiliul Economic și Social (OKE); Serviciul de mediere și arbitraj (OMED); Consiliul Suprem de Muncă; Inspectoratul de Muncă; Fundația Asigurărilor Sociale (IKA)
Ungaria	Consiliul de Reconciliere în Interesul Național (OET)
Irlanda	Consiliul Național Economic și Social (NESC); Forumul Național Economic și Social (NESF); Centrul Național pentm Parteneriat și Performanță (NCPP); Comisia Raporturilor de Muncă (LRC); Comisiile Mixte de Muncă (JLC); Tribunalul de Muncă
Italia	Consiliul Național pentm Afaceri Sociale și Muncă (CNEL); consiliile de asigurări sociale
Luxemburg	Consiliul Economic și Social; Comisia Tripartită de Coordonare; Comisia Tripartită de Indexare; Biroul Național de Conciliere
Letonia	Consiliul Național de Cooperare Tripartită
Lituania	Consiliul Tripartit; Comisia de Protecție a Muncii; Consiliul Asigurărilor Sociale de Stat
Malta	Consiliul Maltez pentm Dezvoltare Economică și Socială (MCESD)
Olanda	Consiliul Economic și Social (SER)
Polonia	Comisia pentm Chestiuni Sociale și Economice
Portugalia	Consiliul Economic și Social (CES); Comitetul permanent pentm consens social (CPCS)
Slovacia	Consiliul pentru Consens Economic și Social (RHSD); Comisia de Extindere a Contractelor
Slovenia	Consiliul Economic și Social (ESSS); Consiliul Executiv al Agenției de Ocupare a Forței de Muncă; Agenția pentm pensii și asigurări de handicap; Agenția pentm asigurări de sănătate
Spania	Consiliul Economic și Social (CES); Institutul Național al Ocupării Forței de Muncă (INEM); Comisia de Stat pentru Formare Continuă (CEFC)
Suedia	Tribunalul de Muncă; autoritățile implicate în procesul de mediere și accidente de muncă/ bolile profesionale
Marea Britanie	Participarea reprezentanților individuali la lucrările Comisiei pentru plăți minime (LPC); Consiliul asimilării de cunoștințe și aptitudini (LSC); și Consiliul Executiv al Sănătății și Siguranței (HSE)

Sursa: Baza de date a Institut des Sciences du Travail a Universității Catolice din Louvain (1997-2003) din partea Directoratului General pentru Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale al Comisiei Europene

Anexa 2

EXTINDEREA JURIDICĂ SAU ADMINISTRATIVĂ A APLICĂRII CONTRACTELOR COLECTIVE

Danemarca, Suedia, Irlanda și Marea Britanic	Nici o practică de extindere a contractelor salariate în sectorul privat. În Danemarca, extinderea se referă în special la transpunerea directivelor UE. În Irlanda, extinderea prevederilor privind salariul minim al Comitetelor Mixte de Muncă a devenit din ce în ce mai rară, de la adoptarea Legii privind Salariul Minim din 2000. În Marea Britanic în anii 1980 au fost abolite toate prevederile de extindere.
Austria, Slovenia	Biroul Federal Austriac de Arbitrare poate dispune extinderea la solicitarea uneia sau a ambelor părți la negociere. În practică, acesta este un aspect de importanță minimă, deoarece, calitatea obligatorie de membru al Camerei Economice Austriece garantează acoperirea totală. Aceeași condiție se aplică și în Slovenia (însă situația se poate schimba dacă patronatele vor fi organizate pe bază voluntară în afara sistemului de Camere).
Belgia	Extinderea este automată dacă contractele sunt semnate de ambele părți la Consiliile Industriale Mixte sau în Consiliul Național de Muncă. Dacă nu este cazul, Ministerul poate extinde contractele multipatronale prin decret regal sau la solicitarea uneia sau a mai multor părți la negociere.
Finlanda	Dacă contractele acoperă deja cel puțin 50% dintre angajații din sector, ele devin automat obligatorii pentru toate firmele și lucrătorii din domeniu. Decizia în acest sens se ia de un organism guvernamental special și poate fi contestată la Tribunalul de Muncă.
Franța	La cererea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere, adresată Comisiei Naționale de Negociere Colectivă, Ministerul poate extinde contractele la sectoare întregi și/sau poate pentru diferitele regiuni geografice sau pentru alte sectoare din economie.
Germania	La solicitarea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere și după aprobarea din partea unei comisii speciale pentru extindere, și dacă cel puțin 50% din forța de muncă este deja acoperită, Ministerul poate extinde contractele la întregul sector. Din 1998, și numai la nivelul sectorului de construcții. Ministerul poate extinde prevederile privind salariul minim din proprie inițiativă.
Grecia	Ministerul poate extinde contractele din proprie inițiativă, cu condiția ca acordurile să acopere cel puțin 50% din sector sau ocupație.
Ungaria	La solicitarea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere și după consultarea cu sub-comisia Comisiei de Reconciliere în Interesul Național, Ministerul poate extinde contractele la nivelul întregului sector. Solicitanții trebuie să facă dovada reprezentativității lor în sectorul respectiv.
Italia	Constituția declară contractele colective semnate de „sindicatul reprezentativ” obligatorii în general pentru toate categoriile de angajați acoperite, însă articolul relevant, 39, nu a fost niciodată pus în aplicare. Cu toate acestea, în general, judecătorii iau, ca punct de referință pentru soluționarea litigiilor, nivelurile salariate minime stabilite prin acordurile sectoriale.
Luxemburg	Ministerul poate extinde acordurile multipatronale prin decret, la solicitarea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere.
Olanda	La solicitarea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere, după consultarea (neobligatorie) a Fundației (bipartite) a Muncii, și dacă 55-60% dintre angajați sunt deja acoperiți, Ministerul poate extinde contractele la nivelul întregului sector.
Polonia	Ministerul poate extinde acordurile multipatronale pentru a acoperi patronatele neafiliate într-un anumit sector, dacă situația este considerată de „interes social vital”.
Portugalia	Din proprie inițiativă, Ministerul poate extinde contractele la nivelul întregului sector sau al regiunilor geografice și/ sau extinde contractul la nivelul diferitelor regiuni. Părțile interesate pot contesta decizia.
Slovacia	La solicitarea uneia sau mai multora dintre părțile la negociere și la recomandarea unei comisii speciale tripartite pentru extindere, Ministerul poate extinde contractele la patronatele care desfășoară activități economice similare și în condiții economice și sociale similare.
Spania	Extinderea este automată pentru tot domeniul acoperit de acord dacă este semnat de o majoritate a reprezentanților fiecărei părți contractante. La solicitarea sindicatelor și/ sau a patronatelor, Ministerul poate extinde acordul în situațiile în care nu există negociere.

Sursa: F. Traxler și M. Behrens (2002) – „Collective bargaining coverage and extension procedures” (Acoperirea negocierii colective și procedurile de extindere), EIRO - Eironline, OECD (2004), „Wage setting institutions” (Instituțiile de stabilire a salariilor), în Employment outlook, Paris, 17.

Anexa 3

STABILIREA SALARIULUI MINIM ÎN ȚĂRILE UE

Stat	Prevederi legislative privind salariul minim	Nivel	Mecanismul de stabilire
Austria	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel industrial
Belgia	Da	Național	Acordul dintre partenerii sociali și Consiliul Național de muncă și indexarea automată
Cipru	Da	Sectorial	Guvernul - în urma recomandării Consiliului Consultativ Tripartit de Muncă
Danemarca	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel industrial
Estonia	Da	Național	Acord bipartit între partenerii sociali - urmat de decret guvernamental
Finlanda	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel sectorial
Franța	Da	Național	Guvern - fie după raportul Comisiei Naționale privind Contractele Colective, fie după indexarea automată
Germania	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel sectorial
Grecia	Da	Național	Acord tripartit între partenerii sociali
Irlanda	Da	Național	Guvern - fie după un acord național tripartit, fie la recomandarea Tribunalului de muncă
Italia	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel industrial
Letonia	Da	Național	Guvern - în urma consultării cu Consiliul Tripartit de Cooperare Națională
Lituania	Da	Național	Guvern - în urma recomandării Comisiei Permanente de Remunerare a Muncii
Luxemburg	Da	Național	Guvern - în urma re-examinării guvernamentale și a indexării automate
Malta	Da	Național	Guvern - în urma recomandării Consiliului de Raporturi de Muncă și a indexării automate
Marea Britanie	Da	Național	Guvern - în urma recomandării Comisiei pentru Plăți Minime
Olanda	Da	Național	Guvern
Polonia	Da	Național	Acord tripartit
Portugalia	Da	Național	Guvern
Republica Cehă	Da	Național	Guvern - în urma consultării cu partenerii sociali
Republica Slovacă	Da	Național	Guvern - în urma recomandării partenerilor sociali
Slovenia	Da	Național	Acordul tripartit al partenerilor sociali - urmat de decret guvernamental
Spania	Da	Național	Guvern
Suedia	Nu	-	Nu există minim legal - contracte colective la nivel industrial
Ungaria	Da	Național	Acord între partenerii sociali și Consiliul Național de Muncă - urmat de decret guvernamental

Sursa: ILO, 2004