



Studiu

MODELUL SOCIAL EUROPEAN ȘI SISTEMUL SOCIAL NAȚIONAL:

provocări ce însوesc racordarea
activității sindicatelor
din Moldova la rigorile UE

Liliana Postan
2016



SUMAR EXECUTIV

Lucrarea este o continuare a studiului asupra provocărilor ce însotesc racordarea activității sindicatelor din Republica Moldova la rigorile Uniunii Europene, inițiat în anul 2014.

Fenomenele etice, politice și economice cu care se confruntă Republica Moldova, în perioada anilor 2014-2016 au amplificat și acutizat criza socială, care avea până acum un caracter relativ latent.

În arhitectonica modernă a relațiilor social-economice, un loc important se atribuie dialogului social, concertării tripartite și parteneriatului social.

Vizibilizarea acestor resurse instituționalizate, de acțiune concertată, în vederea dezvoltării politicilor social-economice, ce urmăresc realizarea protecției sociale și a bunăstării, le plasează în centrul responsabilității pentru evoluția și regresul stării de fapt a bunăstării populației și a securității sociale.

Studiul are drept obiect de cercetare Modelul Social European ca fenomen sui-generis și modelele statelor europene ca exemple naționale de construcție a politicilor sociale.

De asemenea, studiul oferă o perspectivă de reflecție asupra sistemului social național, în procesul dezvoltării sale până la parametrii unui model, având în vedere cel puțin una dintre caracteristicile modelelor, acea de a servi drept sursă pentru reproducere (nu doar în sensul de copie sau imitare, ci și în sensul de reinventare și perpetuare calitativă).

Studiul este însotit de un glosar referitor la domeniul social-economic, examinat din perspectiva parteneriatului social.



METODOLOGIE

Metodologia cercetării este de tip descriptiv ex post facto pentru a prezenta evoluția Modelului Social European în timp, identificarea caracteristicilor definitorii și a practicilor constituente.

Tehnicile principale de studiu au fost explicarea și corelarea, în scopul identificării provocărilor pentru sistemul social național, odată cu introducerea și aplicarea în Republica Moldova a prevederilor dreptului comunitar.

Am constatat gradul relativ redus al studiilor și analizelor naționale cu privire la problemele sociale, în special al celor cu privire la dialogul social și perspectivele de dezvoltare a relațiilor industriale.

Am identificat unele dintre studiile cu privire la modelul social european, politicile sociale și dialogul social, realizate de cercetători-practicieni din Republica Moldova:

- **Ala Lipciu „Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova”, Chișinău, 2012**

Cuvinte-cheie: Dialog, dialog social, pace socială, relații industriale, actori sociali, parteneri sociali, sindicate, reprezentanții salariaților, patronate, instituții de dialog social, informare, consultare, acord, bipartidism, tripartidism, negociere colectivă, contract colectiv de muncă, arbitraj.

- **Igor Cojocaru „Politici sociale în sfera muncii în contextul integrării europene a Republicii Moldova (Dimensiuni politico-juridice)”, Chișinău, 2009**

Cuvinte-cheie: democratizare, stat social, politici sociale, politici publice, politici sociale în sfera muncii, societate civilă, sindicate, asociații patronale, structuri guvernamentale, dialog social, parteneriat social, convenția colectivă, protecția socială, cetățenie, mobilitatea cetățenilor, egalitatea șanselor, discriminare, integrare europeană, model social european.

- **Institutul Muncii, Eficiența contractelor colective de muncă, Chișinău, 2009**

Cuvinte-cheie: contract colectiv de muncă, eficiență, efectele contractelor colective de muncă, beneficii pentru partenerii sociali.

- **Valentina Teosa „Республика Молдова: практические социальные политики в контексте глобализации труда», Chișinău, 2006**

Cuvinte-cheie: globalizare, politică socială, politici sociale practice, model social, stat al bunăstării generale, politica dezvoltării, dezvoltare socială și umană, programe internaționale, capital uman, capital social, strategii politice, perioadă de tranzitie, reformă, mecanism social, sfera muncii, relații de muncă, resurse umane, sfera socială de muncă, resurse neproductive, parteneriat social, tripartidism, dialog social etc.

- **Eduard Boișteanu, Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a Parteneriatului Social în sfera muncii. Teză de doctor habilitat, Chișinău, 2015**

Cuvinte-cheie: parteneriat social în sfera muncii, bipartidism, tripartidism, negociere colectivă, contract colectiv, negociere colectivă, parteneri sociali, sindicate, patronate.



ABREVIERI/ ACRONIME

MSE	– Model Social European
TFUE	– Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
CES	– Confederația Europeană a Sindicatelor
UNICE	– Uniunea Confederațiilor din Industria și Patronatul din Europa
CEEP	– Centrul European al Întreprinderilor Publice
UE	– Uniunea Europeană
FSE	– Fondul Social European
OIM (ILO)	– Organizația Internațională a Muncii

GLOSAR

Acquis-ul social comunitar – întreaga legislație primară și derivată, ansamblul politicilor și instituțiilor, mecanismelor și instrumentelor utilizate pentru aplicarea legislației sociale, care: prevederile din tratate, directive, regulamente și acorduri, care se impun a fi transpuse în legislațiile statelor membre și aplicate în practică; pachetul de principii sub formă de recomandări, coduri de conduită, cartea verde și cartea albă; ansamblul instrumentelor folosite pentru punerea în aplicare a acestora.

Carta Socială Europeană – Document elaborat de Consiliul European, la Torino, la 18.10.1961 și intrat în vigoare la 26.02.1965. Până la adoptarea Cartei sociale europene (revizuite), la Strasbourg, la 3.05.1996, Carta din 1961 a fost modificată și completată succesiv în 1988, 1991 și 1995.

Carta Socială Europeană reprezintă un ansamblu de drepturi fundamentale în domeniul muncii, angajării, relațiilor sociale și securității sociale.

Carta Socială Europeană este un text mixt, întrucât cuprinde o parte declarativă (de principii), care afirmă obiectivele politicii sociale ce trebuie urmărite de statele membre ale Consiliului European, și o parte juridică, prin care statul care o ratifică își asumă o serie de obligații.

Carta revizuită face parte din marile tratate ale Consiliului European în domeniul drepturilor omului și constituie instrumentul european de referință în materie de coeziune socială. Carta revizuită a fost denumită „Carta socială a secolului XXI”.

Comitetul European Economic și Social – reprezintă viziunile și interesele societății civile și ale partenerilor sociali vizavi de Comisie, Consiliu și Parlamentul European. Este vorba de angajații, sindicatele și organizațiile consumatorilor. Comitetul este consultat în probleme referitoare la politica economică și socială și poate emite propriile opinii din proprie initiativa și în alte probleme.

Comitetele de dialog social sectorial European – acoperă lucrătorii și angajatorii din 41 de ramuri economice diferite.

Concertare tripartită – autorități publice (Comisia Europeană și Consiliul European), Sindicatele și Patronatele.



Dialogul social – reprezintă toate formele schimbului de informații, consultarea, contractul colectiv de muncă și mecanisme decizionale bilaterale, bazate pe diferite proceduri între guverne, organizații patronale și sindicale pe probleme economice și social-politice de interes comun (Biroul International al Muncii).

Dialog social european – proces de interacțiune continuă între partenerii sociali cu scopul de a ajunge la înțelegeri în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivel microeconomic. (Comisia Economică, 2000, p. 8); interacțiune bipartită între partenerii sociali, sindicate și asociații patronale. Articolele 151-155 ale Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) stabilesc angajarea Comisiei Europene în consultarea partenerilor sociali pe probleme de politică socială și economică. Comisia asigură, de asemenea dreptul partenerilor sociali de a purta negocieri autonome la nivelul Comunității Europene. Dialogul social bipartit este, astfel, parte integrantă a Modelului Social European, iar instituțiile Uniunii Europene au sarcina de a promova activ Dialogul social (TFUE, articolul 152); termenul prin care se definesc întâlnirile dintre partenerii sociali la nivel european. El datează de la mijlocul anilor 1980, când au fost organizate primele reunii ce au adus la aceeași masă, sub președinția Comisiei Europene, Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor din Industria și Patronatul din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP). Rolul său este acela de a contribui la crearea și menținerea unui cadru de dialog între partenerii sociali, în condițiile impuse de Piața Unică a UE.

Dreptul social european – Dreptul social european include în sfera sa de reglementare relațiile sociale de muncă și celelalte raporturi sociale, indisolubil legate de acestea, ale lucrătorilor (salariaților) care prestează o muncă utilă în folosul societăților, instituțiilor, fundațiilor, întreprinderilor și în general pentru unitățile economice și agenții de muncă din statele europene, precum și jurisdicția comunitară. Obiectul dreptului social european rezultă din reglementările juridice individuale și colective de muncă ale statelor din cadrul Comunităților Europene și ale statelor care au aderat la sistemul juridic al unei Europe Unite (apud Valerică Nistor, „Drept social European”, 2004).

Fondul Social European (FSE) – principalul instrument finanțier al Uniunii Europene care finanțează ocuparea forței de muncă din statele membre și promovează coeziunea economică și socială. Cheltuielile FSE se ridică la aproximativ 10% din bugetul total al UE. FSE este unul dintre fondurile structurale ale UE dedicate îmbunătățirii coeziunii sociale și a bunăstării economice în regiunile Uniunii. Obiectivul special al cheltuielilor

FSE este de a susține crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune în UE prin cofinanțarea proiectelor locale, naționale și regionale care îmbunătățesc ratele de ocupare a forței de muncă, incluziunea pe piața muncii și calitatea locurilor de muncă în statele membre și în regiunile acestora.

Mișcare sindicală – mișcare socială, cea mai importantă componentă a mișcării muncitorești.

Modelul Social European – expresie folosită în mod curent pentru a descrie o vizion comună pe care statele europene o au asupra unui model societal care combină creșterea economică cu standardele de viață înalte și condițiile de lucru cât mai bune sau promovarea simultană a creșterii economice și a coeziunii sociale. Termenul „model social european” (MSE) a fost folosit inițial de Jacques Delors la mijlocul anilor 1990, pentru a defini o alternativă la forma americană a capitalismului pur de piață.

Modelul Social European – caracterizat, în particular, de un sistem care oferă un nivel ridicat al protecției sociale, de importanța dialogului social și de serviciile de interes general care acoperă activitățile vitale pentru coeziunea socială – se bazează, în ciuda diversității sistemelor sociale ale statelor member, pe un fundament comun de valori (Concluziile Președinției Consiliului European de la Nisa din decembrie 2000).

Politica socială – reprezintă un set de programe, activități, măsuri ce au ca scop adresarea unor nevoi (elementare) umane de protecție socială, educație, sănătate, locuire și – în general – creșterea bunăstării sociale, prin intermediul (re)distribuirii unor resurse considerate a fi relevante (bani, servicii, timp etc.); setul de politici publice ce urmăresc realizarea protecției sociale și a bunăstării; Politica socială definește setul de politici publice ce urmăresc realizarea protecției sociale și a bunăstării.

Politici sociale europene – politicile sociale promovate de către Uniunea Europeană în calitatea ei de instituție suprastatală/ regională, precum și acele promovate de statele membre ale Uniunii Europene. Scopul politicilor sociale europene este, conform Art.B, Titlul I și Art.G, Titlul II din Tratatul de la Maastricht, „*realizarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială, creșterea nivelului și calității vieții, coeziunea economică și socială și solidaritatea între statele membre*”. Art.100 al Actului Unic European (AUE) (intrat în vigoare la 1 iulie 1987), propune asigurarea unui nivel de viață ridicat, pentru toți membrii comunității; Politicile sociale la nivelul Uniunii Europene constau în legislația europeană a muncii, în lupta împotriva discriminărilor



etnice, religioase sau sexuale, în dispoziții cu privire la sănătate, cultură și educație și în redistribuția prin intermediul fondurilor structurale europene.

Parteneriatul social – sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

Forme ale dialogului social european

Dialog bipartit:

Comitetul de dialog social trans-industrial – acoperă economia în ansamblul său. Este constituit din Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Confederația Întreprinderilor Europene (BUSINESSEUROPE), din Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și din Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME).

Reuniunea Socială Tripartită pentru Creștere Economică și Ocuparea Forței de Muncă – componentă integrantă a dialogului social la nivelul UE, recunoscută în articolul 152 din TFUE.

Organizația Internațională a Muncii – o agenție specializată a Organizației Națiunilor Unite care se ocupă cu problemele legate de muncă la standarde internaționale de muncă. OIM are o structură tripartită, care aduce împreună reprezentanții guvernelor, patronatelor și sindicatelor, în condiții egale, pentru a discuta chestiuni legate de muncă și politică socială. Domeniile principale de intervenție ale ILO sunt: instruirea și reabilitarea profesională, politicile de angajare, administrația muncii, legislația muncii și relațiile industriale, condițiile de muncă, dezvoltarea managementului, securitatea socială, statistica muncii, igiena și securitatea în muncă. Instrumentele prin care intervine ILO sunt norme ale muncii, care acoperă toate problemele legate de muncă, fiind elaborate și încorporate în convenții și recomandări internaționale, de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea.

Raporturile dintre Organizația Internațională a Muncii și Uniunea Europeană – Instrumenele OIM sunt convențiile și recomandările, iar instrumentele UE sunt directive. Între OIM și UE este o bună cooperare. Unele directive și regulamente ale Uniunii Europene preiau, dar mai ales dezvoltă, ridicând pragul exigențelor de protecție socială, norme ale OIM. Acest lucru este explicabil prin aceea că normele OIM sunt norme universale, care iau în considerare diversitatea de situații economice și sociale din întreaga lume, în timp ce normele comunitare se adresează unor state cu un ridicat

grad de civilizație, puternic dezvoltate economic, cu o îndelungată tradiție în derularea dialogului social, în conservarea păcii sociale. În acest caz, dacă ar exista un conflict între normele OIM și cele comunitare, în aplicarea principiului legii mai favorabile, vor prevale normele comunitare. În caz de conflict între o convenție OIM ratificată și o directivă comunitară, statul membru UE va respecta întotdeauna prescripțiile comunitare.

Relațiile industriale – relațiile dintre angajatori și angajați, între angajați și alți angajați, între angajatori și sindicatele și consilierii lor, între angajați și sindicate, între locurile de muncă de pe piața forței de muncă, mediul creat de forțele istorice, politice, juridice și sociale, normele culturale, precum și de produsele sistemelor de relații industriale, inclusiv acțiuni colective, contracte colective de muncă, de soluționare a plângerilor și alte mecanisme de rezolvare a problemelor. Relații industriale pot exista chiar și în cazul în care contractele colective de muncă nu se materializează. (David McDonald și Caroline Vandenabeele, „Glossary of Industrial Relation and Related Terms”, septembrie 1996.)



INTRODUCERE

În Raportul social anual 2014 al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova este specificat că promovarea politicii sociale bine echilibrate, incluzive, ajustate la condițiile perioadei pe care o trăim, rămâne a fi o provocare continuă a Guvernului Republicii Moldova¹.

O politică socială este considerată eficientă atunci când programele sale ajung la cei care au realmente nevoie de ele.

Elementul-cheie al reformelor sociale în Republica Moldova și direcția principală a politicii sociale de stat constituie protecția socială a populației.

Conform Constituției Republicii Moldova, Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, să-i asigure protecția în caz de șomaj, boală, dizabilitate, bătrânețe sau în alte cazuri când nu-și poate asigura existența din cauza unor împrejurări independente de voința lui.

De asemenea, conform art. 126 (1) al Constituției Republicii Moldova, economia țării, pe lângă caracterul sau de piață, este și o economie de orientare socială.

Atât de pe platforma drepturilor cetățenești, cât și de pe platforma economică, statul este obligat (art. 126 lit. g) să asigure sporirea numărului de locuri de muncă și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții.

Potrivit studiului „Percepții asupra drepturilor omului în Republica Moldova”, elaborat în cadrul unui proiect al ONU în Republica Moldova în parteneriat cu Oficiul Avocatului Poporului și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în iulie 2016, *dreptul la sănătate; dreptul la protecție socială; dreptul la educație; dreptul la muncă și condiții prielnice de muncă; dreptul la un proces echitabil (la justiție) constituie grupul de drepturi și libertăți fundamentale ale omului care necesită o atenție sporită din partea instituțiilor de stat și a societății.*

Îmbunătățirea situației în domeniul respectării drepturilor omului depinde în mare măsură de Guvern, Parlament, ministere și departamentele acestora – circa 70% din

¹ <http://ssm.fast.md/ro/articule/149-raport-social-anual-2014-ministerul-muncii-protec-iei-sociale-i-familiei-al-republicii-moldova>

respondenți; de Președintele țării – 70%; de instituțiile de drept (procuratură, judecătore, avocatură) - 68%; biserică, sindicate și ONG-uri – cumulativ 40%².

Autoritățile de stat se arată conștiente de faptul că implementarea politicii sociale în condițiile actuale presupune aplicarea de noi formule de protecție socială a categoriilor de populație social dezavantajate, noi instrumente de intervenție în politicile de dezvoltare socială, realizarea reformelor social-economice cu implicarea activă a societății prin informare, dialog și consultări.³

Promovarea consecventă a politicilor sociale proactive servește drept garant al drepturilor cetățenilor la protecție și securitate socială. Acest deziderat devine și mai consistent în condițiile angajamentului asumat prin semnarea la 27 iunie 2014 la Bruxelles a Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană. Astfel, Republica Moldova, și-a confirmat alegerea privind dezvoltarea social-economică în baza modelului european spre democratizare și onorare a angajamentelor asumate față de valorile fundamentale europene.

Situată la capitolul dialog social și practicile europene care pot fi preluate, de Republica Moldova au constituit obiectul unei conferințe internaționale, organizate la Chișinău în octombrie 2016.

Participanții la conferință – partenerii sociali din Republica Moldova, autorități și invitați străini – au menționat că:

- dezvoltarea dialogului social este un element-cheie pentru viitorul țării noastre;
- dialogul social nu este discutat suficient, iar societatea nu cunoaște care sunt beneficiile acestuia;
- în mai multe țări aflate în tranziție, dialogul social nu funcționează cu adevărat, ci domină populismul;
- funcționarea eficientă a dialogului social trebuie să fie o prioritate pentru autorități și partenerii sociali din Moldova”;
- declinul social-economic parcurs de Moldova poate fi atenuat prin implicarea partenerilor sociali, dar și a societății civile într-un dialog social constructiv;
- eficiența dialogului social depinde în mare măsură de funcționalitatea partenerilor sociali. În teritoriu, la nivel de ramură, în mare parte nu există structuri patronale,

2 <http://agora.md/stiri/20879/studiu-In-r--moldova-drepturile-omului-sunt-incalcate-cel-mai-des-de-parlament-si-guvern>

3 <http://ssm.fast.md/ro/articule/149-raport-social-anual-2014-ministerul-muncii-protec-iei-sociale-i-familiei-al-republicii-moldova>



fapt ce îngreunează procesul de luare a unor decizii importante pentru salariați. De asemenea, există deficiențe și în funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective;

- doar printr-un dialog social constant pot fi rezolvate cele mai stringente probleme din societate;
- se impune ajustarea legislației naționale la cerințele UE, îmbunătățirea situației la capitolul securitatea și sănătatea în muncă, asigurarea cetățenilor cu condiții decente de muncă;
- este necesar să existe o mai bună comunicare între toți partenerii sociali;
- pentru o mai bună funcționlitate a DS în Republica Moldova, este necesar de a minimaliza practicile de îngrădire a libertății de asociere, de a clarifica rolul și sarcinile Inspectoratului de Stat al Muncii, de a dezvolta mecanisme de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor de muncă, de a spori gradul de vizibilitate și atracțivitate a partenerilor sociali, inclusiv prin elaborarea unei strategii de comunicare cu publicul;
- în scopul eficientizării dialogului social este primordială consolidarea capacitaților actorilor sociali, diminuarea intervenționismului statului în procesul de dialog social, preluarea angajamentului la cel mai înalt nivel, organizarea cu regularitate a întrevederilor între partenerii sociali, monitorizarea rezultatelor înregistrate în urma acestor întrevederi, cultivarea respectului între parteneri și dezvoltarea capacitații de consens în relații.⁴

Schimbările democratice, care sunt în curs de desfășurare în Republica Moldova, urmăresc dezvoltarea unui sistem social pe potriva dimensiunii sociale a Uniunii Europene, ce constă în armonizarea (coezionea, convergența, cooperarea etc.) socială a tuturor componentelor politicii sociale cu privire la asigurările, ajutoarele și transferurile universale, îmbunătățirea condițiilor de muncă, egalitatea șanselor pentru bărbați și femei, implementarea libertății de mișcare, promovarea învățământului și pregătirii profesionale, relațiile industriale, dialogul social, incluziunea socială, extinderea vîrstei de pensiune, angajarea netraditională și schimbările climatice etc.

Însă sistemul social al Republiei Moldova încă mai are reminiscențe birocratice, etatiste și de mentalitate a practicii sovietice de formare și administrare a sistemului social.

⁴ <http://sindicate.md/partenerii-sociali-pledeaza-pentru-un-dialog-social-eficient-2/>

Totodată, trebuie să menționăm că în demersurile sale de dezvoltare democratică, sistemul social al Republicii Moldova s-a ghidat de principiile, convențiile și recomandările OIM.

Convențiile și recomandările OIM constituie, în principal, izvorul dreptului internațional al muncii. Prin forța lucrurilor, ele sunt minimale, adresându-se celor mai diferite state, cu niveluri economice sociale diferite.

Odată cu semnarea în anul 2014 a Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană, în Republica Moldova se implementează gradual dreptul comunitar al muncii. Regulamentele și directivele UE asigură o protecție net superioară lucrătorilor, tocmai pentru că acestea au o puternică dezvoltare economico-socială și o îndelungată tradiție pe planul reglementării raporturilor de muncă și securității sociale.

Acordurile de asociere de nouă generație, spre deosebire de cele anterioare, au o valență socială mai accentuată. Extinderea spre est a Uniunii Europene a pus probleme mai multe și mai complexe, derivate din liberalizarea circulației forței de muncă și alinierea legislațiilor; posibilitatea de a oferi standarde adecvate de protecție socială etc., toate acestea au făcut ca statele membre să acorde o importanță deosebită laturii sociale.



CE ESTE MODELUL SOCIAL EUROPEAN (MSE)

Componenta socială a integrării europene s-a dezvoltat și consolidat în timp, pe parcursul procesului de integrare, iar importanța relativă a chestiunilor sociale din cadrul politicilor Uniunii Europene a crescut considerabil de la înființarea pieței unice și de când UE s-a dedicat creării unei uniuni economice și monetare.

Spre deosebire de domeniul economic, în cel social s-a promovat și accentuat rolul complementar al UE și, respectiv, responsabilitatea statelor membre, principiul subsidiarității găsindu-și în acest domeniu o tot mai largă aplicare. De aceea este important de evaluat în ce măsură dimensiunea socială a UE se configerează, pe de o parte, ca efect al aplicării prevederilor tratatelor și altor documente și programe la nivelul Uniunii și, pe de altă parte, ca rezultat al eforturilor și acțiunilor din fiecare stat membru.⁵

Modelul Social European este o expresie folosită în mod curent pentru a descrie o viziune comună pe care statele europene o au asupra unui model societal, care combină creșterea economică cu standardele de viață înalte și condițiile de lucru cât mai bune sau promovarea simultană a creșterii economice și a coeziunii sociale. Termenul „model social european” (MSE) a fost folosit, initial, de Jacques Delors, la mijlocul anilor 1990, pentru a defini o alternativă la forma americană a capitalismului pur de piață (modelul consens-ului versus modelul conflictului).

Printre cele mai clare **definiții oficiale** ale termenului se numără, cea menționată în Concluziile Președinției Consiliului European de la Nisa din decembrie 2000. Agenda Socială Europeană stipulează că **Modelul Social European** este caracterizat în particular de:

- un sistem care oferă un nivel ridicat al protecției sociale;
- importanța dialogului social;
- serviciile de interes general care acoperă activitățile vitale pentru coeziunea socială;
- se bazează pe un fundament comun de valori (Concluziile Președinției Consiliului European de la Nisa din decembrie 2000).

⁵ http://www.economiesociala.net/imag/files_4/14117623864e2d25ab77f02.pdf

Una dintre primele definiții, formulate pentru MSE, apare în „Carta Albă a Politicii Sociale” (Comisia Europeană 1994), care face referire la termen mai mult într-o formă normativă.

Termenul este definit printr-un set de valori comune ce trebuie respectate, și anume:

- militare pentru democrație;
- libertate personal;
- dialog social;
- oportunități egale pentru toți;
- solidaritate și securitate socială, exprimată față de indivizii defavorizați din societate.

În literatura de specialitate, MSE e menționat în medii diverse, putând fi identificat sub prezentări distincte, care însă nu se exclud reciproc. Astfel, vom întâlni prezentarea MSE ca **fiind un model care încorporează caracteristici comune certe (instituții, valori), inerente statutului membrilor UE și care sunt percepute ca un mod de reglementare a societății și economiei concurențiale**.

Un alt set de definiții prezintă MSE **ca fiind inclus într-o varietate de modele naționale diferite, unele dintre acestea reprezentând exemple bune pentru celelalte**.

Cei mai mulți dintre autori și decidenți politici identifică MSE cu un **proiect politic european, care are ca scop modernizarea și adaptarea societății la condițiile economice aflate în permanentă schimbare**. Esența acestor schimbări e ilustrată de specialiști prin sintagma „**societate bazată pe cunoaștere/ informație**”.

MSE este un fenomen care se desfășoară la nivel transnațional.

MSE este prezentat, de asemenea, ca un instrument de coeziune printre țările membre UE, care însă, nu exclude apariția unor noi modele sociale europene. O abordare mai nouă a MSE avansează **ideea unei politici sociale productive, aplicată diverselor modele sociale din Europa, care să promoveze parteneriatul, atragerea forței de muncă în activitate** etc. Un astfel de concept implică orientarea politicii sociale mai degrabă spre încurajarea capacității individului de a supraviețui în cadrul unei economii devenite tot mai *dinamică*, decât spre a folosi această capacitate a individului drept motiv de acțiune pentru corectarea forțelor pieței.



Tot printre cele mai noi abordări ale termenului MSE, se numără și aceea potrivit căreia, discursul european se bazează pe un Model de Societate Europeană sau, altfel spus, pe un model socio-economic, atâtă timp cât modelele și reformele sunt legate nu numai de aspectele sociale, ci și de reglementare, stimulente și sisteme de inovație. Autorii unei astfel de abordări înțeleg prin model socio-economic **responsabilitatea societății pentru bunăstarea individului**. Cele trei caracteristici – *responsabilitate, reglementare și redistribuire* – reflectă faptul că Modelul Social European este mai mult decât un model social în sens strict.

Deși în cadrul a ceea ce se înțelege astăzi prin modelul social european sistemele sociale diferă relativ mult, în ceea ce privește *structura și volumul cheltuielilor sociale, dar și grupurile*-țintă ale transferurilor de venituri, se poate vorbi totuși despre coexistența a patru grupe de țări distincte, cu practici sociale relativ apropriate care justifică prezențarea în literatura economică a următoarelor modele europene de societate:

- Modelul scandinav, denumit adesea și Modelul nordic;
- Modelul anglo-saxon sau Modelul liberal,
- Modelul continental – cunoscut și sub denumirea de „Modelul corporatist” sau „Modelul renan”;
- Modelul mediteranean;
- Modelul „catching-up” se referă la caracteristicile noilor state membre ale UE care au aderat după 2004.

Tabelul 1. Modelele sociale europene estimate la nivel de asigurare a eficienței și egalității

Patru modele sociale europene			
Egalitate	Modele sociale europene	Eficiență	
	<i>Nivelul ridicat</i>	<i>Nivelul ridicat</i>	<i>Nivelul redus</i>
	Continental	Nordic	Anglo-saxon
	<i>Nivelul ridicat</i>	Continental	Nordic
	<i>Nivelul redus</i>	Mediteranean	Anglo-saxon

Sursa: <http://cursdeguvernare.ro/modelele-sociale-europene-si-observatii-pentru-romania.html>

În afara Europei, Modelul american servește drept omolog Modelului anglo-saxon. SUA sunt grupate împreună cu Canada, Australia și Noua Zeelandă în cadrul „Modelului anglo-saxon de peste mări”.

Sistemele de protecție socială din nord se deosebesc net de cele din sudul continentului. În timp ce sistemele nordice realizează cea mai mare eficiență în **reducerea polarizării economice și sociale**, cele din sud, dimpotrivă, sunt cele mai slabe în această privință. În timp ce sistemele nordice acordă **beneficii sociale, îndeosebi persoanelor eligibile de vârstă activă**, cele din sud le acordă îndeosebi **pensionarilor**. Sistemul anglo-saxon este mai eficient în **reducerea polarizării economice**, în rândurile populației de vârstă activă și mai puțin în rândurile pensionarilor.

Cele patru modele au dobândit, și-au consolidat caracteristicile relativ distincte într-un interval relativ lung, de peste două decenii. Între anii 1950-1973, țările occidentale au parcurs o perioadă de înaltă dinamică economică, grație abundenței de materii prime și materiale și petrol, la prețuri relativ mici, de pe piețele externe. Astfel, aceste țări au beneficiat, pe termen lung, de o rată medie de creștere a PIB-ului de 4,6 % și de o rată medie de creștere a PIB/loc. de 3,8 %. În plus, vreme de peste două decenii, o treime din PIB-ul EU-15 a mers sistematic spre acumularea de capital, iar două treimi, spre creșterea factorului total al productivității muncii (Sapir, 2003). Ca urmare, standardul de viață din zona EU-15 a crescut rapid, aproape sincronic cu cel aferent populației din SUA. Astfel, dacă în anul 1950, PIB/loc. în EU-15 era de 40 % din cel corespondent populației SUA (la PPP), în anul 1973, indicatorul respectiv avea o valoare de 70 %, în contextul unei inflații medii, măsurate prin deflatorul consumului privat de 4 % și al unei rate a șomajului de 2 %.

În asemenea condiții, **costurile bunăstării sociale** în țările occidentale au rămas la cote relativ ușor de gestionat. **Creșterea economică rapidă, stabilitatea macroeconomică și statul bunăstării sociale s-au susținut reciproc, vreme de peste două decenii**. Aceasta a constituit, de fapt, **etapa de consolidare a filosofiei modelului social european**, preluată ulterior pe un registru, mai mult sau mai puțin accentuat, de toate statele care s-au înscris în Uniunea Europeană.

În realitate, statele europene nu folosesc același model social, dar statele care aplică programe sociale în Europa au în comun câteva caracteristici. E vorba, de obicei, de:

- rate de somaj cât mai scazute;
- protecție socială pentru cetăteni;



- incluziune socială și democrație.

Tratatul Comunității Europene a pus bazele câtorva obiective sociale:

- promovarea ocupării locurilor de muncă;
- creșterea calității vieții și a muncii desfășurate;
- protecție socială adecvată;
- un dialog coninuu între management și angajați;
- dezvoltarea resurselor umane cu scopul de a crește angajabilitatea și a combate excluziunea.

În perioada actuală, pertinența MSEI este, adesea, pusă sub semnul întrebării, mai ales în contextul globalizării piețelor de muncă și al îmbătrânirii societății.

Grigor Gradev, cercetător superior al Institutului Sindical European, menționa că putem vorbi, astăzi, despre **Modelul social al UE și Modelul Social European**.

Edificarea noului Modelul Social European/ Modelul social al UE

I. Obiectivele decurg din modelul european de societate, fiind cantonate în deziderate ca drepturile fundamentale ale omului, coeziunea socială și teritorială.

- 1) Punerea bazelor unei societăți incluzive, bazate pe garantarea drepturilor fundamentale ale omului și valorile democrației;
- 2) Crearea unui sistem articulat de prevenire și combatere a excluziunii, ancorat în dezvoltarea regională;
- 3) Promovarea unei eficiențe sociale ridicate, ca bază pentru integrarea într-o piață globalizantă.

Sustenabilitatea, finanțarea și buna guvernare a sistemului sunt elemente-cheie ale modelului social.

II. Principiile

Modelul social are la bază principiul tratamentului egal, statuat de art. 51 din Tratatul CE, precum și principiile avansate de Carta Albă a serviciilor de interes general, orientate către **drepturile fundamentale ale omului, coeziunea socială și teritorială**. CE pro-

movează o perspectivă europeană insuficient tradusă în practică. Accesul la serviciile de interes general asigură realizarea condițiilor pentru exercițiul deplin al drepturilor fundamentale ale omului, oferind o imagine a calității cetățeniei.

III. Finanțarea

Modelul Social European își fundamentează modernizarea prin promovarea unor sisteme sustenabile de finanțare, bazate pe contribuții sau asigurări (educație, sănătate, asigurări sociale), în condiții de piață competitivă deschisă.

Asigurarea unui pachet minim garantat de servicii și sprijin material, care evoluează în pas cu dezvoltarea economică, are la bază redistribuirea unor resurse provenite din taxe. Dedicarea acestor taxe, anterior colectării lor, ar răspunde nevoii de transparență și ar facilita manifestarea solidarității.

Voluntariatul este esențial și completează nevoile de servicii sociale și ajutoare materiale.

IV. Componentele

- 1) Sistem articulat de promovare a incluziunii sociale, bazat pe
 - a. Muncă – din perspectiva și în limitele sectorului social,
 - b. Educație și formare;
 - c. Sănătate;
- 2) Rețea performantă de securitate social:
 - a. Rețeaua informală;
 - b. Rețeaua formală;
- 3) Asigurări sociale, integrate pe o piață competițională deschisă;
- 4) Asistență socială, inclusiv voluntariat organizat;
- 5) Alte servicii sau instrumente de politici cu funcții de securitate, incluziune sau coeziune (alocații, subvenții diferite, pentru energie, locuințe, hrana).

V. Elementele definitorii

- 1) Prioritate acordată mecanismelor de **inclusiune**, reunite într-un sistem articulat;
- 2) Promovarea unui sistem de **flexisecuritate pro-activ și previzional**, în dauna celui de protecție socială, reactiv și conjunctural;



- 3) **Sustenabilitatea** finanțieră;
- 4) Ancorarea în politica de dezvoltare regională, ca suport al **competitivității**;
- 5) Revigorarea **spiritului civic** și punerea bazelor dezvoltării sale sistemicе.

ACQUIS-UL SOCIAL COMUNITAR

Dimensiunea socială a integrării europene se manifestă și se estimează și printr-un cadru de tratate, rezoluții, comunicate, rapoarte și alte documente, necesar pentru o deplină dezvoltare a politicii sociale europene.

CE ESTE POLITICA SOCIALĂ?

Politică socială – reprezintă un set de programe, activități, măsuri ce au ca scop adresarea unor nevoi (elementare) umane de protecție socială, educație, sănătate, locuire și – în general – creșterea bunăstării sociale, prin intermediul (re) distribuirii unor resurse considerate a fi relevante (bani, servicii, timp etc.); setul de politici publice ce urmăresc realizarea protecției sociale și a bunăstării.

Politici sociale europene sunt atât politicile sociale promovate de către Uniunea Europeană, în calitatea ei de instituție suprastatală/ regională, cât și acele promovate de statele membre ale Uniunii Europene. Scopul politicilor sociale europene este, conform Art. B, Titlul I și Art.G, Titlul II din Tratatul de la Maastricht, „*realizarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială, creșterea nivelului și calității vieții, coeziunea economică și socială și solidaritatea între statele membre*”. Art.100 al Actului Unic European (AUE) (intrat în vigoare la 1 iulie 1987) propune asigurarea unui nivel de viață ridicat pentru toți membrii comunității; Politicile sociale la nivelul Uniunii Europene constau în legislația europeană a muncii, în lupta împotriva discriminărilor etnice, religioase sau sexuale, în dispoziții cu privire la sănătate, cultură și educație și în redistribuția prin intermediul fondurilor structurale europene.

Politica socială și de ocupare a forței de muncă a UE: principii generale

Dimensiunea socială a integrării europene a fost dezvoltată considerabil de-a lungul anilor. Aceasta reprezintă un aspect esențial al Strategiei Europa 2020, care are drept scop asigurarea unei „creșteri **bazate pe incluziune**”, caracterizată prin niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă și prin reducerea numărului persoanelor aflate în situație de sărăcie sau expuse riscului de excluziune socială.

Temei juridic

Articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolele 9, 10, 19, 45-48, 145-150 și 151-161 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

Obiective

Promovarea ocupării forței de muncă, condiții de viață și de muncă îmbunătățite, protecție socială corespunzătoare, dialog între conducere și personal, dezvoltarea resurselor umane în vederea menținerii unei rate ridicate a ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii sunt obiectivele-cheie ale UE și ale statelor sale membre în domeniul social și de ocupare a forței de muncă descrise la articolul 151 din TFUE.

Realizări

a) De la Tratatul de la Roma la Tratatul de la Maastricht

Pentru a le permite lucrătorilor și familiilor acestora să beneficieze pe deplin de dreptul la libera circulație și să caute un loc de muncă pretutindeni pe piața comună, Tratatul de la Roma a prevăzut coordonarea sistemelor de securitate socială ale statelor membre. Tratatul de la Roma a consacrat principiul egalității de remunerare între bărbați și femei, a cărui aplicabilitate directă a fost recunoscută de Curtea de Justiție, și a prevăzut instituirea Fondului social european.

Preocupările legate de dezechilibrele structurale și de creșterea inegală au condus ulterior la o politică socială mai proactivă la nivel comunitar. În 1974, Consiliul a adoptat primul **Program de acțiune socială**.

Actul Unic European (AUE) a introdus prevederi referitoare la armonizarea condițiilor de sănătate și siguranță la locul de muncă. Hotărând cu majoritate calificată în cooperare cu Parlamentul, Consiliul a adoptat o serie de directive de stabilire a cerințelor minime în acest domeniu. AUE a introdus, de asemenea, **posibilitatea negocierii de acorduri colective** între partenerii sociali la nivel european și a instituit o politică comunitară de coeziune economică și socială.

S-a ajuns la un consens cu privire la necesitatea de a acorda o atenție sporită aspectelor sociale relateionate cu finalizarea pieței interne. După lungi dezbatări, șefii de stat și de guvern din 11 state membre, fără participarea Regatului Unit, au adoptat la Summitul de la Strasbourg din decembrie 1989 **Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor (Carta socială)**.



Odată cu semnarea **Tratatului de la Maastricht**, promovarea unui nivel înalt de ocupare a forței de muncă și de protecție socială a fost introdusă oficial drept una dintre sarcinile atribuite Comunității Europene (CE). Cu toate acestea, întrucât nu au fost în măsură să ajungă la un acord în unanimitate pe parcursul conferinței interguvernamentale, 11 state membre au hotărât să avanseze prin încheierea unui **Acord privind politica socială**, care conținea unele inovații semnificative. Protocolul nr. 14 la Tratatul privind Uniunea Europeană, la care a fost anexat acordul, a afirmat că „unsprezece state membre [...] doresc să înainteze pe calea deschisă de Carta socială din 1989”, scutind astfel Regatul Unit de participare.

Consiliul a **fost investit cu competența de a adopta directive de stabilire a cerințelor minime** în mai multe sectoare noi, aceste cerințe devenind ulterior obligatorii pentru toate statele membre, cu excepția Regatului Unit.

b) De la Tratatul de la Amsterdam la Tratatul de la Lisabona

În cele din urmă, situația neplăcută, creată prin autoexcluderea voluntară a Regatului Unit, a fost depășită prin semnarea **Tratatului de la Amsterdam**, atunci când toate statele membre, inclusiv Regatul Unit (în urma unei altermanțe la guvernare), au fost de acord cu privire la **integrarea Acordului privind politica socială în textul Tratatului CE**, cu anumite modificări minore (articolele 151-161 din TFUE). La articolul 153, **cooperarea** a fost înlocuită cu **procedura de codecizie**, care a fost extinsă, de asemenea, la dispozițiile privind Fondul social european, libera circulație a lucrătorilor și securitatea socială pentru lucrătorii migrantă din Comunitate. Un nou alineat a prevăzut măsuri menite să încurajeze cooperarea între statele membre cu scopul de a combate excluderea socială. Articolul 19, în noua sa versiune, a acordat CE posibilitatea de a adopta măsurile „necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală”. Pe baza acestui text, au fost adoptate în termen scurt două directive: Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

De asemenea, Tratatul de la Amsterdam a inclus și promovarea unui nivel înalt al ocupării forței de muncă pe lista obiectivelor UE și a încreștinat CE responsabilitatea de a veni în sprijinul și în completarea activităților statelor membre din acest domeniu, cu scopul de a încuraja cooperarea dintre acestea și de a dezvolta o „strategie coordona-

tă”, și anume **Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă (SEOFM)** (articolele 145-150 din Tratatul TFUE), care are la bază o **metodă deschisă de coordonare** (MDC). Cu ocazia Summitului de la Amsterdam din iunie 1997, s-a hotărât punerea imediată în aplicare a dispozițiilor acestui nou titlu din tratat.

Cu ocazia lansării **Strategiei de la Lisabona din martie 2000**, menită să transforme UE în cea mai competitivă economie la nivel mondial, șefii de stat au recunoscut, de asemenea, că creșterea economică nu este în sine suficientă în lupta împotriva sărăciei sau a pericolului de excludere socială, angajându-se să amelioreze cooperarea din acest domeniu pe baza metodei deschise de coordonare (care avea să fie extinsă ulterior, înglobând ulterior pensiile, sănătatea și îngrijirile pe termen lung în cadrul „**MDC sociale**”).

În 2000, în cadrul **Summitului de la Nisa**, a avut loc adoptarea unei agende a politiciei sociale europene până în 2005, precum și a unei **Carte a drepturilor fundamentale a UE**, elaborată de o convenție specială. Semnarea Tratatului de la Nisa a reprezentat totuși, într-o anumită măsură, o decepție pentru vocile care se așteptau la progrese majore în sectorul social. A fost creat un comitet de protecție socială pentru a promova cooperarea în materie de politici de protecție socială între statele membre și cu Comisia, dar au fost respinse toate propunerile de extindere a sferei de aplicare a **codeciziei**.

În optica revizuirii intermediare a Strategiei de la Lisabona din 2005, liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă, adoptate în cadrul SEOFM, au fost incluse în Orientările integrate pentru creștere și ocuparea forței de muncă, iar procesul de reformă de la Lisabona a fost sincronizat cu MDC socială pe baza unor cicluri de trei ani.

În 2005, a fost adoptată o nouă Agendă socială aferentă perioadei 2006-2010, pentru a însobi relansarea Strategiei de la Lisabona. Pentru perioada 2007-2013, a fost înființat un program al Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială, denumit **Progress**, care urmărește să sprijine punerea în aplicare a obiectivelor UE din domeniul social. În 2007, a fost creat un **Fond european de ajustare la globalizare** (FEAG), cu scopul de a oferi sprijin lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă din cauza schimbărilor intervenite în structura comerțului mondial.

La 13 decembrie 2007, a fost semnat **Tratatul de la Lisabona**, care a permis noi progrese în consolidarea dimensiunii sociale a integrării europene. Tratatul privind Uniunea Europeană evidențiază în prezent obiectivele sociale ale acesteia, printre care sunt menționate ocuparea integrală a forței de muncă și solidaritatea dintre generații (arti-



colul 3). Articolul 6 recunoaște **Cartei drepturilor fundamentale** același caracter obligatoriu ca și cel al tratatelor. **Carta însăși recunoaște** **așa-numitele drepturi legate de solidaritate, precum dreptul lucrătorilor la informare și consultare și drepturile la negocieri colective, la condiții de muncă echitabile și corecte și dreptul la securitate socială și asistență socială.** În Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene a fost introdusă o **clauză socială orizontală**, care afirmă următoarele: „În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane” (articolul 9).

c) Evoluții înregistrate după Tratatul de la Lisabona

În iulie 2008, Comisia Europeană a publicat o Agendă socială reînnoită, intitulată „Oportunități, acces și solidaritate în Europa secolului 21”, în semn de răspuns la creșterea șomajului provocată de criza financiară și economică. Au fost introduse măsuri menite să crească impactul instrumentelor financiare existente (FSE și FEAG). În plus, în 2010, a fost instituit un nou **instrument european de microfinanțare, „Progress”**, prin intermediul căruia se acordă microcredite întreprinderilor mici și persoanelor fără loc de muncă dornice să creeze sau să-și dezvolte propria întreprindere.

Creșterea bazată pe incluziune (care încurajează o economie cu un procent ridicat de ocupare a forței de muncă ce conduce la coeziune socială și teritorială) este unul dintre domeniile prioritare ale **Strategiei Europa 2020**, succesoarea Strategiei de la Lisabona. Noul program strategic al UE menționează pentru prima dată un **obiectiv precis pentru pilonul său „social”** (urmărindu-se reducerea cu 20 de milioane a numărului persoanelor expuse la riscul de sărăcie până în 2020), împreună cu un angajament reînnoit în favoarea unui obiectiv ambițios în domeniul ocupării forței de muncă (**o rată de ocupare profesională de 75% a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani**). Dintre cele șapte **inițiative emblematic**e selectate pentru a contribui la îndeplinirea obiectivelor Strategiei Europa 2020, trei se încadrează în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale.

O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă, care vizează restructurarea politicilor de flexisecuritate pentru a îmbunătăți funcționarea pieței muncii, a ajuta individul să capete competențele care se vor cere în viitor și a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă și condițiile de lucru, **Tineretul în mișcare**, care va contribui la îmbunătățirea

educației și a formării, va ajuta tinerii să studieze în străinătate și va facilita găsirea unui loc de muncă și **Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale**, care va contribui la difuzarea celor mai bune practici și va pune la dispoziție finanțări pentru a susține incluziunea socială și a combate discriminarea. Începând din 2010, obiectivele emblematic ale Strategiei Europa 2020 legate de ocuparea forței de muncă și cele sociale au servit drept referință pentru evaluarea comparativă a Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă (SEOFM). Aceasta a fost integrată în contextul **semestrului european**, care este un instrument procedural menit să amelioreze coerentă cronologică a coordonării politicilor UE în materie macroeconomică, fiscală, de ocupare a forței de muncă, precum și a politicilor sociale, pe baza unor cicluri anuale recurente.

În plus, trei dintre programele deja existente ale UE (printre care Progress și Instrumentul de microfinanțare Progress), destinate să testeze la nivel concret idei de reformă, în perspectiva dezvoltării celor mai bune dintre ele în toate statele membre, au fost contopite în cadrul unui program unic, intitulat **Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI)**.

Pentru a face progrese către o uniune economică și monetară mai echitabilă, Comisia a lansat, în martie 2016, o consultare publică privind o schiță preliminară pentru un **pilon european al drepturilor sociale ca parte a programului de lucru al Comisiei pentru 2016**. Aceasta ar putea deveni un document de referință menit să actualizeze legislația UE și să analizeze performanțele din zona euro. Si alte state membre se pot alătura acestei inițiative. Aceasta are trei componente: (1) șanse și acces egal la piața muncii, (2) condiții de lucru echitabile și (3) acces la protecție socială adecvată și sustenabilă.

Pilonul social este un document de referință autonom, de natură juridică, care enunță principii și valori-cheie recunoscute la nivel european, și care va servi drept cadru, în contextul evoluțiilor societății și a pieței muncii, care să permită evaluarea forței de muncă și a performanței sociale și care va aduce completări sau actualizări ale legislației europene în domeniul.

Trebuie, astfel, ca modelul social european să fie unul durabil și să răspundă transformărilor societății și a pieței muncii în Europa, precum îmbătrânirea populației, diversificarea forței de muncă și dezvoltarea economiei digitale. Trebuie, de asemenea, anticipație și orientare aceste evoluții, păstrând spiritul de creștere economică și progresul social.



Viitorul **pilon al drepturilor sociale** va urmări două scopuri complementare: pe de o parte modernizarea acquis-ului privind legislația socială și completarea lacunelor și, pe de altă parte, plecând de la practicile naționale, identificarea criteriilor de reținut, în special în ceea ce privește flexisecuritatea, pentru a asigura o convergență ascendentă în statele membre ale zonei euro precum și în celelalte state care vor dori să li se alăture. Accentul se pune pe zona euro în special, deoarece divergențele sociale în materie de forță de muncă rămân importante, iar integrarea și buna funcționare a pieței muncii sunt de o importanță capitală. Principiile propuse nu vor înlocui drepturile existente.

Definirea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, inclusiv dreptul muncii și organizarea sistemelor de protecție socială se află în competența statelor membre, UE putând contribui la sprijinirea și completarea activităților efectuate de acestea. În domeniile în care statele membre au competențe exclusive, vor putea fi efectuate schimburi de bune practici și analize comparative care să favorizeze convergența inițiativelor⁶.

Partenerii sociali contribuie la definirea **standardelor sociale europene**, prin implicare în procesul de elaborare a **politiciilor europene**.

În această ordine de idei și în spiritul polemicilor sindicale naționale asupra principiului neimplicării sindicatelor în politică, Dan Gallin, *sindicalist de origine română, fost secretar general al IUF, coordonator al Consiliului Fondator al Global Labour Institute, aflat la Institutul Muncii, într-o vizită de lucru în perioada 4-7 decembrie 2014*, menționa că „*sindicatele nu trebuie să adopte politici de neutralitate sindicală, ci politici de independență sindicală*”. Or, *independent înseamnă „starea de neatârnare și dreptul de a rezolva liber (cu respectarea drepturilor altora și a principiilor dreptului internațional) problemele sale interne și externe, fără amestec din afară; autonomie. Situație a unei persoane/instituții care judecă lucrurile și acționează în mod independent, neinfluențată de alții”*⁷.

TFUE/ articolele 154-155

În titlul X al **Tratatului – Politica Socială** – se regăsesc numeroase referințe cu privire la **dialogul social și consultarea Comitetului Economic și Social European**: art. 151, art. 152, art.153, art. 154, art. 155. De exemplu, în art. 152 se afirmă că: „**Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivelul său, ținând seama de diversitatea sistemelor naționale. Aceasta facilitează dialogul dintre aceștia, respectându-le autonomia**”. În art.153 (art. 153 „Parlamentul European și Consiliul hotărăsc în conformitate cu procedura legislativă ordinată după consultarea Comitetu-

6 Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Lansarea unei consultări privind un pilon european al drepturilor sociale, 08.03.2016.

7 Dicționar Explicativ al Limbii Romane// <http://www.dex.ro/independenta>

Iui Economic și Social și a Comitetului Regiunilor”), art.154, art.155, art.157 și art.159 se reconfirmă rolul consultativ al Comitetului Economic și Social European și se atribuie un caracter obligatoriu dialogului cu societatea civilă în general și cu partenerii sociali în particular.

Ca parte a politicii de promovare a angajamentului partenerilor sociali europeni în formularea politicii sociale a UE, articolele 154-155 TFUE, Comisia, înainte de a prezenta propunerile în domeniul politicii sociale, trebuie să consulte partenerii sociali privind posibila orientare a acțiunii comunitare.

Relația partenerilor sociali cu Comisia. Comisiei îi revine o dublă misiune:

- promovarea consultării partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene;*
- adoptarea oricărei măsuri utile pentru a facilita dialogul dintre partenerii sociali, veghind o susținere echilibrată a părților.*

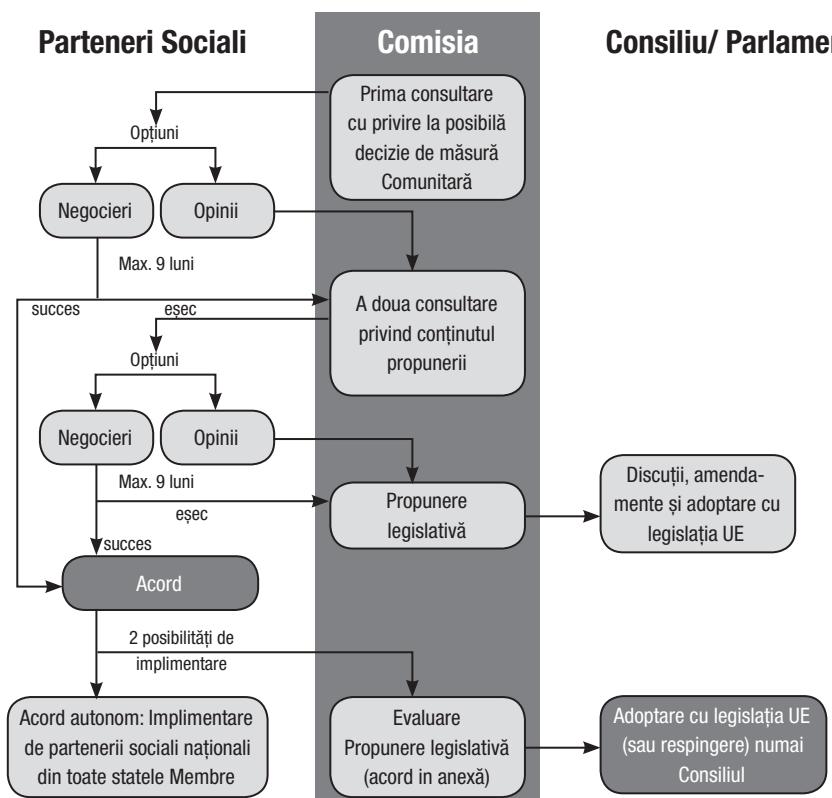


Figura 1. Procedura de negociere și consultare conform art.154, 155 ale TFUE.



Pentru realizarea acestor atribuții Comisia, înainte de a prezenta propunerile în domeniul politicilor sociale, consultă partenerii asupra orientării posibile a unei acțiuni UE. În cazul în care Comisia, ulterior acestei consultări, consideră că o acțiune a Uniunii ar fi de dorit, se consultă cu partenerii sociali asupra conținutului propunerii respective. Partenerii încălcă Comisiei un aviz, sau dacă este cazul chiar o recomandare. Anume cu ocazia acestei consultări partenerii sociali pot informa Comisia cu privire la dorința lor de a iniția procesul de realizare a unor acorduri între ei, având ca obiect identificarea modalităților de acțiune într-unul dintre domeniile politicilor sociale.

Durata procedurii de negocieri în vederea ajungerii la un acord nu poate depăși 9 luni, cu excepția cazului în care partenerii sociali și Comisia au decis de comun acord o prelungire a acestui termen.

Rolul Comisiei Europene

Comisia Europeană este organismul executiv al UE. Ea reprezintă interesele Uniunii Europene în ansamblul său, nu pe cele ale vreunui stat membru. Termenul „comisie” desemnează atât colegiul comisarilor, cât și instituția în sine.

Rolul Comisiei:

- propune reglementări pe care le supune aprobării colegiilor (Parlamentul European și Consiliul de Miniștri);
- asigură respectarea legislației europene (dacă este necesar, cu ajutorul Curții de Justiție a UE);
- stabilește obiective și priorități de acțiune pe care le prezintă în programul de lucru anual, iar ulterior depune eforturi pentru îndeplinirea lor;
- gestionează și pune în aplicare politicile și bugetul UE;
- reprezintă Uniunea pe plan extern (de exemplu, negociază acorduri comerciale între UE și alte țări).

Rolul Parlamentului European

Cu toate că rolul său a fost, o vreme îndelungată, unul pur consultativ și de supraveghere, Parlamentul a fost mereu activ în dezvoltarea acțiunii UE domeniul ocupării forței de muncă și al politicilor sociale, în vederea consolidării capacității UE de combatere a șomajului și cu scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă și de viață pentru toți. Încă din primele etape ale integrării europene, Parlamentul a făcut în repetate rânduri apel la o politică mai activă în domeniul social, pentru a reflecta importanța tot mai mare

a Uniunii în domeniul economic, și a sprijinit diferitele propunerile Comisiei din acest domeniu. Parlamentul a fost angrenat mai îndeaproape în pregătirea Tratatului de la Amsterdam decât cu ocazia precedentelor revizuirilor ale tratatelor, iar unele inovații importante reflectă recomandările sale, precum integrarea Acordului social și inserarea unui capitol privind ocuparea forței de muncă.

Odată cu Strategia de la Lisabona, Parlamentul a insistat asupra rolului care ar trebui să revină **ocupării forței de muncă și considerentelor sociale** în elaborarea de strategii de creștere care să fie puse în aplicare la nivelul UE și la cel național. Parlamentul a reamintit faptul că un nivel înalt de protecție socială este esențial pentru Strategia de la Lisabona, considerând că este inacceptabil ca populația să fie nevoită să trăiască sub nivelul de sărăcie și într-o situație de excluziune socială. Parlamentul consideră, de asemenea, că Strategia de la Lisabona nu a prevăzut obiective suficiente de obligatorii în sfera socială și a invitat statele membre să monitorizeze îndeaproape impactul ocupațional și social al reformelor puse în aplicare în cadrul **Strategiei Europa 2020**. În aceeași ordine de idei, unul dintre mesajele transmise de Parlament cu ocazia dezbatelor pe tema crizei economice a fost un apel ferm în favoarea unui angajament asumat de UE cu privire la menținerea modelelor sociale europene și a unei Europe sociale puternice.

Întrucât monitorizarea și punerea în aplicare a obiectivelor emblematic ale Strategiei Europa 2020 fac parte din **procesul semestrului european**, Parlamentul a insistat în repetate rânduri ca obiectivele legate de ocuparea forței de muncă și cele sociale să fie integrate într-un mod mai eficient în cadrul semestrului european. Acest lucru poate fi realizat prin **instituirea obligativității indicatorilor sociali și prin includerea sărăciei copiilor și a muncii decente în cadrul indicatorilor, acestea fiind doar două exemple**. De asemenea, Parlamentul consideră profund regretabil rolul restrâns care îi este încredințat în cadrul semestrului european și solicită un acord interinstituțional care să-i permită să se implice mai mult în acest proces.

În ultimul rând, Parlamentul a criticat aspru măsuri cum ar fi programele de ajustare economică, întreprinse în afara cadrului supranațional. În martie 2014, Parlamentul a afirmat că doar instituțiile cu adevărat răspunzătoare în mod democratic ar trebui să coordoneze procesul politic de elaborare și de aplicare a programelor de ajustare pentru țările care se confruntă cu dificultăți financiare acute.

De asemenea, Parlamentul și-a confirmat atașamentul față de valorile sociale prin deciziile luate cu privire la utilizarea resurselor financiare de la bugetul UE. Mai recent,



Parlamentul a reușit să se asigure că Fondul social european (FSE), care constituie principalul instrument de care dispune Europa pentru combaterea șomajului și a excluziunii sociale, **constituie 23,1% din totalul finanțărilor acordate de UE pentru coeziune, și că 20% din fondurile alocate fiecărui stat membru de la FSE vor fi alocate în mod obligatoriu cheltuielilor aferente incluziunii sociale.**

Din 2010, Parlamentul a fost un ferm susținător al ideii introducerii unei **Scheme de garanție pentru tineret**. Acest program a fost adoptat, în cele din urmă, de către Consiliu, în aprilie 2013, și urmărește să garanteze că toți tinerii cetățeni ai UE și **rezidenții legali cu vîrstă sub 25 de ani**, precum și proaspetii absolvenți sub 30 de ani primesc o ofertă de angajare de bună calitate ori își continuă educația sau ucenicia în termen de patru luni de când devin șomeri sau își termină studiile [Marion Schmid-Drüner 04/2014].

DIALOGUL SOCIAL – ELEMENT AL MODELULUI SOCIAL EUROPEAN

Relațiile industriale: – Raportul dintre managementul organizației și sindicat sau reprezentanții angajaților, care poate lua forma unor contracte colective de muncă, a unor negocieri colective, a formelor variate de soluționare a litigiilor de muncă și a altor subiecte legate de venit, mediul și siguranța locului de muncă (după Armstrong);

- Sistem de reguli care guvernează ocuparea și felul în care oamenii se comportă la locul de muncă (Dunlop);
- Sistemul de relații industriale este reglementat de negocierile collective, al căror scop este „transformarea ordonată și continuă a dezacordului în accord” (Flanders în anii 1970);
- Raportul dintre managementul organizației și sindicat în formulă bipartită, dar și în raport cu statul în materii legate de muncă – standarde de muncă, politici de ocupare, negociere a acordurilor cadru care ghidează partenerii sociali în procesul de negocieri bipartit și determină rezultatele acestora din urmă (Ala Lipciu, Dorin Vaculovschi).

Conceptul de „**dialog social**” este asociat cu trecerea de la o cultură a conflictului la o cultură a parteneriatului sau a consensului, cu luare în considerare a intereselor comune ale partenerilor sociali, implicați în cadrul unui process, mai larg, de „concertare socială”.

Dialogul social este un act voluntar de informare, consultare și negociere de acorduri sociale între parteneri, precum și de negociere a contractelor colective de muncă (definiție a Organizației Internaționale a Muncii [OIM])

Dialog social european este un proces de interacțiune continuă între partenerii sociali cu scopul de a ajunge la înțelegeri în ceea ce privește controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macroeconomic, cât și la nivel microeconomic (Comisia Economică, 2000, p. 8); interacțiune bipartită între partenerii sociali, sindicate și asociații patronale. Articolele 151-155 ale Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) stabilesc angajarea Comisiei Europene în consultarea partenerilor sociali pe probleme de politică socială și economică. Tot Comisia asigură dreptul partenerilor sociali de a purta negocieri autonome la nivelul Comunității Europene. Dialogul social bipartit este, astfel, parte integrantă a Modelului Social European, iar instituțiile Uniunii Europene au sarcina de a promova activ Dialogul social (TFUE, Articolul 152).

Dialog social este termenul prin care se definesc întâlnirile dintre partenerii sociali la nivel european. El datează de la mijlocul anilor 1980, când au fost organizate primele reuniuni, ce au adus la aceeași masă, sub președinția Comisiei Europene, Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor din Industria și Patronatul din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP). Rolul său este acela de a contribui la crearea și menținerea unui cadru de dialog între partenerii sociali, în condițiile impuse de Piața Unică a UE.

Putem constata două abordări relativ divergente. OIM promovează dialogul **social tripartit**, iar UE promovează dialogul **social bipartit**, combinat cu concertarea tripartită.

În realitate, ambele forme de dialog social coexistă, reflectând contexte economice și sociale complementare.

Forme ale Dialogului social european

Dialogul social european include 2 forme: Dialogul bipartit și Concertarea tripartită (*Figura 2*)⁸

Dialog bipartit:

Comitetul de dialog social trans-industrial – acoperă economia în ansamblul său. Este constituit din Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Confederația întreprinderilor europene (BUSINESSEUROPE), Centrul European al Întreprinderilor cu Parti-

⁸ Dialogul Social – Manual de educație sindicală, Centrul Internațional de Formare al Organizației Internationale a Muncii, 2012.



cipare Publică (CEEP și de Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME).

Comitetele de dialog social sectorial – acoperă lucrătorii și angajatorii din 41 de ramuri economice diferite.

Concertare tripartită (concertare socială) – Autorități publice (Comisia Europeană și Consiliul European), Sindicale și Patronatele.

Summit-ul social tripartit de primăvară „Un parteneriat puternic pentru crearea de locuri de muncă și creștere favorabilă incluziunii bilanț al noului început pentru dialogul social” a specificat că concertarea tripartită, care să implice autoritățile publice, trebuie să se bazeze pe un dialog social bipartit puternic. Acest lucru este valabil atât la nivelul UE, cât și în statele membre.

Reuniunea Socială Tripartită pentru Creștere Economică și Ocuparea Forței de Muncă – componentă integrantă a dialogului social la nivelul UE, recunoscută în articolul 152 din TFUE.

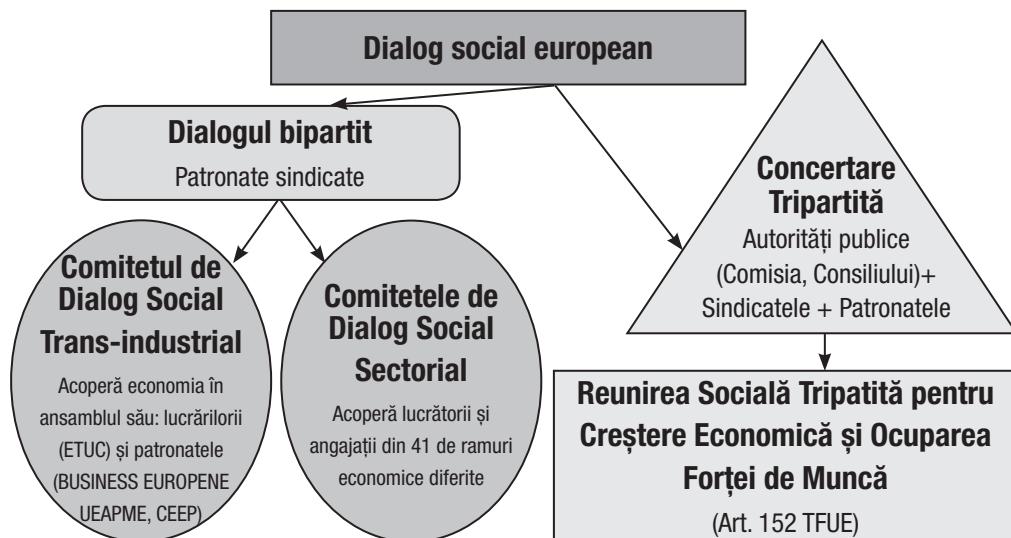


Figura 2. Forme ale Dialogului social european.

Partenerii sociali la nivel european

Patru organizații intersectoriale-cheie sunt implicate în Dialogul social european.

Patronatele

1. Trans-industrial – organizații generale ale partenerilor sociali

BUSINESSEUROPE



Lucrătorii



2. Trans-industrial – organizații care reprezintă anumite categorii de lucrători societăți



3. Organizații ale partenerilor sociali la nivel ramură

- 63 de organizații patronale la nivel de ramură
- 15 organizații ale lucrătorilor la nivel de ramură

Figura 3. Actorii dialogului social european.

Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC). Instituită în 1973, ETUC include 82 organizații naționale din 36 state europene (inclusiv toate statele membre UE) și 11 federații industriale europene cu aproximativ 60 milioane membri. În contextul dialogului european comitetul executiv al ETUC poate adopta decizii votate de 2/3 din membri. Federațiile includ majoritatea sindicatelor de ramură, lucru care permite o coordonare intersectorială reușită.

Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale Europene (BUSINESSEUROPE). Instituită în 1958, ea este cea mai mare organizație patronală în materie de acoperire economică. Include 41 asociații patronale din 34 țări europene (inclusiv toate statele membre UE) și reprezintă interesele economice și industriale ale membrilor săi (în jur de 20 milioane) la nivel european. Deciziile (inclusiv în materie de dialog social) sunt luate de consiliul de președinți în unanimitate.

Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP). Este instituit în 1961 ca o asociere a patronilor din sectorul public și a unor rețele de afaceri (e.g. transport local, oficii poștale, energie, apă, porturi) și câteva autorități locale. CEEP are secții naționale în 17 state europene și legături permanente cu reprezentanții mediului de afaceri. Deciziile sunt luate la nivelul Adunării Generale.



Asociația Europeană din Domeniul Meșteșugăritului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME). Din 1979 este o asociație care reprezintă la nivel european interesele patronilor din artizanat, comerț și business-ul mic. Include 44 organizații membre (din 26 state europene), inclusiv federațiile intersectoriale ale ÎMM, Federația Europeană de profil și alți membri asociați care suportă business-ul mic. Conform proprietăților estimării, UEAPME reprezintă 11 milioane de reprezentanți ai mediului de afaceri care angajează în jur de 50.000.000 persoane în întreaga Europă.

Se pot identifica **trei mijloace principale de realizare a dialogului social**⁹ :

- în cadrul instituțional pe care îl presupune Comitetul Economic și Social European;
- în sistem tripartit, în cadrul relației partenerilor sociali cu Comisia Europeană;
- în sistem bipartit, ca relație directă între partenerii sociali constituți la nivelul Uniunii.

Comitetul Economic și Social European (CESE) este un organ consultativ al Uniunii instituit prin Tratatul de la Roma. Este format din 344 membri (mandat de cinci ani), reprezentanți ai lucrătorilor, ai organizațiilor patronale și alți reprezentanți ai societății civile, în special din domeniul socio-economic, civic, profesional și cultural.

La luarea deciziilor sale, Consiliul European urmează în mod obligatoriu să obțină avizul Comitetului Economic și Social European care este forul european tripartit de consultare și informare în raport cu organele europene decizionale. Partenerii sociali europeni sunt reprezentați în proporții egale în CESE, utilizând această cale de comunicare cu instituțiile europene relevante pentru promovarea intereselor membrilor săi. Art. 137(lit.b) al Tratatului de la Maastricht proclamă obligativitatea consultării de către Consiliu a CESE în materie de liberă circulație a lucrătorilor, sănătate și securitate la locul de muncă; condiții de muncă; informare și consultare a lucrătorilor; egalitate de şanse; integrare a persoanelor excluse de pe piața muncii.

Dialogul între partenerii sociali la nivelul UE poate conduce, dacă este realizat un consens, la relații contractuale, inclusiv la acorduri pe probleme de fond ale reglementării raporturilor juridice de muncă din cadrul Uniunii Europene. Caracterul negocierilor este unul voluntar și odată realizat un acord între partenerii sociali, în funcție de obiectul și conținutul acestuia, se pot identifica două modalități de punere în aplicare a prevederilor pe care le cuprinde:

⁹ Ala Lipciu „Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova”, Chișinău, 2012.

- fie conform procedurilor și practicilor proprii partenerilor sociali și statele membre în care acordul urmează a fi transpus (cadru legal sau acorduri colective);
- fie, dacă acordul privește unul sau mai multe dintre domeniile în care Uniunea are competență de reglementare (comună cu cea a statelor membre), la cererea comună a părților semnatare, prin regulamente sau directive europene adoptate de către Consiliu la propunerea Comisiei și cu informarea prealabilă a Parlamentului European.

Dialogul social european are o recunoaștere instituțională puternică:

- 1) Art.152 al TFUE prevede că Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivel de Uniune; Reuniunea Socială Tripartită la nivel înalt;
- 2) Art.154 al TFUE prevede promovarea consultării partenerilor sociali de către Comisie;
- 3) Art. 155 prevede încheierea acordurilor de către partenerii sociali.

Rezultatele Dialogului social european

Rezultatele DSE sunt de trei tipuri, implicând instrumente și proceduri specifice:

- 1) Acorduri de stabilire a unor standarde minime – Acorduri-cadru sau Acorduri Autonome – Raport de Punere în Aplicare;

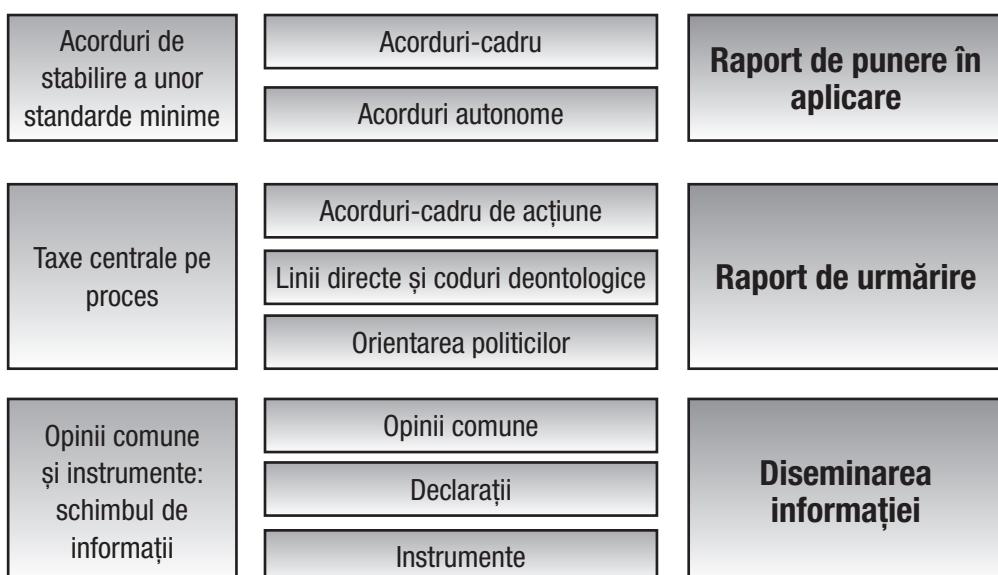


Figura 4. Tipuri de rezultate ale DSE.



- 2) Texte centrate pe progres – Acorduri-cadru de acțiune, Linii directoare și coduri deontologice, Orientarea politicilor – Raport de urmărire
- 3) Opinii comune și instrumente: schimbul de informații – Opinii comune, Declarații, Instrumente – Diseminarea informației.

La nivel trans-industrial, rezultatele Dialogului social european, se realizează prin:

- 1) Acorduri trans-industriale puse în aplicare prin Directive:
 - Concediul pentru creșterea copilului – 1995/2009 (revizuită);
 - Munca cu normă parțială – 1997;
 - Munca pe perioadă deperminată – 1999.
- 2) Acorduri „autonome”, puse în aplicare de către partenerii sociali:
 - Munca de la distanță – 2002;
 - Stresul la locul de muncă – 2004;
 - Hărțuirea și violența la locul de muncă – 2007;
 - Piețe ale muncii inclisive – 2016;

La nivel de ramură, rezultatele dialogului social se realizează prin:

- 1) Acorduri;
- 2) Texte centrate pe procese;
- 3) Opinii commune și instrumente.

Comisia Europeană oferă susține în domeniul dezvoltării dialogului social, inclusiv țărilor Parteneriatului Estic, pe următoarele componente:

- 1) Asistență de tranziție și organizare instituțională;
- 2) Dezvoltarea resurselor umane.

DIALOGUL SOCIAL ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE¹⁰

Dialogul social și acordul la nivel european sunt fundamentate pe o experiență lungă de relații între partenerii sociali (și între partenerii sociali și Guvern) în statele membre ale Uniunii. În ultimele decenii, cu excepția Marii Britanii și a câtorva situații din Franța, statele membre ale UE împart între ele un model de relații industriale bazate pe o autonomie puternică a partenerilor sociali în definirea regulilor contractuale – în cadrul UE și al legilor naționale – cu privire la timpul de lucru, condițiile de lucru, plata etc. Acest model este încă răspândit în majoritatea țărilor, deși se răspândește un grad înalt de flexibilitate în negocierea colectivă, cu un rol mai evident jucat de companiile descentralizate, la nivel de negociere.

În majoritatea țărilor europene, Acordul social, incluzând managementul, munca și guvernarea, a fost exprimat prin folosirea „pactelor sociale” de acorduri tripartite incluzând, în mod particular, cadrul de bază macroeconomic, politica fiscală, suportul pentru cercetare și inovare și pentru educație și training, stimulente teritoriale.

Proeminența Dialogului social și a acordului în relațiile industriale are nevoie de o prezentă răspândită și recunoscută de organizații de parteneri sociali.

Datele cu privire la densitatea asociațiilor ne dă multe indicii cu privire la cît de distinct și diferit este modelul european al relațiilor industriale. Țările nordice din UE (Danemarca, Finlanda, Suedia) arată că proporțiile asociațiilor se apropie de 80% sau chiar mai mult, în timp ce țări ca Spania, Franța se află la polul opus respectiv 15%-10%.

O alta trăsătură a modelului european al relațiilor industriale, exprimat prin experiențe naționale, este relația dintre decizia politică și poziția partenerilor sociali.

Majoritatea statelor membre UE au o lungă tradiție a dialogului între Guvern și asociațiile angajatorilor și angajați. Acest lucru s-a adeverit în Germania, Norvegia și Italia. Mai recent acest dialog s-a concretizat sub forma unor pacturi pentru angajări și concurență (PEC's). În timp ce în anii 1970 pacturile sociale au fost orientate spre cerere,

10 Liviu Marian Pop (coord.), Serghei Mesaroș, Roxana Iliescu et. al. Dialogul social european. Ghid de informare legislativă al dialogului social, București, 2012.



Încercând să folosească politicile veniturilor pentru a menține inflația scăzută, în zilele noastre, aceste pacturi sunt orientate spre ofertă și sunt prevăzute să mențină și să crească numărul salariaților. În diferite forme, pacturile sociale au fost semnate în cel puțin 11 state membre UE, cu excepția Angliei și Franței.

Prezentăm în continuare unele modelele curente ale dialogului social în statele membre UE. Modelele au fost selectate în funcție de următoarele criterii:

- colaborarea între sindicale din Republica Moldova și țara a cărui MS a fost prezentat;
- modelele sociale ale țărilor integrate relativ recent în UE;
- modele sociale specifice: Modelul scandinav, Modelul anglo-saxon, Modelul continental, Modelul mediteranean, Modelul „catching-up”.

Indicatori de prezentare a modelelor:

- 1) Relații de muncă. Negociere colectivă.
- 2) Conflicte de muncă.
- 3) Concertare tripartiteă.
- 4) Reprezentarea la locul de muncă.
- 5) Principalii actori.

Modelele sociale înglobează în maniere diferite trei dimensiunile:

- 1) Negociere
- 2) Informare și consultare
- 3) Codeterminare

Olanda

Relații de muncă. Negociere colectivă

Deși negocierea colectivă este organizată din ce în ce mai mult la un nivel descentralizat, la nivel sectorial și de companie, nivelul național are un rol de coordonare important prin acorduri centrale care sunt încheiate în cadrul Fundației Muncii (Stichting van de Arbeid, STAR).

Un acord național este încheiat sub forma unei recomandări. Acest lucru înseamnă că, în cazul în care recomandarea nu este urmată în linii mari, acordul nu trebuie anulat

imediat. Nivelul sectorial este nivelul primar la care organizațiile patronale și sindicatele se întâlnesc pentru negocieri. Acordurile sectoriale pot fi acorduri-cadru, prevederile detaliate fiind negociate la nivelul companiei. Unele acorduri-cadru fac distincția între prevederile de la care nu sunt premise abateri la un nivel inferior și acele prevederi de la care sunt permise abateri.

Aceste abateri de nivel inferior sunt posibile doar pe baza unei înțelegeri cu sindicatele sau, din ce în ce mai des, cu comitetele de întreprinderi.

Gradul de acoperire a negocierii colective

Negocierea colectivă este prezentă în cea mai mare parte a Olandei. Doar 19% din angajați nu intră sub incidentă unui acord colectiv. Doar în sectorul privat această cifră este de aproximativ 21%.

Extinderea aplicării acordurilor colective

În multe sectoare, aplicarea acordului este, la solicitarea partenerilor sociali respectivi, extinsă angajaților de către Ministerul Afacerilor Sociale și al Ocupării Forței de Muncă (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW). Acest fapt adaugă în jur de șapte sau opt procente la rata de acoperire a acordurilor colective. Extinderea aplicării acordurilor colective este reglementată în Actul din 1937 privind Extinderea Administrativă și non-Extinderea Acordurilor Colective de Muncă (AVV). Scopul actului este acela de a împiedica angajatorii care nu sunt membri ai asociației semnatare să stipuleze condiții de ocupare a forței de muncă sub nivelul sectorial agreat în mod colectiv.

Procedura pentru extinderea acordurilor colective se bazează pe următoarele principii:

- solicitarea trebuie făcută de una sau mai multe părți semnatare;
- extinderea se aplică tuturor angajaților și angajatorilor dintr-un anumit sector;
- cerința minimă de extindere este aceea că, acordul trebuie să acopere cel puțin 55% din angajații relevanți.
- extinderea trebuie aprobată de inspectoratul SZW (afaceri sociale și ocuparea forței de muncă).

Există alte mecanisme voluntare de extindere/ aplicare a termenilor acordurilor colective?

Unele companii „urmează” alte acorduri în mod voluntar, dar aceasta nu este o practică extinsă. Acordurile colective au efecte juridice pentru membrii sindicatelor care sunt



părți la acord. Același lucru este valabil și pentru angajator sau pentru organizația patrоналă care este parte la acord. Angajatorul (organizația) este obligat/(ă) să ofere aceleși condiții angajaților care nu sunt membri ai unui sindicat. Angajații non-organizați nu sunt nevoiți să accepte termenii unui acord colectiv; în general, procedează astfel fără excepție.

Coordonarea negocierii

Deocamdată, nu există un mecanism strict de coordonare, deși federațiile de obicei publică un procent al „lătimii benzii” (sau alternativ un maximum) pentru următoarea rundă de negocieri. Trebuie menționat faptul că încă din 1982, Olanda a fost caracterizată de solicitări relativ modeste ale sindicatelor.

Care sunt principalele tendințe privind negocierea colectivă, centralizarea sau descentralizarea?

Există o descentralizare, dar are loc mai degrabă treptat. Numărul acordurilor la nivel de companii crește, dar sectorul rămâne nivelul de negociere dominant. În cadrul acordurilor sectoriale existente, centralizarea are două forme. O formă a centralizării este legată de crearea de diferite niveluri în cadrul acordului (sectorial). De exemplu, nivelul A este fix pentru toate părțile obligate prin acord, nivelul B permite abateri cu condiția ca părțile contractante să-si dea consimțământul și nivelul C permite abateri fără ca consimțământul din partea părților să fie necesar, dar pe baza acordului comitetului de întreprinderi la nivelul companiei. Nivelul A vizează salariul și timpul de lucru, iar nivelul C se ocupă de aranjamentele detaliate privind timpul de lucru. În a doua formă, nu există niveluri diferite, dar aranjamentele (în special timpul de lucru) permit abateri la nivelul companiei atunci când sunt agreate de comitetul de întreprinderi.

O a treia formă de descentralizare există atât în acordurile sectoriale, cât și în cele de la nivelul companiilor. Un număr din ce în ce mai mare de acorduri permite, în anumite limite, alegerile individuale. Aceste acorduri sunt denumite acorduri de tip „restaurant cu autoservire” sau „à la carte” care oferă angajaților opțiunea de a negocia un număr limitat de termeni și condiții, oferindu-le, astfel, o posibilitate mai mare de a-și alege propria termeni și condiții.

Alte aspecte legate de acordurile collective

Ce alte aspecte sunt de mare importanță pe agenda de lucru privind negocierea colectivă (ex. stres, hărțuire)? Pe lângă aspectele principale privind timpul de lucru și salariul, următoarele aspecte au o mare importanță în agenda de lucru a negocierii colective:

- munca și îngrijirea;
- ocuparea forței de muncă;
- salariul variabil;
- condițiile de lucru (inclusiv stres la locul de muncă).

Aceste aspecte au câștigat importanță în ultimul deceniu după cum arată și rapoartele bianuale ale Inspectoratului de Muncă (Arbeidsinspectie) privind negocierea colectivă. Există doi factori care sporesc posibilitatea ca aceste aspecte să câștige o importanță și mai mare:

- ideea de a lega procedurile de concesiere (inclusiv acordarea unui permis de concesiere) de valoarea instruirii și educării pe care un angajat o primește de la angajator;
- criza financiară: angajatorii pot solicita guvernului compensații pentru finanțarea unei reduceri temporare a programului de lucru pentru angajați pentru a trece peste recesiunea economică. Una dintre condiții este ca acest timp suplimentar să fie folosit pentru instruire și educație.

Într-o măsură mai mare, egalitatea între sexe este abordată în negocierea colectivă. Principala problemă în această privință este plata egală. Discriminarea între sexe există într-un procent de aproape 19%, din care șapte procente nu pot fi explicate de alți factori. Multe acorduri stipulează că angajatorii ar trebui să încerce să închidă această discriminare salarială între sexe.

Conflict de muncă. Frecvența grevelor

Conform standardelor internaționale, frecvența grevelor în Olanda este în mod tradițional foarte scăzută.

Principalele motive ale acțiunii colective

Principalele motive pentru acțiunea colectivă, citate de CBS, sunt: consumămantul consimămantul „alții” și „acordul colectiv”. În practică, principala problemă o reprezintă remunerarea. Uneori, grevele apar ca rezultat al planurilor de restructurare și a conciderilor collective.



Soluționare și mecanisme de arbitraj

În marea majoritatea a cazurilor, conflictele sunt soluționate de însiși partenerii de negociere. Doar în cazuri exceptionale, mediatorii au un rol. Uneori, angajatorii apelează la tribunal în încercarea (parțială sau totală) de a opri conflictul de muncă.

Concertare tripartită

Cel mai important organism tripartit este Consiliul Social și Economic (Sociaal Economische Raad, SER). Numărul membrilor acestuia este împărțit în mod egal între reprezentanții angajatului (cele trei confederații de sindicate principale), reprezentanții angajatorului (cele trei confederații patronale principale) și membrii independenți desemnați de guvern.

În acest caz, trebuie menționată asociația bipartită STAR care are un număr egal de membri din cadrul federațiilor de parteneri sociali. STAR nu are puteri legislative, dar recomandările acesteia au o importanță destul de mare pentru sindicale și angajatorii care sunt reprezentați de confederațiile lor în cadrul STAR. Mai mult, în mai multe cazuri, legislatorul a luat acordurile încheiate în cadrul STAR (și uneori în cadrul SER) ca bază pentru legislație. Exemplele ar fi Actul din 1999 privind flexibilitatea și securitatea și Actul din 2007 privind programul de lucru.

Principalele rezultate ale cooperării tripartite

Toate aspectele sociale și economice principale majore sunt acoperite de SER, incluzând participarea lucrătorilor, piața muncii, inovația, mediul și securitatea socială. În ceea ce privește principalele aspecte, SER are autoritate deplină. Acest lucru ar putea duce la un fel de proto-legislație: de exemplu, atât Legea privind timpul de lucru, cât și Legea privind flexibilitatea și securitatea sunt strâns modelate pe recomandările făcute de SER.

Reprezentarea angajaților la locul de muncă

Care sunt principalele canale ale reprezentării angajatului la nivelul locului de muncă cu privire la incidența, componența sau competențele acestor organisme? Principalul canal pentru reprezentarea angajatului este comitetul de întreprinderi (Ondernemingsraad). Sistemul se ghidează după o filosofie dualistă. Pe de o parte, comitetul trebuie să reprezinte interesele tuturor angajaților. Pe de altă parte, este obligat prin lege să acționeze în interesul companiei în general. Actul Comitetelor de Întreprinderi din Olanda datează din anul 1950, dar a suferit modificări și a fost prelungit de mai multe ori. În întreprinderile mai mici, pot fi înființate minicomitete de întreprinderi. Comitetele de

întreprinderi sunt alcătuite doar din angajați, iar membrii acestuia sunt aleși de către toți angajații. Conform standardelor internaționale, acestea au drepturi extinse în ceea ce privește o varietate de aspecte, inclusiv toate deciziile strategice importante ale companiei.

Attitudinea managerilor față de comitetul de întreprinderi este în general pozitivă și această formă de participare indirectă a devenit un fapt acceptat în sistemul de activități comerciale. Fiecare companie cu cel puțin 50 de angajați este obligată să înființeze un comitet de întreprinderi cu o serie de drepturi la informații și consultare.

Încă din 1979, comitetul de întreprinderi este un organism care aparține doar angajaților și este ales de forța de lucru. O mare parte a membrilor din comitetul de întreprinderi au legături cu sindicatele (65% sunt membri de sindicat). În plus, companiile care au între 10 și 50 de angajați trebuie să înființeze o delegație a personalului care este un organism cu un set de puteri mai limitat decât comitetul de întreprinderi în cazul în care majoritatea angajaților solicită acest lucru. Aceste companii mici sunt, în orice caz, obligate să organizeze o întâlnire a personalului de două pe an. Activitatea comitetelor de întreprinderi este reglementată de Legea privind comitetele de întreprinderi (Wet op de ondernemingsraden).

Reprezentarea angajatului la nivel de conducere

Într-un sens strict, Olanda nu are angajați care să fie reprezentanți la nivelul de conducere – de exemplu, lucrător ales să reprezinte interesele angajaților. Există un model de guvernanță dualist pentru companiile mari, distingând directori executivi și non-executivi la diferite niveluri. Comitetele de întreprinderi pot numi candidați pentru calitatea de membru în consiliul de supraveghere. Un drept sporit de a numi candidați se aplică unui maxim de o treime din membri. Astfel, consiliul de supraveghere este obligat să accepte aceste numiri. În general, comitetele de întreprinderi nu sunt foarte active în această privință și, astfel, înțelesul practic al acestei reguli de numire este limitat. Sistemul mai prevede de asemenea faptul că un consiliu de supraveghere trebuie să cântărească diferite interese precum cele ale acționarilor, ale lucrătorilor și ale companiei în general. Acest lucru înseamnă că, deși legea le oferă atât acționarilor, cât și comitetelor de întreprinderi o poziție puternică în numirea de supraveghetori, nefiind nevoie ca cei numiți să servească interesele partizane în consiliu.



Drepturile angajatului

Care sunt principalele instituții și mecanisme care să asigure punerea în aplicare a drepturilor angajatului?

În Olanda, nu există nici un tribunal al muncii specializat. Cu toate acestea, există diferite mecanisme implementate care asigură punerea în aplicare a drepturilor angajatului, în funcție de problemă:

- cu privire la problemele individuale, angajații individuali au dreptul de a apela la instanță;
- atunci când o problemă este acoperită de un acord colectiv, sindicalele pot, de asemenea, să apeleze la instanță;
- cu privire la problemele comitetului de întreprinderi, comitetul de întreprinderi poate merge în instanță;
- problemele strategice (precum fuziunile, restructurările sau investițiile) sunt rezolvate de o instanță specializată – Camera Întreprinderilor a Curții de Apel din Amsterdam);
- anumite probleme (precum salariile minime, timpul de lucru și condițiile de lucru) sunt monitorizate de Inspectoratul de Muncă care poate aplica amenzi angajatorilor;
- probleme privind discriminarea (legată de sex, rasă sau dizabilități) pot fi înaintate curții de instanță, dar pot fi, de asemenea, înaintate Comisiei de tratament egal (Commissie Gelijke Behandeling, CGB), care oricum are doar dreptul de a emite o opinie.

Principalii participanți Sindicate. Densitatea sindicală

Între 20% și 25% dintre angajați sunt membri ai sindicatelor. Deși în trecut, numărul membrilor era mult mai ridicat decât acest nivel, scăderea ratei densității a fost mică în ultimul deceniu. Cu toate acestea, îmbătrânirea membrilor din sindicat ar putea ridica probleme pentru sindicate în viitor.

Principalele organizații sindicale

În Olanda, există trei confederații sindicale principale.

Federatia Olandeză a Sindicatelelor (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) este ce mai mare structură sindicală având aproximativ 15 sindicate afiliate. În total, sindicatele afiliate la FNV organizează aproximativ 1.2 milioane de angajați.

A doua cea mai mare confederație de sindicate este Federatia Sindicatelelor Creștine (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV) care are 11 sindicate afiliate care lucrează în diverse sectoare precum producție, transport, apărare, servicii, sectorul public, educație și îngrijirea sănătății. În total, sindicatele afiliate au aproximativ 360.000 de membri.

Federatia Personalului Managerial și Profesional (Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel, MHP) este cea de-a treia mare confederație de sindicate având în jur de 175.000 de angajați afiliați.

Există și un număr de sindicate mici care nu sunt afiliate la aceste trei mari confederații.

Organizații patronale. Densitatea organizațiilor patronale

Nu există date oficiale privind densitatea organizațiilor patronale, dar nivelurile de densitate par a fi stabile și destul de ridicate.

Principalele organizații patronale

Confederația Industriei și a Angajatorilor din Olanda (Vereniging van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, VNO-NCW) este rezultatul mai multor fuziuni în ultimele trei decenii. În prezent, este singura confederație din industrie și servicii și cuprinde, în mod direct, aproximativ 180 de organizații sectoriale și sucursale și, în mod indirect, aproximativ 115.000 de companii afiliate. Majoritatea companiilor mari din țară sunt membri direcți ai confederației VNO-NCW. Aceste companii au adesea o tradiție de negociere colectivă la nivelul companiei.

Angajatorii din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii (SMEs) sunt organizați în Federatia Olandeză a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (Midden-en Kleinbedrijf Nederland, MKB-Nederland). MKB are 125 de asociații sectoriale printre membrii săi, precum și aproximativ 400 de asociații regionale. Aceasta reprezintă în mod indirect interesele a aproximativ 175.000 de întreprinderi mici și mijlocii (definite în mod general ca fiind companii cu un număr mai mic de 100 de angajați).

Asociațiile de sectoare care sunt un amestec de companii mari și întreprinderi mici și mijlocii pot fi membri atât ai confederației MKB-Nederland, cât și ai confederației VNO-NCW.



Angajatorii din sectorul agricol sunt reprezentați de Federația Olandeză de Agricultură și Horticultură (Land-en Tuinbouworganisatie Nederland, LTO Nederland).

Austria

Relații de muncă. Negociere colectivă

Cele mai importante niveluri de negociere colectivă pentru stabilirea remunerației și a timpului de lucru

În Austria, încheierea de contracte colective este, în esență, limitată la sectorul privat. Aceste acorduri sunt negociate, aproape fără excepție, la nivel multi-angajator sectorial. Acordurile colective au un caracter obligatoriu și rata de acoperire se situează între 98% și 99%.

Extinderea acordurilor colective

Legislatorul a prevăzut o procedură oficială numită „ordin de extensie” (*Satzungserklärung*), prin care un acord colectiv (sau o parte din el) poate fi extins pentru a include relațiile de muncă, relații care, în esență, sunt de aceeași natură și nu sunt acoperite de un acord. Ordinul de extensie este emis de Consiliul Federal de Arbitraj (Bundeseinigungsamt), la solicitarea unei organizații a angajatorului sau a angajatului care are competența de a încheia acorduri. În practică, o astfel de procedură este relativ neobișnuită, deoarece există doar câteva domenii de ocupare a forței de muncă, neacoperite de un contract colectiv.

Principalele mecanisme de coordonare în negocierea salariailor

În Austria, negocierea salariailor este doar marginal influențată de consultările tripartite. Cu toate acestea, este puternic coordonată în întreaga economie. Acest lucru se datorează faptului că predominantă o practică de „negociere model”, bazată, în procesul de negociere globală, pe rolul de lider al industriei prelucrării metalelor. În ciuda acestui grad ridicat de coordonare a negocierii, sistemul de negociere colectivă din Austria nu este un caz de concertare centralizată, tripartită a salariailor. Acest lucru este reflectat printr-un grad ridicat al inegalităților salariale între sectoare, prin statutul de gen și de angajat, precum și prin flexibilitate.

Principalele tendințe în negocierile colective

În Austria, s-a observat o tendință de „descentralizare organizată” a negocierii contractelor colective începând cu sfârșitul anilor 1980. Acest lucru înseamnă că părțile cu un nivel mai ridicat de negociere au descentralizat, în mod deliberat, sarcinile de

negociere, spre un nivel inferior, în special, în ceea ce privește orele de lucru și, cu o oarecare întârziere, remunerarea variabilă, dar au menținut controlul de negociere asupra nivelului inferior. De exemplu, unele acorduri colective includ aşa-zisa „clauză de delegație”, care lasă reglementarea problemelor definite în mod explicit celor de la nivel de companie – adică managementul și consiliul de întreprindere.

Aspecte în contractele colective

În Austria, negocierea contractelor colective se concentrează în principal pe aspect cantitative, cum ar fi remunerarea și timpul de lucru. Aspectele calitative - cum ar fi formarea și perfecționarea profesională, organizarea muncii și alte aspecte ale utilizării forței de muncă – au doar o importanță minoră. Multe dintre probleme țin de domeniul de reglementare la nivel de codeterminare, prin urmare, și drepturile de consultare ale consiliilor de întreprindere.

Problemele de formare sunt, în special, de competență sistemului legal de formare profesională, în cazul în care partenerii sociali sunt puternic implicați, de exemplu, prin intermediul AMS la nivel instituțional și prin consultare în procesul de elaborare a legislației.

Accent pe aspectele de formare și învățare continuă

Problemele de formare și învățare pe tot parcursul vieții sunt abordate în negocierile colective doar într-o măsură foarte limitată. Cu toate acestea, unele contracte colective – de exemplu, cel privind prelucrarea metalelor – asigură, timp de o săptămână, un concediu pentru formare profesională plătit, pentru pregătirea înainte de examene.

Accent pe egalitatea de gen în cadrul negocierilor colective

Deși anumite sindicate profesionale, cum ar fi GPA-DJP și GMTN, au pus în aplicare planuri cuprinzătoare de integrare a dimensiunii de gen sau au adoptat direcții de negociere colectivă de gen integrate, aspectele legate de egalitatea de gen sunt fie absente, fie nu figurează în mod vizibil în acordurile colective.

Conflict de muncă. Frecvența grevelor

Frecvența și amploarea conflictelor industriale au fost extrem de scăzute în Austria în ultimii ani. Începând cu anul 2005, nici o singură dispută de muncă nu a avut loc în Austria. Doar în 2003, s-a raportat un nivel foarte ridicat de activitate grevistă, atunci când circa 780.000 de angajați au fost implicați în acțiuni colective de muncă și peste 10 milioane de ore de lucru s-au pierdut din cauza acestor acțiuni. Cu toate acestea,



vârful din 2003 al acțiunilor de protest trebuie să fie considerat doar ca un eveniment „singular”, datorat unor circumstanțe speciale.

Sectoare implicate

Anul de vârf 2003, în activitatea grevistă, implicând sute de mii de angajați, a fost rezultatul unei mobilizări la scară largă a sindicatelor. Grevele s-au opus, în principal reformelor guvernamentale legate de sistemul de pensii statutar, și astfel, au fost mai degrabă de natură „politică” decât referitoare la sectoare specifice. În afară de aceasta, majoritatea conflictelor de muncă și a litigiilor din ultimii ani au fost în legătură cu societățile de stat, care urmau să fie restructurate – cum ar fi acțiunea sindicală de la Căile Ferate Federale Austriece (Österreichische Bundesbahnen, ÖBB) și de la compania aeriană națională Austrian Airlines.

Principalele motive ale acțiunilor de protest colective

Motivul principal pentru activitatea grevistă a fost opozitia față de introducerea unor schimbări în „regulamentele de serviciu” (*Dienstrecht*) în cadrul restructurării pe scară largă a companiilor de stat, cum ar fi ÖBB și Austrian Airlines.

Aplicarea soluționării conflictelor și a mecanismelor de arbitraj

În Austria, nu există nici o soluționare instituționalizată a conflictului și mecanisme de arbitraj.

Concertare tripartită. Principalele tendințe

În ceea ce privește aspectele generale economice și sociale, concertarea politiciei naționale tripartite este cea mai puternic instituționalizată în cadrul aşa-numitei Comisii paritare (Paritätische Kommission). Această comisie este formată din reprezentanți de top ai guvernului și din cele patru mari organizații sociale partenere. Comisia paritară funcționează în patru subcomitete: Consiliul Consultativ pentru Afaceri Economice și Sociale (Beirat für Wirtschafts-und Sozialfragen), Subcomisia pentru Problemele Internaționale (Unterausschuss für Internationale fragen), Subcomisia pentru Salarizare (Lohnunterausschuss) și Subcomitetul pentru Concurență și Prețuri (Wettbewerbs-und Preisunterausschuss). Comisia Paritară este punctul focal pentru dialogul social tripartit, unde sunt discutate problemele de importanță deosebită, strategiile comune și acțiunile concertate, precum și conflictele emergente, și sunt luate în considerare recomandările Consiliului Consultativ pentru Afaceri Economice și Sociale.

Implicarea partenerilor sociali

În afară de Comisia paritară, au fost înființate o serie de pacte privind ocuparea forței de muncă naționale și teritoriale – adică regionale – de către guvernele (regionale), în strânsă cooperare cu partenerii sociali naționali și regionali, în scopul punerii în aplicare a unor politici adaptate pentru ocuparea forței de muncă la nivel național și regional. Participarea partenerilor sociali la politicile guvernamentale privind ocuparea forței de muncă este cel mai puternic instituționalizată în AMS, care este instrumentul de bază pentru realizarea obiectivelor pieței forței de muncă la nivel național și regional.

Reprezentarea la locul de muncă. Principalele canale de reprezentare a lucrătorilor

Consiliul de muncă este singurul organism din sectorul privat care reprezintă angajații la nivelul locului de muncă. În termeni juridici, consiliul de muncă este un organism care reprezintă toți angajații din cadrul unităților care au încadrăți, în mod constant, cinci sau mai mulți lucrători. Acesta asigură consultarea la locul de muncă și drepturile de codecizie conferite de lege privind forța de muncă în ansamblu. Consiliile de muncă pot fi fie stabilite separat pentru angajații „gulere albastre” și muncitori „gulere albe”, sau pot reprezenta ambele categorii. Un consiliu de muncă este ales de către personal – în principal, de către toți angajații care au vîrstă de cel puțin 18 ani – pentru un mandat de patru ani, pe baza reprezentării proporționale, iar numărul de membri ai consiliului este determinat de efectivul personalului. Cu privire la drepturile de informare, consultare și codeterminare ale consiliului de muncă, angajatorul este obligat să poarte discuții periodice cu comitetul de întreprindere și să-l informeze cu privire la chestiuni care sunt relevante pentru personal. Cel mai important instrument de exprimare a drepturilor de codeterminare ale consiliului asupra unei game specifice de probleme „sociale” este încheierea unui contract de muncă (*Betriebsvereinbarung*) între management și comitetul de întreprindere.

În sectorul public, există o serie de reguli speciale cu privire la organismele de reprezentare ale angajaților (*Personalvertretung*) pentru fiecare dintre angajatorii majori – adică, guvernul federal, guvernele regionale (Länder), guvernele locale și întreprinderile publice; regulile sunt stabilite de prevederi legale speciale. Aceste organisme corespund în mare măsură consiliilor de muncă din sectorul privat.



Regulamentul de reprezentare a angajaților

Regulamentul de reprezentare a angajaților la locul de muncă este stabilit prin lege – în mod deosebit, în sectorul privat, Actul Constituția Muncii (*Arbeitsverfassungsgesetz*, ArbVG).

Drepturile angajaților

În Austria, jurisdicția în materie de dreptul muncii și a securității sociale se încadrează în domeniul de aplicare al instanțelor de drept comun. Instanțele competente de primă instanță sunt instanțele Landurilor (*Landesgerichte*) cu sediul în fiecare dintre provincii (Länder). Fiecare dintre ele acționează ca o instanță de securitate socială și a muncii (*Arbeits- und Sozialgericht*), împreună cu celelalte domenii de competență ale acestora, singura excepție fiind Viena, care are un tribunal special privind munca și securitatea socială. Instanțele de a doua instanță sunt cele patru instanțe superioare ale landului (*Oberlandesgerichte*), iar instanța a treia și ultima este Curtea Supremă de Justiție (Oberster Gerichtshof). Aceste instanțe de muncă și de securitate socială sunt competente să se pronunțe cu privire la toate litigiile care decurg din dreptul muncii – inclusiv dezacordurile privind probleme cum ar fi contractele de muncă, salarizare, condițiile de muncă, orice formă de discriminare, de concediere nedreaptă și de supraveghere – și toate solicitările de beneficii ce rezultă din legea de securitate.

Funcția inspectoratelor muncii este de a supraveghea punerea în aplicare a dispozițiilor de protecție de drept public. Inspectoratele au datoria, în anumite circumstanțe, să raporteze încălcările reglementărilor de securitate și sănătate; astfel de încălcări sunt, în general, infracțiunile administrative și se pedepsesc cu amendă.

Principalii actori

Principalii actori ai relațiilor de muncă din Austria sunt după cum urmează:

- Federatia Sindicatelor din Austria (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*, ÖGB);
- Camera Muncii (Arbeiterkammer, AK);
- Camera Economică Federală Austriacă (Wirtschaftskammer Österreich, WKÖ);
- Camera pentru agricultură (Landwirtschaftskammer, LK).

Sindicale. Principalele tendințe în mișcarea sindicală

Mișcarea sindicală din Austria a fost în scădere din 1960. Această tendință se datorează în principal transformării structurale pe termen lung a economiei și a ocupării forței de muncă: în cetățile sindicalizate – și anume în industria prelucrătoare și sectorul public

– ocuparea forței de muncă a scăzut, în beneficiul sectorului privat de servicii care tind să înregistreze o densitate scăzută, în special în rândul femeilor, al muncitorilor cu gulere albe și lucrătorilor atipici.

Cele mai importante confederații sindicale

În Austria există doar o singură confederație sindicală – ÖGB. După mai multe proiecte de fuziune, implicând filialele ÖGB, confederația are în prezent nouă sindicate afiliate. Afiliații cei mai mari și mai puternici sunt: Uniunea Angajaților, a Muncitorilor din Poligrafie și Jurnaliștilor (Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, GPA-DJP), Sindicatul din Industria de Prelucrare a Metalelor, Textile, Agricultură și Procesare Alimentară (Gewerkschaft Metall, Textil, Nahrung, GMTN) și Sindicatul Serviciilor Publice (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GOD). În timp ce GPA-DJP și GMTN au o parte din puterea lor relativă de la rolul lor de stabilire a modelului în cadrul negocierilor colective, GÖD reprezintă angajații bine organizați din sectorul public, care se bucură de o protecție juridică mare.

Principalele evoluții sindicale

Pe parcursul ultimilor ani, sindicatele austriece s-au confruntat, tot mai mult, cu necesitatea de a fuziona, datorită unei combinații de factori – în special, calitatea de membru în declin și slăbiciune financiară, în urma dezvăluirii implicării ÖGB în dezastrul finanțiar al fostei sale bănci BAWAG PSK. De atunci, singura sursă de venituri pentru ÖGB și sindicatele membre au fost taxele de membru plătite de către membrii de sindicat.

Organizațiile angajatorilor. Principalele tendințe în densitatea organizației angajatorilor

Datorită afiliierii obligatorii a tuturor companiilor din Austria – cu excepția celor din agricultură, profesiile liberale și sectorul public non-comercial – din WKO (Camera economică austriacă) și a subunităților sale, densitatea WKO, din punctul de vedere atât al companiilor, cât și al angajaților este maximă.

Cele mai importante organizații patronale

În afară de WKO, există o organizație patronală voluntară, și anume Federația Industriei austriece (Industriellenvereinigung IV) Domeniul apartenenței la IV cuprinde personalul din producție, de conducere din industria prelucrătoare și întreprinderi asociate cu industria prelucrătoare.



Principalele evoluții ale patronatului

După restructurarea completă a WKO în prima jumătate a deceniului, care a culminat cu o reducere cu 30% a taxelor obligatorii de membru, conducerea camerei planifică în prezent reforme suplimentare. Scopul este de a introduce o structură organizatorică mai raționalizată, reforma suplimentară a sistemului cotizațiilor de membru, precum și o modificare a sistemului actual de drepturi de vot pentru companiile membre.

Suedia

Relații industriale. Negocierea colectivă

Un acord principal între părțile la nivel național definește cadrul rolurilor lor și reglementul dintre ele. Acest acord – Saltsjöbadsavtalet – este fundamental pentru cooperarea între partenerii sociali din modelul suedez pe piața forței de muncă. La nivel sectorial, acordurile generale cu garanție sau cu un nivel minim de garantare sunt negociate pentru salariu și timpul de lucru. Aceste acorduri sectoriale sunt informative și stabilesc parametrii pentru negocieri la nivel local, în cazul în care mai multe detalii sunt prevăzute în contractele colective de muncă locale.

Tendința spre descentralizare

Structura suedeza de negociere colectivă a devenit mai descentralizată în ultimii 15 ani. Partenerii sociali au tendința să delege competența de a negocia salariile și timpul de lucru la nivel local. Unele acorduri colective sunt încheiate fără cifrele definitive privind plata sau doar specificând nivelurile de garantare, astfel lăsând părților locale puterea de a decide asupra detaliilor în negocierile lor de formare a salariilor și stabilirea ratelor salariale. Angajatorul și confederațiile sindicale mai încheie încă anumite tipuri de acorduri eco-industrie, cum ar fi acordurile de pensii și asigurări colective. Acordul de tranziție pentru ocuparea forței de muncă a devenit important, chiar și în vremuri de criză financiară. Prin acest acord, un procent din suma salariului este plătită într-un fond – cunoscut sub numele de „Consiliul Securității pentru Ocuparea forței de muncă” (Trygghetsrådet, TRR) – care finanțează măsuri pentru a ajuta lucrătorii concediați să obțină un nou loc de muncă sau educație. În caz de punere pe liber sau de concediere, TRR este în măsură să ofere sprijin și consiliere atât angajatorilor, cât și reprezentanților sindicatelor. Acorduri similare se aplică în sectorul public, cu Fondul de Securitate pentru Ocuparea Forței de Muncă (Trygghetsfonden).

Negocierea salarială

În anii 1980, partenerii sociali au început să negocieze, la nivel sectorial, abandonând modelul de negociere central. În 1997, modelul de negociere a fost schimbat din nou, prin creșterea cantității de coordonare în cadrul negocierilor. Un element central a fost acela că negocierile din sectorul de producție au devenit normative și nivelul dominant pentru alte sectoare ale activității economice. Astfel, Acordul privind dezvoltarea industrială și de formare a salariilor (Acordul industrial) atins în 1997 are un rol normativ în runde de negociere colective pentru salarii. Există două niveluri de negociere colectivă în ceea ce privește plata, formarea salariilor și alte condiții de muncă: la nivel național sau sectorial (förbundsavtal) și nivel (compania) local. Cu toate acestea, ambele niveluri au o relație suplimentară, deoarece, aşa cum s-a arătat, acordurile la nivel industrial prevăd o marjă de manevră pentru acordurile companiei în ceea ce privește diferențierea și individualizarea salariilor. În acest fel, părți din creșterea stabilită a salariului central sunt distribuite la nivel local, în funcție de preferințele actorilor locali.

Modelul de negociere a sugerat, de asemenea, faptul că negocierile ar trebui să se bazeze pe evoluția creșterii salariale a concurenților europeni principali din acest sector. Sectorul de producție și-a asumat răspunderea macroeconomică și a contribuit la o îmbunătățire treptată în formarea salariilor, potrivit Institutului Național de Cercetări Economice (Konjunkturinstitutet, KI).

În Suedia, negocierile colective sunt singurul sistem de formare a salariilor, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Sindicalele de la nivel sectorial se ocupă de cele mai multe negocieri salariale. Multii angajați au un fel de flexibilitate a salariului individual, de exemplu, pe baza performanțelor de muncă.

În timp ce densitatea sindicală este un indicator al potentialei puteri de negociere și de solidaritate în rândul angajaților, acoperirea negocierilor măsoară gradul în care angajații beneficiază de pe urma termenilor și condițiilor de angajare, negociate de sindicat. Rata de acoperire a acordurilor colective a fost de 92% în 2001 și 91% în 2007 și 71% în 2015. După ce a rămas la acest nivel începând cu 1990, rata de acoperire continuă să fie cu mult peste media UE.

Extinderea acordurilor colective

Dreptul muncii nu include principiul extinderii legale a acordurilor colective pentru a acoperi o întreaga industrie. Sindicalele de la nivel național și sectorial, precum și unile comerciale locale (sau reprezentanții sindicatelor), pe de o parte, și asociațiile



patronale și angajatorii organizați, pe de altă parte, sunt autorizate prin lege – conform MBL (*lege suedeza care prevede că toate deciziile importante trebuie discutate cu toti membrii personalului, înainte de a fi puse în aplicare*) – să semneze un acord colectiv.

Angajatorii neorganizați pot semna un acord de cerere (*hängavtal*) cu un sindicat din companie.

Alte aspecte în contractele colective

Partenerii sociali se concentrează asupra mai multor probleme din multe alte runde de negocieri colective. Este dezbatută problema echilibrului muncă-viață, precum și a programului de lucru flexibil, munca la distanță și pe distanțe lungi de lucru, în scopul de a spori flexibilitatea pentru muncitori. Formarea profesională continuă (FPC) este un alt aspect esențial, în scopul de a adapta competențele lucrătorilor la nevoile pieței forței de muncă. De exemplu, în timpul crizei economice, FPC este folosit, în multe cazuri, ca o alternativă la concedieri.

Egalitatea de gen este, de asemenea, abordată în cadrul negocierilor colective. Inegalitățile de plată și dreptul ambelor sexe de a-și îmbunătăți abilitățile sunt un subiect important pentru majoritatea sindicatelor comerciale în negocierile colective. Legea suedeza referitoare la egalitatea de gen (*Jämställdhetslagen*) – care a fost înlocuită de la 1 ianuarie 2009 de către Legea antidiscriminare – a contribuit la aducerea problemei de gen pe ordinea de zi pe piața forței de muncă.

Conflictul industrial

Numărul de zile de lucru pierdute prin acțiuni colective și numărul de lucrători implicați variază, de obicei, în funcție de amploarea rundelor de negociere. Cele mai multe acorduri se întind pe parcursul a trei ani. Oficiul Național de Mediare (*Medlingsinstitutet*, MI) estimează că aproximativ 13.000 de persoane au fost implicate și aproximativ 110.000 de zile lucrătoare s-au pierdut.

În comparație cu alte țări europene, numărul de greve este scăzut în Suedia și gama lor este limitată. MI este adesea folosit în ocazii de conflict. A fost fondat în anul 2000 și este o agenție pentru activitățile guvernamentale centrale din domeniul medierii. IM mediază litigii de muncă și are ca scop promovarea unui proces eficient de formare a salariilor. Aceasta este, de asemenea, responsabilă pentru statisticile publice cu privire la salarii. Numărul de greve a scăzut în ultimii ani, fapt care poate fi cel puțin parțial datorită rolului și muncii depuse de MI.

Concertarea tripartită

În Suedia, negocierile tripartite sunt rare, deoarece partenerii sociali nu sunt de acord cu intervenția în negocierile colective a guvernului sau a oricărei alte părți. Ideea de autoreglementare, prin negocieri colective, de către partenerii sociali este puternică în Suedia.

Reprezentarea la locul de muncă

Reglementarea organismelor de reprezentare a lucrătorilor este realizată prin legi, cum ar fi MBL și SAL, dar, de asemenea, prin acordul principal, *Saltsjöbadsatalet*.

Tabelul 1. Reprezentarea angajatului la locul de muncă

	Sindicatul (reprezentantul local sau filiala locală a sindicatului)	Comitetul pentru Sănătate și Siguranță (reprezentantul local pentru siguranță, reprezentantul regional pentru siguranță sau Comitetul de siguranță)	Comitetul pentru mediul de lucru (reprezentantul local pentru siguranță, reprezentantul regional pentru siguranță sau Comitetul de siguranță)	Reprezentantul Muncitorilor (reprezentare în Consiliul Angajaților, numai în sectorul privat)
Rolul și competența	Să se ocupe de toate problemele dintre angajați și angajator, și să negocieze între părți. Aceasta este temelia de bază a mișcării forței de muncă.	Asigură siguranța la locul de muncă, atât cea fizică, cât și cea psihologică, adică mediul de lucru. Asigură conformitatea cu obligațiile angajatorului conform cadrului legal și al managementului locului de muncă sistematic.	Probleme legate de mediul de lucru, sănătate și siguranță	Rol informativ și putere de influență în luarea deciziilor în consiliu privind problemele generale de dezvoltare.



Incidență	Aproximativ 5%-10% din forța de muncă sunt reprezentanți ai sindicatelor. Nu există statistici disponibile cu privire la sectoare	Acesta este obligatorie prin lege, cu puține excepții, de aceea aproape toate unitățile au reprezentanți pentru siguranță.	Se referă la întreaga economie.	Toate companiile cu mai mult de 25 de angajați au reprezentanți ai lucrătorilor în consiliu. Cuprinde aproximativ 18.000 de muncitori.
------------------	---	--	---------------------------------	--

Sursa: EIRO apud Liviu Marian Pop

Drepturile angajatului

MBL oferă sindicatelor dreptul de a acționa ca agenți colectivi pentru membrii lor. Dreptul la informare și consultare a fost, de asemenea, extins la locurile de muncă, care nu sunt reglementate de acorduri colective. Litigiile individuale de la locul de muncă sunt soluționate fie prin negocieri între partenerii sociali, fie prin arbitraj la Curtea de Muncă sau o instanță districtuală. Acordurile colective și legislația muncii reglementează litigiile care sunt manipulate. În plus, Ombudsmanul lucrează pentru drepturile lucrătorilor, supravegherea și sprijinirea angajaților în situații de discriminare. LAS oferă, de asemenea, protecție la locul de muncă pentru salariați. Legea conflictelor de muncă reglementează procedura judiciară în litigiile dintre partenerii sociali; Tribunalul Muncii (Arbetsdomstolen) este instituția responsabilă în acest sens. Părțile care nu fac obiectul unor acorduri colective trebuie să își rezolve diferendele lor în cadrul instanței civile în sistem normal, cu Tribunalul Muncii ca ultimă soluție. Cu toate acestea, angajatorii care nu sunt membri ai unei organizații fac de multe ori o cerere de acord, care să le permită să apeleze la Tribunalul Muncii pentru soluționarea litigiilor lor.

Actori principali

Acordurile principale existente (Saltsjöbadsavtalet) au fost negociate în 1938 între partenerii sociali și le dă dreptul și responsabilitatea de a reglementa salariile și condițiile de muncă. Autoreglementarea prin negocieri colective este, prin urmare, puternică.

Partenerii sociali sunt adesea reprezentați în organismele consultative sau grupuri de referință la comisiile guvernamentale sau anchete.

Sindicatele. Densitatea sindicatelor

Ratele de apartenență la sindicate au fost mari în Suedia, în special în sectorul public. O explicație importantă pentru densitatea sindicală relativ mare este gradul ridicat de sindicalizare în rândul lucrătorilor cu gulere albe. Cu toate acestea, o tendință de scădere continuă a calității de membru a avut loc de la începutul anilor 1990 și a devenit mai pronunțată în ultimii ani. Apartenența la sindicat este o problemă deosebită pe care angajații tineri o neglijeză de multe ori. Scăderea numărului de membri este, în principal, datorată modificării de către Guvern a taxelor la fondurile de șomaj, în ianuarie 2007.

Principalele organizații sindicale

Confederațiile sindicale sunt delimitate de ocupație. Există trei confederații principale: Confederația Sindicală Suedeză (Landsorganisationen i Sverige, LO), cu 1.28 milioane de membri în rândul muncitorilor cu gulere albastre; Confederația Suedeză a Angajaților Calificați (Tjänstemännen Centralorganisation, TCO), cu aproximativ 950.000 de membri - în special muncitori cu gulere albe, Confederația Suedeză a Asociațiilor Calificate (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO), care cuprinde aproape 460.000 de funcționari publici și angajați calificați ce detin titluri academice.

Tendințe în dezvoltarea sindicatelor

LO și, într-o măsură mai mică, TCO se bazează pe „principiul industrial”, ceea ce înseamnă că sindicalele sunt organizate în funcție de sectorul economic în care angajații lucrează, mai degrabă decât în funcție de ocupațiile angajaților. Nu toate sindicalele au înregistrat un declin în ceea ce privește numărul de membri. Pentru SACO, numărul de membri a crescut ușor în ultimii ani, spre deosebire de celelalte două confederații sindicale comerciale majore. TCO și LO susțin campanii pentru a atrage noi membri și încercă să inverseze pierderile din ultimii ani.

Organizații patronale

Cea mai mare organizație patronală este Confederația Societăților Suedzeze, ce reprezintă 54.000 de întreprinderi mici, mijlocii și mari care folosesc aproximativ 1,7 milioane de persoane. Rata densității sale a fost estimată la 80% în 2008 (date mai recente n-au fost identificate), depășind densitatea sindicală în sectorul privat. Alte organizații patronale sunt Asociația Suedeză a Antreprenorilor (Företagarförbundet), cu 35.000 de



membri – care cuprinde, în principal, întreprinderile mici – și Federația Întreprinderilor Private (Företagarna), cu 55.000 de membri. Aceste organizații nu au dreptul de a negocia acorduri colective.

România

Relații de muncă. Negociere colectivă

Istoria sindicatelor în România a început acum 170 de ani, la Brașov, a trecut prin ani de interdicție sau legitimitate, ample mișcări violente sau apatie, și a ajuns, de bine, de rău, până în zilele noastre. Prima formă de sindicat, în România, a fost înființată de tipografiile brașoveni.

Preocupările moderne principale privind perfectionarea legislației muncii, în România, pot fi grupate în două etape: într-o primă etapă, principala caracteristică a actelor normative adoptate a constat în eliminarea unor inechități și anomalii, acumulate de-a lungul timpului, care au afectat interesele majorității populației și au restrâns drepturile salariaților. Cea de-a doua etapă a fost caracterizată prin elaborarea unor acte normative noi, care asigura cadrul juridic al economiei de piață, reglementând negocierile colective ca modalitate de stabilire a drepturilor și obligațiilor în raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de muncă. În această perioadă de înnoire a sistemului de drept, caracterizată, în ceea ce privește dreptul muncii, de asigurarea democratizării raporturilor de muncă, de plasare a acestora în sfera economiei de piață, s-au făcut pași importanți prin adoptarea unor legi de bază precum: legea privind contractele colective de muncă, legea privind soluționarea conflictelor de muncă, legea sindicatelor.

În prezent, cadrul legislativ care reglementează domeniul dialogului social este constituit din următoarele acte normative:

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 – Legea privind cadrul general de informare și consultare a angajaților;
- Legea nr. 217/2005 – Legea comitetelor europene de întreprindere;
- HG nr. 187/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile europene;

- HG nr. 188/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile cooperative europene;
- HG nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011
- OUG nr. 28/2009 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială (comitetele sectoriale);
- Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului syndical;
- Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii collective;
- Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă;
- Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora.

Trebuie precizat că actul normativ de bază al dialogului social în România este Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, prin care se reglementează:

- constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale și patronale și
- criteriile de dobândire a reprezentativității acestora;
- structurile instituționalizate ale dialogului social (Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, Consiliul Economic și Social, comisiile de dialog social);
- negocierea contractelor colective de muncă;
- modalitățile de soluționare a conflictelor de muncă.

Informarea și consultarea angajaților

În conformitate cu Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, art. 5, în întreprinderile cu minim 20 de angajați, angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;



- situația, structura și evolutia probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute mai sus se sancționează de către Inspecția Muncii, cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.

Conform legii române, contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate. Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. Refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei. Constatarea contraventionilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii.

Ce se stabilește prin contractele colective de muncă?

Conform Codului muncii (articolului 229, alineatul 1), contractele colective de muncă pot conține clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă (durata normală/redusă a muncii, munca suplimentară, munca în timpul nopții, concediul de odihnă/alte concedii și zile libere, securitatea și sănătatea în muncă, comitetele de sănătate și securitate în muncă, echipamentul individual de protecție și a echipamentului de lucru, pauza de masă și repausul zilnic/săptămânal, examenele medicale periodice, igiena muncii, condiții sociale, munca în condiții deosebite, organizarea și normarea muncii, evaluarea salariaților, măsuri de protecție socială, piederea temporară a capacitații de muncă, munca persoane-

lor cu handicap, ajutoare materiale, munca și protecția femeilor și tinerilor, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, angajarea și încadrarea personalului, verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, perioada de probă, cheltuieli de delegare/detașare, suspendarea/ încetarea contractului individual de muncă, demisia, munca prin agent de muncă temporară, munca la domiciliu, abateri disciplinare și sancțiuni la locul de muncă, soluționarea plângerilor, concedieri colective, protejarea forței de muncă, formarea profesională, drepturi și imunități sindicale, informarea salariaților cu privire la regulamentul intern, reprezentarea salariaților, informarea și consultarea angajaților, comunicările în cadrul întreprinderii, participarea la acțiuni colective, drepturile și obligațiile părților etc.).

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

Ce sunt conflictele colective de muncă?

Potrivit prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, prin conflict colectiv de muncă se înțelege conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege și se soluționează potrivit procedurii legale obligatorii de conciliere și facultative de mediere și arbitraj.

Conflicturile colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social. Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, art. 75, în vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul



Național Tripartit pentru Dialog Social, organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali.

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;
- b) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
- c) reprezentantul Băncii Naționale a României, preșintele Consiliului Economic și Social și alți membrii conveniți cu partenerii sociali.

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locuitorul de drept al acestuia fiind Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Reprezentarea la locul de muncă

În România, conceptul de reprezentativitate a partenerilor de dialog social, adică a sindicatelor și patronatelor, a fost introdus prin Legea nr. 62/2011 a Dialogului Social. Legea prevede expres condițiile de reprezentativitate a sindicatelor la nivel național, la nivel de sector de activitate sau grup de activități, precum și la nivel de unitate.

- Sunt reprezentative la nivel național organizațiile sindicale ce cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională și au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București.
- La nivel de sector de activitate sau grup de unități sunt reprezentative organizațiile care cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau din grupul de unități respectiv.
- La nivel de unitate, organizațiile sindicale trebuie să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.
- Legea prevede și unele criterii calitative de obținere a reprezentativității sindicale.

Datele privind densitatea sindicală în România variază între 40% și 46%. Experții români în domeniul sindical consideră că, ținând cont de condițiile actuale, ar fi util de a lăua în considerare o ajustare a pragului de 30%.

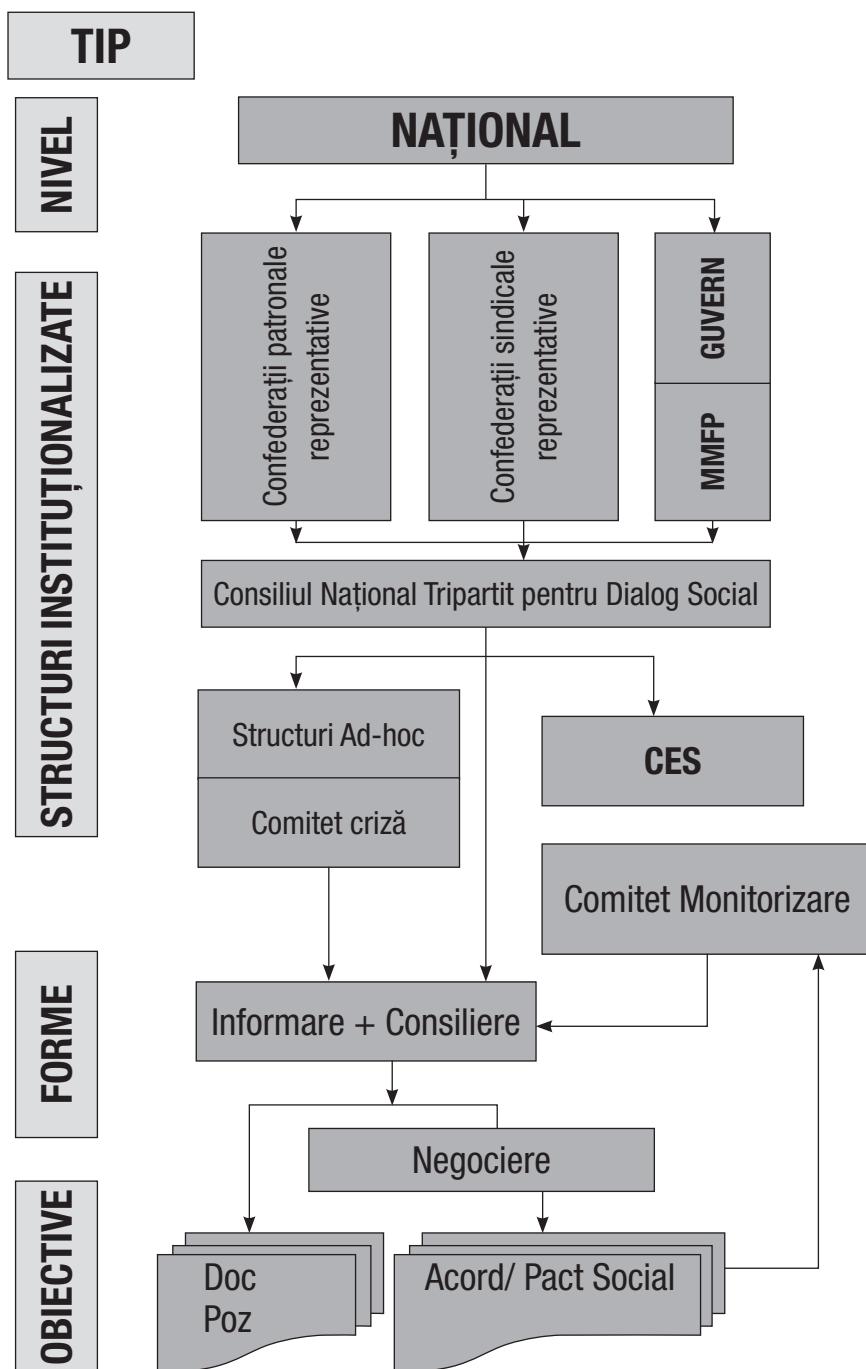


Figura. 5 Schema dialogului social tripartit la nivel național.

Sursă: Dialogul Social European, Ghid de informare legislativă asupra dialogului european. Autor – Liviu Marian Pop



Principalii actori

La Dialogul social la nivel național participă ca parteneri sociali: Confederațiile patronale reprezentative la nivel național, Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național Guvernul României.

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național își dobândesc această calitate în conformitate cu prevederile Legii nr.62/2011, Legea dialogului social. Criteriile de reprezentativitate prevăzute de lege sunt: independența organizatorică și patrimonială acoperă cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv municipiul București și cuprind cel puțin 7% din efectivul salariaților din economia națională.

Confederații patronale reprezentative la nivel național:

- 1) Uniunea generală a industriașilor din România 1903
- 2) Uniunea generală a industriașilor din România
- 3) Consiliul național al patronilor din România
- 4) Confederația patronală a industriei serviciilor și comertului din România
- 5) Confederația națională a patronatului român
- 6) Consiliul național al întreprinderilor mici și mijlocii din România
- 7) Confederația patronatului român
- 8) Confederația patronală „Concordia”

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național își dobândesc această calitate în conformitate cu prevederile Legii nr.62/2011, Legea dialogului social. Criteriile de reprezentativitate pentru confederațiile sindicale prevăzute de lege, sunt: au statut legal de confederație sindicală; independența organizatorică și patrimonială; au în componentă structuri sindicale proprii, în cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv în municipiul București; cuprind cel puțin 5% din efectivul salariaților din economia națională.

În 2016, în România erau înregistrate 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național, după cum urmează:

- 1) Blocul Național Sindical
- 2) Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa”
- 3) Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – FRĂȚIA

- 4) Confederația Sindicatelor Democratice din România
- 5) Confederația Sindicală Națională „MERIDIAN”

De exemplu, o analiză a nivelului de sustenabilitate a modelelor sociale europene pentru România concluzionează că, venind dinspre o zonă semimediteraneană de eficiență scăzută și egalitate semiredusă, cu o structură bugetară anglo-saxonă pe venituri și semicontinentală pe cheltuieli, în pofida afinităților continentale, România are mai degrabă de urmat calea britanică, de nuanță poloneză, spre nordul dezirabil al continentului de model social¹¹.

Polonia

Relații de muncă. Negociere colectivă

Pentru încheierea acordurilor colective la două niveluri, reglementările juridice prevăd:

- acorduri la nivel de companie – între o organizație patronală și organizație(i) sindicală(e) la nivel de companie;
- acorduri multipatronale – între organizația sindicală sectorială sau regională și organizația patronală reprezentând un grup de angajați.

Capitolul XI din Codul muncii (Actul din 26 iunie 1974 – Monitorul Oficial (O.J.) din 1998, nr. 21, punctul 94, cu modificările ulterioare) definește regulile privind încheierea de acorduri colective.

Nivelul companiei rămâne nivelul predominant al negocierilor. Mai mult, procesul de descentralizare și abandonare a acordurilor multipatronale sau sectoriale a fost confirmat ca o tendință permanentă în sistemul de relații industriale.

Acorduri colective multipatronale și sectoriale

Începând cu 21 aprilie 2008, registrul acordurilor colective de negociere multipatronale și sectoriale a cuprins 169 de articole. Aceste acorduri acopereau 500.000 de angajați din 3.480 de companii. Conform legii, dacă există un acord colectiv la nivel de companie, acesta acoperă toți angajații.

Acordurile colective reglementează în special salariile, timpul de lucru și beneficiile sociale. Acordurile colective sectoriale stabilesc standardele minime pentru negocierile la nivel de companie.

11 <http://cursdeguvernare.ro/modelele-sociale-europene-si-observatii-pentru-romania.html>



Alte aspecte referitoare la acordurile colective

Pe lângă aspectele menționate mai sus, acordurile se referă la aspecte precum instruirea și drepturile sindicale. Alte subiecte acoperite de acordurile colective de negociere sunt marginale.

Conflictele de muncă

În Polonia, o grevă trebuie să fie precedată de o dispută colectivă și de un referendum. Conform Disputelor colective, numai sindicatele pot organiza, în mod legal, o acțiune de protest, o grevă. Comitetelor de întreprindere nu li se permite să apeleze la grevă ca acțiune de protest și grevele spontane ale grupurilor ad-hoc ale lucrătorilor sunt, de asemenea, ilegale.

Aproximativ 40% din forța de muncă națională lucrează îm microîntreprinderi (1-9 persoane) și, prin urmare, nu are acces direct la reprezentare sindicală. Ca prag pentru o unitate organizatorică de bază a sindicatelor (la nivel de companie) este stabilit numărul de 10 angajați eligibili. Ca o consecință, acești lucrători nu au dreptul la acțiune de protest.

Din 1989, când în Polonia a început transformarea politică și economică, numărul de greve a rămas constant destul de scăzut, cu excepția a două perioade: 1992-1993 (rezistență la valul inițial de restructurare industrială) și 2007-2008 (postaderare – UE, perioadă de prosperitate economică, combinată cu o migrație masivă spre exterior către UE-15, care a sporit puterea de negociere a angajaților).

Potrivit GUS, au existat doar trei greve, înregistrate în 2014, provocând un total de 212 de zile lucrătoare pierdute. Aceasta este o scădere semnificativă, în comparație cu 10.100 de zile, pierdute ca urmare a 93 de greve în 2013. Potrivit datelor statistice, în anul 2015, a existat o intensitate crescută a acțiunilor de protest.

Alte forme de protest al angajaților sunt demonstrațiile de stradă și mitingurile organizate în afara locurilor de muncă. Acestea, în special, sunt populare în sectorul public ca mijloc de negociere a salariilor cu guvernul. Din cauza faptului că anul 2015 a fost un an electoral, aceste forme de presiune s-au intensificat. Exemplele, cele mai spectaculoase, au fost demonstrațiile organizate în septembrie de către asistenții medicali (aproximativ 10.000 de participanți, în cele din urmă au condus la semnarea unui acord între Ministerul Sănătății și cel mai mare sindicat sectorial OZZPIP), iar în luna octombrie de către profesori (care, pe lângă revendicările salariale, au protestat împotriva reducerilor anticipate de locuri de muncă în educația publică și au făcut apel la guvern

să ia măsurile necesare pentru pregătirea sistemului școlar național pentru intrarea prevăzută a tinerilor refugiați).

Un alt grup ocupațional care s-a angajat în acțiune de protest în 2015 au fost minerii. Planurile de restructurare economică în Kompania Węglowa, cea mai mare operațiune minieră din Europa au determinat închideri ale minelor neprofitabile și concedieri ale salariaților. Prin urmare, sindicatele sectoriale pun presiuni asupra guvernului cerând o atitudine mai proactivă și sprijin finanțiar. Conflictul a degenerat în ianuarie 2015 într-o acțiune de protest.

Concertare tripartită

Comisia Tripartită pentru Afaceri Economice și Sociale TK este forumul dialogului tripartit din Polonia. TK funcționează pe baza Actului din 6 iulie 2001. Membrii TK sunt reprezentanți guvernamentali numiți de prim-ministru și reprezentanți ai sindicatelor și organizațiilor patronale la nivel național.

TK are competențe doar în două zone: stabilirea indicatorilor de creștere salarială în cadrul companiilor și în sectorul bugetului de stat care are un impact direct asupra salariailor din sectorul public mai larg; și participarea la faza preliminară de întocmire a bugetului de stat. În plus, TK are dreptul să își exprime opiniile cu privire la orice problemă de importanță majoră pentru economie sau pentru afacerile sociale dacă consideră că rezolvarea problemei este importantă pentru menținerea păcii sociale.

În cadrul TK, funcționează 10 echipe tematice în următoarele domenii:

- politica economică a statului și piața muncii;
- legea muncii și acordurile de negociere colectivă;
- dezvoltarea dialogului social;
- asigurarea socială;
- serviciile publice;
- bugetul, salariile și beneficiile sociale;
- cooperarea cu Organizația Internațională a Muncii (ILO);
- Fondurile Structurale Europene;
- Carta Socială Europeană revizuită;
- problemele UE.



Reprezentarea angajaților la locul de muncă

Pe lângă organizațiile sindicale din cadrul companiei – care rămâne cel mai important organism de reprezentare a intereselor lucrătorilor – au fost înființate comitetele de întreprinderi.

Reglementările privind comitetele de întreprinderi fac parte din Actul din 7 aprilie 2006 cu privire la informarea și consultarea angajatului (O.J., nr. 7, punctul 550). Actul are ca scop implementarea obligațiilor care rezultă din Directiva UE 2002/14/CE care stabilește cadrul general pentru informarea și consultarea angajaților. Perioada de tranzitie pentru înființarea de comitete de întreprinderi în cadrul companiilor care au cel puțin 100 de persoane angajate a durat până pe data de 23 martie 2008. După această dată, comitetele de întreprinderi ar trebui înființate și în cadrul companiilor care angajează cel puțin 50 de persoane.

Comitetele de întreprinderi au fost înființate în special în întreprinderile cu sindicate active, chiar dacă un comitet de întreprinderi este un organism independent având propria structură și competențe separate. Cu toate acestea, într-o companie cu cel puțin o organizație sindicală activă, membrii comitetului de întreprinderi sunt aleși de conducătorii organizațiilor sindicale. Fiecare organizație sindicală are dreptul să aleagă cel puțin un membru al comitetului. În plus, sindicatele care funcționează într-o companie pot conveni asupra unui număr diferit de reprezentanți în comitetul de întreprinderi, precum și asupra diferitor reguli pentru funcționarea comitetului. Mai mult, membrii acestor comitete sunt protejați împotriva concedierii la fel ca și activiștii sindicali. În aceste condiții, sindicatele trec repede peste reticența inițială față de comitetele de întreprinderi.

Angajatorii au avut o rezistență mai mare față de înființarea comitetelor de întreprinderi în companiile nesindicalizate; prin urmare, numărul de comitete înființate în aceste întreprinderi este mic.

Drepturile angajaților

Drepturile angajaților decurg direct din Codul muncii.

La nivelul companiei, organismul responsabil de supravegherea sănătății și securității la locul de muncă și protejarea drepturilor angajaților este „Inspectoratul Social al Muncii”. Acesta este un serviciu social realizat de către angajați; scopul acestuia este de a se asigura că angajatorii oferă condiții de muncă sigure și sănătoase și protejează drepturile angajaților stipulate de lege. Inspectoratul Social al Muncii reprezintă in-

teresele tuturor angajaților, dar depinde de sindicatele care se ocupă de problemele organizaționale, iar organizațiile patronale organizează alegerea membrilor Inspectoratului Social al Muncii.

Conflicturile legate de legea muncii sunt judecate de tribunalele muncii. Cu toate acestea, Codul muncii menționează că angajatorul și angajatul ar trebui să găsească o soluționare a conflictului pe cale amiabilă prin intermediul unui comitet de reconciliere stabilit împreună de angajator și de organizația sindicală. Alternativ, acest comitet poate fi constituit de către angajați, dacă nu există sindicat.

Principalii participanți

Principalii participanți în relațiile de muncă poloneze sunt organizațiile care participă la activitatea Comisiei Tripartite pentru Afaceri Economice și Sociale (Trójstronna Komisja ds. Społeczno Gospodarczych, TK) funcționând pe baza Actului din 2001 privind Comisia Tripartită pentru Afaceri Economice și Sociale și Comitetele Voivodine pentru Dialog Social. Actul specifică criteriile de reprezentare pentru partenerii sociali care trebuie să fie îndeplinite pentru ca aceștia să aibă dreptul de a participa la TK. În cazul sindicatelor, numărul este de peste 300.000 de membri; în cazul organizațiilor patronale – peste 300.000 de angajați în companiile afiliate la organizațiile patronale.

Sindicate

Principalele organizații sindicale

În Polonia, trei organizații sindicale îndeplinesc criteriile de mai sus. Acestea sunt: Sindicatul independent Solidaritatea (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy ‘Solidarność’, NSZZ Solidarność); Alianțele sindicatelor din Polonia (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ); Forumul sindicatelor (Forum Związków Zawodowych, FZZ).

Numărul sindicatelor din Polonia este relativ scăzut. Conform sondajului Centrum Badania Opinii Społecznej, CBOS, 6% din populația adultă din Polonia sunt membri sindicali, ceea ce corespunde unui procent de 16% din toți angajații.

Profilul membrilor

Membrii sindicatelor sunt aleși cel mai adesea din rândul lucrătorilor calificați și ai funcționarilor care nu au studii superioare. Pe de altă parte, există o afiliere relativ stabilă în rândul lucrătorilor. Afilieră este, de asemenea, stabilă în rândul celor angajați în sectorul public – de exemplu, profesori sau doctori.



De fapt, organizațiile sindicale funcționează în majoritatea instituțiilor de învățământ și sănătate, precum și în administrație. Sindicatele se mențin în sectoarele de transport, telecomunicații, producție și exploatare de cărbuni. Sectoarele de construcții și servicii au cea mai mică reprezentare sindicală, fiind puternic determinată de tipul contractului de angajare.

Tendințe în evoluția sindicatelor

Un aspect important privind acțiunile sindicale din Polonia a fost dezbaterea criteriilor reprezentării din cauza problemelor legate de pluralitatea excesivă a sindicatelor în cadrul companiilor. Sindicatele din Polonia sunt organizate de jos în sus: sindicatele la nivel de companie sunt cele mai importante. Doar 10 lucrători pot înființa un sindicat la nivel de companie.

Organizații patronale

Principalele organizații patronale

În Polonia, patru organizații patronale reprezentative sunt membre ale TK, și anume: Confederația Angajatorilor din Polonia (Konfederacja Pracodawców Polskich, KPP);

Confederația Angajatorilor Privați ‘Lewiatan’ din Polonia (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, PKPP Lewiatan); Asociația meșteșugărească din Polonia (Związek Rzemiosła Polskiego, ZRP); Clubul centrelor de afaceri (BCC).

Aceste organizații reprezintă companiile individuale și regionale sau organizațiile sectoriale. Acestea funcționează pe baza Actului privind organizațiile patronale din data de 23 mai 1991. O organizație patronală este înființată pe baza unei decizii luate în cursul unei întâlniri a fondatorilor a cel puțin 10 angajatori. Doar organizațiile patronale înființate pe baza acestui act au dreptul să ia parte la negocierile colective și pot semna acorduri colective.

Tendințe ale evoluției organizațiilor patronale

Organizațiile patronale naționale nu se angajează în negocieri colective la nivel de companie. La nivel național, organizațiile patronale sunt relativ bine organizate; cu toate acestea, la nivel regional și sectorial, aceste organizații nu prea au o formă de organizare. Prin urmare, sunt reticente să se angajeze în negocieri colective multipatronale. Mulți angajatori nu aparțin nici unei organizații patronale – de aici și convingerea, în special în rândul unor sindicate, că organizațiile patronale nu reprezintă toți angajatorii, ci doar lobby-știi. Această opinie nu este justificată în totalitate deoarece organizațiile

patronale fac de fapt parte din TK în conformitate cu criteriile acceptate de reprezentante. Un alt aspect îl reprezintă specificitatea companiilor poloneze care sunt mai degrabă disperstate în ceea ce privește numărul de angajați, constând, în principal, în întreprinderi mici și mijlocii (IMM) – care nu sunt de obicei interesate de o voce comună și de o coordonare mai largă. Cu toate acestea, angajatorii realizează că organizațiile patronale au un acces limitat.

Bulgaria

Profilul relațiilor de muncă. Negociere colectivă

Nivelurile cele mai importante de negociere colectivă

Conform Codului muncii din Bulgaria, negocierea colectivă este un drept al sindicatului și o obligație a angajatorilor. Sistemul de negociere colectivă este organizat pe trei niveluri: Nivel ramură/sector; Nivel municipal; Nivel de companie. Nivelul cel mai important este nivelul companiei, în urma tendinței de descentralizare. Cu toate acestea, rolul negocierii colective de sector/ ramură este, de asemenea, în creștere. Din 2003, negocierile colective la nivel de sector/ ramură sunt în curs de extindere pentru a include negocierile anuale privind pragurile minime de securitate socială. Începând cu anul 2007, partenerii sociali la nivel național au început să negocieze acorduri anuale la un indice recomandat de creștere a remunerării în sectorul privat.

Principalele tendințe în negocierile colective

În Bulgaria, este atestată tendința de creștere a numărului de contracte colective. Acorziile, în general, sunt pe durata a doi ani și tema principală este plata, în special valoare salarialui minim. Creșterile salariale convenite au fost relativ ridicate, în special în sectoarele care se confruntă cu deficit de competențe.

Acoperirea acordului colectiv de muncă

Rata de acoperire a acordurilor colective se estimează a fi de 30% din numărul total de salariați, deoarece acestea acoperă nu numai membrii de sindicat, ci toți angajații care aderă la acord.

Alte aspecte în contractele colective

Alte aspecte importante care sunt incluse în domeniul de aplicare al negocierilor colective sunt următoarele: ocuparea forței de muncă și securitatea la locul de muncă; compensație pentru munca de noapte, condiții de muncă periculoase, concediu anual plătit, care este mai mare decât dispozițiile legale, precum și pensia suplimentară și



asigurările de sănătate. Unele acorduri colective includ, de asemenea, dispoziții pentru învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv obligațiile de formare profesională a lucrătorilor care au fost concediați.

Convenția colectivă în sectorul asistenței medicale conține unele prevederi privind măsurile împotriva violenței la locul de muncă.

Conflictul de muncă

Frecvența grevelor

Nu există statistici oficiale privind numărul de greve și de zile lucrătoare pierdute. În timp ce în primul deceniu al tranzitiei (1990-2000), au avut loc pe scară largă proteste sindicale și greve naționale, în timpurile mai recente protestele s-au mutat la nivel de sucursala și în principal de companie.

Principalele motive pentru o acțiune colectivă

Principalele motive pentru conflicte și greve au fost, după cum urmează: nivelul scăzut de finanțare în sectoarele sociale importante, salariile mici, salarii neplătite și contribuțiile de asigurări sociale; condițiile precare de muncă; o rată ridicată a orelor suplimentare și concedieri la scară mare ca urmare a privatizării.

Aplicarea soluționării conflictelor și a mecanismelor de arbitraj

Principalul organism implicat în conciliere și arbitraj este Institutul Național de Conciliere și Arbitraj (NICA), care a fost fondat pe principiul tripartit.

Concertare tripartită. Tendințe principale

Dialogul social în Bulgaria a început de la zero. De la începutul tranzitiei țării, a fost promovată legislația ce prevede dezvoltarea dialogului social și a instituțiilor corespunzătoare. Principalul organism de supraveghere a dialogului social la nivel național este Consiliul Național pentru Cooperare tripartită (NCTC). Înființat în 1993, NCTC are comisii permanente pe o serie de aspecte: determină cooperarea și consultarea asupra problemelor privind munca, securitatea socială și standardele nivelului de trai. Din Consiliu fac parte reprezentanți ai guvernului, sindicatelor și patronatelor, care sunt recunoscute ca fiind reprezentativi la nivel național.

Implicarea partenerilor sociali

Cooperarea tripartită la nivel național s-a extins în ultimii ani. Au fost introduce mecanisme noi, cum ar fi: participarea partenerilor sociali în cadrul unui Consiliu Consultativ

al Comisiei Parlamentare pentru Muncă și Politici Sociale, precum și stabilirea unor grupuri de lucru speciale pentru a elabora o nouă legislație a muncii, precum și socială.

Partenerii sociali au participat, de asemenea, la o serie de consilii naționale construite pe principiul tripartit în domeniul ocupării forței de muncă, educație profesională, învățarea pe tot parcursul vieții a sănătății, siguranței și egalității de gen. În plus, ei au luat parte în organismele de management/ supraveghere ale instituțiilor înființate în domeniile ocupării forței de muncă, sociale și de asigurări de sănătate, educație și formare profesională, precum și sănătate și siguranță.

În ciuda instituționalizării relativ bune a parteneriatului social, trebuie remarcat faptul că implicarea partenerilor sociali în unele din aceste structuri este mai mult o formalitate. În plus, oportunitățile oferite nu sunt suficient de extinse pentru a influența luarea deciziilor ca urmare a nivelului ridicat de centralizare a puterii și resurselor la nivel de guvern.

Reprezentare la locul de muncă

Principalele canale de reprezentare a lucrătorilor

Sindicatele sunt principalul canal de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă – adică numai organizațiile sindicale care au puteri de negociere colectivă. Reglementările referitoare la organizația sindicală sunt prevăzute de Codul muncii și statutul confederației sindicale respective.

Reprezentarea lucrătorilor la locul de muncă prin alte canale este complicată. Datorită opoziției sindicatelor de introducere a consiliilor de întreprindere prevăzute în Codul muncii, există doar alte trei tipuri de reprezentanți ai angajaților: reprezentanții pentru protecția intereselor economice și sociale ale salariaților – acestea sunt o alternativă a sindicatelor. Reprezentanții sunt aleși de către o adunare generală a lucrătorilor, printr-o majoritate de două treimi. Cu toate acestea, în practică, această posibilitate nu a fost preluată pe scară largă; reprezentanți pentru informare și consultare (în temeiul Directivei Consiliului 14/2002 CE) – din anul 2006, acești reprezentanți sunt aleși de către o adunare generală, printr-un vot cu o majoritate simplă. Procesul de alegere a acestor reprezentanți se dezvoltă lent; comitete sau grupuri pentru sănătate și siguranță.

Drepturile angajaților

Principalele instituții responsabile de asigurarea și punerea în aplicare a drepturilor angajaților sunt Inspectia Muncii și instanțele de judecată. Nu există nici o instanță judecătoarească specifică a muncii.



Principalii actori

Sindicale. Principalele tendințe ale statutului de membru de sindicat și densitatea

Pe ansamblu, în Bulgaria, calitatea de membru de sindicat a scăzut în mod semnificativ în anii de tranziție din diferite motive, printre care: rata ridicată a șomajului, privatizarea, comportamentul antisindical al angajatorilor, în special al întreprinderilor private, precum și încrederea redusă a sindicatelor.

Cele mai importante confederații sindicale

CITUB este un succesor al sindicatelor vechi. Confederația a fost înființată în februarie 1990 și a reușit să se transforme, consolidându-și poziția și obținând recunoaștere ca cea mai mare organizație sindicală. CITUB are afiliate 35 federatii sindicale, care sunt implicate în procesele de negociere colectivă la nivel sectorial /ramura. La nivel de companie, în cazul în care confederația are 6217 organizații sindicale, aceasta acoperă aproximativ 60% din angajați. CITUB are 243 structuri municipale, reprezentând 92% din toate municipalitățile.

Podkrepă CL a luat ființă pe 8 februarie 1989, ca o organizație disidentă și ilegală a intelectualilor și a activiștilor, bazată pe modelul sindicatului independent și de auto-guvernare al Poloniei „Solidaritatea” (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Solidarność, NSZZ Solidarność). Inițial, Podkrepă CL avea scopul de a proteja drepturile civile ale lucrătorilor. Cu toate acestea, după schimbările politice, confederația a devenit singura alternativă pentru mii de muncitori care au fost dezamăgiți de fostele sindicate partid-stat. Astfel, sindicatul a câștigat o importanță strategică și legitimitate. Podkrepă CL este a doua mare organizație sindicală din Bulgaria.

Atât CITUB, cu 390.000 membri, cât și Podkrepă CL, cu 109,000 membri, sunt membre ai European Trade Union Confederation (ETUC) și ai International Trade Union Confederation (ITUC).

Principalele evoluții sindicale

În timp ce sindicalele din Bulgaria au devenit mult mai fragmentate la mijlocul anilor 1990, mai recent, spectrul sindical a fost dominat de cele două confederații reprezentative. Relațiile, inițial ostile, dintre CITUB și Podkrepă CL au fost în cele din urmă depășite în 1992. Procesul de consolidare a federațiilor afiliate prin intermediul fuziunilor nu este încă popular, în ciuda problemelor nesoluționate, deoarece în unele sectoare există mai

multe structuri paralele afiliate la CITUB – cum ar fi cele referitoare la educație, transport, energie și prelucrarea metalelor.

Organizațiile patronale

Principalele tendințe privind densitatea organizațiilor patronale

Structura organizatorică a organizațiilor patronale din Bulgaria este încă oarecum fragmentată, lipsind unele reguli clare în ceea ce privește calitatea de membru permitând statutul de membru dublu și triplu. Aceasta explică dificultățile implicate în definirea acoperirii statutului de membru.

În Bulgaria sunt create șase organizații patronale, care sunt recunoscute ca reprezentative la nivel național, după cum urmează:

Asociatia Industrialistilor din Bulgaria – Uniunea mediului de afaceri din Bulgaria BIA – înființată în aprilie 1980, BCCI – succesor al Camerei de Comerț din Bulgaria înființată în anul 1895, UPEE – înființată în anul 1989, UPEE a fost prima asociație voluntară a întreprinderilor private din Bulgaria. Activitățile sale sunt axate pe întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din sectorul privat. UPEE este membru al Asociației Europene a Meșteșugarilor și Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME); Sindicatul Antreprenorilor Privați din Bulgaria „Vazrazhdane” (UPBE) – înființată în anul 1989 etc..

Spre deosebire de sindicate, care au o lungă tradiție față de schimbări, nu a existat nici o organizație reală patronală în 1989. Trei dinamici au determinat toate procesele organizaționale ale organizațiilor patronale din 1990: lichidarea întreprinderilor de stat cu pierderi, apariția de noi întreprinderi, în special IMM-uri, precum și privatizarea întreprinderilor de stat. Combinarea acestor procese a condus la o creștere semnificativă a numărului de agenți economici. Statisticile arată că mai mult de 95% din toate întreprinderile bulgare angajează mai puțin de 10 angajați.

Dispersia organizațiilor patronale și structura neclară nu le permite să-și îndeplinească misiunea lor principală de a reprezenta interesele membrilor lor și să participe pe deplin la dialogul social la diferite niveluri, în special la nivel sectorial/ nivel de ramură.

Aceasta este o sursă de dezechilibru și instabilitate în sistemul dialogului social la nivel național și nu facilitează promovarea unor forme mai centralizate de negociere colectivă la alte niveluri.



Estonia

Relații de muncă. Negociere colectivă

Estonia este caracterizată prin negocieri colective descentralizate, negocierile la nivel de companie având o poziție dominantă. Cu toate acestea, nu există informații exacte privind numărul de acorduri la nivel de companie. Principalele surse de informații în acest sens sunt sindicale și Ministerul Afacerilor Sociale (Sotsiaalministeerium), care se ocupă de evidența contractelor colective. Totuși nici una dintre aceste surse nu dispune de informații complete cu privire la toate contractele colective încheiate. Sindicalele au doar informații cu privire la contractele încheiate de către filialele lor. Doar o parte din toate contractele colective sunt înregistrate la Ministerul Afacerilor Sociale, deoarece nu există sistem de supraveghere și, prin urmare, nu sunt prevăzute nici sancțiuni pentru încălcarea contractelor.

Grad de acoperire și parametri legali

Nu sunt disponibile informații recente referitoare la acoperirea totală cu acorduri colective.

În cazul în care într-o întreprindere se încheie un contract colectiv, contractul colectiv devine obligatoriu din punct de vedere juridic. Părțile semnatare au obligația să respecte contractul și să se abțină de la greve ori blocaje. Cu toate acestea, în realitate, contractele colective sunt tratate mai mult ca un instrument cu caracter facultativ.

Extinderea contractelor colective

De regulă, contractele colective se aplică numai părților semnatare – adică, persoanelor care lucrează în cadrul companiei sau companiilor semnatare. Cu toate acestea, în conformitate cu Legea privind contractele colective, condițiile privind salariile și timpul de lucru și de odihnă din contractele colective pot fi extinse și la cei care nu sunt afiliați părților semnatare, dacă este vorba de un contract multiangajator. Domeniul de aplicare a extinderii este stipulat în contractul colectiv.

Alte aspecte în contractele colective

În mod tradițional, principala problemă în cadrul negocierilor colective se referă la salarii. Aceasta este urmată de reglementările privind timpul de lucru și perioadele de odihnă, desi reducerea timpului de lucru nu apare frecvent în contractele colective de muncă. Alte aspecte se referă la formarea continuă, relațiile dintre angajator și angajat,

condițiile de muncă și mediul de lucru, inclusiv problema sănătății și securității ocupaționale.

Nu este posibil să se evalueze măsura exactă în care formarea și învățarea pe tot parcursul vieții să fie abordată în negocierile colective, deoarece nu există disponibilă nici o informație privind conținutul contractelor colective.

Problemele legate de egalitatea de gen nu sunt, în general, abordate în cadrul negocierilor colective. Egalitatea de gen nu este un subiect de actualitate pentru sindicatele din Estonia și, prin urmare, nu este abordată în mod specific în cadrul negocierilor colective. Această problemă tinde să intre în atenția dezbatelor la nivel european și nu este transferată agendei naționale de negociere colectivă.

Conflict de muncă

Acțiunile colective de muncă, în general, sunt puțin frecvente în Estonia și, astfel, datele privind grevele rămân cu mult sub media europeană. Până în prezent, doar problemele de salarizare au dus la acțiuni greviste.

În conformitate cu legislația estoniană, acțiunea grevistă nu este permisă înainte de epuizarea procedurilor de soluționare a conflictelor – adică, negocierile colective ajung în fața mediatorului național (Riiklik Lepitaja).

Dacă nu se ajunge la un acord, poate fi declanșată o acțiune colectivă de protest. Până în prezent, procedura de mediere s-a dovedit de succes în ceea ce privește soluționarea conflictelor.

Concertarea tripartiteă

Sistemul de concertare tripartită nu este bine instituționalizat în Estonia. Partenerii sociali încearcă să participe în mod sistematic la luarea deciziilor politice, elaborarea legislației.

În ceea ce privește sănătatea și asigurarea de șomaj, partenerii sociali sunt membri ai consiliului de supraveghere din cadrul instituțiilor respective: Fondul Estonian de Asigurare de Sănătate (Haigekassa) și Fondul Estonian de Asigurare de Șomaj (Töötukassa). În mod similar, Autoritatea de calificare estoniană (Kutsekoda) este administrată pe o bază tripartită, reprezentanții partenerilor sociali făcând parte din consiliul de supraveghere și consiliile sectoriale profesionale. Kutsekoda răspunde de dezvoltarea sistemului de calificări profesionale din Estonia. Consiliile profesionale sectoriale sunt structuri de cooperare, care pun în aplicare și dezvoltă sistemul de calificări din sectorul respectiv.



Reprezentarea la locul de muncă

Legea prevede un sistem dual-channel de reprezentare a lucrătorilor în companii; cu alte cuvinte, reprezentanții sindicatelor și ai angajaților pot fi prezenti în același timp doar într-o singură companie. În timp ce reprezentantul sindical este ales din rândul membrilor de sindicat, care lucrează în unitatea respectivă, reprezentantul angajatului este ales de adunarea generală a angajaților pentru a reprezenta toți angajații care lucrează în companie.

Potrivit Legii reprezentantului angajaților, negocierea colectivă și soluționarea litigiilor colective sunt privilegiul sindicatelor. În cazul în care nici un reprezentant sindical nu este prezent în societate, reprezentatul angajatului are dreptul de a încheia contracte colective sau să reprezinte angajații în soluționarea litigiilor colective. Reprezentanții angajaților, acționează, în principal, în sectorul procedurilor de informare și consultare. De asemenea, reprezentanții sindicatelor au permisiunea de a participa la acest proces, indiferent de prezența unui reprezentant general.

Principalii actori

Sindicate

În general, mișcarea sindicală a prezentat o tendință de scădere continuă în Estonia.

În Estonia, există două sindicate recunoscute la nivel național, care, în mare, sunt împărțite între lucrătorii gulerelor albastre și ai gulerelor albe. Confederația Sindicatelor din Estonia (Eesti Ametüühingute Keskliit, EAKL) este cea mai mare organizație sindicală și principalul partener în cadrul negocierilor naționale privind salariul minim. Confederația Sindicatelor Angajatorilor din Estonia (Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon, TALO) este a doua mare organizație sindicală în Estonia. TALO reprezintă, în cea mai mare parte, lucrători din educație și cultură, precum și funcționarii publici.

Organizațiile patronale

Singura organizație patronală recunoscută, ca partener social la nivel național este Confederația Angajatorilor din Estonia (Eesti Tööandjate Keskliit, ETK). Numărul de membri ai ETK a fost în creștere, Aproximativ 23 dintre organizațiile interprofesionale sunt membri individuali și 70 sunt societăți. O altă organizație importantă care reprezintă angajatorii este Camera de Comerț și Industrie din Estonia (Eesti Kaubandus-Tööstuskoda). Totuși se concentrează pe dezvoltarea spiritului antreprenorial și nu-și reprezintă membrii în negocierile colective.

Fransa

Profilul relațiilor de muncă

Negociere colectivă

Negocierile se pot derula la toate nivelurile de activitate economică, cu condiția ca o parte din actorii recunoscuți să participe la negocieri. Structura nivelurilor de negociere este piramidală, iar prevederile statutului joacă un rol central. Operațiunile între diferențele niveluri se bazează, de regulă, pe principiul favorabilității față de angajat (prințipe de faveur) – adică nivelul inferior trebuie să furnizeze cel puțin ceea ce a fost convenit la un nivel superior. Atât timp cât legea este respectată, nivelurile descentralizate au mai multă autonomie de a negocia salariile și timpul de lucru și o mai mare flexibilitate în abordarea problemelor generale privind relația dintre angajator și angajat.

Unele contracte colective, de multe ori acordurile-cadru, pot fi semnate la nivel național. După un declin în negocierea multisector din anii 1970 și 1980, aceasta s-a relansat în 1990, deși într-o măsură limitată și concentrându-se pe teme specifice, cum ar fi formarea profesională și măsuri de ocupare a forței de muncă. Nivelurile inferioare de negociere sunt mai frecvent utilizate. Nivelul tradițional a fost mult timp la nivel de companie, cu siguranță, pentru a se negocia contractele colective de importanță generală. Negocierile sectoriale se referă doar la IMM-uri. Multe companii mari au un contract la nivel de companie. Negocierea la nivel regional este rară, dar unele sectoare economice – cum ar fi prelucrarea metalelor și construcțiile – se implică în negocieri la nivel local și regional.

Gradul de acopere a negocierii colective este foarte mare în Franța. Aproximativ 90% dintre lucrători sunt inclusi într-un contract colectiv. Acest lucru se datorează faptului că acordurile colective se pot extinde ușor la sectoare întregi de activitate și/ sau în regiuni geografice diferite sau în alte sectoare economice. Guvernul poate extinde contractele colective, la cererea uneia dintre părți implicate în negociere. Extinderile de acest fel sunt hotărâte de către o autoritate publică și au fost folosite în diferite ramuri pentru a standardiza avantajele acordate lucrătorilor și pentru a evita concurența. Aceste extinderi ale contractelor au fost folosite, istoric vorbind, pentru a îmbunătăți condițiile de muncă. Drept consecință, chiar și companiile care nu sunt membre ale unei organizații angajator, dar au semnat un acord sunt acoperite de un contract sectorial din momentul extinderii acestuia de către guvern.



Conflictul de muncă

Caracteristicile sistemului francez al relațiilor de muncă contribuie la existența unei atmosfere discordante. Din cauza lipsei de coordonare între stat și partenerii sociali, precum și în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, grevele sunt frecvente în Franța. Indicatorul *grevă*, în Franța, este mai mare decât media europeană, deoarece un număr semnificativ de zile de lucru sunt pierdute din cauza numărului mare de angajați implicați în diferite greve. Cu toate acestea, numărul de greve a scăzut în ultimii ani și indicatorul de grevă actual este doar cu puțin mai mare decât media UE. Cele mai multe dintre greve au loc în sectorul public și în special în sectorul transportului public. O altă caracteristică a modelului de grevă este importanța tot mai mare a problemelor ample de angajare cum ar fi : timpul de lucru, procesul de restructurare și reducere a personalului. Aproximativ 80% din greve sunt inițiate de sindicate și 20% pot fi definite ca neoficiale (la început). În final, sindicatele folosesc demonstrațiile de masă ca strategie importantă pentru a pune presiune asupra guvernului.

Deși nu sunt prea multe reglementări legale cu privire la greve, există proceduri de soluționare a litigiilor, dar aceste proceduri sunt rareori utilizate în practică.

Concertare tripartită

Principalul organism tripartit prin care angajatorul și confederațiile sindicale pot spera să influențeze elaborarea politicilor guvernului este pur consultativ: Consiliul economic, social și de mediu (Conseil économique, social et environnemental, CESE). CESE este format din reprezentanți ai angajatorului și confederațiilor sindicale, precum și ai altor grupuri de interes, cum ar fi consumatorii, precum și persoanele calificate, desemnate de către guvern.

Acest tip de consultare – sau democrație socială (démocratie sociale) – rămâne subdezvoltat și este, în esență, limitat la testarea de către stat a puterii de opozitie față de politicile sale. CESE pare să fie mai degrabă un organism prin care guvernul explică și informează angajatorii și sindicatele cu privire la politicile sale, decât un organism cu care se caută un veritabil consens. Franța trebuie să fie caracterizată ca o țară cu concertare scăzută.

Consultarea (care nu are un caracter obligatoriu) se execută numai în perioadele de introducere a unor reforme sociale mari. Cu toate acestea, partenerii sociali sunt încă puternic implicați în gestionarea anumitor dispoziții de securitate socială, cum ar fi comisiile de asigurări publice de sănătate, ajutoarele de șomaj și de asistență socială.

Partenerii sociali joacă, de asemenea, un rol central în sistemul de asigurări private suplimentare de sănătate (mutuelles) și planurile de pensii. Ei sunt implicați în sistemul de formare profesională. Sistemul național de concertare politică este completat de dialogul social tripartit, dezvoltat la nivel regional sau local.

Cu toate acestea, mediul de afaceri francez a criticat tot mai mult aceste forme de tripartism.

Legea din 2007 privind modernizarea dialogului social a stabilit consultări obligatorii înainte ca guvernul să poată trece la aplicarea oricărei reforme privind:

- relațiile individuale și colective de muncă;
- ocuparea forței de muncă;
- formarea profesională.

Toate aceste reforme vor fi de competența negocierii colective naționale transsectoriale. Legea prevede că orice reformă propusă în domeniul relațiilor de muncă, al ocupării forței de muncă și formării profesionale ar trebui să facă obiectul unor consultări cu reprezentanții la nivel național ai organizațiilor sindicale și organizațiilor patronale. Guvernul va pune la dispoziția acestor organisme un document de politici, care să prezinte „diagnosticile, obiectivele și opțiunile principale”. Partenerii sociali vor putea apoi să indice dacă intenționează să se angajeze în negocieri și de cât timp au nevoie pentru a se ajunge la un acord.

La întocmirea unui proiect de lege, în urma procedurii de consultare, guvernul nu este obligat să adopte conținutul unui contract colectiv aşa cum se prezintă. Cu toate acestea, în funcție de problemă, acesta trebuie să prezinte proiectul de lege:

- Comisiei Naționale de Negociere Colectivă, pentru reforme în ceea ce privește relațiile de muncă;
- Comitetului superior de ocupare a forței de muncă (Comité Supérieur de l'emploi, CSE), pentru reforme în ceea ce privește ocuparea forței de muncă;
- Consiliului național de formare profesională pe tot parcursul vieții (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, CNFPTLV) pentru reforme cu privire la formare profesională.



Reprezentare la locul de muncă

Conform Studiului Social European, aproximativ 72% dintre angajații de la stat au o reprezentare sindicală sau un organism similar la locul de muncă. Acesta este un procent mare în comparație cu media europeană.

Există mai multe structuri de reprezentare a angajaților. Reprezentarea, în majoritatea problemelor este asigurată de două organisme distincte alese: delegați ai angajaților (*délégués du personnel*) – ei trebuie să fie aleși de către toți lucrătorii din toate unitățile cu mai mult de 10 de angajați și sunt responsabili pentru prezentarea nemulțumirilor individuale și colective privind managementul și asigurarea punerii în aplicare a legislației și acordurilor colective; comitete de întreprindere, fie la nivel de companie (*Comité d'entreprise*), fie la nivel de unitate (*Comité d'Établissement*). Acestea trebuie să fie înființate în companiile din sectorul privat, cu mai mult de 50 de angajați. Acestea se ocupă și de consultările oficiale ale angajatorilor în domenii cum ar fi concedierile și formarea profesională și răspund de gestionarea activităților sociale și culturale, pentru care au un buget. Într-o companie cu mai multe unități sau într-un grup de societăți, comitetele de întreprindere reprezintă și un comitet central de întreprindere (*Comité Central d'entreprise*) sau consiliu de muncă la nivel de grup (*Comité de groupe*), care se bucură de drepturi similare cu cele ale consiliilor obișnuite.

De obicei, delegații angajaților și comitetul de întreprindere sunt instituții separate, desigur, aceiași oameni pot fi aleși în ambele.

O comisie separată se ocupă cu problemele de sănătate și siguranță. Angajații individuali au dreptul de exprimare cu privire la condițiile lor de muncă.

Drepturile angajaților

În 2008, Parlamentul francez a adoptat o lege privind „Reînnoirea democrației sociale” și o reformă a timpului de lucru, care se bazează în parte pe acordul multisectorial cunoscut ca „poziția comună”. Legea schimbă regulile negocierii colective, în special pentru validarea acordurilor și reprezentativitatea în sindicate. De asemenea, promovează săptămâna de lucru de 35 de ore. Sindicatelor au combătut puternic această lege.

Tot în 2008, Parlamentul francez a adoptat o lege a finanțării asigurărilor sociale.

Legea include beneficii pentru compensarea cheltuielilor de deplasare spre/de la locul de muncă, condiții mai stricte de acces la pensionarea mai devreme și opțiunea pentru angajați să continue munca până la vîrstă de 70 de ani.

Principalii actori

Sindicatele

Apartenența la sindicate este destul de scăzută în Franța. Aceasta a scăzut la 8%, conform datelor Centrului pentru Studiul Ocupării Forței de Muncă (Centre d'Études de l'Emploi, CEE) (Amossé and Wolff). O altă modalitate de a sprijini sindicatele este compararea rezultatelor alegerilor sociale de la locul de muncă. Prezența sindicatelor este ridicată în companiile mari, dar foarte redusă în cadrul companiilor mici. Cel mai mare procent al afilierei la sindicate este în sectorul public.

Sindicatele sunt, în cea mai mare parte, organizate pe sector sau la nivel de ramură și sunt grupate în câteva confederații. Există cinci mari confederații sindicale, cu afiliere în întreaga economie:

- Confederația Generală a Muncii (Confédération générale du travail, CGT);
- Federația Franceză Democrată a Muncii (Confédération française démocratique du travail, CFDT);
- Confederația Generală a Muncii – Force ouvrière (Confédération générale du travail - FO);
- Force Ouvrière, CGT-FO);
- Confederația Franceză a Muncitorilor Creștini (Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC);
- Confederația Franceză a Personalului Profesionist și de Conducere (Confédération française de l'encadrement).

Toate confederațiile sunt reprezentative la nivel național. Acest statut dă în mod automat sindicatelor dreptul de a negocia, de a nominaliza candidați pentru alegeri și de a avea locuri în organismele de asigurare socială, care sunt conduse de partenerii sociali.

Mai sunt și alte confederații sindicale care au o influență destul de mare, dar care nu au statut de reprezentativitate la nivel național.

Reprezentativitatea sindicatelor

A fost introdusă prin Legea din 20 august 2008 și prevede următoarele criterii:

- respect pentru valorile republicane;
- independență;



- transparentă finanțiară;
- vechime minimă de doi ani în domeniul profesional și teritorial, care să acopere nivelul de negociere;
- influență, în principal caracterizată prin activitate și experiență;
- numărul de membri și contribuții.

Criteriile poartă un caracter cumulativ și servesc drept poziție comună. Ele se estimează în mod global, adică toate criteriile trebuie să fie îndeplinite, dar ponderea lor va varia, în funcție de circumstanțe și niveluri, în funcție de importanța lor relativă.

Organizațiile patronale

Spre deosebire de sindicate, densitatea organizațiilor patronale este destul de ridicată. Trei din patru patroni sunt membri ai unei organizații patronale. MEDEF, care este organizația patronală principală, este o confederație multistratificată a organizațiilor de sector și teritoriale, aducând împreună companii cu mai mult de 10 angajați.

Întreprinderile Mici și Mijlocii (IMM) sunt reprezentate de Confederația Generală a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (Confédération générale des petites et moyennes entreprises, CGPME), iar lucrătorii independenti sunt reprezentați de Asociația Profesională a Meșteșugarilor (Union professionnelle artisanale, UPA). Aceste două organizații patronale au jucat un rol important în reducerea timpului de lucru în cadrul companiilor mici și mijlocii. Afilierea la organizațiile patronale din Franța este voluntară. Numărul membrilor este dat de fiecare organizație patronală; de aceea este dificil accesul la cifre reale. Majoritatea organizațiilor patronale nu dorește să divulge informații despre numărul membrilor.

SISTEMUL NAȚIONAL INTEGRAT AL PARTENERIATULUI SOCIAL INSTITUȚIONALIZAT ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Parteneriatul social în Republica Moldova a fost instituționalizat recent, în anul 2000, când au fost adoptate legi speciale cu privire la patronate și sindicate.

Codul muncii al Republicii Moldova, Titlul II stabilește noțiunea de parteneriat social, părțile, principiile, sistemul și funcțiile PS.

Potrivit prevederilor legii „Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilitățile între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților”¹².

Terminologia în domeniu s-a dezvoltat, însușind astăzi dialogul social, tripartitismul social, parteneriatul social, concertarea socială, informarea și consultarea lucrătorilor și co-determinarea.

Sistemul de raporturi între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice, în Republica Moldova, este în proces de formare, parcurgând doar calea instituționalizării relative a consultărilor și negocierilor tripartite și bipartite.

Instituționalizarea dialogului social (cu excepția nivelului de întreprindere) este realizată prin Legea nr. 245 din 21.07.2006 cu privire la organizarea și funcționarea Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (comisiilor tripartite). Cadrul legal este destul de generic în ceea ce privește rolul și funcționalitatea comisiilor tripartite.

În tabelul de mai jos, prezentăm cadrul legislativ al parteneriatului social din Republica Moldova, comparativ cu cel din România.

12 Codul muncii al Republicii Moldova, Titlul II, 2003, disponibil pe: <http://lex.justice.md/md/326757/>



Tabelul 2. Cadrul legislativ al Parteneriatului Social: aspect comparativ Republica Moldova-România

Republica Moldova	România
Legea Sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 Legea Patronatelor nr. 976 din 11.05.2000	Legea dialogului social (Legea 62/2011) abroga, începând cu data de 13.05.2011, următoarele acte normative: LEGEA PATRONATELOR nr. 356/2001, LEGEA SINDICATELOR nr. 54/2003
Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003 cu modificările și completările ulterioare Legea privind organizarea și funcționarea Comisiiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr.245-XVI din 21 iulie 2006	Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare Legea nr. 467/2006 – Legea privind cadrul general de informare și consultare a angajaților Legea nr. 217/2005 – Legea comitetelor europene de întreprindere HG nr. 187/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile europene HG nr. 188/2007 privind informarea și consultarea angajaților în societățile cooperative europene
Hotărârea Colegiului Biroului Național de Statistică nr. 20 din 29.12.2009 privind Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei, Rev.2, pus în aplicare de la 01.01.2014 Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă	H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 OUG nr. 28/2009 privind reglementarea unor măsuri de protecție socială (comitetele sectoriale) Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă

<p>Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora.</p>	<p>Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora.</p>
<p>Convenția colectivă nr.1 (nivel național) „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”</p>	
<p>Convenția colectivă nr.2 (nivel național) „Timpul de muncă și timpul de odihnă”</p>	
<p>Convenția colectivă nr.4 (nivel național) „Cu privire la modelul contractului colectiv de muncă”</p>	
<p>Convenția colectivă nr.8 (nivel național) „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”</p>	
<p>Convenția colectivă nr.9 (nivel național) „Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”</p>	
<p>Convenția colectivă nr.11 (nivel național) „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”</p>	
<p>Convenția colectivă nr. 12 (nivel național) „Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă”</p>	
<p>Convenția colectivă nr. 13 (nivel național) pentru aprobarea completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”.</p>	



După cum observăm din tabele, legislația din Republica Moldova nu conține prevederi referitoare la informare și consultare a angajaților.

În prezent, pot fi notate numeroase luări de poziție în favoarea unei reformări a cadrului legal cu privire la raporturile colective, care ar avea următoarele efecte: reevaluarea reglementărilor legate de parteneriatul social, restricționarea exercitării dreptului la grevă, diminuarea rolului contractelor colective de muncă prin eliminarea efectului *erga omnes* a acestora¹³.

Sistemul parteneriatului social în Republica Moldova include următoarele niveluri:

- a) național – stabilește bazele reglementării relațiilor social-economice și de muncă în Republica Moldova;
- b) ramural – stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială într-o anumită ramură (ramuri) ale economiei naționale;
- c) teritorial – stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și în municipii;
- d) de unitate – stabilește obligațiile reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.

Parteneriatul social se realizează prin:

- a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediu reprezentanților părților parteneriatului social;
- b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce viziază reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;
- c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;
- d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Până la momentul actual, în Republica Moldova a fost promovat dialogul social modern din perspectiva valorilor Organizației Internaționale a Muncii (ILO). Potrivit definiției Biroului Internațional al Muncii, **dialogul social** reprezintă toate formele schimbului de

13 Eduard Boișteanu, Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a Parteneriatului Social în sfera muncii. Teză de doctor habilitat, Chișinău, 2015, disponibil pe http://www.cnaa.md/files/theses/2015/21841/boisteanu_thesis.pdf

informații, consultarea, contractul colectiv de muncă și mecanisme decizionale bilaterale, bazate pe diferite proceduri între guverne, organizații patronale și sindicale pe probleme economice și social politice de interes comun.

Se presupune că Convențiile (ILO are 189 Convenții, 40 dintre care au fost ratificate de Republica Moldova) și Recomandările în materie de timp și condiții de muncă, securitate socială, libertate de asociere, eradicare a muncii forțate, nondiscriminare, egalitate de remunerare etc. stabilesc reguli precise, chiar dacă prin standarde minime, care să asigure faptul că progresul, performanța economică este sinonimă cu justiția socială, prosperitatea și pacea tuturor și că drepturile celor care își vând capacitatele de muncă pentru existență sunt protejate.

Ala Lipciu, în lucrarea „Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova” (2012) utilizează, pentru ilustrarea modelului social din Republica Moldova, noțiunea *relații industriale*.

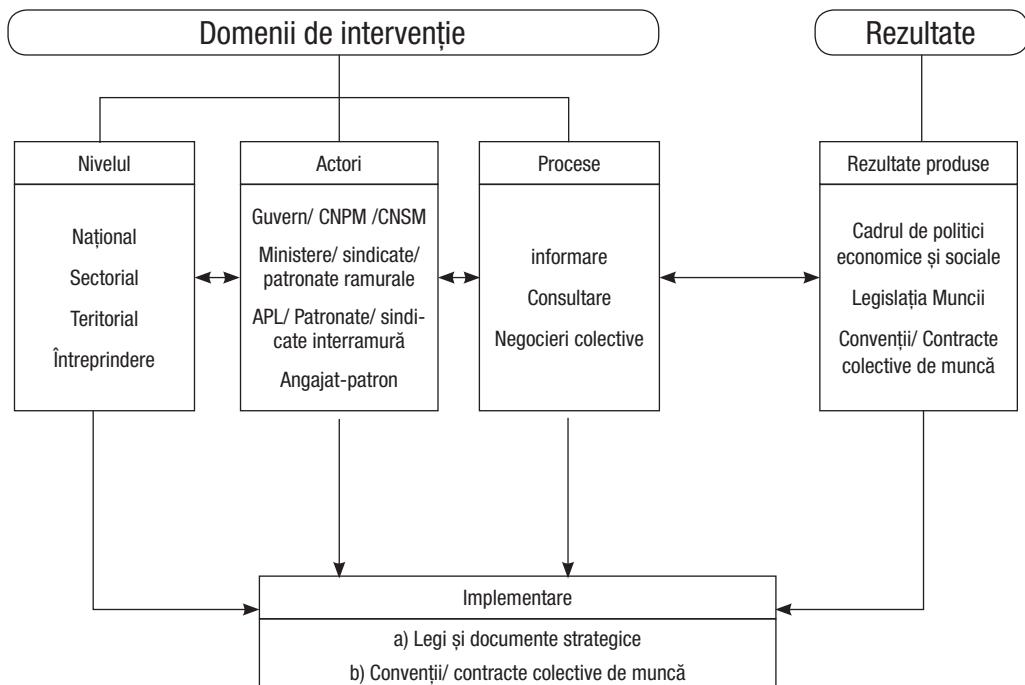


Figura 5. *Relațiile industriale în Republica Moldova (apud Ala Lipciu)¹⁴.*

¹⁴ Ala Lipciu, „Dezvoltarea dialogului social și impactul lui asupra relațiilor industriale din Republica Moldova”, teză de doctor, Chișinău, 2012.



Potrivit definiției OIM, *relațiile industriale* cuprind relațiile dintre angajatori și angajați, dintre angajați și alți angajați, dintre angajatori și sindicatele și consilierii lor, dintre angajați și sindicate, dintre locurile de muncă de pe piața forței de muncă, mediul creat de forțele istorice, politice, juridice și sociale, normele culturale, precum și de produsele sistemelor de relații industriale, inclusiv acțiuni colective, contracte colective de muncă, de soluționare a plângerilor și alte mecanisme de rezolvare a problemelor. Relații industriale pot exista chiar și în cazul în care contractele colective de muncă nu se materializează” (David McDonald și Caroline Vandenabeele, „Glossary of Industrial Relation and Related Terms”, 1996).

Ratificarea Acordului de Asociere dintre Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele sale membre, pe de o parte, și Republica Moldova, pe de altă parte, în 2014, a introdus în retorica partenerilor sociali noțiunile de: Dialog Social European, Model Social European.

Transpunerea Directivelor UE, în legislația națională, dar și în practica economică și socială creează, consolidează și asigură funcționalitatea elementelor componente ale unui sistem social, comparabil cu cele 28 de modele sociale europene, și a elementelor definitorii:

- 1) Sistem articulat de promovare a incluziunii sociale, bazat pe
 - a) Muncă – din perspectiva și în limitele sectorului social;
 - b) Educație și formare;
 - c) Sănătate.
- 2) Rețea performantă de securitate socială
 - a) Rețeaua informală;
 - b) Rețeaua formală;
- 3) Asigurări sociale, integrate pe o piață competițională deschisă;
- 4) Asistență socială, inclusiv voluntariat organizat;
- 5) Alte servicii sau instrumente de politici cu funcții de securitate, incluziune sau coeziune (alocații, subvenții diferite, pentru energie, locuințe, hrană).

Elemente definitorii:

- 1) Prioritate acordată mecanismelor de incluziune, reunite într-un sistem articulat;

- 2) Promovarea unui sistem de flexicuritate proactiv și previzional, în dauna celor de protecție socială, reactiv și conjunctural;
- 3) Sustenabilitatea financiară;
- 4) Ancorarea în politica de dezvoltare regională, ca suport al competitivității;
- 5) Revigorarea spiritului civic și punerea bazelor dezvoltării sale sistemiche.

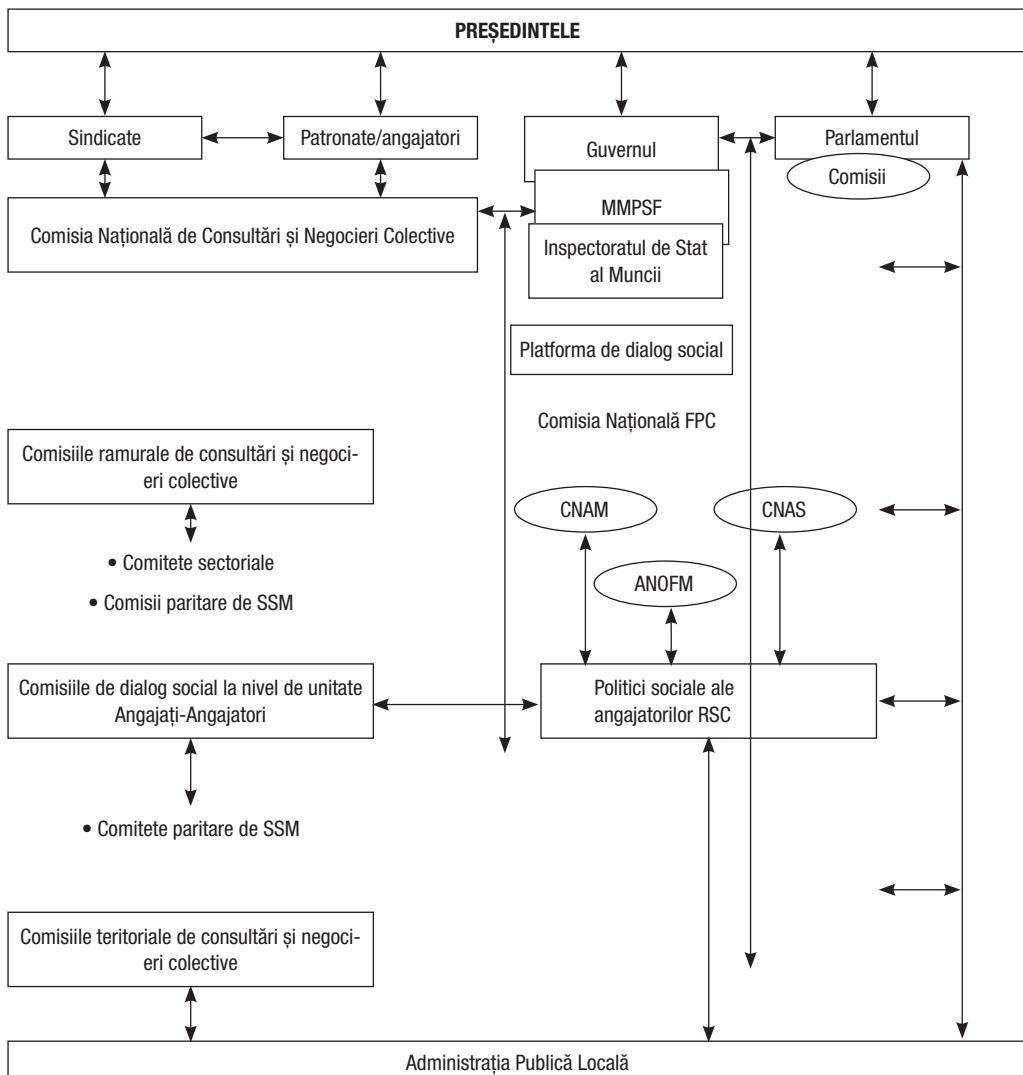


Figura 6. *Sistemul social instituționalizat al Republicii Moldova.*



Alt instrument de dezvoltare a sistemului social al Republicii Moldova, în special al dialogului social, este Programul de țară privind munca decentă 2016-2020 (Biroul OIM în Republica Moldova).¹⁵

Potrivit documentului, constituenții sociali, susținuți de OIM, și-au asumat să realizeze până în 2020 următoarele priorități:

- promovarea ocupării forței de muncă și a unui mediu favorabil pentru dezvoltarea durabilă a întreprinderilor;
- consolidarea instituțiilor de stat și a partenerilor sociali pentru un dialog social eficient;
- protecție socială și condiții de muncă mai bune.

¹⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-europe/-/-ro-geneva/-/-sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_453904.pdf

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

1. O politică mai activă în domeniul social

- 1.1. Atât de pe platforma drepturilor cetățenești, cât și de pe platforma economică, statul este obligat (Constituția RM, art. 126 lit. g) să asigure sporirea numărului de locuri de muncă și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții.
- 1.2. Implementarea politicii sociale în condițiile actuale presupune aplicarea de noi formule de protecție socială a categoriilor de populație social dezavantajate, noi instrumente de intervenție în politicile de dezvoltare socială, realizarea reformelor social-economice cu implicarea activă a societății prin informare, dialog și consultări.
- 1.3. Promovarea consecventă a politicilor sociale proactive servește drept garant al drepturilor cetățenilor la protecție și securitate socială. Acest deziderat devine și mai consistent în condițiile angajamentului asumat prin semnarea Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană.
- 1.4. Politicile sociale productive implică orientarea politicii sociale mai degrabă spre încurajarea capacității individului de a supraviețui în cadrul unei economii devenite tot mai dinamică, decât spre a folosi această capacitate a individului drept motiv de acțiune pentru corectarea forțelor pieței.
- 1.5. În definirea și punerea în aplicare a politicilor sociale și acțiunilor, partenerii sociali vor ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, gestionarea eficientă a proceselor demografice, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane.

2. Eficientizarea politicii sociale a Republicii Moldova din perspectiva Modelului Social European

- 2.1. Schimbările democratice, care sunt în curs de desfășurare în Republica Moldova, urmăresc dezvoltarea unui sistem social pe potrivă dimensiunii sociale a Uniunii Europene, ce constă în armonizarea (coezionarea, convergența, cooperarea etc.) so-



cială a tuturor componentelor politicii sociale cu privire la asigurările, ajutoarele și transferurile universale, îmbunătățirea condițiilor de muncă, egalitatea șanselor pentru bărbați și femei, implementarea libertății de mișcare, promovarea învățământului și pregătirii profesionale, relațiile industriale, dialogul social, incluziunea socială, extinderea vîrstei de pensionare, angajarea netraditională și schimbările climatice.

- 2.2. O abordare mai nouă a MSE avansează ideea unei politici sociale productive, aplicată diverselor modele sociale din Europa, care să promoveze parteneriatul, atragerea forței de muncă în activitate etc. Un astfel de concept implică orientarea politicii sociale mai degrabă spre încurajarea capacității individului de a supraviețui în cadrul unei economii devenite tot mai dinamică, decât spre a folosi această capacitate a individului drept motiv de acțiune pentru corectarea forțelor pieței.
- 2.3. Spre deosebire de domeniul economic, în cel social s-a promovat și accentuat rolul complementar al UE și, respectiv, responsabilitatea statelor membre, iar principiul subsidiarității găsindu-și în acest domeniu o tot mai largă aplicare. De aceea este important de evaluat în ce măsură dimensiunea socială a UE se configuraază, pe de o parte, ca efect al aplicării prevederilor tratatelor și altor documente și programe la nivelul Uniunii și, pe de altă parte, ca rezultat al eforturilor și acțiunilor din fiecare stat membru.

3. Funcționarea eficientă a dialogului social trebuie să fie o prioritate pentru autorități și partenerii sociali din Republica Moldova

- 3.1. Implicarea partenerilor sociali, dar și a societății civile într-un dialog social constructiv poate atenua declinul social-economic al Republicii Moldova;
- 3.2. Amplificarea comunicării parteneriale asupra problemelor social-economice și informarea societății despre beneficiile dialogului social; sporirea gradului de vizibilitate și atractivitate a partenerilor sociali, inclusiv prin elaborarea strategiei de comunicare cu publicul.
- 3.3. Consolidarea capacităților actorilor sociali, inclusiv prin dezvoltarea nivelului de funcționalitate a partenerilor sociali, prin crearea structurilor de reprezentare a angajatorilor și lucrătorilor.

- 3.4. Sporirea nivelului de funcționalitate a Comisiei naționale pentru consultări și negoieri colective.
- 3.5. Organizarea cu regularitate a întrevederilor între partenerii sociali, monitorizarea rezultatelor înregistrate în urma acestor întrevederi, cultivarea respectului între parteneri și dezvoltarea capacității de consens în relații.
- 3.6. Minimalizarea practicilor de îngădare a libertății de asociere.
- 3.7. Clarificarea rolului și sarcinilor Inspectoratului de Stat al Muncii.
- 3.8. Diminuarea intervenționismului statului în procesul de dialog social, preluarea angajamentului la cel mai înalt nivel.

4. Consolidarea capacității actorilor sociali

- 4.1. Dezvoltarea nivelului de funcționalitate a partenerilor sociali și dezvoltarea structuri-partonale, dar și de reprezentare a lucrătorilor, la nivel sectorial și de teritoriu.
- 4.2. Sporirea nivelului de funcționalitate a Comisiei naționale pentru consultări și negoieri colective.
- 4.3. Organizarea cu regularitate a întrevederilor între partenerii sociali, monitorizarea rezultatelor înregistrate în urma acestor întrevederi, cultivarea respectului între parteneri și dezvoltarea capacității de consens în relații.
- 4.4. Îmbunătățirea comunicării între toți partenerii sociali.
- 4.5. Dezvoltarea conceptului de concertare socială prin reducerea participării statului în cadrul dialogului între Sindicate și Partonate și sporirea participării Guvernului la procesul de dialog social prin promovarea consultării partenerilor sociali, adoptarea oricărei măsuri utile pentru a facilita dialogul dintre partenerii sociali, asigurând o susținere echilibrată a părților.

5. Dezvoltarea legislației cu privire la dialogul social

- 5.1. Dezvoltarea cadrului normativ referitor la informare și consultare a angajaților, reevaluarea reglementărilor legate de parteneriatul social, dezvoltarea mecanismelor de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.
- 5.2. Se impune ajustarea legislației naționale la cerințele UE, îmbunătățirea situației la capitolul securitatea și sănătatea în muncă, asigurarea cetățenilor cu condiții decente de muncă.

