

## **Negocierile colective transfrontaliere și dialogul social transnațional**

### **Rezoluția Parlamentului European din 12 septembrie 2013 referitoare la negocierile colective transfrontaliere și dialogul social transnațional (2012/2292(INI))**

*Parlamentul European,*

- având în vedere articolul 3 alineatul (3), articolul 6 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE),
- având în vedere articolele 9, 151, 152, 154, 155 și 156 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere articolele 12, 28, 52 alineatul (3) și 53 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și preambulul său și explicațiile relevante,
- având în vedere articolul 11 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului,
- având în vedere articolele 5 și 6 din Carta socială europeană (revizuită),
- având în vedere Decizia nr. 98/500/CE a Comisiei din 20 mai 1998 privind înființarea Comitetelor sectoriale de dialog care promovează dialogul între partenerii sociali la nivel european,
- având în vedere Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități,
- având în vedere Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor și Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor;
- având în vedere Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană,
- având în vedere Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară,
- având în vedere concluziile Consiliului (EPSCO) nr. 17423/11 adoptate la 1 decembrie 2011,
- având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 10 septembrie 2012 intitulat „Acordurile de întreprindere transnaționale: valorificarea potențialului dialogului social” (SWD(2012)0264),

- având în vedere Comunicarea Comisiei din 18 aprilie 2012 intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” (COM(2012)0173),
- având în vedere raportul Grupului de experți al Comisiei din 31 ianuarie 2012 privind acordurile de întreprindere transnaționale,
- având în vedere documentul de lucru revizuit al Grupului de experți al Comisiei din 31 ianuarie 2012 privind acordurile de întreprindere transnaționale,
- având în vedere Cartea verde a Comisiei din 17 ianuarie 2012 intitulată „Restructurare și anticiparea schimbărilor: învățăminte desprinse din experiența recentă” (COM(2012)0007) și documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei din 17 ianuarie 2012 intitulat „Restructurarea în Europa 2011” (SEC(2012)0059),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 27 octombrie 2010 intitulată „O politică industrială integrată adaptată erei globalizării — Atribuirea celui mai important rol competitivității și sustenabilității” (COM(2010)0614),
- având în vedere studiul Comisiei din 2 iulie 2008 „Mapping of transnational texts negotiated at corporate level” (Cartografierea textelor transnaționale negociate la nivelul întreprinderilor) (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 2008 intitulat „Rolul acordurilor de întreprindere transnaționale în contextul unei integrări internaționale tot mai mari” (SEC(2008)2155),
- având în vedere raportul Comisiei intitulat „Negocierile colective transnaționale: trecut, prezent și viitor” (februarie 2006),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 9 februarie 2005 privind Agenda socială (COM(2005)0033),
- având în vedere convențiile OIM referitoare la clauzele privind condițiile de muncă (contractele publice) (Convenția nr. 94) și cele referitoare la negocierile colective (Convenția nr. 154),
- având în vedere jurisprudența dezvoltată de organismele de supraveghere ale OIM;
- având în vedere Declarația tripartită a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială (1977),
- având în vedere Declarația OIM din 10 iunie 2008 privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă,
- având în vedere declarația OIM din 18 iunie 1998 privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă,
- având în vedere convențiile OIM de instituire a standardelor universale de bază în domeniul muncii referitoare la (printre altele): libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, Convenția nr. 87 (1948) și Convenția nr. 98 (1949); și nediscriminarea la angajare Convenția nr. 100 (1951) și Convenția nr. 111 (1958),

- având în vedere studiul său „Enforcement of Fundamental Workers' Rights” (Asigurarea respectării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor) comandat de Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (septembrie 2012),
  - având în vedere studiul său „Cross-border collective bargaining and transnational social dialogue” (Negocierile colective transfrontaliere și dialogul social transnațional) comandat de Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (iunie 2011),
  - având în vedere Rezoluția sa din 15 ianuarie 2013 conținând recomandări adresate Comisiei privind informarea și consultarea lucrătorilor, anticiparea și gestionarea restructurării<sup>1</sup>,
  - având în vedere articolul 48 din Regulamentul său de procedură,
  - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, precum și avizul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A7-0258/2013),
- A. întrucât, potrivit Comisiei<sup>2</sup>, în 2012 s-au semnat 244 de acorduri de întreprindere transnaționale europene (TCA) pe teritoriul UE; întrucât acest lucru indică faptul că relațiile de muncă în cadrul marilor companii transnaționale din Europa sunt tot mai integrate;
  - B. întrucât din ce în ce mai multe acorduri de întreprindere transnaționale cuprind acorduri privind mecanismele de soluționare a litigiilor, astfel cum recomandă atât organizațiile lucrătorilor, cât și organizațiile patronale;
  - C. întrucât nu există un cadru juridic pentru aceste acorduri nici la nivel internațional, nici la nivel european; întrucât trebuie totuși verificat dacă acesta este motivul pentru care se încheie mai puține astfel de acorduri;
  - D. întrucât fiecare stat membru al Uniunii are un sistem propriu al relațiilor de muncă, dezvoltat pe baza diferitelor evoluții istorice și tradiții și care trebuie respectat, neimpunându-se o standardizare;
  - E. întrucât parteneriatele transfrontaliere încheiate între partenerii sociali s-au dovedit a fi bune practici de promovare a liberei circulații transfrontaliere a lucrătorilor și a drepturilor acestora; întrucât sprijinul UE pentru astfel de parteneriate transfrontaliere este esențial;
  - F. întrucât dialogul european promovează menținerea și creșterea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă, stimulând, implicit, o creștere inovatoare a bunăstării angajaților din întreprinderile transnaționale păstrând, totodată, autonomia în ceea ce privește negocierea acordurilor colective;
  - G. întrucât UE recunoaște libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective ca drepturi

---

<sup>1</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2013)0005.

<sup>2</sup> Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue (Acorduri de întreprindere transnaționale: exploatarea potențialului dialogului social), Document de lucru al serviciilor Comisiei din 10.9.2012 (SWD(2012)0264, p. 2).

fundamentale;

- H. întrucât întreprinderile operează din ce în ce mai mult la nivel european, în timp ce reprezentarea lucrătorilor este organizată în principal de-a lungul unor linii naționale;
1. constată că prezenta rezoluție tratează chestiunea TCA-urilor; constată că acordurile de întreprindere transnaționale europene sunt încheiate între federațiile sindicale europene, pe de o parte, și, pe de altă parte, companii individuale și/sau organizații patronale europene, în general la nivel sectorial și că prezenta rezoluție nu se referă la acordurile-cadru internaționale (ACI), semnate de federațiile sindicale internaționale și întreprinderi; subliniază necesitatea de a consolida dialogul social european și transnațional și negocierile colective transfrontaliere;
  2. consideră că Comisia ar putea examina necesitatea și utilitatea unui cadru juridic european opțional pentru aceste TCA-uri europene pentru a oferi mai multă certitudine juridică și transparență, precum și o mai mare previzibilitate și concretizare a efectelor juridice ale acordurilor încheiate pe baza dispozițiilor cadrului respectiv; propune promovarea unor practici în domeniul TCA-urilor europene care să recunoască autonomia contractuală a părților contractante și recomandă introducerea în acorduri a unor dispoziții privind rezolvarea litigiilor;

#### ***Cadru juridic european opțional pentru TCA-uri europene***

3. pune accent pe autonomia partenerilor sociali, care să le permită să deschidă negocieri și să încheie acorduri la orice nivel;
4. subliniază că acordurile de întreprindere transnaționale sunt diferite între ele, de exemplu în ceea ce privește durata și domeniul de aplicare, precum și părțile semnatare, în conformitate cu scopurile, punctele de plecare, nevoile și obiectivele respectivelor părți, precum și că culturile antreprenoriale și corporative prezintă diferențe substanțiale unele față de altele și că trebuie respectată autonomia părților contractante de a stabili diferite tipuri de TCA;
5. încurajează partenerii sociali să facă schimburi de experiență în domeniul acordurilor transnaționale de întreprindere;
6. subliniază că Comisia ar trebui să își bazeze reflecțiile pe un cadru juridic opțional cu aplicabilitate voluntară care ar trebui să fie opțional pentru partenerii sociali și pentru companiile și grupurile de companii implicate, bazat pe flexibilitate și cu suport în dreptul național, în scopul de a conferi efect juridic acordurilor de întreprindere transnaționale; subliniază în mod expres autonomia partenerilor sociali și a părților la contractele colective;
7. consideră că comitetele europene de întreprindere ar trebui să fie pe deplin implicate în negocierile cu federațiile sindicale europene, dacă este cazul, în special pentru că au capacitatea de a detecta necesitatea/oportunitatea unui acord de întreprindere transnațional (TCA), de a iniția procesul și de a deschide calea pentru negocieri, de a contribui la asigurarea transparenței și diseminarea informațiilor privind acordurile către lucrătorii implicați; salută faptul că unele federații sindicale europene au conceput norme de procedură pentru implicarea comitetelor europene de întreprindere;

8. este convins că includerea principiului dispoziției celei mai favorabile (most favorable clause) și a clauzei de menținere a nivelului de protecție (non-regression clause) este necesară pentru eliminarea pericolului ca un acord de întreprindere transnațional european să eludeze sau să prejudicieze acordurile colective naționale și acordurile de întreprindere naționale;
9. recomandă introducerea de mecanisme pentru soluționarea alternativă a litigiilor; consideră că ar trebui să fie prevăzut un prim mecanism ad-hoc comun la nivelul întreprinderilor, de exemplu, încurajarea părților semnatare să convină în mod voluntar asupra clauzelor de soluționare a litigiilor, astfel încât conflictele dintre părțile la contract să poată fi soluționate; sugerează că aceste clauze se pot baza pe modele de soluționare alternativă a litigiilor convenite și furnizate de către partenerii sociali din UE la nivel sectorial; constată că multe dintre acordurile de întreprindere transnaționale europene deja încheiate conțin mecanisme de soluționare extrajudiciară a litigiilor care funcționează deja și încurajează partenerii sociali să intensifice schimbul de practici la nivel european și să găsească metode de dezvoltare în continuare și/sau de optimizare a acestora;
10. încurajează partenerii sociali să ia în considerare următoarele criterii în cadrul acordurilor de întreprindere transnaționale europene: procedura de mandatare, cu alte cuvinte clarificarea legitimității și a reprezentativității părților la acord participante la negociere; locul și data încheierii contractului; domeniul de aplicare material și geografic; clauza dispoziției celei mai favorabile și a menținerii nivelului de protecție; perioada de valabilitate; durata; condițiile de reziliere și mecanismele de soluționare a litigiilor; subiectele vizate de acord; și alte cerințe formale;
11. salută activitățile prevăzute de Comisie pentru a sprijini partenerii sociali și experții ca, prin schimburi de experiență, să colecteze exemple, să creeze baze de date și să elaboreze studii;
12. în acest context, reamintește experiențele pozitive dobândite prin intermediul parteneriatelor transfrontaliere încheiate între partenerii sociali și invită Comisia și statele membre să asigure în viitor sprijinul UE pentru astfel de parteneriate;
13. încurajează partenerii sociali europeni să facă uz deplin de posibilitatea încheierii de acorduri la nivelul UE, prevăzută de articolul 155 din TFUE, fiindu-le respectată pe deplin autonomia;
14. solicită acordarea unui rol mai însemnat partenerilor sociali europeni în elaborarea politicilor europene; invită în special partenerii sociali să participe la elaborarea Analizei anuale a creșterii și să joace un rol mai important în monitorizarea progreselor realizate de către statele membre;
15. subliniază faptul că este necesar ca femeile să fie reprezentate și să participe într-un număr mai mare la dialogul social și în cadrul structurilor de negocieri colective și ca dimensiunea de gen să fie integrată în forumurile relevante, pentru a afla opiniile femeilor și a integra chestiunile legate de egalitatea între femei și bărbați în negocierile colective; subliniază faptul că dialogul social și negocierile colective au, fără îndoială, un mare potențial ca mijloace de promovare a egalității de gen la locul de muncă;

16. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului, Comisiei, Comitetului Economic și Social European, partenerilor sociali din UE și parlamentelor naționale.