

## DIALOGUL SOCIAL

Dialogul social este o componentă fundamentală a modelului social european. Acesta le permite partenerilor sociali (reprezentanți ai conducerii și ai personalului) să contribuie activ, inclusiv prin acorduri, la conceperea politicii sociale europene și de ocupare a forței de muncă.

### TEMEIUL JURIDIC

Articolele 151-156 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

### OBIECTIVE

În conformitate cu articolul 151 din TFUE, promovarea dialogului social este recunoscută ca obiectiv comun al UE și al statelor membre. Scopul dialogului social este de a îmbunătăți guvernanta europeană prin implicarea partenerilor sociali în procesul decizional și în procesul de punere în aplicare.

### REALIZĂRI

#### A. Dezvoltarea dialogului social (bipartit) la nivelul UE

În conformitate cu Tratatul de la Roma din 1957, una din sarcinile Comisiei este să promoveze strânsa cooperare între statele membre în ceea ce privește dreptul de asociere și negocieri colective între angajatori și lucrători. Totuși, punerea în aplicare a acestei prevederi a durat decenii.

Inițiat în 1985 de președintele Comisiei, Jacques Delors, procesul de dialog social Val Duchesse avea scopul de a implica partenerii sociali, reprezentați de Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC), Confederația întreprinderilor europene (UNICE) și Centrul European al Angajatorilor și Întreprinderilor care oferă Servicii Publice (CEEP), în procesul intern de piață. În urma acestui proces, au rezultat un număr de declarații comune privind ocuparea forței de muncă, educația, formarea și alte aspecte sociale.

În 1986, [Actul unic european](#) (articolul 118b) a stabilit temeiul legal pentru dezvoltarea unui „dialog social la nivelul Comunității”, iar dialogul social european a început să se dezvolte, la început prin crearea unui comitet director, care a devenit în 1992 Comitetul pentru dialog social – principalul for pentru dialogul social bipartit la nivel european. Acesta se reunește de trei sau patru ori pe an.

În 1991, UNICE (acum Business Europe), ETUC și CEEP (acum SGI Europe) au adoptat un acord comun prin care se solicita consultarea obligatorie a partenerilor sociali în ce privește legislația în domeniul afacerilor sociale și posibilitatea ca partenerii sociali să negocieze acorduri-cadru la nivel european. Cererea a fost confirmată în Acordul privind politica socială anexat la Protocolul de la Maastricht privind politica socială, care a prevăzut un rol recunoscut constituțional pentru partenerii sociali în procesul legislativ european. La nivel național, partenerilor sociali li s-a dat posibilitatea de a pune în aplicare directivele printr-un acord colectiv.

[Tratatul de la Amsterdam](#) (1997) a inclus Acordul privind politica socială, instituind, în cele din urmă, un cadru unic pentru dialogul social în UE. Rezultatele intersectoriale ale procesului au fost acordurile-cadru privind concediul pentru creșterea copilului (1995), munca cu fracțiune de normă (1997) și munca pe durată determinată (1999), puse în aplicare prin directive ale Consiliului.

[Tratatul de la Lisabona](#) (2009) a evidențiat în continuare rolul partenerilor sociali (articolul 152 din TFUE), subliniind nevoia de a facilita dialogul dintre aceștia, respectându-le totodată autonomia și diversitatea.

Ca urmare a crizei economice și financiare din 2008, s-a exercitat o presiune tot mai mare asupra dialogului social, care a fost slăbit de procesul de descentralizare, de reducerea domeniilor acoperite de negocierile colective și de intervenția statului în politica salarială. Comisia Juncker a luat măsuri pentru a contracara acest declin, anunțând un „nou început pentru dialogul social” în cadrul unei conferințe la nivel înalt în martie 2015 și un acord cvadripartit, semnat în iunie 2016 de partenerii sociali, de Comisie și de președinția Consiliului Uniunii Europene. Acest acord reafirmă rolul fundamental al dialogului social european în procesul de elaborare a politicilor UE, inclusiv în cadrul semestrului european.

[Pilonul european al drepturilor sociale](#) din 2017 prevede și respectarea autonomiei și a dreptului la acțiuni colective al partenerilor sociali și recunoaște dreptul lor de a fi implicați în conceperea și aplicarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, inclusiv prin acorduri colective. Comisia von der Leyen și-a reafirmat în repetate rânduri angajamentul față de dialogul social, în comunicări precum cele privind Pactul verde european și privind o Europă socială puternică pentru tranziții juste, în Strategia anuală privind creșterea durabilă și în recomandările specifice fiecărei țări, precum și în obiectivele Mecanismului de redresare și reziliență. În februarie 2021, Comisia a publicat un raport ([raportul Nahles](#)) privind consolidarea dialogului social, care a alimentat planul de acțiune pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, prezentat în martie 2021. În mai 2021, atât Angajamentul social de la Porto (semnat de Comisie, Parlament și partenerii sociali europeni), cât și Declarația de la Porto a Consiliului European au subliniat rolul-cheie al dialogului social.

În conformitate cu planul de acțiune pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, Comisia a prezentat orientări pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă individual, pentru a se asigura că dreptul concurenței nu împiedică acordurile colective de îmbunătățire a condițiilor lor de muncă. În plus, Comisia a propus o [recomandare a Consiliului](#) care stabilește modul în care statele membre pot consolida și mai mult dialogul social și negocierile colective la nivel național și a emis o [comunicare](#) privind consolidarea și promovarea dialogului social la nivelul UE.

[Directiva privind salariile minime adecvate în UE](#) întărește utilizarea negocierii colective în stabilirea salariilor și le impune statelor membre care au o acoperire a negocierilor colective de sub 80 % să adopte planuri de acțiune care să promoveze negocierea colectivă.

**B. Realizările dialogului social la nivelul UE**

În temeiul articolului 154 din TFUE, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali înainte de a lua măsuri în domeniul politicii sociale. Ulterior, partenerii sociali pot decide să negocieze un acord între ei. Aceștia dispun de nouă luni pentru a negocia, după care:

1. pot încheia un acord și pot solicita împreună Comisiei să propună Consiliului adoptarea unei decizii de punere în aplicare; sau
2. pot încheia un acord și îl pot pune în aplicare, în conformitate cu propriile proceduri și practici și în concordanță cu cele ale statelor membre (acorduri „voluntare” sau, mai târziu, „autonome”); sau
3. pot decide că nu pot ajunge la un acord, situație în care Comisia reia activitatea legată de propunerea în cauză.

Articolul 153 din TFUE le acordă, de asemenea, statelor membre posibilitatea de a le încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a unei decizii adoptate de către Consiliu privind un acord colectiv semnat la nivel european.

Dialogul social sectorial a înregistrat evoluții majore în urma unei [decizii a Comisiei din 1998](#). Au fost create mai multe comisii în principalele domenii economice, ducând la rezultate valoroase. Trei acorduri la nivel european privind organizarea timpului de lucru pentru navigatori (1998), organizarea timpului de lucru pentru lucrătorii mobili din aviația civilă (2000) și anumite aspecte ale condițiilor de lucru pentru lucrătorii mobili care execută servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar (2005) au fost încheiate și puse în aplicare prin decizii ale Consiliului. [Acordul privind protecția sănătății lucrătorilor prin respectarea bunelor practici în cadrul manipulării și utilizării siliciului cristalin și a produselor care îl conțin](#), semnat în aprilie 2006, a fost primul acord multisectorial. Au urmat alte acorduri sectoriale, care au fost puse în aplicare prin directive ale Consiliului: [un acord privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare](#); [un acord privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale](#); [un acord în domeniul pescuitului maritim](#); și [un acord între partenerii sociali în sectorul transportului maritim](#).

În ceea ce privește alte acorduri, Comisia a hotărât însă să nu propună o decizie a Consiliului.

O primă cerere de decizie a Consiliului pentru punerea în aplicare a unui acord privind sănătatea și siguranța în sectorul serviciilor de coafură nu a dus la niciun rezultat, fiind respinsă de unele state membre. În iunie 2016, sectorul a semnat un nou acord-cadru european pe aceeași temă și a solicitat punerea sa în aplicare printr-o decizie a Consiliului. Comisia a hotărât să efectueze o evaluare de impact proporțională înainte de a prezenta o propunere de decizie a Consiliului. Într-o scrisoare deschisă adresată președintelui Juncker, partenerii sociali au obiectat față de utilizarea procesului de evaluare a impactului ca justificare pentru netransmiterea acordului către Consiliu. La începutul anului 2018, Comisia a informat partenerii sociali că nu va propune o decizie a Consiliului și că a propus, în schimb, să sprijine punerea în aplicare autonomă a acordului prin intermediul unui plan de acțiune. Partenerii sociali au fost de acord, iar

în decembrie 2019 partenerii sociali din sectorul serviciilor de coafură și Comisia au convenit asupra unui set de acțiuni pentru a sprijini punerea în aplicare a acordului.

În martie 2018, Comisia a informat partenerii sociali de la nivel guvernamental că nu va propune Consiliului ca acordul din 2015 cu privire la drepturile de informare și consultare să fie pus în aplicare sub formă de directivă (2.3.6). În urma unei acțiuni în justiție a Federației Europene a Sindicatelor din Serviciile Publice (EPSU), Curtea de Justiție a Uniunii Europene a hotărât la 24 octombrie 2019 că dreptul de inițiativă al Comisiei o îndrituia pe aceasta să decidă dacă acordurile încheiate între partenerii sociali sunt sau nu obligatorii din punct de vedere juridic în toate statele membre ale UE. EPSU a atacat fără succes decizia.

În conformitate cu cea de a doua opțiune menționată mai sus, acordul privind munca de la distanță (teleworking) (2002) a fost primul acord care urma să fie pus în aplicare ca un „acord autonom”. A fost urmat de alte acorduri autonome privind stresul la locul de muncă, permisul european pentru șoferii care desfășoară un serviciu de interoperabilitate transfrontalieră (ambele din 2004), hărțuirea și violența la locul de muncă (2007), piața a forței de muncă incluzivă (2010), îmbătrânirea activă și o abordare intergenerațională (2017), precum și digitalizarea (2020).

În alte cazuri, partenerii sociali nu au reușit să ajungă la un acord. În mai 2001, negocierile referitoare la un acord-cadru privind munca prin agent de muncă temporară s-au soldat cu un eșec. În martie 2002, Comisia a propus o directivă bazată pe un consens la care au ajuns partenerii sociali, care a fost adoptată în 2008. În mod similar, după ce partenerii sociali și-au exprimat dorința de a nu se angaja în negocieri, Comisia a prezentat o propunere de revizuire a Directivei privind organizarea timpului de lucru în 2004. După ce Parlamentul, Comisia și Consiliul nu au reușit să ajungă la un acord în 2009, un nou proces de negociere între partenerii sociali europeni a eșuat în decembrie 2012 din cauza unor diferențe privind abordarea muncii intermitente. În 2013, Comisia a reluat procesul de revizuire și de evaluare a impactului, organizând o consultare publică în 2015 și publicând un raport de punere în aplicare în 2017, precum și o comunicare interpretativă. Între timp, unele aspecte relevante pentru timpul de lucru au fost incluse în alte acte juridice, cum ar fi Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă și Regulamentul modificat privind perioadele de conducere.

### C. Dialogul social tripartit

Încă de la începutul integrării europene, s-a considerat că este important ca actorii economici și sociali să fie implicați în elaborarea legislației europene. Comitetul consultativ al Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului și Comitetul Economic și Social European sunt martorii acestui fapt. Începând din 2003 reuniunea socială tripartită la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă a reunit reprezentanți la nivel înalt ai președinției în curs a Consiliului UE, ai celor două președinții viitoare, ai Comisiei și ai partenerilor sociali, cu scopul de a facilita o consultare continuă. Acesta se reunește cel puțin de două ori pe an, înainte de reuniunile de primăvară și de toamnă ale Consiliului European.

În cadrul summitului partenerilor sociali de la Val Duchesse din ianuarie 2024, Comisia, președinția belgiană a Consiliului și partenerii sociali europeni au semnat o nouă Declarație tripartită pentru un dialog social european prosper, care reînnoiește

angajamentul participanților de a consolida dialogul social la nivelul UE. Pe lângă abordarea deficitului de competențe și de forță de muncă și reafirmarea rolului partenerilor sociali, declarația prevede crearea unui trimis pentru dialogul social european ca punct de contact pentru partenerii sociali și a lansat un Pact pentru dialogul social, care urmează să fie încheiat până la începutul anului 2025.

## ROLUL PARLAMENTULUI EUROPEAN

Parlamentul consideră că dialogul social este un element esențial în tradițiile statelor membre. Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a Parlamentului a adresat frecvent invitații partenerilor sociali la nivelul UE de a-și prezenta opiniile. Tratatul de la Lisabona a introdus dreptul Parlamentului de a fi informat despre punerea în aplicare a acordurilor colective încheiate la nivelul Uniunii (articolul 155 din TFUE) și inițiativele Comisiei în scopul stimulării cooperării dintre statele membre (articolul 156 din TFUE), inclusiv despre chestiunile legate de dreptul de asociere și negocierile colective.

Într-o [rezoluție din martie 2014](#) și, din nou, într-o [rezoluție din februarie 2017](#), Parlamentul a solicitat consolidarea rolului partenerilor sociali în noul proces de guvernare economică. În același sens, într-o [rezoluție din aprilie 2018](#), Parlamentul a solicitat Comisiei și statelor membre să își intensifice sprijinul concret pentru un dialog autentic, care să depășească simpla consultare. În aprilie 2019, în [rezoluțiile sale referitoare la directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#) și la [Autoritatea Europeană a Muncii](#), Parlamentul a reiterat faptul că autonomia partenerilor sociali, capacitatea acestora de a acționa ca reprezentanți ai lucrătorilor și angajatorilor și diversitatea sistemelor de relații de muncă la nivel național ar trebui să fie întotdeauna respectate. Parlamentul a reamintit, de asemenea, rolul fundamental al partenerilor sociali și al dialogului social într-o [rezoluție](#) din decembrie 2021. În această rezoluție, Parlamentul invită Comisia și statele membre, împreună cu partenerii sociali, să se angajeze să atingă o rată de acoperire a negocierilor colective de 90 % până în 2030.

De la declanșarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, Parlamentul a subliniat necesitatea de a avea un dialog social adecvat la toate nivelurile pentru a pune în aplicare cu succes Planul de redresare al UE. Acest lucru este ilustrat de o [rezoluție din octombrie 2020](#) și o [rezoluție din martie 2021](#). Rezoluțiile respective subliniază că dialogul social și negocierile colective sunt instrumente esențiale pentru ca angajatorii și sindicatele să poată stabili salarii și condiții de muncă corecte și că sistemele solide de negocieri colective sporesc reziliența statelor membre în perioadele de criză economică. În plus, Parlamentul a cerut din nou sprijin pentru consolidarea capacităților și o mai mare implicare a partenerilor sociali în semestrul european și a solicitat ca recomandările specifice fiecărei țări să includă în viitor un rezultat privind implicarea partenerilor sociali în mecanismele de stabilire a salariilor. Parlamentul a propus să se aibă în vedere condiții de echitate pentru întreprinderile care accesează fonduri publice, impunându-le să respecte negocierile colective și participarea sau codeterminarea lucrătorilor în procesele decizionale ale întreprinderilor.

Într-o [rezoluție din februarie 2023 referitoare la comitetele europene de întreprindere](#), Parlamentul a subliniat că este necesar să se consolideze comitetele europene de întreprindere și capacitatea acestora de a-și exercita drepturile de informare și

consultare, precum și ca numărul lor să crească. În plus, a solicitat din nou Comisiei să prezinte o propunere de revizuire a [Directivei din 2009 referitoare la comitetele europene de întreprindere](#) pentru a i se clarifica obiectivele, definițiile și procedurile și a consolida dreptul reprezentanților lucrătorilor la informare și consultare, în special în timpul proceselor de restructurare. O astfel de propunere a fost [prezentată în ianuarie 2024](#) și este în prezent dezbătută de colegiitori.

Într-o [rezoluție din iunie 2023](#), Parlamentul a invitat statele membre să revizuiască și să abroge orice legislație națională care împiedică negocierile colective, îndemnând Comisia să pună în aplicare clauza socială din actuala Directivă a UE privind achizițiile publice. De asemenea, Parlamentul a invitat Comisia și statele membre să transforme consultarea partenerilor sociali cu privire la aspectele ecologice și la tranziția justă într-o practică standard pe tot parcursul ciclului de elaborare a politicilor.

Pentru mai multe informații pe această temă, vă rugăm să consultați [site-ul web al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale](#).

Samuel Goodger / Monika Makay  
05/2024