

DIALOGUL SOCIAL ȘI OCUPAREA
ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Un ghid introductiv

CUPRINS

Introducere

- 1. Fundamentele normative ale dialogului social**
- 2. Definițiile esențiale și evoluția acordului și dialogului social**
 - 2.1 Dialogul social bipartit**
 - 2.2 Acordul social**
 - 2.3 Consultatarea partenerilor sociali și deciziile Consiliului**
- 3. Criteriul de reprezentativitate**
- 4. Câteva exemple concrete ale dialogului social**
 - 4.1 Dialogul social bipartit sectorial: cazul agriculturii**
 - 4.2 Dialogul și acordul social inter-sectorial: cazul abandonării parintesti**
- 5. Motivele dialogului social și ale acordului**
- 6. Dialogul social și acordul în statele membre ale Uniunii Europene**
- 7. Norme europene privind angajarea: un proces complex.**

Glossar

Cele mai de seamă referințe bibliografice

Link-uri pe Internet

Introducere

Ceea ce este prezentat aici este un simplu ghid pentru înțelegerea rolului jucat de *dialogul social* în Europa cu referire la problema ocupării, atât în instituțiile Uniunii Europene, cât și în experiențele singulare mai consolidate ale unor țări europene. Scopul principal al acestui ghid este să ofere cititorilor din ultimele zece țări intrate în Uniunea Europeană (în special trainerii care să lucreze pentru organizațiile partenerilor sociali) o introducere riguroasă, deși sintetică, către una dintre cele mai importante trăsături ale așa-numitului *model social european*.

Acest “model” – bazat în esență pe un grad relativ ridicat de protecție a muncitorilor și pe un sistem de bunăstare extensiv – este articulat într-o rețea de legi și reglementări deasemenea prezente la nivel european. În ciuda percepției diferite care apare uneori, *acquis-ul* comunitar în probleme de ocupare și bunăstare este vast, complex și într-o continuă expansiune de la un an la altul. Noile state membre ale UE și firmele lor – indiferent de mărime – deja se confruntă cu problema implementării domestice a unui set de reguli care în multe cazuri determină schimbarea substanțială a ansamblului sistemului de ocupare, al relațiilor industriale și bunăstare. Așa cum vom vedea, dialogul social și acordul devin din ce în ce mai mult o parte integrantă a procesului de luare a deciziilor și – privitor exact la substanța politicii sociale și a ocupării – efectul acțiunii partenerilor sociali poate fi relevant în conturarea design-ului unor noi reguli europene.

Într-o coajă de nucă, se poate defini *dialogul social* ca “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).

Adeseori, definiția dialogului social este folosită deasemenea cu referire la relațiile și cooperarea dintre partenerii sociali și guvernare. Totuși noi preferăm să facem distincție, ori de câte ori este posibil, între dialogul social dintre partenerii sociali și acordul social, de ex. “o metodă de gestionare a problemelor legate de muncă, economice și sociale prin intermediul consultării și acordului dintre autoritatea publică și grupuri reprezentând angajații și angajatorii.” (Comisia Economică, 2000, p.8). Așa cum vom vedea, destul de des existența unor opinii comune în rândul partenerilor sociali este un fel de premisă pentru ca acordul social să fie eficient și rodnic în termeni de rezultate politice.

Acestea sunt definiții utile care ajută la înțelegerea tipului și calității relațiilor industriale care predomină în Europa și în UE. Totuși, trebuie conștientizată cât mai curând existența multiplelor laturi ale acordului și dialogului social.

Dialogul social bipartit, în particular, poate fi exercitat la nivel sectorial, inter-sectorial (sau multi-industrial) și la inter-profesional, ultima situație fiind în special importantă la nivel European unde problema opiniilor naționale divergente (chiar și în cadrul aceleiași asociații) nu poate fi controlată. Aceste trei niveluri de aplicare folosesc proceduri relativ diferite și generează ieșiri distincte.

O înțelegere sectorială este aproape întotdeauna, în experiențele naționale, o înțelegere contractuală care definește dinamica salariilor, timpul de muncă, condițiile de muncă, alte detalii compatibile – ca de altfel și restul înțelegerii – cu legila naționale. La nivel european mai există încă câteva cazuri de înțelegeri sectoriale care pot fi considerate apropiate de modelul înțelegerilor contractuale naționale; nu există nici un dubiu în ceea ce privește faptul că un areal contractual european se va forma treptat, dar dialogul social bipartit încă de la începuturile lui a luat forma de opinii, declarații și recomandări reunite și altele asemenea, toate instrumentele care nu sunt însoțite de obligații contractuale.

O înțelegere inter-sectorială bipartită de natură contractuală există în anumite țări europene deși ar trebui subliniat din nou faptul că instrumentul contractual clasic în Europa este acordul sectorial între management și muncă. La nivelul UE acordurile bilaterale inter-industriale au fost deseori aprobate în ciuda eșuărilor concrete în câteva cazuri relevante pe baza cadrelor normative ale UE, conform legislației statelor membre.

Dialogul inter-profesional este de obicei realizat la nivel național. Mai puțin evident este faptul că discuțiile și acordurile în cadrul managementului și muncii au loc și la nivel european, ajutând astfel la depășirea situațiilor obișnuite și probabile ale întreprinderilor și asociațiilor familiale.

Acordul social este și el abordat în diferite moduri. La nivel național – nu nepărat, după cum vom vedea, în toate țările europene – acordul a îmbrăcat forma „pacturilor sociale” în funcție de salarizare și competitivitate. Dintr-o perioadă inițială bazată în special pe scăderea inflației, aceste „pacturi” au devenit esențialmente acorduri zgomotoase între partenerii sociali și guvern în practică, aspecte foarte relevante ale politicii publice. La nivelul UE, ideea acestor pacturi nu a fost practică până acum (probabil pentru că puterea politicii economiei reale, în special partea financiară nu sunt încă stăpânite de autoritățile europene), în timp ce politica globală a fost implementată – în special prin directivele Consiliului- prin acorduri inter sectoriale semnate de partenerii sociali.

Într-adevăr, în ciuda diferențelor existente astăzi în țările europene din afara UE, dialogul social este din ce în ce mai folosit în procesul decizional din UE; noii membrii, prin participarea lor la sistemul EC, vor trebui să-și ajusteze și treptat să convergă spre un set de reguli și proceduri care guvernează relațiile industriale, care constituie o altă piesă a multului dorit proces comunitar.

Astăzi, relevanța dialogului social în UE se întărește prin creșterea rolului jucat de partenerii sociali în luarea noilor decizii și este întărit de puterile și

competențele crescânde ale UE. Circulația unei singure monede în 12 țări membre ale UE este probabil cel mai bun exemplu și simbolul unui proces de integrare desăvârșit și probabil irevocabil. Și acordul în textul Constituției Europei conduce la ideea cât de departe a ajuns înființarea instituțiilor în zilele noastre.

Scopul și „intensitatea” competențelor UE a crescut an după an odată cu lărgirea granițelor Uniunii. 5 lărgiri semnificative ale Uniunii au fost realizate până acum. Rezultatul este acela că deciziile luate la Brussels, Frankfurt și Strasbourg influențează viețile a sute de milioane de cetățeni europeni într-un număr crescând de zone.

Pătrunzând în acest context este ușor să înțelegem de ce dialogul social la nivel european este așa de important.

În primul rând, partenerii sociali – care simt ca nivelul european este cel potrivit pentru înfruntarea provocărilor globalizării și modernizării – participă și pot influența semnificativ – în special în materie de salariați și politică socială – calitatea deciziilor care au menirea de a influența și schimba condițiile de muncă și viața zilnică a cetățenilor din 25 de țări diferite.

În al doilea rând, dialogul social bilateral și în particular îndeplinirea acordurilor la nivel european este un instrument al procesului de integrare. O zonă contractuală europeană va fi probabil în viitorul UE, aceasta punând bazele unui mediu propice pentru dezvoltarea politicilor de bază ale UE.

În al treilea rând, discuțiile periodice dintre organizații implică pregătirea terenului pentru eliminarea diferențelor culturale dintre diferite țări.

Ghidul este structurat după cum urmează:

În prima parte, bazele legale ale dialogului social european sunt reconsiderate pe scurt. Analiza este bazată în special pe articolele Tratatului Comunității Europene (denumit în continuare „Tratat”). Atenția mai este

îndreptată spre ceea ce este prevăzut în materie de dialog social în Proiectul final al Constituției Europene.

În partea a II-a, principalele definiții ale dialogului social și ale obligațiilor sunt revăzute și discutate; această parte abordează aceste definiții principale prin prisma noilor sensuri pe care le-au căpătat odată cu trecerea timpului.

Partea a III-a prezintă pe scurt criteriul principal cu privire la reprezentativitatea la nivel european, în timp ce partea a IV-a este dedicată prezentării și analizei unor exemple concrete de dialog social „în acțiune”.

Motivul care justifică structura relațiilor industriale bazate pe principiul parteneriatului social sunt prezentate în partea a V-a. Chiar și în această parte, este făcută o diferențiere atentă între dialogul social, pe o parte și grija socială, pe de alta parte.

Partea a VI-a prezintă conținutul dialogului social din statele membre. Un accent deosebit se pune pe instrumentul „pacturilor sociale” adoptate în mare măsură în ultimele decade în majoritatea statelor membre ale UE.

În partea a VII-a sunt explicate principalele elemente ale angajărilor în UE, cu o primă privire asupra legislației muncii complexe și crescânde. Noile State membre realizează repede scopul și magnitudinea normativelor europene în acest domeniu.

Anexa conține un glosar cu expresiile principale utilizate în acest ghid și în documentele oficiale ale UE, o scurtă și esențială bibliografie și numeroase legături de internet care pot fi folositoare în cazul documentării suplimentare.

1. Fundamente normative ale dialogului social European

Rolul desemnat partenerilor sociali și dialogului social în *jocul* Uniunii Europene este clar expus în câteva articole ale tratatului Maasrticht, așa cum a fost menționat de Tratatul de la Amsterdam (1997) și Nisa (2000).

Recunoașterea importanței partenerilor sociali și a dialogului social sunt clar specificate în articolul 138 (1): “Comisia va avea îndatorirea promulgării consultanței în privința managementului (*conducerii*) și a forței de muncă la nivelul comunității și să ia măsuri relevante în facilitarea dialogului lor, asigurând suport egal tuturor părților.” Tipul de “dialog” dintre parteneri la care se referă tratatul este caracterizat de un înalt grad de autonomie. În mod special, articolul 139(1), discutând relațiile locale sau inter-industriale arată că “la cererea managementului sau a forței de muncă, dialogul dintre ele la nivelul Comunității poate conduce la relații convenționale, incluzând contracte”. Aceasta este de importanță majoră deoarece partenerii sunt explicit îndreptățiți, dacă doresc, să construiască o piață ieftină. Astfel, Tratatul introduce o caracteristică puternică de supranationalitate, atâta timp cât partenerii sociali decid autonom să meargă în acea direcție, într-un domeniu în care Uniunea Europeană respectă în mod tradițional “formele diverse ale practicilor naționale, mai ales în domeniul relațiilor contractuale”(articolul 136(1)). În cazul acesta, procesul de integrare al Uniunii este în mâinile partenerilor sociali europeni și a societății civile și nu porneste de sus în jos în deciziile Uniunii Europene.

Cu toate acestea, Tratatul face o legătură puternică între dorința partenerilor sociali de la nivelul Comunității de a negocia contracte la scară europeană și procesul Uniunii Europene de a lua decizii. De asemenea, articolul 139(2) arată că “contractele încheiate la nivelul comunității vor fi implementate fie în acord cu

procedurile si practicile specifice managementului si fortei de munca si de Statele Membre sau, in cazul problemelor dezbatute in articolul 137, la cererea ambelor parti, decizia fiind luata de Consiliu la propunerea Comisiei”. Astfel, un contract incheiat de parteneri sociali, conform regulilor mentionate in articolul 139(2) poate fi o decizie finala a Uniunii.

Subiectele principale dezbatute in articolul 137 al tratatului:

- a) imbunatatirea conditiilor de munca pentru protejarea sanatatii si sigurantei muncitorilor;
 - b) conditiile de munca;
 - c) securitatea si protectia muncitorilor;
 - d) protectia muncitorilor trecuti la somaj;
 - e) informarea si consultanta pentru muncitori;
 - f) reprezentarea si apararea colectiva a intereselor muncitorilor si angajatorilor, incluzand decizii luate impreuna (aceast termen nu se aplica salariilor, dreptului de asociere, dreptului la greva sau la impunerea neprezentarii la munca)
 - g) conditii de angajare pentru cetateni de alte nationalitati care rezideaza legal pe teritoriul Comunitatii;
 - h) integrarea persoanelor excluse de pe piata muncii;
 - i) egalitate intre sexe in ceea ce priveste oportunitatile pe piata muncii si a modului in care sunt tratati la locul de munca;
 - j) lupta impotriva excluderii sociale;
 - k) modernizarea regimurilor sociale de securitate.
- Punctele c), d), f), g) necesita decizia unanima a Consiliului.

Acesta este un prim fel prin care rolul partenerilor sociali este magnificat, luand deasemenea in considerare faptul ca deciziile Consiliului trebuiesc facute dupa consultarea cu Comitetul Economic si Social European (CESE)

Este foarte evident ca aici subiectele de discutie se refera la regularizarea pietii muncii si a politicii sociale.

Mai exista deasemenea un fel in care partenerii sociali pot afecta continutul si calitatea deciziilor luate de UE in privinta muncii si a politicii sociale: consultanta obligatorie pe care partenerii sociali o primesc de la Comisie si Consiliu asupra unei mari varietati de probleme. CESE are un rol foarte important aici, acesta fiind ales ca institutie de referinta pentru procedurile de consultanta. Cateva dintre domeniile pentru consultanta obligatorie, inainte de decizia Consiliului, sunt:

- a) Indrumari pentru angajare definite de Consiliu (articolul 128(2));
- b) Stimulari pentru cooperarea intre Statele Membre si suport in eforturile lor in privinta angajarii;
- c) Toate domeniile pietei de munca si politicii sociale aratate in articolul 137, deasemenea in concordanta cu cele mentionate in articolul 138(2): “inainte de a face propuneri in domeniul politicii sociale, Comisia trebuie sa consulte conducerea si forta de munca in privinta directiei actiunii Comunitatii”.

In final, scopul normativ al dialogului social dat de Tratat este foarte larg. Atat dialogul social la nivel local cat si cel inter-industrial intre parteneri sociali si, in acelasi timp, responsabilitatile lor sunt clar definite in Tratat, dand partenerilor sociali posibilitatea de a construi un teritoriu supranational al negocierii colective si de a interveni in continutul deciziilor luate de UE.

Locul dialogului social in tratatul provizoriu de stabilire a unei Constitutii a Europei

Trebuie aici adaugat ca consultanta Comisiei sau a Consiliului implica in mod egal participarea Comitetelor Regionale.

Tratatul stabilind o Constitutie pentru Europa asa cum a fost propusa de catre Conventia Europeana la sedinta Consiliului European de la Thessaloniki din 20 iunie 2003 si in varianta finala provizorie la Consiliul de la Roma din 18 iulie 2003 dezbate pe larg dialogul social si partenerii sociali. Partea a treia a Tratatului Provizoriu, ("Regulile si functionarea Uniunii"), care se ocupa de probleme privind angajarea si politica sociala este confirmata in textul precedentului Tratat al UE. Aceasta se poate vedea in articolele III-97-III-115.

Si mai importante sunt subiectele abordate in Tratatul Provizoriu, Partea I, Titlul VI: viata democratica a Uniunii, articolul 46, "Principiile democratiilor participante". Acestea sunt cum urmeaza:

a) la punctul 1: "Institutiile Uniunii, prin mijloace acceptabile, vor da cetatenilor si asociatiilor reprezentative posibilitatea de face public cunoscute si de a interschimba public opiniile despre toate domenii apartinand actiunilor Uniunii"

b) la punctul 2; "Institutiile Uniunii vor mentine un dialog deschis si transparent cu asociatiile reprezentative si societatea civila";

c) la punctul 3: "Comisia va puna la dispozitia partilor o varietate de consultante spre a asigura ca actiunile Uniunii sunt coerente si transparente".

Articolul 47 este chiar mai clar si mai specific: "Partenerii sociali si dialogul social autonom": "UE recunoaste si promoveaza rolul partenerilor sociali la nivelul Uniunii, luand in considerare diversitatea sistemelor nationale; va facilita dialogul dintre partenerii sociali, respectandu-le autonomia".

Astfel, Tratatul Provizoriu explica mai clar decat tratatele existente rolul partenerilor social si al dialogului social. Introducerea in prima parte a planului (care poate fii considerat – daca va fii in final aprobat si ratificat de Statele Membre – viitorul charter Constitutional al Europei) care contine referinte neechivoce la dialogul social pare sa revigoreze misiunea pe care partenerii sociali vor trebui sa o urmeze la nivel european. In acest fel, noua Constitutie Europeana da deasemenea o imagine clara noilor membrii UE si organizarii lor sociale.

2. Principalele definiții și evoluții ale dialogului social și cooperării

Partenerii sociali au înțeles rapid importanța planificării europene și posibilitatea de a adopta noi forme de cooperare între sindicate și organizațiile salariale la nivel european. Trebuie menționat că unele dintre cele mai importante organizații industriale la nivel supranațional s-au născut odată cu Comunitatea Europeană. Este cazul Uniunii Confederațiilor Industriale și Salariale din Europa (UCISE), înființată în 1958, a Centrului European al Întreprinderilor cu Participare Publică(CEIP), activă din 1961, a Secretariatului Sindicatului European(SSE), de asemenea înființat în 1958. Alte asociații importante au fost înființate în 1969, printre ele fiind Confederația Europeană a Sindicatelor Libere (CESL), în 1973 și Confederația Sindicatelor Europene (CSE). În final trebuie menționată înființarea Asociației Europene a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (AEIMM) în 1979 și a Confederației Europene a Personalului Executiv și Managerial (CEPEM) în 1989.

Aceste organizații au fost cu siguranță gata să opereze când dialogul social, consultarea și acordurile au început să fie o parte activă a riscurilor europene și a procesului de decizie al Uniunii Europene. În orice caz, ele trebuie de asemenea considerate responsabile de deciziile luate de autoritățile europene, în diferite momente ale ultimelor decade, de mișcare în direcția unei asocieri strânse a partenerilor sociali în procesul cooperării și integrării.

Locul dialogului social la nivel European, menționat în introducere, apare pe două căi: dialogul bipartit și cooperarea. Așa cum am menționat în capitolul anterior, dialogul bipartit poate fi primul pas (mulțumită definiției unei poziții comune a partenerilor sociali într-o anumită problemă) către o implicare mult mai directă și profitabilă a organizațiilor sociale europene în procesul de decizie al Uniunii Europene. Cele două canale principale ale cooperării sociale sunt strâns legate și este dificil, dacă nu chiar imposibil de imaginat un dialog social fără implicații asupra muncii și politicii salariale din UE sau ultima fără o discuție precedentă și amănunțită între partenerii sociali.

2.1 Dialogul social bipartit

La o privire mai atentă, dialogul social bipartit e articulat în trei forme diferite:

- a) dialogul inter-industrial;
- b) dialogul sectoral;
- c) dialogul inter-profesional.

a) *Dialogul inter – industrial* a fost primul lansat la sfârșitul lui ianuarie 1985 la Summit-ul de la Val Duchesse, cu participarea activă a UCISE, CEIP și CSE și sprijinul lui Jacques Delors, președintele de atunci al Comisiei Europene. De atunci, partenerii sociali au fost capabili să producă un număr de “opinii

comune” în sectoarele inter-industriale cum sunt training-ul, motivarea, informarea și consultarea salariaților, strategii de angajare, educația primară, training-ul inițial și cel vocațional pentru adulți, tranzitul de la școală la adult și salariat, noi tehnologii și organizații muncitorești, oportunități egale, sănătate, siguranță, libertate de mișcare, dialogul social în sine. Mult mai important, dialogul între partenerii sociali a fost responsabil pentru includerea în Tratatul de la Maastricht a articolelor 138 și 139 care – după cum am văzut în prima parte – au pregătit terenul pentru recunoașterea oficială a dialogului social și cooperării la nivel european.

Dialogul social inter-industrial s-a intensificat după intrarea în vigoare a Tratatului de la Maastricht și, după câțiva ani, a Tratatului de la Amsterdam. Rezultate importante s-au produs în legătura cu noi “opinii comune”: în particular, așa-numitele “înțelegeri cadru” în legătură cu concediul parental, lucrul part-time(1997), cu contractele de angajare cu durată fixă(1999) care au devenit după aceea decizii oficiale ale Consiliului și sunt azi parte a legislației UE(vezi partea a 7-a pentru mai multe detalii).\

În retrospectivă, două posibile evaluări pot fi făcute asupra dialogului social de la Val Duchesse. În primul rând, noul fel de dialog a promovat pentru prima dată “o trambulină pentru angajarea în dialog, conducerea către rezultate” (Comisia Europeană, 2000, p.5). În al doilea rând, inițiativele comune derivate din prima întâlnire de la Val Duchesse și din multele dialoguri sociale “au ajutat la făurirea unei culturi europene a relațiilor industriale și au permis partenerilor sociali să testeze la nivel european capacitatea de a negocia strategiile de cooperare economică, training-ul vocațional, rasismul, adaptabilitatea la piața muncii, strategia europeană de angajare și integrarea invalizilor în lumea muncii” (Comisia Europeană, 2000, p.20).

În orice caz, cu toate că importanța pozițiilor comune inter-sectorale în teme ca strategia generală împotriva șomajului, dezvoltarea unei zone contractuale

europene, necesită inevitabil o implicare puternică a partenerilor sociali la mai multe nivele sectoriale. Cu toate acestea, “la nivelul sectoral se manifestă adevăratele probleme sociale și economice, indiferent dacă ele sunt restructurarea industrială, introducerea de noi tehnologii, schimbarea profilelor ocupaționale, schimbarea politicii comunitare or liberalizarea și competiția liberă”. (Comisia Europeană, 2000, p.19)

b) Acestea sunt principalele motive pentru care *dialogul sectoral social* a devenit în ultimul timp tot mai răspândit la nivel european. Numărul sectoarelor interesate de dialogul între partenerii sociali este în creștere și este acum aproape de treizeci. Un număr semnificativ de opinii, rezoluții, declarații, propuneri, recomandări (mai mult de 150), în special în domeniul cum ar fi telecomunicațiile, agricultura, aviația, pescuitul au avut loc. Toate acestea reprezintă rezultatul muncii de dialoguri sociale ale unor comitete a căror misiune a fost consolidată datorită sugestiilor continute de comunicarea din mai 1998 a Comisiei Europene („Adaptarea și promovarea dialogului social”) dedicată în mod special reformei dialogului social.

Cu toate acestea rezultate concrete, înțelegeri acceptate de ambele părți, s-au obținut doar în câteva cazuri, cum ar fi reducerea timpului de muncă în agricultura (1997), organizarea timpului de muncă în transportul maritim și feroviar (amandoua în 1998), supravegherea în comerț și telecomunicații (amandoua în 2001).

Ceea ce pare a fi relevant aici-dacă o apropiată integrare a pieței europene de muncă este considerată un obiectiv-este că partenerii sociali devin din ce în ce mai „conștienți că Europa este cea mai potrivită arena pentru a avea de a face cu schimbările și pentru a lua măsurile necesare” (Comisia Europeană, 2000, p.5). Asta înseamnă că, ca și în alte numeroase aspecte ale vieții europene, regulile sau sugestiile venite din partea UE sunt menite să formeze un cadru legislativ pe care statele membre (ca și partenerii sociali naționali) vor fi nevoite să le respecte.

c) O categorie de dialoguri sociale adesea luata in considerare este cea asadenumita dialoguri interprofesionale. Asa cum sustine Allan Larsson, Director General al Departamentului Angajari si Afaceri Sociale al Comisiei Europene, „dialogul social nu este doar o maniera de a actiona intre cele doua parti ale ecuatiei la locul de munca. Este, de asemenea, o chestiune pentru reprezentantii partenerilor sociali ai aceleasi parti, in sectoare variate” (Larsson, 1999, p.8). S-a ajuns la cateva intelegeri co-operatii printre organizatiile angajatoare sau asociatii ale angajatilor. In primul caz, trebuie sa mentionam intelegerea la care s-a ajuns intre UNICE si UEAPME in timp ce in celalalt caz mentionam intelegerea semnata in sectorul personalului din management intre ETUC si Confederatia Europeana de Cadre.

Nici nu mai este nevoie sa precizam importanta dialogului profesional la nivel european prin care relatiile industriale pot fi mutate de la simplul nivel national pana la nivelul supranational.

In sinteza, dialogul social bipartit a devenit – in special in ultimii ani – o fata importanta a procesului de integrare europeana. Partenerii sociali sunt acum in stare sa-si exprime explicit si in mod regulat opiniile referitoare la cele mai importante probleme sociale si de angajare din agenda UE si, in acelasi timp - impinse de globalizare - sa faca o scara europeana referitoare la conditiile de munca sau egalitate care, pana recent, au fost considerate doar cu scop national. Aceasta tendinta va castiga din ce in ce mai mult teren. Noi membrii - atat institutii cat si intreprinzatori - ar trebui sa fie constienti de aceste circumstante.

2.2 Cooperarea sociala

Dialogurile sociale tripartite (dialogurile dintre partenerii sociali, Comisie si Consiliu) sunt parte integranta din larga cooperare sociala si asta se intampla de la inceputul anilor '70 ai secolului trecut. Poate fi considerat, de asemenea,

primul tip de dialog social introdus in viata comunitatii. Astfel, din 1970 noul creat Comitetul Standing pentru Angajare (SCE) reunea in mod regulat reprezentantii Consiliului si ai Comisiei pentru a discuta despre problemele din industrie si piata muncii. Mai recent, aceste proceduri au fost consolidate si de intalnirile Consiliului European si ale partenerilor sociali cu intalnirile sefilor de state, guverne si alte institutii europene. Asa numitul "dialog macroeconomic" a fost creat, de asemenea, ca rezultat al summitului Cologne 1999 si astfel partenerii sociali pot sa-si faca auzite intrebarile de politici generale de economie.

Cealalta parte importanta a cooperarii sociale a fost deja mentionata inainte. Se refera la procesul de consultare a partenerilor sociali, prin intermediul Comitetului Economic si Social European, impus de Tratatul de la Maastricht (art. 138 si 139) si cu implementarea de legaturi clare intre societatile comerciale fuzionate ale partenerilor sociali si deciziile formale ale UE. In timp ce va sugeram sa va intoarcati la partea I pentru a putea capata informatii mai precise despre procedura de consultatie, merita sa va uitati mai atent la mecanismele cooperarii care conduc la decizia Consiliului.

2.3 Consultarea partenerilor sociali si deciziile Consiliului

In partea I a fost expus in detaliu cat de mare este implicarea partenerilor sociali in procesul obligatoriu de consultare conturat de Tratatul de la Maastricht, Amsterdam si Nice, in special pe bazele articolului 137. Aceste proceduri permit partenerilor sociali sa-si exprime opinia comuna - prin intermediul EESC - Comisiei si Consiliului despre un numar mare de probleme legate de angajarea fortei de munca.

Cu toate acestea, asa cum s-a mai aratat, partenerii sociali au alte instrumente puternice pentru a influenta deciziile UE. Aceste instrumente si proceduri sunt evidentiate in articolele 138 si 139 ale Tratatului. Mai in detaliu, articolul 138

ofera o consultare partenerilor sociali in doua stagii, de catre Comisie. In primul stagi, inainte de a supune votului propunerile, Comisia va consulta managementul si forta de munca despre posibilele directii de actiune ale comunitatii. In al doilea stagi, articolul 138 (3), "daca comisia considera actiunea comunitatii valabila, va consulta managementul si forta de munca in legatura cu continutul propunerii vizate". In acest fel pozitia partenerilor sociali fata de problemele sociale este evidentiata atat de termenii generali ai initiativei comunitatii cat si de detaliile specifice ale propunerii. In acest punct - acesta poate fi considerat al treilea stagi al procedurii - art. 183 (3), "managementul si forta de munca vor inainta comisiei o opinie sau, si mai potrivit, o recomandare", lasand comisiei posibilitatea de a initia actiunile potrivite.

Cu toate acestea, partenerii sociali - acesta fiind potentialul stagi patru - au acum o optiune alternativa art. 138 (4), de a "informa comisia de dorinta lor de a initia procesul furnizat de articolul 139". Ceea ce este furnizat de ultimul caz este posibilitatea pentru management si forta de munca sa stabileasca relatii contractuale, inclusiv intelegeri (aceasta faza a procedurii poate dura cel mult noua luni) si sa ceara implementarea lor la nivelul comunitatii. Articolul 139 (2) ofera acum partenerilor sociali doua posibilitati diferite de implementare a intelegerilor; prima trebuie sa fie " in concordanta cu procedurile si practicile specifice managementului si fortei de munca statelor membre", in timp ce a doua - mai mult in spiritul cooperarii - inclina spre o implementare " in chestiuni cuprinse in articolul 137, la cererea comuna a partilor semnatare, printr-o decizie a consiliului la cererea comisiei". Pe scurt, Comisia (care are si optiunea de refuzare a propunerii) primeste cererea de la partenerii sociali, stabileste compatibilitatea cu legile comunitatii si cu toate prevederile cu privire la intreprinderile mici si mijlocii, transmite intelegerea consiliului. In acest moment poate adopta o directiva, o decizie sau poate trimite inapoi propunerea

partenerilor sociali (care vor retine totusi posibilitatea implementarii inteleggerilor in concordanta cu prima optiune subliniata mai sus).

Poate fi folositor sa amintim ca articolul 139 (2) al procedurii poate fi utilizat cu succes - cu implementarea legislatiei comunitatii - in cazul parasirii de catre parinti, timpului de munca part-time, timpul lucrat in transport maritim, contracte cu termene fixate. Aceste decizii – care sunt de om mare importantă în cadrul achizițiilor în termeni de muncă – vor fi mult mai detaliate în părțile 4 și i7 ale acestui ghid.

3. Criteriul de reprezentare

Datorita importantei dialogului social la nivel Comunitar, devine esential ca gradul de reprezentare al organizatiilor implicate in dialog este riguros dovedit. Pentru a putea fi consultate si pentru a putea lua parte la procedurile descrise de articolele 137 – 139 ale Tratatului, organizatiile sociale din balanta sociala trebuie sa intruneasca urmatoarele cerinte stabilite de Comisia Europeana:

„sa fie multisectoriale, sau sa se asemeze cu sectoarele sau categoriile specifice si sa fie organizate la nivel european;

sa fie alcatuite din organizatiile care sunt recunoscute ca fiind parti din structurile parteneriale sociale ale Statelor Membre si sa aiba capacitatea sa negocieze acorduri si, pe cat posibil, sa fie reprezentative pentru Statele Membre;

sa aiba structurile adecvate pentru a asigura participarea lor efectiva in procesul de consultare (Comisia Europeana, 2002, p. 3).”

Luand in considerare dialogul social din ce in ce mai puternic si, in acelasi timp, cresterea numarului de sectoare interesate de accentuarea la nivel european, numarul de organizatii implicate in dialogul social european este sortit sa

creasca. In acest moment, in jur de 30 de asociatii indeplinesc criteriul stabilit de Comisie.

4. Cateva cazuri concrete

In aceasta parte sunt prezentate doua exemple semnificative de diloguri sociale la nivel european. Prima parte se refera la un dialog social bipartid sectorial in timp ce a doua - de tip multisectorial – cade in categoria comunitatii sociale.

4.1 Dialogul social bipartid sectorial: cazul agriculturii

Printre liniile trasate de Consiliul Directiv din noiembrie 1993 asupra organizatiilor generale de a lucra in folosul Comunitatii si, in acest context, trasaturile specifice ale sectorului agricol, partenerii sociali au ajuns la o intelegere in iulie 1997 urmarind imbunatatirea platilor din agricultura. Cei doi parteneri sociali de nivel sectoral european au fost Grupul Angajatorilor Comitetului Organizatiilor Agricole din Europa (GEOPA / COPA) si Federatia Europeana a Uniunilor Comerciale ale Muncitorilor Agricoli ai Confederatiei Uniunii Comerciale Europene (EFA / ETUC). A fost prima „recomandare de intelegere asupra impartirii” intre partenerii sociali la nivel european. Uitand de continutul intelegerii – mai putin important in continutul acestui ghid – recomandarea era sa fie implementat in mod voluntar si incorporat in intelegerile nationale colective ce privesc sectorul agricol, ceea ce reprezinta, in intregime, aproximativ 2,5 milioane de oameni angajati si 8 milioane de ferme.

Ceea ce este important aici este ca, pe baza articolului 139 al Tratatului, partenerii sociali au semnat o intelegere capabila sa lege secvential legislatiile nationale fara nici o constrangere din partea Consiliului sau Comisiei (sau cel

putin pentru directivele existente asupra acestei teme specifice). Autonomia oferita managementului si muncii – in acest caz ca si in altele – a fost completa, dand un exemplu concret despre cum o zona contractuala europeana poate fi construita.

4.2 Dialogul si acordul social multisectorial: cazul abandonarii parintesti

Problema abandonarii parintesti este clar de natura multisectoriala. Priveste parintii angajati, de orice tip ar fi slujba in care sunt angajati, cu scopul de a imbunatatii conditiile pentru copil si de a da o educatie copiilor. Partenerii sociali au semnat in 1996 un acord privind aceasta problema, de fapt a fost „primul acord colectiv la nivel european cel care a fost concluzionat sub procedurile stabilite in acordul de politica sociala [mai tarziu incorporat in Tratatul de la Maastricht]” (Comisia Europeana, 2000, p. 22). Este foarte important ca acordul la care s-a ajuns intre partenerii sociali s-a confruntat cu o problema serioasa si dificila, resimtita peste tot in Uniune de milioane de oameni.

Luand in considerare complexitatea problemei, este mult mai semnificativ ca acordul multisectorial a pregatit terenul pentru procedura legislativa descrisa in Partea a 2-a. Potrivit procedurii specificate in articolul 139 (2), Comisia a trimis o propunere Consiliului care, cateva luni mai tarziu, a adoptat o Directiva specifica a schemei acordului asupra abandonarii parintesti. Directiva constituie de asemenea, primul acord ce trebuie implementat datorita legislatiei europene.

Statele Membre au fost rugate sa „importe” si sa implementeze Directiva pana in iulie 1998, desi a fost permisa o anumita flexibilitate a acestei date limita, in cazul unor particularitati nationale. Este important sa luam in considerare caracterul national inca tipic pentru competentele in domeniul social, acordul dintre partenerii sociali si urmatoarea Directiva nu stabileau reguli stricte care sa fie respectate de Statele Membre. Ceea ce a fost prevazut de Directiva a fost

clauza de standarde minime de abandonare parinteasca, mai mult decat atat, discretia totala a statelor asupra intrebarilor inrudite, cum ar fi platirea unei sume in timpul plecarii parintilor sau perioadele de avertisment.

5. Motivul dialogului social si al acordului

Motivul pentru care dialogul social si acordul sunt considerate de o mare relevanta este de nivel national, desi, bine stiut, merita sa fie mentionate.

In ceea ce priveste dialogul bipartid, raspandita difuziune in aproape toate Statele Membre ale Uniunii a afacerilor nationale colective, in special la nivel de sector, este bazat pe principiul ca autonomia partenerilor sociali in probleme de organizare a platii si muncii poate sa aduca mai mult echilibru pe piata muncii, mai multa claritate societatii ca intreg, mai multa integrare economica in fiecare tara.

In lunga traditie a modelului Social European, aceste lucruri sunt considerate mai relevante decat alte observatii de natura diferita pe care, in orice caz, ar fi o greseala sa le ignoram. Ne referim, in mod particular, la nevoia de a lua mai mult in considerare – chiar in cadrul dialogului social bipartid – diferentele regionale si teritoriale (in special cu referire la sistemul de plati), ceva ce ar ajuta la cresterea flexibilitatii pietelor muncii europene.

Mult mai importante sunt motivele ce stau in spatele accentului pus de tarile europene pe acordul social.

In primul rand, procedurile generale de consultare si alegerea conduceri prin cooperare si consens ne dau un management mai bun al proceselor de schimbare si inovare. Ultimele sunt de multe ori legate de posibilitatea unui conflict, tensiuni sociale, tulburari economice. Un constant dialog cu intreprinzatorii, artizanii, muncitorii, furnizorii, etc., ne da posibilitatea de a trece peste greutatile noilor provocari fara a modifica si conflictele sociale.

Doi, acordul social este insusi o democratizare a procesului de luare a deciziilor. Sistemele noastre institutionale – bazate pe suveranitatea Parlamentului si Guvernului – sunt deja o garantie de democratie totala. In orice caz, o privire mai atenta a ceea ce cred si sustin partenerii sociali vis-a-vis de dezvoltarea unei tari aduce decizii guvernamentale cu privire la sperantele orasenilor si opiniile despre management si munca.

Trei, o relatie mai puternica intre Guvern si partenerii sociali imbunatateste calitatea politicii economice. Punctele de vedere ale intreprinzatorilor si asociatiilor de muncitori sunt intradevar fundamentate – chiar si pe o baza tehnica simpla – in luarea deciziilor bine informate de cand partenerii sociali sunt cu siguranta constienti de problemele specifice din sectorul lor. Sugestii folositoare si imbunatatiri de legislatie pot aparea foarte des din ideile si observatiile partenerilor sociali.

Patru, chiar si faza implementarii deciziei pare sa fie mai usoara si mai eficienta daca implicarea partenerilor sociali nationali si locali este asigurata.

Cinci, procedurile consultatiilor deschise de management si munca (si de asociatii de consumatori, de asemenea) face intregul proces decizional mai transparent si reduce relevanta iar, cateodata, actiunile neclare ale grupurilor care contribuie la influentarea parlamentarilor.

Toate aceste motivatii pot fi rezumate, asa cum fac multe documente oficiale ale Comisiei Economice, prin precizarea ca dialogul social este o „cheie catre o mai buna guvernare”, neluand in considerare neclaritatea pe care cuvantul „guvernare” il poarta.

Motivele care justifica dialogul social si intelegerea la nivel national pot explica de ce rolul partenerilor sociali este de asemenea esential la nivel european. Mai mult decat atat, motivele pentru democratizarea procesului de decizie si imbunatatirea politicii economice din cauza valorii adaugate inerent in

procedeele de consultare generala par sa fie in mod special bine fundamentate cand se refera la o scara europeana.

Dialogul social si acordul sunt fiecare o indicatie importanta a intensitatii integrarii europene. In orice caz, odata cu cresterea puterilor conduse de institutiile UE si cu singura piata devenind zi dupa zi o realitate, chiar si relatiile industriale sunt inevitabil obligate sa achizitioneze o dimensiune europeana puternica. In acelasi timp, parteneriatul social si cooperarea sunt de asemenea o initiativa de integrare mai buna in Statele Membre, din cauza dezvoltarii graduale a unei zone contractuale europene.

O ultima observatie: pentru a da ideea de cat de departe si cat de adanc merge procesul de intelegere sociala europeana, trebuie sa se realizeze ca legatura dintre partenerii sociali si actiunile legislative concrete este aici mai puternica decat la nivel european. De fapt, posibilitatea transformarii unei intelegeri intre management si munca intr-o lege (cu exceptia contractelor de munca) este prezenta in acest moment numai in procedurile prezentate de artocolele 138 si 139 ale Tratatului si nu in ultimul rand in aceasta ordine, in legislatia nationala.

6.Dialogul social si acordul Statelor Membre ale Uniunii Europene

Dialogul social si acordul la nivel european sunt fundamentate pe o experienta lunga de relatii intre partenerii sociali (si intre partenerii sociali si guvern) in selectionare a Statelor Membre ale Uniunii. In ultimele decenii, cu exceptia Marii Britanii, si a catorva aspecte din Franta, Statele Membre ale UE impart intre ele un model de relatii industriale bazate pe o autonomie puternica a partenerilor sociali in definirea regulilor contractuale – in cadrul UE si a legilor nationale – cu privire la timpul de lucru, conditiile de lucru, plata. Acest model

este inca raspandit in majoritatea tarilor desi un grad inalt de flexibilitate se raspandeste in negocierea colectiva cu un rol mai evident jucat de companiile descentralizate la nivel de negociere.

In majoritatea tarilor europene, acordul social la o scara mai mare, incuzand managementul, munca si guvernarea, a fost exprimat orin folosirea „pactelor sociale”, de acorduri tripartide incluzand, in mod particular, cadrul de baza macroeconomic, politica fiscala, suportul pentru cercetare si inovare si pentru educatie si training, stimulente teritoriale.

Proeminenta dialogului social si a acordului in relatiile industriale are nevoie, de o prezenta raspandita si recunoscuta de organizatii de parteneri sociali, uniuni comerciale in particular. In acest caz, este interesant de vazut ca „densitatea uniunii comerciale” sau „rata unificarii” (procentul membrilor uniunii comerciale in total angajati salariati) este inca foarte mare, in ciuda unei reduceri relatiilor de uniune per total in ultimul deceniu. Si, accidental, densitatea UE este semnificativ mai ridicata decat una la momentul actual inregistrata la 10 noi membrii UE.

Datele cu privire la densitatea asociatiilor ne-au dat multe indicii cu privire la cat de distinct si diferit este modul european al relatiilor industriale. Tarile nordice din UE (Danemarca, Finlanda, Suedia) arata ca proportiile asociatiilor se apropie de 80% sau chiar mai mult in timp ce tari ca Spania, Franta se afla la polul opus respectiv 15%-10%. Intre aceste doua extreme Belgia are de asemenea o densitate mare a asociatiilor, cca 70% in timp ce Grecia si Italia se situeaza intre 30%-40%.

Deobicei, densitatea mare a asociatiilor, poate sa mai insemne si nivele ridicate ale contractelor colective, cota muncitorilor in total salarii acoperite de un contract semnat de partenerii sociali. Aceasta se intampla in tarile scandinave din UE si in Belgia in timp ce, proportii ridicate ale contractelor se inregistreaza si in tari cu densitate scazuta a asociatiilor ca Italia si Spania si chiar Franta. O

densitate scazuta a asociatiilor se gaseste si in Anglia (intre 35%-40%). Totusi, un grad semnificativ de centralizare in determinarea obligatiilor si salariului este compatibil cu un procent aparent scazut al asociatiilor. Chiar si in observarea acoperirii contractelor colective este interesant sa vedem ca noi membre ale UE – cu exceptia Sloveniei – au proportii foarte scazute. Exemplu: Lituania intre 10%-15%, Letonia sub 20%, un procent putin mai mare pentru Estonia si Republica Ceha.

Nivelele contractelor, mai ales nivelele salariilor, pot defini mai bine modelul relatiilor industriale. Centralizat, intersectorial sau sectorial, salariul contractual opus nivelului salariului negociat in companii descentralizate si mai fragmentate este expresia unei intinderi nationale a partenerilor sociali puternici. De aceea, nu este o coincidenta ca tari cu densitate a asociatiilor si cu contractul realizate ca proportii ridicate sunt asociate cu nivele mai centralizate ale sarariilor contractuale. Acest lucru mai inseamna ca, daca dialogul intre parteneri sociali este considerat, din motive aratate mai sus, o prioritate, proportiile asociatiilor trebuie sa fie semnificativ mai mari si acelasi lucru se aplica si la proportiile salariilor contractuale.

O alta trasatura a modelului European al relatiilor industriale, exprimat prin experiente nationale este relatia intre realizarea politicii si partenerii sociali. Am vazut in partile precedente cat de ridicat si structurat, cu privire la proceduri este atingerea nivelului European.

Majoritatea statelor membre UE au o lunga traditie a dialogului intre guvern si asociatiile comerciale si angajatii asociatiilor. Acest lucru s-a adeverit in Germania, Norvegia si Italia. Mai recent aceste intruniri au fost transformate sub forma unor pacturi pentru angajari si concurenta (PEC's). In timp ce in anii '70 pacturile sociale au fost orientate spre cerere, incercand sa foloseasca politicile veniturilor pentru a mentine inflatia scazuta. In zilele noastre aceste pacturi sunt orientate spre oferta si sunt prevazute sa mentina si sa creasca numarul

salariatilor (Comisia Europeana, 2003, p18). In diferite forme, pacturile sociale au fost semnate in cel putin 11 state membre UE, cu exceptia Angliei si Frantei.

Tipic, aceste pacturi sunt rezultatul unor procese lungi si complexe si iau forma unui angajament, in care fiecare din cele trei parti se angajeaza sa realizeze obiective specifice de comun-acord. Ca exemplu, organizatiile comerciale pot urmari moderarea salariului, organizatiile de antreprenori isi pot lua angajamente cu privire la cresterea investitiilor private, statul isi poate propune sa creasca infrastructura publica, sa reduca taxele pentru familiile cu venituri mici sau la profituri, sa finanteze mai multe arii dezavantajate. Esential este ideea simpla dar greu de realizat conform careia consensul social cuplat cu disciplina fiscala va crea nu cadru macroeconomic stabil, o inflatie si un buget scazut duc la rate scazute ale dobanzilor si la modificari mai reduse ale monedei nationale. In acest mediu stabil cu o incertitudine a macroeconomiei scazuta, politicile orientate spre oferta ar trebui sa duca la cresterea veniturilor si a numarului de angajati. Competitia interna si externa a unei tari se asteapta sa se imbunatateasca.

Experientele pacturilor sociale au avut grade diferite de eficienta chiar in cadrul aceleiasi tari. Un exemplu semnificativ este experienta Italiei in anii '90. In iulie 1993, un acord intre guvern si partenerii sociali a fost semnat. Obiectivul lui principal era sa creeze mecanisme institutionale si comune care va ajuta Italia sa reduca rata inflatiei, mai mult decat au realizat celelalte tari member UE, astfel acoperind modul de a modera dinamicile salariului, rate scazute ale inflatiei si stabilitatea curenta. Organizatiile comerciale, in particular au fost de acord ca au nevoie de rate ale inflatiei programate, cu scopul de a diminua gradual inflatia, avantajul lor fiind acela ca intr-un context cu o inflatie mai mica, puterea reala de cumparare a salariilor ar fi mai bine conservata. Proceduri specifice consultantei au fost stabilite cu partenerii sociali castigand teren chiar si in discutiile preliminare ale guvernului cu privire la masuri ale politicii principale.

Experiența acordului Italian din iulie 1993 a avut succes și a fost motivația principală în spatele îmbunătățirii condițiilor macroeconomice din economie în ultimul deceniu. Mai puțin succes au avut cazurile din 1996 și 1998 în care pacturile sociale ale unui tip mai larg schitat mai sus au fost adoptate. Practic întregul spectru al politicilor publice a intrat în discuția între partenerii sociali și guvern. Un acord cadru, cum a fost pactul din 1993 a fost substituit de o listă lungă de angajamente aproape exclusiv din partea guvernului, în practică toate aspectele detaliate ale realizării politicii. Aproape prin natură să acest tip de acord devine greu de implementat cu riscul de a deteriora calitatea relațiilor dintre guvern și partenerii sociali. Acordurile din Italia din 1996 și 1998 au fost capabile să prelungească faza de moderare a salariului și acordul social pentru restructurarea fiscalității; comentariul este mult mai distinct și mai sever în ceea ce privește creșterea și inovarea politicilor.

Considerând conducerea la acorduri tripartite s-au răspândit în cei mai noi 10 membrii UE, o analiză atentă și detaliată a principalelor pacturi sociale semnate de membrii UE în ultimul deceniu poate fi foarte folositoare.

7. NORME EUROPENE PRIVIND ANGAJAREA: UN PROCES COMPLEX

Așa cum a fost menționat în tot acest manual, prosperitatea și politicile de angajare au un rol bine conturat prin aria lor de intervenție la nivel național. Este unul din acele sectoare unde așa numitele “surse ale preferinței” printre statele membre pare să fie mai puternică decât prezența altor factori externi care ar justifica managementul unei anumite ramuri peste nivelul național.

Totuși, universul complex al sarcinilor U.E. (directive, recomandări, reglementări, comunicații,...) a atins în multe privințe prosperitatea și nivelul angajărilor. Mai mult, rolul deciziilor U.E. a crescut continuu de-a lungul timpului și astăzi ar fi foarte dificil dacă nu imposibil de spus că sistemele de prosperitate și piețele muncii sunt domenii în întregime și fără ambiguitate în mâinile autorităților naționale. Situația este mult mai complicată și normativele rezultate formează Codul Muncii care este o combinație deosebită de norme internaționale care domină anumite capitole și legi naționale și care le guvernează aproape în exclusivitate pe celelalte. Concordanța cu literatura de specialitate, legislația muncii din U.E. este de asemenea “interstitială” (Treu,2001,p.77) în sensul că își găsește loc în oricare din spațiile dintre diferitele arii de legislație existentă fără o coerență aparentă sau fără o legătură aparent directă.

Perspectiva anilor următori, cu toate acestea, este una în care va crește rolul central al intervenției U.E. și, consecvent a unui proces din ce în ce mai mare privind prosperitatea, situația locurilor de muncă și a legislației privind piața muncii. Acesta este motivul pentru care partenerii sociali-adânc implicați de legislația europeană în procedurile de consultare U.E.- trebuie să acorde o atenție sporită punctelor principale din agenda europrană și, într-o anumită măsură, celor mai bune căi de a influența conținutul acelei agende.

Toate aceste considerații sunt adevărate în special pentru firme și societăți (mai ales a celor de mici dimensiuni) ale statelor recent membre U.E. care nu numai că au de-a face cu toate problemele complexe ce rezultă din aceste procese dar trebuie să le înfrunte pe toate în același timp, într-o relativ scurtă perioadă de timp.

Întorcându-ne acum la realitatea concretă a procesului, care sunt principalele noutăți în termenii legislației muncii la care firmele din noile țări membre vor

trebui să se adapteze? În paragrafele următoare, deși inevitabil într-un mod sintetic, elementele esențiale ale legislației muncii din U.E. - amândouă derivând din decizii autonome ale U.E. și din dialog social și activități concentrate- vor fi subliniate.

În primul rând, este important de amintit că referiri la problemele legate de angajare se găsesc în mai multe părți ale Tratatului. În ansamblu, este o înșiruire de indicații generale și vagi care, cu toate acestea a purtat povara crescândă a deciziilor U.E. din ce în ce mai capabile să afecteze alcătuirea legislației naționale.

“Misiunea” U.E. privind munca și prosperitatea, explicată în articolul 2 al Tratatului, este una care asigură un nivel ridicat al angajărilor și al protecției sociale. Ca și în alte obiecte de interes U.E. “asigurarea” este un cuvânt care permite o varietate de intervenții cu diferite intensități, așa cum s-a întâmplat în ultimii ani. De asemenea important, indicații generale asupra rolului Uniunii pot fi găsite în articolul 3 al Tratatului unde se face referire la adoptarea de măsuri relative privind libera circulație a muncitorilor, la promovarea coordonării dintre politicile statelor membre în legislația muncii, la o politică în aria socială.

Tratatul vizează pe larg legislația pieței muncii și politicile sociale. Articolele specifice (39,42) sunt dedicate liberei circulații a muncitorilor, în timp ce articolele 43-48 sunt dedicate principiilor de înființare liberă a societăților în toate țările U.E. Alte părți ale Tratatului privesc posibilitatea de a primi servicii gratuite (49și 50).

Și ca și cum toate acestea nu ar fi fost de ajuns, Tratatul acordă o atenție în special problemei de convergență a legislațiilor naționale a muncii (articolul 94) și, în particular problemei locurilor de muncă (articolele 125-130) și prosperității (136-145).

Principiile de fond în ceea ce privește legislația muncii și prosperității dată de către Tratat sunt foarte vaste și constituie baza a multor decizii U.E.

Următoarele elemente sunt cele mai relevante și alcătuiesc un pachet de norme pe care noile state membre și societățile lor în particular vor trebui să-l respecte.

Primul privește libera circulație a muncitorilor în spațiul U.E. Câteva directive și reglementări pun în practică dreptul fiecărui muncitor european de a-și găsi o slujbă în fiecare stat membru în U.E. în aceleași condiții ca toți ceilalți cetățeni ai aceluiaș stat. Folosirea directivelor Consiliului –ca în multe alte cazuri cum vom vedea în cele ce urmează- înseamnă că efectele intervenției U.E. afectează la un nivel ridicat legile naționale. Totuși, în principiu, un muncitor din Polonia sau Estonia va avea posibilitatea să lucreze în Italia sau Austria bucurându-se de aceleași drepturi ca și muncitorul italian sau austriac.

Cea de-a doua decizie privește libera înființare de societăți în oricare țară U.E. Oricare cetățean european sau societate este în măsură să practice activitatea sa în orice țară membră a uniunii. Este de asemenea liberă posibilitatea ca un antreprenor să-și extindă activitatea în mai multe state în același timp.

A treia intervenție U.E. se referă la libera circulație a serviciilor în țările membre U.E. În practică, aceasta înseamnă că exercitarea activităților comerciale, industriale, culturale pot fi prestate de cetățeanul european în exact aceleași condiții ca și angajatul de naționalitatea țării respective, care.....

Cu toate acestea trebuie ținut cont de câteva aspecte, valabile în acest caz. De exemplu, întreprinzătorii “străini”- dacă dorința lor este de a-și exercita propria profesie într-un anumit Stat Membru – trebuie să respecte regulile specifice acelei profesii din acel Stat, de multe ori foarte diferite de cele din Statul de Origine al întreprinzătorului. Acesta este un exemplu al principiului denumit “recunoaștere reciprocă”: orice Stat (prin urmare orice cetățean UE) acceptă legile specifice, în vigoare, din toate celelalte State; diferențele din cadrele normative naționale sunt menținute, dar principiul liberei circulații a întreprinzătorilor rămâne valabil.

O excepție importantă, în legătură cu cele trei libertăți menționate anterior, se referă la limitările pe care fiecare Stat le poate impune liberei circulații și liberei stabiliri, limitări impuse din motive precum: ordinea, sănătatea și siguranța publică.

O a patra zonă deosebit de importantă, în care intervenția UE pe piața muncii și în sistemul social este foarte semnificativă, se referă la aspecte ce privesc reglementările sanitare și securitatea la locul de muncă. Articolul 137 al Tratatului oferă bazele normative generale, iar un număr mare de directive specifică și mai în detaliu prescripțiile legislative ale UE. Semnificația acestei intervenții este de a “armoniza” un set de cerințe minime din cadrul unui loc de muncă cu scopul de bază, și anume, prevenirea accidentelor de muncă și îmbunătățirea sănătății muncitorilor.

Aici ar mai fi de adăugat faptul că partenerii sociali își pot face vocile auzite prin intermediul procedurilor de consultanță menționate în Tratat. Cu toate acestea, deciziile UE au depășit design-ul simplu al unor reguli generale. Multe decizii au fost aprobate făcându-se referire la sectoare în care muncitorii sunt expuși la pericole particulare (cu precădere s-a făcut referire la industria minieritului și construcții) sau la mamele gravide și tineri.

Un al cincilea set de decizii UE – ce poate afecta puternic modul de funcționare al firmelor mici – se referă la organizarea timpului de muncă. În încercarea de a crea o bază legală comună, prin adoptarea unor serii de directive (cea mai importantă fiind cea adoptată în 2000), UE s-a implicat într-o serie de probleme cum ar fi: repausul zilnic și săptămânal, durata maximă a săptămânii de lucru, numărul de zile de concediu anual plătite, lucrul pe timp de noapte. Standardele UE oferă, într-o anumită măsură, autonomie deciziei autorităților naționale și înțelegerilor contractuale dintre parteneri sociale. Aceasta este o parte importantă a procesului muncii, cu care legislația în vigoare a noilor State Membre va trebui să se confrunte; prin urmare, firmele vor fi inevitabil afectate

de implementarea directivelor UE. Doar pentru a da un exemplu cu privire la această chestiune, directivele UE asigură un concediu anual de odihnă plătit de cel puțin 4 săptămâni.

Alte două zone, în care intervenția UE a fost de-a lungul timpului foarte puternică și în același timp constantă, sunt tratatamentul egal și oportunitatea egală între bărbații și femeile care lucrează. Pentru a ne crea o idee cu privire la cât de importantă este această chestiune la nivel european, trebuie doar să ne amintim că articolul 3 (2) al Tratatului menționează foarte clar principiile tratamentului egal și oportunității egale, aplicate în momentul angajării personalului. De asemenea, trebuie menționat că setul complex de decizii UE cu privire la aceste probleme (directive, dar și recomandări și rezoluții ale Consiliului), se referă și la activitățile pe cont propriu. Scopul legislației Comunității Europene se extinde cu, chestiuni cum ar fi: accesul la muncă, pregătirea, promovarea profesională, condițiile de muncă.

Al șaptelea domeniu de decizie UE, ce merită amintit, se referă la problema delicată a concediului parental și absența de la lucru. Această problemă poate fi considerată un sub-set al celor două domenii menționate anterior. Legislația Comunității Europene urmărește să creeze un mediu normativ în care nevoile “naturale” ale gospodăriei (cum ar fi nașterea unui copil) să fie din ce în ce mai compatibile cu obligațiile de la locul de muncă al mamelor și taților care lucrează. Directiva din 1996 oferă un minimum de standarde (e.g., în cazul nașterii unui copil, dispariția acestei absențe nu poate dura mai mult de 3 luni) lăsând autorităților naționale și partenerilor sociali autonomia stabilirii detaliilor legislației.

Un alt sector de interes acoperit de curând în mai multe detalii de Uniune este interzicerea discrimiărilor în muncă bazate pe rasă, origini etnice, religie, opinii personale, vârstă, handicapuri, tendințe sexuale. Este o chestiune asupra căreia Tratatul de la Amsterdam a intervenit (vezi art. 13) și asupra căreia doua

directive specifice au fost introduse ulterior în 2000. Aceste două directive sunt părți ale acordului din moment ce amândouă au fost integrate la nivel intern la sfârșitul anului 2003.

O arie generală de aspecte de care UE a decis să se ocupe se referă la concentrarea progresivă a legislațiilor naționale pe aspecte de relații industriale, contracte de muncă în particular. Fiind obiectul unui sector aflat de regulă în mâinile partenerilor sociali naționali, intervenția UE este de o natură foarte delicată. Cu toate acestea, nu numai Tratatul, în articolele 94, 95 și 136 accentuează nevoia de concentrare normativă, dar UE a elaborat un număr de directive importante pe probleme ca somajul, informarea muncitorilor despre contractele lor, munca cu normă redusă, munca cu durată fixă. În cadrul scopului acestui model, deciziile Uniunii Europene cu privire la somaj sunt mai puțin importante odată ce ele sunt îndreptate spre firmele cu cel puțin douăzeci de muncitori plătiți. Mult mai importantă este susținerea muncii cu normă redusă și cu durată fixă de către UE prin directive emise, respectiv în 1997 și în 1999. Ambele directive – trebuie din nou spus – sunt rezultatul a două acorduri cadru stabilite de parteneri sociali (UNICI, CEEP, CIS). Spiritul celor două directive este de a găsi echilibrul între flexibilitatea inerentă din contractele de muncă cu normă redusă și cu durată fixă cu un anumit grad de protecție a muncitorilor. Autonomia este lăsată pe seama autorităților în implementarea deciziilor UE.

În concluzie, chiar și în probleme aparent și ferm în mâinile autorităților naționale, cum ar fi angajarea și bunăstarea, UE a acoperit deja arii extinse și relevante în domeniu. Această tendință va fi și mai accentuată în viitor și de aceea dialogul social și concentrarea la nivel European sunt atât de importante: este cea mai directă și probabil cea mai bună modalitate pentru firme – în special pentru cele mici – de a se implica în procese care le vor afecta oricum și propriile firme.

