



## 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 mult.

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 creat temeiul legal pentru dezvoltarea unui „dialog social la nivelul Comunității”, iar dialogul social european a început să se dezvolte, la început prin instituirea 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, ETUC și CEEP 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 comunitar. 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 comunitar. 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 fracțiuni de normă (1997) și munca pe durată determinată (1999), toate acestea puse în aplicare prin directive ale Consiliului.

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

Cu toate acestea, odată cu criza economică și financiară din 2008 s-a exercitat o tot mai mare presiune asupra dialogului social, care, în același timp, a fost slăbit de descentralizarea sa, de reducerea domeniilor acoperite de negocierile colective și de intervenția statului în domeniul politicii salariale. În acest context și având în vedere faptul că statele membre cu parteneriatele sociale cele mai puternice au reușit să depășească criza cel mai bine, președintele Comisiei, Juncker, a anunțat un „nou început pentru dialogul social” la o conferință la nivel înalt din martie 2015. În iunie 2016, partenerii sociali, Comisia și Președinția Consiliului Uniunii Europene au semnat un acord cvadripartit care a reafirmat rolul fundamental al dialogului social european în procesul de elaborare a politicilor UE, inclusiv în cadrul semestrului european. Cu ocazia Summitului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile de la Göteborg din noiembrie 2017, Parlamentul, Comisia și Consiliul au anunțat [Pilonul european al drepturilor sociale](#). Printre altele, acesta prevede 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. Cea mai recentă inițiativă legislativă din cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, [propunerea Comisiei de directivă privind salariile minime adecvate în UE](#) (COM(2020)0682), este semnificativă prin faptul că întărește utilizarea negocierii colective în stabilirea salariilor și impune statelor membre care au o acoperire a negocierilor colective de sub 70 % să stabilească un plan de acțiune pentru promovarea negocierii colective.

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

În temeiul articolului 154 din TFUE, Comisia trebuie să se consulte cu 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 în comun 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 acordă, de asemenea, statelor membre posibilitatea de a încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a unei decizii adoptate de către Consiliu privind un acord colectiv semnat la nivel european.

Din 1998, în urma [Deciziei 98/500/CE a Comisiei](#) din 20 mai 1998, dialogul social sectorial s-a dezvoltat, de asemenea, în mod semnificativ. Au fost create mai multe comisii în principalele domenii economice, care au produs 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 ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare ([Directiva 2014/112/UE a Consiliului](#)); un acord privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale ([Directiva 2010/32/UE a Consiliului](#)); un acord în domeniul pescuitului maritim ([Directiva 2017/159 a Consiliului](#)); și un acord între partenerii sociali în sectorul transportului maritim ([Directiva \(UE\) 2018/131 a Consiliului](#)).

Cu toate acestea, în ceea ce privește alte acorduri, Comisia a hotărât să nu propună o decizie a Consiliului.

În aprilie 2012, partenerii sociali din sectorul serviciilor de coafură au încheiat un acord privind orientări pentru coafori privind sănătatea și siguranța și au solicitat o decizie de punere în aplicare a Consiliului. Totuși, unele statele membre s-au opus acesteia. În iunie 2016, sectorul serviciilor de coafură a semnat un nou acord-cadru european privind protecția sănătății și siguranței la locul de muncă, solicitând din nou punerea în aplicare a acestuia printr-o decizie a Consiliului. Invocând Agenda privind o mai bună reglementare, Comisia, înainte de a prezenta o propunere de decizie a Consiliului, a hotărât să efectueze o evaluare de impact proporțională. 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, dar își rezervă dreptul de a solicita o decizie a Consiliului într-o etapă ulterioară, dacă rezultatele nu sunt satisfăcătoare. În decembrie 2019 partenerii sociali din sectorul serviciilor de coafură și Comisia au convenit asupra unui set de activități convenite de comun acord pentru a sprijini punerea în aplicare autonomă a acordului.

La 5 martie 2018, Comisia a informat partenerii sociali din guvernul central 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 contestă în prezent această hotărâre.

În conformitate cu cea de a doua opțiune menționată mai sus, acordul privind munca la distanță (teleworking) (2002) a fost primul acord care urma să fie pus în aplicare ca un „acord autonom”. Acesta 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) și digitalizarea (2020).

În al treilea rând, într-o serie de cazuri, partenerii sociali nu au reușit să ajungă la un acord. De exemplu, în mai 2001, negocierile referitoare la un acord-cadru privind munca prin agent de muncă temporară s-au soldat cu un eșec. Ca urmare, în martie 2002, Comisia a propus o directivă în temeiul unui consens la care ajunseseră partenerii sociali, iar în 2008 a fost adoptată Directiva privind munca prin agent de muncă temporară ([Directiva 2008/104/CE](#)). În mod similar, după ce partenerii sociali și-au exprimat indisponibilitatea de a se angaja în negocieri, Comisia a prezentat o propunere de revizuire a Directivei privind organizarea timpului de lucru ([Directiva 2003/88/CE](#)) în 2004. În 2009, Parlamentul, Comisia și Consiliul nu au reușit să ajungă la un acord, iar un proces de negociere care a durat un an între partenerii sociali europeni a eșuat, de asemenea, în decembrie 2012, din cauza unor diferențe majore privind abordarea muncii intermitente. În 2013, Comisia a reluat procesul de revizuire și de evaluare a impactului, printr-o consultare publică în 2015 și 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 comunitare. Comitetul consultativ al Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului și Comitetul Economic și Social European sunt martorii acestui fapt. Din anii 1960, o serie de comitete consultative au oferit asistență Comisiei. Din 1970 până în 2003, unul dintre forurile importante ale dialogului social tripartit la nivel european a fost Comitetul permanent pentru ocuparea forței de muncă. În 2003 Comitetul permanent a fost înlocuit de reuniunea socială tripartită la nivel înalt pentru creșterea economică și ocuparea forței de muncă. Summitul reunește reprezentanți la nivel înalt ai președinției actuale a Consiliului UE, ai celor două președinții viitoare, ai Comisiei și ai partenerilor sociali, cu scopul de a facilita consultarea în curs. Acesta se reunește cel puțin de două ori pe an, înainte de reuniunile de primăvară și de toamnă ale Consiliului European.



## 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. De asemenea, a reamintit deseori Comisiei necesitatea unei politici industriale coerente la nivelul UE, în care partenerii sociali ar trebui să joace un rol esențial. Conform Tratatului de la Lisabona, Parlamentul are dreptul de a fi informat cu privire la punerea în aplicare a acordurilor colective încheiate la nivelul Uniunii (articolul 155 din TFUE) și la inițiativele Comisiei în scopul stimulării cooperării dintre statele membre (articolul 156 din TFUE), inclusiv chestiunile legate de dreptul de asociere și negocierile colective.

În contextul crizei economice, Parlamentul a subliniat în [rezoluția sa din 6 iulie 2010 referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate și noile forme de dialog social](#) că dialogul social este vital pentru realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020 în materie de ocupare a forței de muncă. În ianuarie 2012 Parlamentul a subliniat că, prin acordarea de prioritate consolidării fiscale, recomandările analizei anuale a creșterii ar împiedica nu numai crearea de locuri de muncă și asistența socială, dar și dialogul social. În [rezoluția sa din 13 martie 2014 referitoare la aspectele legate de ocuparea forței de muncă și la aspectele sociale ale rolului și activității troicii](#) și din nou în [rezoluția sa din 15 februarie 2017 referitoare la guvernanta pieței unice în cadrul semestrului european din 2017](#), Parlamentul a solicitat creșterea rolului partenerilor sociali în noul proces de guvernanta economică.

În aceeași măsură, în [Rezoluția sa din 19 aprilie 2018 referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind orientări pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre](#), Parlamentul a solicitat Comisiei și statelor membre să își intensifice sprijinul concret pentru un dialog autentic, dincolo de simpla consultare. La 16 aprilie 2019, în [rezoluția sa referitoare la noua directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă](#) și în [rezoluția sa referitoare la propunerea de instituire a unei Autorități Europene 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.

De la declanșarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, Parlamentul a subliniat necesitatea unui dialog social adecvat la toate nivelurile pentru a pune în aplicare cu succes Planul de redresare al UE ([rezoluția din 22 octombrie 2020 referitoare la ocuparea forței de muncă și politicile sociale ale zonei euro 2020](#)). Rezoluția a subliniat 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 puternice de negocieri colective sporesc reziliența statelor membre în perioadele de criză economică. Parlamentul a repetat, de asemenea, solicitări anterioare adresate Comisiei și statelor membre de a sprijini întărirea capacităților partenerilor sociali și de a veghea ca partenerii sociali să fie pe deplin implicați în procesul de elaborare a politicilor, inclusiv în semestrul european, și că acordurile colective sunt respectate la achizițiile publice.



Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi  
11/2020

