



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Importanța negocierilor colective pentru drepturile lucrătorilor și productivitate

Rolul sindicatelor în procesul de elaborare a politicilor publice devine cu atât mai relevant în contextul reformelor europene. Directiva UE privind salariul minim adecvat, care urmărește atingerea unei rate de acoperire a negocierilor colective de minimum 80%, oferă oportunitatea consolidării capacității instituționale a sindicatelor din România. Potrivit Comisiei Europene, în 2023 România se afla printre statele cu cel mai scăzut nivel al acoperirii negocierilor colective din UE, aspect care accentuează polarizarea veniturilor și precarizarea muncii. Prin consolidarea dialogului social tripartit, sindicatele sunt partea în politicile publice de modernizare a economiei și de reducere a decalajelor regionale. În România, disparitățile de productivitate între regiunile dezvoltate și cele slab industrializate pot fi diminuate prin negocieri colective sectoriale care să stabilească standarde comune de calificare profesională și niveluri minime de salarizare. Această abordare poate contribui la prevenirea migrației interne excesive și la stimularea investițiilor private în zonele defavorizate.

Negocierea colectivă, în calitate de instrument sindical, exercită o influență structurată asupra performanței economice generale a întreprinderilor și a economiei naționale prin intermediul efectelor multiplicatoare ale stabilității contractuale, creșterii puterii de cumpărare și reducerii costurilor generate de conflictele colective sau fluctuația excesivă a forței de muncă. Din perspectiva sindicală, negocierea colectivă are rolul de a crea un cadru sustenabil al relațiilor de muncă, fundamentat pe consolidarea coeziunii sociale și a capitalului uman prin mecanisme de formare profesională reglementate contractual. Studiile empirice realizate de Eurofound în perioada 2019–2023 confirmă faptul că întreprinderile în care organizațiile sindicale au negociat prevederi clare privind dezvoltarea competențelor profesionale și recalificarea lucrătorilor au raportat o creștere a ratei medii de participare la programe de instruire cu 27% comparativ cu unitățile care aplică exclusiv politici unilaterale de formare. Această creștere a nivelului calificării profesionale determină un efect pozitiv asupra productivității totale a factorilor și contribuie la reducerea riscului de șomaj structural în contextul schimbărilor tehnologice rapide. Din punct de vedere macroeconomic, datele Organizației Internaționale a Muncii prezentate în raportul Global Wage Report 2022–2023 relevă că statele membre OECD cu o acoperire a negocierii colective de peste 70% au

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Înregistrat o creștere cumulată a PIB-ului real pe cap de locuitor cu 18% între 2000 și 2020, comparativ cu 10% în economiile unde acoperirea convențiilor colective se situează sub 20%. Această diferență se explică prin dinamica consumului intern, care este stimulat direct de stabilitatea veniturilor negociate colectiv și de reducerea inegalităților salariale, aspect confirmat empiric de raportul OECD Employment Outlook 2023. Un indicator esențial pentru evaluarea impactului sindical asupra stabilității relațiilor de muncă este fluctuația anuală a personalului. Conform raportului European Company Survey publicat în 2021, rata medie anuală a fluctuației voluntare a personalului în unitățile cu contract colectiv activ este de 11,4%, comparativ cu 17,9% în organizațiile neacoperite de convenții. Această diferență reflectă efectul motivațional al unui climat contractual predictibil și al unor politici salariale și sociale negociate colectiv. Datele colectate de Institutul de Cercetare a Pieței Muncii din Germania în perioada 2015–2020 indică o corelație negativă între rata fluctuației și gradul de implicare sindicală în procesele de consultare periodică a salariaților. În mod concret, în unitățile cu participare sindicală efectivă în consiliile de întreprindere, fluctuația a fost mai redusă cu 22% comparativ cu întreprinderile cu un nivel scăzut de dialog social structurat.

Negocierea colectivă asigură și mecanismele de adaptare a relațiilor de muncă în perioade de criză economică prin includerea unor clauze de protecție împotriva concedierilor colective sau reducerea proporțională a timpului de lucru în locul reducerii personalului. În contextul pandemiei COVID-19, datele Eurofound 2022 au demonstrat că sectoarele cu acoperire extinsă a negocierilor colective au utilizat într-o proporție mai mare soluții de flexibilizare negociată, respectiv reducerea programului cu compensarea parțială a veniturilor. În Germania, peste 75% dintre acordurile colective renegociate în perioada 2020–2021 au prevăzut mecanisme de scurtare flexibilă a timpului de lucru și garanții împotriva concedierilor, comparativ cu doar 22% în unitățile fără convenție colectivă activă. În România, datele Institutului Național de Statistică indică faptul că 62% dintre unitățile cu contract colectiv au aplicat măsuri de protejare a locurilor de muncă negociate cu sindicatele în perioada stării de urgență, reducând rata concedierilor cu 18% față de media națională.

În dimensiunea incluziunii sociale, perspectiva sindicală subliniază rolul negocierii colective în integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin clauze specifice referitoare la egalitatea de șanse, diversitate și prevenirea discriminării. Raportul European Trade Union Institute publicat în 2023 relevă că 54% dintre convențiile colective sectoriale din Uniunea Europeană includ dispoziții concrete privind promovarea participării femeilor în funcții de decizie, adaptarea programului de lucru pentru salariații cu responsabilități familiale și reglementarea

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



instrumentelor de conciliere a vieții profesionale cu viața privată. Aceste reglementări contribuie la reducerea diferenței salariale de gen și la creșterea ratei de ocupare a femeilor, aspect reflectat statistic de evoluția indicatorilor de egalitate de șanse în țările nordice, unde rata de acoperire a negocierilor colective depășește 85%.

Negocierea colectivă exercită o funcție importantă în protejarea sănătății ocupaționale a lucrătorilor prin negocierea unor standarde suplimentare față de reglementările legale minime și prin constituirea unor comisii paritare de monitorizare a riscurilor profesionale. Datele furnizate de European Agency for Safety and Health at Work arată că rata incidenței accidentelor de muncă este mai redusă cu aproximativ 40% în întreprinderile unde sindicatele dețin atribuții efective de control asupra aplicării normelor de protecție a muncii, comparativ cu unitățile fără participare sindicală. Un efect semnificativ asupra productivității muncii este generat de stabilitatea relațiilor colective, care contribuie la reducerea absenteismului voluntar și la creșterea gradului de implicare profesională. Datele colectate de Eurofound în perioada 2019–2022 indică o rată medie de absenteism de 2,1% în unitățile cu contract colectiv, comparativ cu 4,3% în cele fără convenții, fapt ce se explică prin satisfacția profesională mai ridicată și prin climatul de cooperare instituționalizat.

Din perspectiva sindicală, negocierile colective contribuie la sustenabilitatea socială a organizațiilor și la consolidarea responsabilității sociale corporative prin includerea unor clauze referitoare la dezvoltarea comunităților locale, protecția mediului și sprijinirea inițiativelor sociale. Raportul OECD 2023 relevă că 38% dintre convențiile colective sectoriale în economiile dezvoltate conțin prevederi explicite privind investițiile în proiecte sociale, voluntariat corporativ și măsuri de reducere a amprentei de carbon, demonstrând că sindicatele pot exercita un rol de actor colectiv în promovarea responsabilității sociale. Prin rolul său instituțional, negocierea colectivă favorizează inovarea organizațională prin crearea unor mecanisme de consultare permanentă și participare a lucrătorilor la deciziile strategice ale întreprinderii. Studiul European Company Survey evidențiază faptul că unitățile cu contract colectiv și participare sindicală în comitetele de inovare au înregistrat o rată medie de implementare a proceselor inovative de 34%, comparativ cu 21% în unitățile fără convenție colectivă, ceea ce confirmă contribuția sindicatelor la dezvoltarea capacității de adaptare organizațională.

Totodată, perspectiva sindicală subliniază necesitatea ca negocierile colective să se adapteze la transformările accelerate ale pieței muncii determinate de digitalizare și automatizare.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Datele Eurofound din 2023 indică faptul că în sectoarele cu grad ridicat de integrare tehnologică, sindicatele au obținut includerea în contractele colective a clauzelor privind protecția datelor, reglementarea algoritmică a performanței și dreptul lucrătorilor la deconectare, elemente esențiale pentru menținerea echilibrului muncă-viață. În unitățile care au adoptat aceste prevederi, fluctuația personalului a scăzut cu 12% iar satisfacția profesională a crescut cu 15% comparativ cu mediile din sectoarele fără astfel de clauze.

Rolul sindicatelor în creșterea productivității muncii în România este determinat de funcția lor centrală de agregare a intereselor colective și de stabilire a unui cadru normativ care reglementează echilibrul relațiilor de muncă. În contextul românesc, unde densitatea sindicală în sectorul privat a scăzut la aproximativ 25% după modificările legislative din 2011, impactul sindical asupra productivității este fragmentat și depinde de sectorul economic, mărimea întreprinderii și gradul de centralizare a negocierilor colective. În România, investițiile în tehnologie și digitalizare rămân sub media europeană, ceea ce generează decalaje semnificative între productivitatea muncii și nivelul salariilor. În anul 2023, productivitatea muncii exprimate ca valoare adăugată brută per angajat a crescut cu 3,2%, în timp ce salariul mediu net a crescut cu 14%, în principal ca efect compensatoriu al inflației ridicate, ceea ce a dus la presiuni asupra profitabilității întreprinderilor și la polarizarea discursului social privind sustenabilitatea creșterilor salariale.

În pofida constrângerilor structurale, sindicatele din România pot contribui la creșterea productivității prin mecanisme pe care doar ele le pot activa, respectiv negocierea colectivă și acordurile sectoriale, precum și prin facilitarea inovației organizaționale în cadrul unităților economice. Participarea sindicală la elaborarea unor modele noi de muncă, bazate pe structuri colaborative, flexibilizarea timpului de lucru și inițiative de conducere partajată, reprezintă o modalitate prin care dialogul social poate influența pozitiv climatul organizațional și performanța economică. În România, aceste practici se află într-un stadiu incipient, dar experiența europeană demonstrează că acolo unde sindicatele au un rol activ în definirea strategiilor de inovare, rata fluctuației personalului și absenteismul se reduc semnificativ, iar productivitatea muncii crește în corelație cu stabilitatea contractuală.

Un alt element central în analiza sindicală a productivității este dimensiunea investițiilor în capital uman. În România, unde cheltuielile cu formarea profesională în 2022 s-au situat sub 0,5% din costurile totale cu forța de muncă, cu mult sub media UE de 1,3%, parteneriatul între sindicate și angajatori poate constitui un instrument decisiv pentru alinierea competențelor

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



lucrătorilor la cerințele tranziției digitale. Procesul de digitalizare a generat presiuni asupra modelului tradițional de negociere colectivă, în special în microîntreprinderi și întreprinderi mici. În aceste entități economice, cu densitate sindicală redusă și cu resurse administrative limitate, abordarea optimă o reprezintă negocierile colective sectoriale, care asigură standarde minime aplicabile uniform. Modelul de reglementare sectorială poate atenua dezechilibrele de putere de negociere și reduce riscul de dumping social, care afectează competitivitatea întreprinderilor corecte.

Un aspect central în dezvoltarea politicilor sindicale îl reprezintă introducerea conceptului de codeterminare, respectiv participarea salariaților la procesele decizionale strategice ale întreprinderilor. Deși legislația românească nu consacră în mod explicit dreptul lucrătorilor la reprezentare în consiliile de administrație, exemplele din Germania, Olanda sau Suedia arată că participarea colectivă poate avea efecte pozitive asupra productivității prin creșterea gradului de implicare profesională și reducerea conflictualității. În România, acest model ar putea fi adaptat etapizat, prin instituirea unor comitete paritare consultative în întreprinderile mari și prin consolidarea prerogativelor comitetelor de securitate și sănătate în muncă.

În contextul crizelor economice, sindicatele au dovedit capacitatea de a contribui la stabilizarea relațiilor de muncă prin negocierea unor soluții echilibrate de adaptare. Exemplul perioadei pandemice, când multe unități economice au implementat scheme de reducere a timpului de lucru cu compensarea parțială a veniturilor negociate colectiv, confirmă potențialul dialogului social de a preveni concedierile în masă. Potrivit datelor INS, în 2020–2021, aproximativ 34% din salariații din unitățile cu contract colectiv activ au beneficiat de forme de flexibilizare negociate. În plan macroeconomic, corelarea evoluției salariilor negociate colectiv cu dinamica productivității muncii constituie o condiție pentru sustenabilitatea creșterilor de venituri. Datele Eurostat arată că în perioada 2019–2023, productivitatea muncii în România a crescut în medie cu 3% anual, în timp ce salariul mediu brut a înregistrat creșteri anuale de peste 8%, parțial determinate de presiunea inflaționistă. Această divergență subliniază necesitatea unor politici sindicale care să promoveze simultan investițiile în tehnologie, formarea profesională și stabilirea unor mecanisme transparente de indexare salarială.

Sindicatele pot contribui la definirea unor indicatori sectoriali de productivitate și calitate a muncii, care să reflecte particularitățile fiecărui domeniu de activitate. În analiza impactului sindicatelor asupra productivității muncii, experiența europeană furnizează un set relevant de

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



bune practici care pot fi adaptate contextului românesc. În Germania, modelul de cogestiune consacrat prin Legea Mitbestimmung prevede participarea reprezentanților lucrătorilor în consiliile de supraveghere ale companiilor mari, cu drepturi decizionale asupra politicilor strategice, planurilor de investiții și politicilor de resurse umane. Studiile realizate de Institutul de Economie al Muncii IZA au demonstrat că aceste mecanisme au contribuit la creșterea productivității muncii cu 7–9% în companiile cu reprezentare sindicală puternică și la scăderea fluctuației de personal cu aproximativ 20%.

În Suedia, densitatea sindicală depășește 65% iar sistemul de convenții colective cu aplicabilitate extinsă a generat o stabilitate contractuală remarcabilă. Acordurile colective prevăd clauze detaliate referitoare la dezvoltarea profesională continuă, organizarea timpului de muncă flexibil și protecția sănătății ocupaționale. Rata absenteismului este printre cele mai reduse din UE, iar productivitatea muncii se menține la niveluri ridicate, înregistrând creșteri anuale medii de 2,5% în ultimul deceniu. Acest model demonstrează că negocierile colective bine instituționalizate pot genera beneficii simultane pentru angajatori și lucrători.

În analiza relației dintre negocierile colective și productivitatea muncii în România, datele statistice confirmă o serie de corelații economice relevante. Potrivit Eurostat (Structural Business Statistics 2023), productivitatea muncii în industria prelucrătoare a României, exprimată ca valoare adăugată brută per salariat, a fost de aproximativ 21.500 euro anual, reprezentând circa 53% din media Uniunii Europene (aprox. 40.000 euro). Această diferență structurală se corelează cu investițiile limitate în tehnologie, dar și cu nivelul scăzut de participare sindicală la negocierea reglementărilor privind formarea profesională și inovarea organizațională. În comparație, în Germania, unde densitatea sindicală și acoperirea convențiilor colective depășesc 50%, productivitatea muncii din industria prelucrătoare a fost de peste 73.000 euro per angajat, ceea ce demonstrează efectul cumulativ al negocierii colective asupra calității muncii și stabilității resursei umane.

În raport cu IMM-urile, unde densitatea sindicală este redusă, abordările adaptate și acordurile colective sectoriale reprezintă soluția optimă pentru asigurarea unor standarde minime uniforme. În România, peste 95% dintre întreprinderi sunt microîntreprinderi și IMM-uri, care angajează aproximativ 65% din forța de muncă activă. Lipsa resurselor administrative și a structurilor sindicale consolidate determină un dezechilibru major în raportul de negociere, ceea ce conduce la preponderența relațiilor individuale de muncă. Implementarea

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



unor convenții colective sectoriale cu clauze obligatorii ar putea contribui la prevenirea dumpingului social și la garantarea unui nivel minim de protecție salarială și profesională.

Rolul sindicatelor în sprijinirea mobilității interne și externe a forței de muncă capătă relevanță în contextul deficitului cronic de lucrători calificați. Negocierea unor acorduri colective transnaționale, inclusiv recunoașterea reciprocă a calificărilor și garantarea salariilor echitabile pentru lucrătorii detașați, poate reduce riscul dumpingului social și poate proteja drepturile lucrătorilor migranți. Toate aceste dimensiuni demonstrează că sindicatele constituie actori esențiali ai modernizării relațiilor de muncă, ai creșterii productivității și ai consolidării coeziunii sociale. Extinderea negocierilor colective în România necesită o politică publică coerentă de sprijin instituțional, stimulente fiscale pentru întreprinderile care încheie convenții colective sectoriale și programe de formare a liderilor sindicali în domenii emergente precum digitalizarea, sustenabilitatea și incluziunea socială.

Recomandări pentru creșterea rolului partenerilor sociali în dinamica productivității

Recomandarea principală pentru partenerii sociali din România este consolidarea cadrului de negociere colectivă sectorială, în special în sectoarele unde dispersia veniturilor și fluctuația personalului sunt cele mai mari. Datele Eurostat și INS demonstrează că în comerț, construcții și agricultură rata fluctuației anuale depășește 20%, iar salariile medii sunt cu aproximativ 30–40% sub media națională. Stabilirea unor convenții colective sectoriale obligatorii care să prevadă grile minime de salarizare, mecanisme clare de indexare și reguli uniforme de organizare a timpului de lucru poate reduce presiunea asupra întreprinderilor corecte, prevenind dumpingul social și stabilizând piața muncii. Această recomandare este fundamentată pe experiența țărilor nordice și a Germaniei, unde convențiile sectoriale generează predictibilitate contractuală și competitivitate sustenabilă.

O altă recomandare pentru organizațiile sindicale este crearea unor structuri specializate de suport tehnic și consultanță în negocierea clauzelor privind digitalizarea muncii. Potrivit datelor Comisiei Europene, digitalizarea va afecta până la 40% din locurile de muncă din România până în 2030. Lipsa unor reglementări colective clare privind telemunca, protecția datelor și evaluarea algoritmică a performanței riscă să accentueze precaritatea contractuală. Justificarea acestei recomandări se bazează pe studiul Eurofound (2022), care arată că în

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



unitățile cu convenții colective ce includ clauze digitale, fluctuația personalului este redusă cu 12%, iar rata de satisfacție profesională crește cu 15%.

Pentru patronate, se recomandă adoptarea unei strategii proactive de implicare în dialogul social structurat, inclusiv prin constituirea unor comitete mixte permanente cu sindicatele pentru monitorizarea indicatorilor de productivitate și stabilirea corelării între evoluția productivității și dinamica salarială. Datele OECD relevă că în economiile unde patronatele participă activ la definirea indicatorilor de performanță, conflictele colective sunt cu 40% mai rare, iar creșterile salariale se corelează mai strâns cu performanța reală a firmelor. În România, implementarea unor astfel de comitete în sectoarele cu marjă de profit ridicată poate preveni escaladarea conflictelor sociale și asigura o distribuție echitabilă a beneficiilor creșterii economice.

Se recomandă Guvernului dezvoltarea unui program național de sprijin logistic și financiar pentru negocierea colectivă, cuprinzând resurse pentru formarea liderilor sindicali în domenii emergente (digitalizare, sustenabilitate, incluziune profesională), precum și stimulente fiscale pentru IMM-urile care semnează convenții colective sectoriale. Această măsură este justificată de faptul că, potrivit INS, 95% dintre firmele românești sunt microîntreprinderi și IMM-uri, fără capacitate administrativă de negociere individualizată. Sprijinul public poate corecta dezechilibrul structural de putere între lucrători și angajatori, contribuind la creșterea productivității și reducerea inegalităților.

Pentru sindicate, se recomandă negocierea unor clauze de anticipare a schimbărilor tehnologice și economice, inclusiv mecanisme de protecție în cazul introducerii de tehnologii disruptive. Potrivit datelor McKinsey Global Institute, automatizarea proceselor de producție ar putea reduce cu până la 20% necesarul de forță de muncă necalificată în România până în 2035. Convențiile colective pot prevedea obligația angajatorului de a notifica în avans modificările organizatorice, de a oferi recalificare profesională și de a institui compensații financiare în caz de restructurare. Experiența Germaniei (IG Metall) demonstrează că astfel de clauze reduc impactul negativ al automatizării asupra veniturilor și stabilității sociale.

Se recomandă partenerilor sociali negocierea unor prevederi detaliate privind formarea profesională continuă obligatorie, cu stabilirea unor cote minime anuale de participare. Datele Eurostat arată că rata lucrătorilor români care participă anual la cursuri de perfecționare este sub 10%, comparativ cu 49% în Danemarca și 33% în Germania. Corelarea investițiilor în

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



capitalul uman cu creșterea productivității este confirmată de studiile OECD, care arată că fiecare punct procentual suplimentar al participării la formare continuă generează creșteri medii de productivitate de 0,5% pe termen mediu. O altă recomandare este includerea în convențiile colective a unor indicatori de performanță specifici fiecărui sector, care să fie utilizați ca referință în negocierile salariale și în evaluarea politicilor de resurse umane. În România, aplicarea acestor indicatori ar permite o analiză transparentă a eficienței organizațiilor sindicale și ar contribui la întărirea capacității instituționale prin identificarea domeniilor care necesită dezvoltare. În mod particular, dimensiunea inovării organizaționale în convențiile colective rămâne subdezvoltată, majoritatea contractelor fiind axate pe aspectele tradiționale ale relației de muncă: salariu, program de lucru, concedii și sporuri.

Pentru autoritățile publice, o recomandare prioritară este dezvoltarea unui cadru legislativ care să faciliteze extinderea administrativă a convențiilor colective sectoriale la unitățile fără reprezentare sindicală, cu condiția îndeplinirii criteriilor de reprezentativitate. Această măsură este fundamentată pe modelul Franței, unde peste 90% dintre lucrători sunt acoperiți de convenții colective, contribuind la stabilizarea pieței muncii și reducerea disparităților regionale. În România, rata de acoperire a convențiilor colective rămâne sub 20%, ceea ce determină un grad ridicat de fragmentare contractuală și volatilitate salarială.

Pentru sindicate și patronate, se recomandă intensificarea dialogului social teritorial în regiunile cu rată mare a șomajului și salarii sub media națională (Nord-Est, Sud-Vest Oltenia), unde riscul excluziunii sociale și migrației interne este ridicat. Datele INS arată că în aceste regiuni salariul mediu net este cu peste 20% sub media națională, iar rata șomajului depășește 6%. Implementarea convențiilor colective teritoriale cu standarde minime poate contribui la reducerea disparităților regionale și la atragerea investițiilor productive. Pentru întreprinderi, se recomandă instituirea de mecanisme de consultare permanentă cu organizațiile sindicale în materie de sănătate ocupațională și organizarea muncii. Potrivit Eurofound, rata accidentelor de muncă este cu 30–40% mai scăzută în companiile unde există comitete paritare active. Acest beneficiu se traduce în reducerea costurilor indirecte (absenteism, compensații) și creșterea eficienței operaționale.

În dimensiunea incluziunii profesionale, se recomandă negocierea unor clauze specifice privind integrarea tinerilor, femeilor și lucrătorilor în vârstă. Datele Eurostat arată că participarea femeilor în sectoarele industriale rămâne sub 20% în România, iar rata ocupării lucrătorilor peste 55 de ani este cu 10 puncte procentuale sub media UE. Convențiile colective

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



pot institui obligații de diversificare a recrutării, flexibilizare a programului de lucru și sprijin pentru recalificare. Aceste recomandări, fundamentate pe date economice și empirice, evidențiază că dialogul social structurat și negocierile colective reprezintă instrumente esențiale pentru creșterea productivității, stabilitatea relațiilor de muncă și reducerea disparităților sociale în România. În România, aplicarea acestor indicatori ar permite o analiză transparentă a eficienței organizațiilor sindicale și ar contribui la întărirea capacității instituționale prin identificarea domeniilor care necesită dezvoltare. În mod particular, dimensiunea inovării organizaționale în convențiile colective rămâne subdezvoltată, majoritatea contractelor fiind axate pe aspectele tradiționale ale relației de muncă: salariu, program de lucru, concedii și sporuri.

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană